



INAPP POLICY BRIEF

DIPENDENTI O INDIPENDENTI? I DIVERSI GRADI DI LIBERTÀ DEL LAVORO AUTONOMO

Da anni il lavoro autonomo è al centro di una profonda trasformazione. Una delle criticità più evidenti è quella dei c.d. ‘falsi autonomi’: lavoratori, formalmente indipendenti, che si trovano a operare con margini di scelta molto limitati dal punto di vista economico e organizzativo.

Per provare a cogliere la portata del fenomeno nel 2018 l’ILO ha coniato la nuova categoria dei dependent contractor: lavoratori autonomi privi di personale che dipendono quasi esclusivamente da un solo committente dal punto di vista economico e non hanno il controllo su elementi centrali della loro attività, come tariffe, tempi di lavoro o strumenti utilizzati.

Grazie ai dati dell’indagine Inapp-Plus 2024, in Italia sono stati stimati in 494 mila, ovvero il 18,5% degli autonomi senza dipendenti. Sono per lo più giovani, con redditi bassi e condizioni di stabilità ridotte. Sottoposti a regole rigide pur mantenendo forme contrattuali autonome.

Questa ambiguità tra autonomia e subordinazione evidenzia vulnerabilità crescenti e la necessità di nuove tutele, da perseguire attraverso un quadro normativo che vada oltre la rigida distinzione tra lavoro autonomo e dipendente, garantendo diritti e tutele a tutti i lavoratori a prescindere dalla forma contrattuale.

INAPP*

Introduzione

Da vent’anni il lavoro autonomo in Italia segue una traiettoria discendente che sta modificando profondamente il volto dell’economia e delle comunità locali. Il fenomeno è ormai strutturale: dal 2004 il Paese ha perso oltre un milione di lavoratori indipendenti, mentre l’occupazione

* A cura di Francesca Bergamante, Claudio Bensi e Francesca della Ratta Rinaldi

dipendente stabile ha compiuto il percorso opposto, crescendo di oltre 2 milioni di unità. Oggi appena due lavoratori su dieci sono autonomi, all'inizio degli anni Duemila erano circa tre su dieci. Dietro questi numeri c'è un cambiamento lento, ma radicale, che coinvolge molti comparti. Professionisti, artigiani, commercianti, agricoltori, collaboratori hanno visto restringersi il proprio spazio, travolti da trasformazioni che arrivano da più fronti.

Nonostante il calo degli ultimi anni, il lavoro autonomo nel mercato del lavoro italiano continua a rappresentare una forma di lavoro molto presente, più che negli altri Paesi europei (ma molto simile invece a quanto si rileva per Grecia e Polonia). Secondo gli ultimi dati Eurostat, nel terzo trimestre 2025 sono in tutto 5 milioni e 289 mila e il lavoro autonomo rappresenta ancora il 21,9% dei lavoratori rispetto alla media europea del 14,2%.

Quando il lavoro autonomo è un fake

Tuttavia, all'interno della categoria rientrano spesso figure ibride o atipiche, talvolta unite sotto l'espressione 'falsi autonomi', che operano con ridotta autonomia, specie tra quanti di loro non hanno personale alle dipendenze. Una condizione che sembra penalizzare, in particolare, collaboratori e lavoratori delle piattaforme.

Tale discriminazione è di particolare importanza, anche perché da tempo gli organismi europei raccomandano interventi finalizzati ad assicurare accesso alle prestazioni sociali per tutti i lavoratori, sia subordinati sia autonomi, affinché "nessuno nel mercato del lavoro sia escluso dalla copertura al verificarsi di un rischio sociale", come suggerito nella Raccomandazione del Consiglio Europeo del 2019.

Dunque, tale aspetto non ha un valore meramente tassonomico, ma implica da un lato elementi di vulnerabilità, dall'altro misure e scelte sul fronte della tutela e delle garanzie da mettere a punto per tali soggetti.

La statistica ufficiale si interroga da tempo su come identificare i lavoratori formalmente autonomi che operano però in un rapporto gerarchico di dipendenza nei confronti di un cliente, trovandosi quindi in una posizione ibrida, a metà strada tra lavoro dipendente e autonomo. A tal fine nel 2018 l'ILO (International Labour Organization) ha introdotto la nuova categoria dei *dependent contractor*, in cui dovrebbero confluire tutti quei lavoratori caratterizzati da un ridotto livello di autonomia organizzativa e da un elevato rischio economico e in cui la libertà imprenditoriale è limitata in maniera significativa da un'altra 'unità economica' (committente o cliente principale).

