

# EFFETTI DEL JOBS ACT SULLE COLLABORAZIONI

Statistiche descrittive predisposte dal Coordinamento Generale Statistico Attuariale per il Comitato Amministratore del Fondo per la gestione speciale dei lavoratori autonomi di cui all'Art. 2, Comma 26, della Legge 8 agosto 1995 , n. 335.

## INTRODUZIONE

**Il presente documento contiene statistiche descrittive** sugli andamenti della gestione per la tutela previdenziale dei soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo ex art. 49, comma 1, del TUIR, approvato con D.P.R. n. 917/1986 e altre attività di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8.8.1995, n. 335.

Scopo del presente documento è rispondere alla richiesta del Comitato Amministratore del Fondo circa gli effetti dei recenti e numerosi provvedimenti normativi che hanno riguardato la gestione.

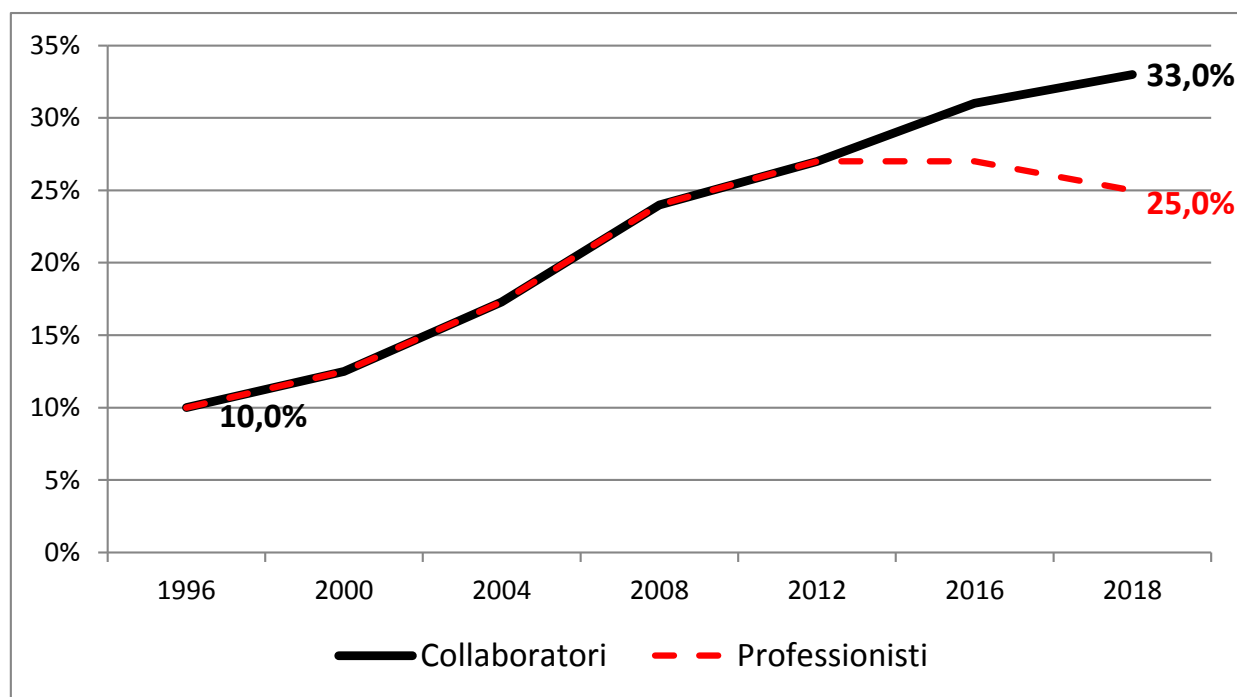
A carico della gestione sono le **prestazioni pensionistiche di vecchiaia, invalidità ed ai superstiti**, e dal 1998, in maniera progressivamente allargata, le prestazioni non pensionistiche di tutela della maternità, assegni al nucleo familiare, tutela della malattia (da qui in avanti per brevità, prestazioni non pensionistiche). Possono beneficiare delle prestazioni non pensionistiche gli iscritti che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie: tali iscritti sono detti **esclusivi**, svolgono come attività lavorativa unicamente quella di lavoro parasubordinato, e sono obbligati a versare, tramite un'apposita aliquota aggiuntiva, la contribuzione a copertura delle prestazioni non pensionistiche. I rimanenti iscritti sono invece detti **concorrenti**, in quanto il reddito da collaborazione concorre con altre entrate alla formazione del reddito complessivo del soggetto; non è prevista l'apposita aliquota aggiuntiva in quanto non beneficiano delle prestazioni non pensionistiche.