Per poterli stimare l'ILO suggerisce di utilizzare una strategia di misurazione a due step¹:

- 1) individuare i lavoratori indipendenti senza dipendenti per i quali è possibile rinvenire una relazione di dipendenza economica (un cliente principale, un fornitore unico o un intermediario di clienti);
- 2) tra questi, verificare la presenza di almeno un indicatore di dipendenza economica o organizzativa (o etero-direzione), quale ad esempio l'impossibilità di stabilire i compensi del proprio lavoro o la necessità di rispettare vincoli di sede, orario o strumentazione tecnica.

¹ Si veda International Classification of Status in Employment (ICSE-18). Manual, versione di agosto 2023: https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/ICSE-18_manual.pdf.

Applicando tale impianto ai dati dell'edizione 2024 dell'Indagine Inapp-Plus², condotta con questionario somministrato a un campione rappresentativo di 45 mila individui dai 18 ai 74 anni, è stato possibile individuare i dependent contractor nel nostro Paese.

In Italia, secondo i dati PLUS, i dependent contractor sono 494 mila, ovvero il 18,5% dei 2,6 milioni di autonomi senza dipendenti, nonché il 2,1% degli occupati e il 9,8% del totale dei lavoratori indipendenti.

È interessante notare che nell'aggregato degli autonomi senza dipendenti la quota di quanti sperimentano una sola delle due condizioni (celle in grassetto nella tabella 1) sfiora il 50% (47,1% più 2,7%), indicando che forme meno nette di dipendenza economica o organizzativa sono diffuse anche tra gli autonomi puri senza dipendenti.

Tabella 1. Autonomi senza dipendenti per presenza di vincoli economici e organizzativi (% sul totale)

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

Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus 2024

Rispetto alle professioni, i dependent contractor sono più presenti (in termini assoluti e in confronto con il resto degli indipendenti) tra gli addetti ai call center, il personale non qualificato addetto alla pulizia degli uffici, gli autisti di taxi, i tecnici del marketing, i centralinisti e gli addetti alle consegne. Inoltre, va segnalato che non mancano quanti dichiarano di lavorare per un committente pubblico (4,4%), a dimostrazione della trasversalità di queste forme di lavoro.

Identikit del dependent contractor

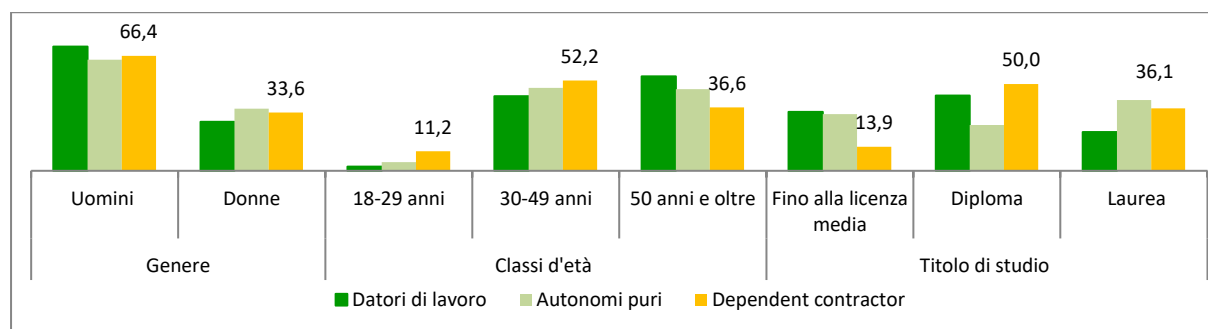
L'universo dei dependent contractor è piuttosto eterogeneo e, oltre all'effettiva consistenza numerica, è interessante individuare le principali differenze con il resto dei lavoratori indipendenti, anche per cogliere i possibili elementi di vulnerabilità.

Rispetto all'aggregato dei lavoratori indipendenti, i dependent contractor presentano:

- incidenze maggiori di giovani tra i 18 e 29 anni (11,2% su 4,4% del totale indipendenti, figura 1);
- una quota di donne (33,6%) simile a quella degli autonomi puri, ma più elevata rispetto ai datori di lavoro (28,3%);
- una percentuale di laureati (36,1%) leggermente più bassa rispetto agli autonomi puri (tra cui vi sono i liberi professionisti), ma più elevata rispetto ai datori di lavoro (22,5%), inoltre 1 su 2 ha un diploma (in confronto a una media del 36,8%).

² L'Indagine Inapp-Plus (Participation, Labour, Unemployment, Survey) è una rilevazione campionaria ricorrente nata nel 2005 e presente nel Piano Statistico Nazionale (PSN). È un'indagine di tipo CATI ed è condotta su un campione rappresentativo dell'intero territorio nazionale di circa 45.000 individui dai 18 ai 74 anni (<https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/participation-labour-unemployment-survey-plus>). Nel 2024 è stata realizzata l'XI edizione dell'Indagine.

Figura 1. Lavoratori indipendenti per tipologia e caratteristiche (%)



Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus 2024

Differenze piuttosto marcate si segnalano rispetto al settore di attività economica. I dependent contractor sono concentrati soprattutto negli altri servizi (esclusi, cioè, commercio e ristorazione), ove lavorano in circa 8 su 10, a fronte del 50% del totale dei lavoratori indipendenti. In particolare, incidenze elevate riguardano le attività di informazione e comunicazione, i servizi alle imprese, i trasporti, l'intermediazione finanziaria e l'istruzione e formazione.

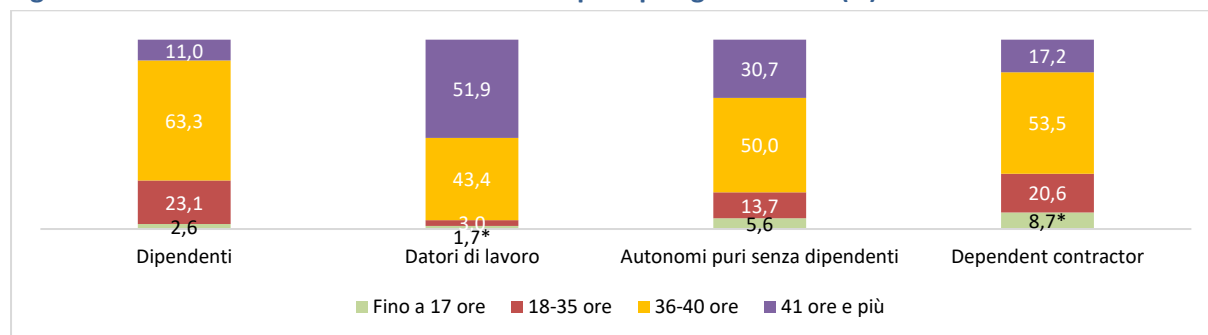
Di contro, gli autonomi puri presentano concentrazioni superiori alla media nelle attività professionali e scientifiche, in sanità, e, con incidenze più basse rispetto ai datori di lavoro, nelle costruzioni e nelle attività commerciali, mentre i datori di lavoro rilevati con l'indagine si addensano in agricoltura, industria e nel commercio e ristorazione.

Meno impegnati, meno pagati, meno soddisfatti

Un fattore importante di discriminare per le diverse situazioni lavorative è certamente l'orario di lavoro. In termini di ore mediamente lavorate a settimana, i datori di lavoro mostrano una maggiore concentrazione (52%) nella classe che va dalle 41 ore in su; gli autonomi puri, invece sono più presenti (50%) nella classe tra le 36 e le 40 ore, ma rientrano per il 31% nella fascia più alta (figura 2).

Si registra una decisa somiglianza circa la distribuzione delle ore lavorate tra dipendenti e dependent contractor, con la differenza che i dependent contractor mostrano una maggiore presenza nel lavoro oltre le 40 ore rispetto ai dipendenti e una speculare minor quota riferita all'orario di 36-40 ore settimanali.

Figura 2. Ore mediamente lavorate a settimana per tipologia di lavoro (%)



* Dato non significativo.