Una seconda possibilità di classificazione degli iscritti, oltre che in esclusivi e concorrenti, è in **professionisti e collaboratori**.

I professionisti sono i lavoratori iscritti alla gestione che esercitano per professione abituale, anche se in modo non esclusivo, un'attività di lavoro autonomo. Il versamento dei contributi viene effettuato dal lavoratore stesso. I collaboratori sono invece i lavoratori iscritti alla gestione che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa, e per i quali comunque il versamento dei contributi è effettuato dal committente (persona fisica o soggetto giuridico), entro il mese successivo a quello di

corresponsione del compenso. L'aliquota contributiva è stata modificata in numerose occasioni (Fig. 1) dall'inizio della gestione a oggi.

**Figura 1** Serie storica delle aliquote contributive IVS della Gestione Separata per gli iscritti in via esclusiva

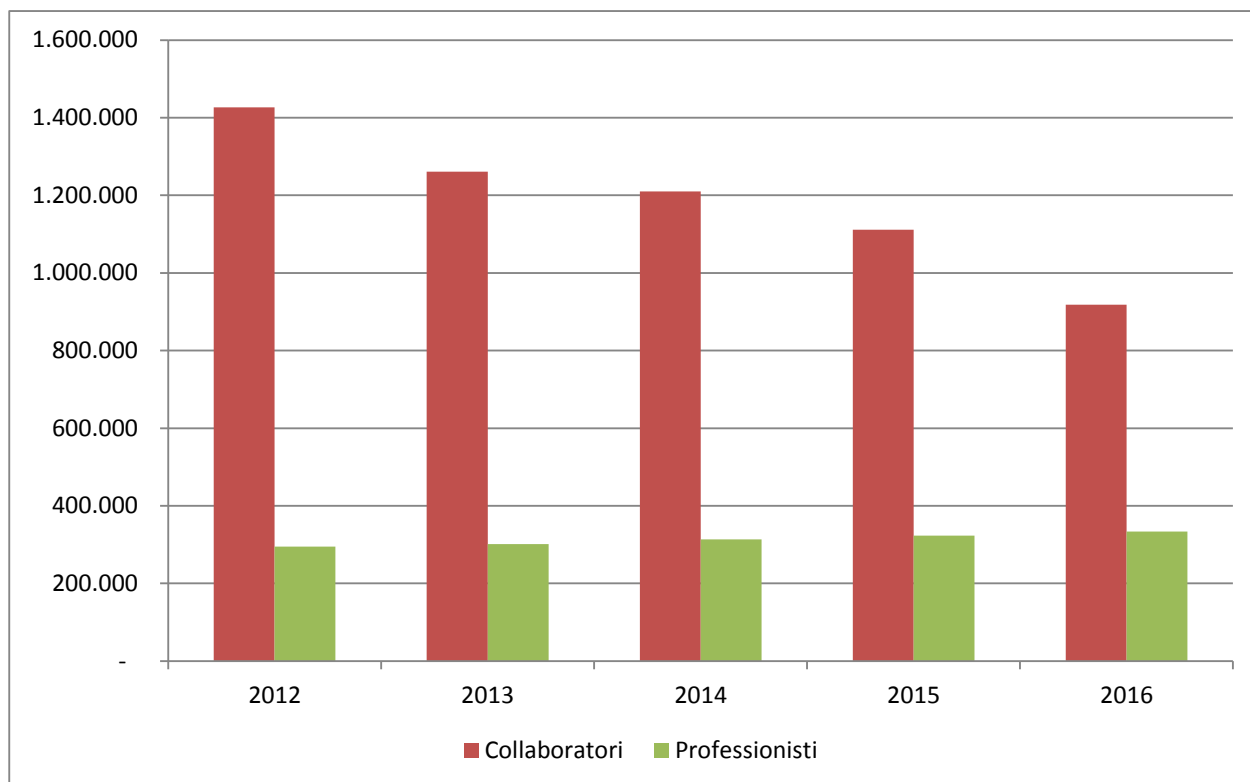


**Sia i collaboratori che i professionisti sono in realtà dei gruppi molto eterogenei.** All'interno dei professionisti si distinguono: i professionisti senza cassa di previdenza (consulente di marketing, consulente aziendale, igienista dentale, ecc.); i professionisti che hanno forme obbligatorie di previdenza gestite dalle rispettive casse professionali e che sono tenuti a versare contributi alla gestione solo per i redditi derivanti da attività professionali diverse da quelle inerenti la propria cassa. Tra i collaboratori, oltre alle collaborazioni coordinate e continuative, con o senza progetto, troviamo anche le attività di: amministratore, sindaco, revisore di società ed enti con o senza personalità giuridica; collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili; dottorati di ricerca; attività di vendita a domicilio; ecc.