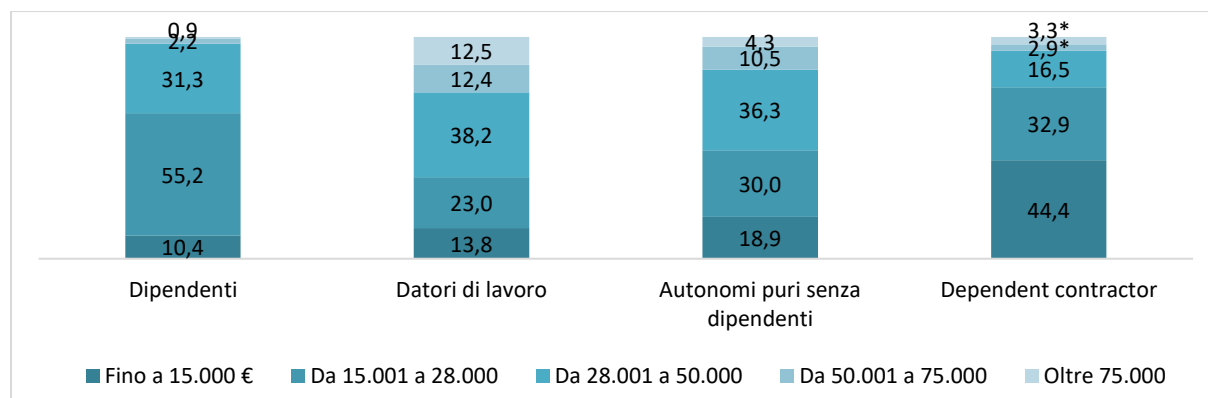
Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus 2024

Rispetto alla sovra o sottoccupazione per circa 8 dipendenti su 10 si osserva una certa corrispondenza tra ore lavorate e orario desiderato. Lo stesso vale per i dependent contractor, mentre circa un terzo di datori di lavoro e autonomi puri dichiarano di lavorare più ore di quante vorrebbero.

In merito al reddito lordo annuale, i datori di lavoro (e in parte anche gli autonomi puri) mostrano una concentrazione superiore rispetto agli altri nelle fasce più elevate (dai 50 mila euro in poi). Se in termini orari si sono osservate poche differenze tra dipendenti e dependent contractor, guardando ai redditi si delineano invece alcuni scostamenti di rilievo che fanno emergere, per i secondi, alcune debolezze che poco sembrano conciliarsi con la natura del loro lavoro autonomo; tali debolezze, tuttavia potrebbero essere in parte mitigate dal diverso regime fiscale più oneroso per il lavoro dipendente e che rende meno agevole in confronto tra le due categorie.

I dependent contractor si concentrano molto più degli altri nelle classi di reddito più basse (44% contro il 10% riferito ai dipendenti) e sono anche meno presenti nella fascia dai 28 mila ai 50 mila euro: in questo caso la percentuale è circa la metà di quella riferita ai dipendenti (16% contro il 31%).

Figura 3. Redditi lordi annuali per tipologia di lavoro (%)



* Dato non significativo.

Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus 2024

La problematicità della condizione dei dependent contractor risulta evidente analizzando poi i dati sulla soddisfazione per i diversi aspetti del lavoro: la loro condizione sembra migliore solo rispetto a quella più critica in assoluto dei dipendenti a termine, che presentano sistematicamente livelli di soddisfazione più bassi rispetto a tutte le altre tipologie di occupati.

Gli unici aspetti su cui i livelli di soddisfazione risultano simili (in negativo) tra autonomi puri e dependent contractor sono il guadagno e le prospettive di carriera, a fronte di maggiori livelli di soddisfazione dei dependent contractor rispetto agli autonomi puri per il clima di lavoro, il carico di lavoro, l'equilibrio vita lavoro e la tutela sui rischi del lavoro. L'aspetto più critico per i dependent contractor è la stabilità dell'occupazione, di cui è soddisfatto appena il 58,6% (a fronte di poco più del 70% per gli altri indipendenti).

Non per vocazione ma per necessità

Rilevante anche il percorso che ha spinto a scegliere il lavoro autonomo. L'incidenza di quanti dichiarano di aver scelto questa forma di lavoro a seguito di una richiesta del proprio committente o cliente arriva al 48% tra i dependent contractor, mentre è sostanzialmente inesistente tra i datori di

lavoro (0,8%) ed è decisamente più contenuta tra gli autonomi puri (13%). Se a chi afferma di aver optato per il lavoro autonomo a seguito di una richiesta del committente aggiungiamo quanti hanno dichiarato di aver intrapreso la propria professione perché “non c’erano altre possibilità di lavoro” emerge che il lavoro autonomo come strada obbligata riguarda sei dependent contractor su dieci (a fronte di circa un terzo tra gli altri autonomi – tabella 2).