In generale, e soprattutto in una gestione come questa caratterizzata da un elevato turn-over, **è opportuno sottolineare che le statistiche si riferiscono ai contribuenti**, vale a dire i soggetti iscritti alla gestione che nell'anno versano i contributi, e quindi possono essere considerati lavoratori attivi. L'andamento<sup>1</sup> dei collaboratori e professionisti contribuenti è riportato nella Figura 2.

<sup>1</sup>I dati relativi al periodo 2012-2016 sono pubblicati nel portale Inps all'interno della banca dati [Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati](#) alla cui Nota Metodologica si rimanda per dettagli sulle

**Figura 2** Numero dei collaboratori e dei professionisti contribuenti. Anni 2012-2016



## **I PRINCIPALI PROVVEDIMENTI NORMATIVI**

La disciplina del mercato del lavoro è stata oggetto di molteplici interventi da parte del legislatore nel corso degli ultimi due decenni. In questa sede ci limitiamo ad esaminare i principali provvedimenti emanati a partire dal 2012 che hanno riguardato il lavoro parasubordinato e precisamente:

- a) la riforma del lavoro introdotta dalla legge n. 92 del 2012;
- b) il decreto legislativo n. 81/2015 (Jobs Act).

La legge n. 92 del 2012 (c.d. riforma Fornero del mercato del lavoro) è intervenuta su numerosi ambiti. Con riferimento al lavoro a progetto sono stati ridotti i margini di utilizzo del lavoro a progetto attraverso modifiche ad alcuni articoli del d.lgs. n. 276/2003 (c.d. legge Biagi) valevoli per i contratti stipulati successivamente alla data di entrata di vigore della legge.

Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, la legge n. 92/2012 ha previsto una definizione più stringente del progetto,

---

variabili ed eventuali aggiornamenti degli anni pregressi. Ricordiamo che non sono compresi i c.d. voucher, ai quali è dedicato un osservatorio a parte.

eliminando la possibilità di individuarlo in un programma o in una fase di lavoro e richiedendo che sia indicato nel contratto il risultato finale che si attende dalla prestazione. Il progetto non può quindi comportare lo svolgimento di compiti puramente esecutivi o ripetitivi normati dalla contrattazione collettiva nazionale. La mancata individuazione del progetto determina ipso facto la trasformazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro subordinato (i collaboratori a progetto che prestano la loro attività con modalità analoghe a quelle dei dipendenti del committente si considerano anch'essi lavoratori subordinati alle dipendenze di quest'ultimo). Il compenso non può essere minore ai minimi stabiliti in modo peculiare per ciascun settore di attività. La riforma interviene anche sulle c.d. "false partite IVA" stabilendo per i professionisti che il rapporto debba essere considerato di collaborazione qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

1. la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore ad otto mesi per due anni consecutivi;
2. il corrispettivo percepito, anche se fatturato con più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi;
3. il collaboratore disponga di una postazione di lavoro fissa presso una delle sedi del committente, anche se in questo caso esistono alcune eccezioni applicabili.

La presunzione non opera solo nel caso in cui il lavoratore abbia competenze teoriche o tecniche elevate, o sia iscritto ad ordini, albi, ruoli o elenchi professionali, o, ancora, con reddito da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimale per artigiani e commercianti.

La riforma modifica le modalità di ricorso al lavoro accessorio (c.d. voucher) consentendolo per ogni tipologia di attività.

Da sottolineare, anche se non direttamente collegato alla Gestione Separata, l'intervento previsto dalla Stabilità 2015 (legge n. 190/2014, art.1, c.118) che ha introdotto per le aziende private non agricole la possibilità di beneficiare di un esonero dei versamenti contributivi per 36 mesi (c.d. decontribuzione triennale) per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, avvenute nel corso del 2015. Sono noti i rilevanti effetti determinatisi sul mercato del lavoro.

Il decreto legislativo n. 81/2015 (Jobs Act) riordina la materia dei contratti di lavoro in un'ottica restrittiva nei confronti delle collaborazioni e di riconduzione dei rapporti al lavoro subordinato. All' art. 52, prevede che «le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la

regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto», comportando, a partire dal 25 giugno 2015, il superamento delle collaborazioni a progetto e, contestualmente, consentendo la permanenza di quelle già in essere, che potranno quindi arrivare a regolare scadenza. Dal 1° gennaio 2016, infatti, ogni prestazione personale, continuativa e organizzata dal committente, anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, è trasformata in contratto subordinato a tempo indeterminato. In altre parole, le collaborazioni che presentano le tre caratteristiche tipiche del rapporto di lavoro subordinato, quali l'esclusività, la continuità, l'etero-organizzazione, sono trasformate in contratti di lavoro subordinato. Vi sono eccezioni che si riferiscono alle collaborazioni disciplinate da contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulate con professionisti iscritti all'albo, riferite ai componenti di organi di amministrazione o controllo, istituzionali con società sportive dilettantistiche. A queste quattro eccezioni va aggiunta infine anche la possibilità di certificare (in sede protetta e con l'assistenza di un consulente, di un sindacalista o di un legale) l'assenza, dal rapporto di lavoro, degli elementi che fanno scattare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato. Quest'ultima eccezione è di certo la più rilevante, ma anche la più controversa: la valutazione dell'autonomia, nel concreto, sarebbe demandata alla discrezionalità di ispettori ed organi giurisdizionali, con incerti risultati. L'intento, dopotutto, è quello di disincentivare tutti i rapporti diversi dal lavoro subordinato, fatto che risulta confermato dalle agevolazioni previste per chi trasforma i collaboratori in dipendenti (estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto).

## STATISTICHE DESCRITTIVE

Il numero di **lavoratori parasubordinati contribuenti** è pari a 1.251.907 nell'anno 2016.

**Tavola 1** Numero di contribuenti per tipologia, sesso e anno. Anni 2012-2016

Anno	Collaboratori			Professionisti			Totale		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2012	596.451	829.914	1.426.365	116.314	178.799	295.113	712.765	1.008.713	1.721.478
2013	509.443	751.859	1.261.302	121.069	180.261	301.330	630.512	932.120	1.562.632
2014	483.829	726.487	1.210.316	128.772	184.402	313.174	612.601	910.889	1.523.490
2015	434.808	676.876	1.111.684	135.254	187.918	323.172	570.062	864.794	1.434.856
2016	338.842	579.046	917.888	142.611	191.408	334.019	481.453	770.454	1.251.907

Dai dati (Tav. 1) si può notare una riduzione della tipologia dei collaboratori (-35,6% dal 2012 al 2016) e un aumento di quella dei professionisti (+13,2%). Questa variazione è da legare, oltre che a dinamiche del mercato del lavoro, anche agli interventi del legislatore sintetizzati nella sezione precedente: tali disposizioni, infatti, hanno comportato una rilevante "stretta" sulle collaborazioni. Infine, va ricordato che un effetto sugli andamenti del numero di collaboratori e professionisti è ascrivibile alle variazioni delle aliquote di contribuzione. La quota di donne è in ogni anno diminuita tra i collaboratori mentre è aumentata tra i professionisti. Le donne erano infatti nel 2012 il 41,8% tra i collaboratori e il 39,4% tra i professionisti: tali valori sono rispettivamente pari a 36,9% e 42,7% nel 2016.

**Tavola 2** Numero e reddito medio dei contribuenti per tipologia e anno. Anni 2012-2016

Anno	Collaboratori		Professionisti		Totale	
	Numero	Reddito medio annuo	Numero	Reddito medio annuo	Numero	Reddito medio annuo
2012	1.426.365	18.159	295.113	18.257	1.721.478	18.175
2013	1.261.302	19.193	301.330	17.783	1.562.632	18.921
2014	1.210.316	19.512	313.174	17.086	1.523.490	19.013
2015	1.111.684	20.475	323.172	16.904	1.434.856	19.670
2016	917.888	22.849	334.019	16.490	1.251.907	21.152

Se si confrontano i collaboratori e i professionisti per reddito (Tav. 2), si può notare che l'andamento del reddito medio annuo è inverso rispetto a quello della numerosità: infatti, per i collaboratori si registra una continua crescita del reddito medio, mentre il trend per i professionisti è di segno opposto. Dietro l'andamento del reddito medio dei contribuenti possiamo leggere sia le

dinamiche del mercato del lavoro che i provvedimenti normativi sopra esaminati, che evidentemente hanno riguardato soprattutto i collaboratori con redditi bassi e/o con collaborazioni di breve periodo, oggi meno presenti nel mondo del lavoro parasubordinato.