Tra coloro che invece hanno scelto di svolgere un lavoro autonomo, è soprattutto tra i datori di lavoro e gli autonomi puri che spiccano le motivazioni tipiche del lavoro indipendente, quali il desiderio di avere maggiore indipendenza nell’organizzazione del lavoro, la volontà di valorizzare le proprie capacità, o l’indipendenza nell’organizzazione del lavoro.

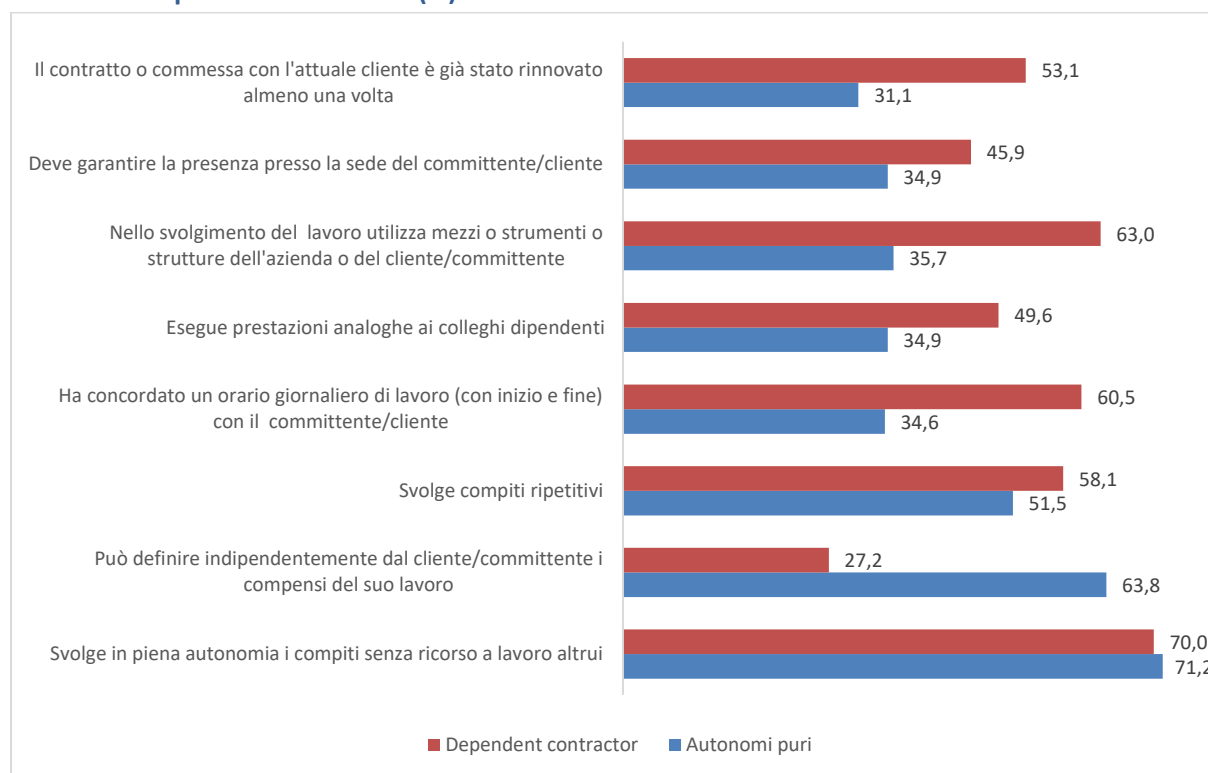
Tabella 2. Motivi per cui è stata intrapresa la carriera di lavoratore indipendente (% - possibili più risposte)

	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
<i>Totale strada obbligata</i>	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

Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus 2024

Ancora più eloquenti sono le informazioni relative alle condizioni di svolgimento di lavoro. Se alcuni aspetti, quali ad esempio la necessità di lavorare insieme ad altri, possono essere ricondotti a un mercato del lavoro sempre più interconnesso, altri suggeriscono la presenza di lavoratori per i quali l’autonomia garantita di fatto dalla forma contrattuale non corrisponde alle oggettive condizioni di lavoro.

Figura 4. Incidenza degli elementi di dipendenza economica o organizzativa per autonomi puri e dependent contractor (%)



Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus 2024

In particolare, alcuni di questi elementi (che concorrono alla definizione stessa della categoria) mostrano gli scarsi margini di autonomia dei dependent contractor, in merito soprattutto alla libera determinazione dei compensi del proprio lavoro o alla necessità di lavorare presso la sede del proprio committente utilizzandone gli strumenti. In tal senso emerge l'opportunità di interventi finalizzati a ridurre il peso dell'eccesso di rischio economico. Dai dati emerge come tali interventi non possano limitarsi solo ai diversi regimi di trattamento fiscale, che ripropongono l'associazione tra limitata tassazione e assenza di tutele, tipica di una fase storica ormai superata.

Conclusioni

Oggi il lavoro autonomo si trova al centro di profondi cambiamenti. Le ragioni sono varie e complesse, l'impatto riguarda non solo la quantità, ma anche la qualità e autenticità del lavoro autonomo. Molte categorie hanno dovuto fare i conti con i cambiamenti profondi intervenuti nelle filiere produttive e commerciali. Non solo, la trasformazione digitale sta cambiando sempre più gli equilibri. In particolare, l'uso improprio di alcune forme di lavoro autonomo rimane diffuso e la vulnerabilità economica di molti lavoratori indipendenti ha alimentato richieste crescenti di tutele.

In tale quadro i dependent contractor, così come delineati dall'ILO, sono lavoratori che hanno poca autonomia nel trovare clienti perché non possiedono una propria rete professionale e spesso dipendono da un unico cliente principale. Non possono stabilire liberamente le tariffe e, in alcuni casi, hanno bisogno di un intermediario per ottenere lavoro, come accade ai lavoratori delle piattaforme digitali. Allo stesso tempo, hanno anche una scarsa autonomia nello svolgimento dell'attività, perché devono rispettare regole organizzative simili a quelle dei

lavoratori dipendenti, come luogo di lavoro, orari e strumenti da utilizzare. Si tratta, dunque, di lavoratori su cui gravano i rischi di impresa senza il bilanciamento della piena autonomia organizzativa e che si trovano a svolgere un lavoro per certi aspetti molto simile a quello dei lavoratori dipendenti, ma senza le tutele previste per il lavoro subordinato.

Rispetto a questo ultimo aspetto, alcuni passi sono stati compiuti. Lo scorso anno Parlamento e Consiglio UE hanno approvato la direttiva 2024/2831, che mira a regolamentare e tutelare il lavoro tramite piattaforme digitali. Gli Stati membri, Italia inclusa, dovranno recepirla entro dicembre 2026. A livello nazionale, il collegato lavoro 203/2024 apre la strada alla possibilità di riconoscere in modo più chiaro i rapporti 'ibridi', a metà tra autonomia e subordinazione.

Ma sarebbe necessario continuare nella definizione di un quadro normativo capace di riconoscere nuove forme di status lavorativo, che vadano oltre la distinzione rigida tra lavoro subordinato e autonomo, realizzando tutele e garanzie per tutti i soggetti al di là delle tipologie contrattuali e indipendentemente dalla qualificazione giuridica dell'attività lavorativa.

Riconoscere formalmente analoghi diritti al lavoro dipendente e autonomo renderebbe possibile superare il modello tradizionale secondo cui le tutele sociali spettano perlopiù ai primi. Implicherebbe, inoltre, la creazione di nuovi schemi contrattuali capaci di adattarsi sia ai cambiamenti del mondo produttivo sia all'evoluzione della società, tenendo conto degli interessi di tutte le parti coinvolte.

Ma occorrono ulteriori sforzi e la sfida dovrà necessariamente coinvolgere tutti gli attori in gioco. A partire dalle Parti sociali, chiamate a ridisegnare regole e tutele per un mercato del lavoro in cui i confini tradizionali diventano sempre più evanescenti.

Alcuni diritti riservati (2026) (INAPP)

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons.

Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 - Italia License.

ISSN 2533-3003



I *Policy Brief* dell'INAPP offrono spunti di riflessione tratti dai temi di ricerca e di analisi realizzati dall'Istituto, a supporto delle politiche pubbliche.

Per info: editoria@inapp.gov.it - www.inapp.gov.it