Infine, alcune considerazioni sulle differenze di genere e territoriali. La quota di donne è pari a 38,5% a livello nazionale nel 2016, con valori sopra la media sistematicamente nel sud, in particolare in Puglia (43,2%), Sicilia (44,3%), Sardegna (44,5%), e soprattutto Calabria (46,3%). Inoltre la quota è maggiore nelle collaborazioni rispetto alle attività professionali: le collaboratrici in Calabria sono il 49,0%. Queste percentuali sono da collegare in particolar modo ai settori economici dell'istruzione e del turismo.

**Tavola 3 Numero e reddito medio dei contribuenti per tipologia, sesso e regione. Anno 2016**

Regione	Collaboratori						Professionisti					
	Numero			Reddito medio annuo			Numero			Reddito medio annuo		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Piemonte	21.808	40.128	61.936	17.424	31.629	26.628	11.034	14.316	25.350	13.421	19.690	16.962
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	450	1.046	1.496	13.779	21.735	19.342	403	544	947	13.622	15.438	14.665
Liguria	7.228	13.713	20.941	16.911	28.935	24.785	4.798	5.829	10.627	12.484	18.796	15.946
Lombardia	73.913	134.287	208.200	18.908	34.164	28.748	35.340	46.658	81.998	16.425	23.230	20.297
Trentino-Alto-Adige	6.104	15.466	21.570	13.844	23.960	21.098	2.662	3.677	6.339	15.403	21.293	18.820
Veneto	28.929	61.971	90.900	19.275	32.641	28.387	11.473	16.765	28.238	14.183	20.502	17.935
Friuli-Venezia Giulia	7.031	14.488	21.519	17.139	27.696	24.247	3.430	4.208	7.638	13.937	19.309	16.897
Emilia-Romagna	27.152	58.938	86.090	18.892	30.662	26.950	13.005	16.624	29.629	15.301	21.633	18.854
Toscana	23.819	47.579	71.398	16.396	27.147	23.560	11.121	13.737	24.858	12.273	17.769	15.310
Umbria	5.320	8.531	13.851	13.310	23.511	19.593	2.434	3.156	5.590	10.210	14.857	12.834
Marche	7.694	16.722	24.416	15.501	25.800	22.554	3.706	5.106	8.812	10.748	16.083	13.839
Lazio	50.787	64.859	115.646	11.524	19.665	16.090	19.219	24.402	43.621	12.668	17.108	15.151
Abruzzo	5.612	9.179	14.791	11.116	18.968	15.989	2.510	3.458	5.968	9.568	13.903	12.080
Molise	924	1.415	2.339	10.412	17.937	14.964	512	701	1.213	9.518	11.743	10.804
Campania	21.241	30.096	51.337	9.717	19.235	15.297	6.098	9.736	15.834	9.952	12.410	11.464
Puglia	15.209	19.392	34.601	8.917	18.121	14.075	5.378	7.671	13.049	9.055	12.111	10.851
Basilicata	2.155	2.792	4.947	8.046	17.314	13.277	863	1.258	2.121	10.386	13.591	12.287
Calabria	7.372	7.667	15.039	6.945	14.379	10.735	1.418	2.536	3.954	8.374	10.221	9.559
Sicilia	18.065	21.201	39.266	8.956	16.842	13.214	4.684	7.432	12.116	9.649	12.125	11.168
Sardegna	8.029	9.576	17.605	10.078	18.478	14.647	2.523	3.594	6.117	10.106	13.564	12.138
<b>ITALIA</b>	<b>338.842</b>	<b>579.046</b>	<b>917.888</b>	<b>14.971</b>	<b>27.459</b>	<b>22.849</b>	<b>142.611</b>	<b>191.408</b>	<b>334.019</b>	<b>13.455</b>	<b>18.751</b>	<b>16.490</b>

## TRANSIZIONI DA COLLABORATORE A DIPENDENTE

Da ultimo, intendiamo proporre alcune evidenze statistiche sulle transizioni dei collaboratori nel lavoro dipendente. Allo scopo, per questo specifico approfondimento, il periodo di osservazione del lavoro parasubordinato è integrato anche con gli anni 2010 e 2011, sia per la necessità di calcolare correttamente l'ultimo anno di lavoro che al fine di considerare anche gli effetti della c.d. riforma Fornero del mercato del lavoro. I dati sul lavoro dipendente arrivano all'anno 2017 e sono tratti dall'osservatorio sui lavoratori dipendenti privati dell'INPS (quindi non sono inclusi gli operai agricoli e i lavoratori domestici).

Con "transizione" intendiamo in questa analisi la traiettoria di un collaboratore che risulta lavoratore dipendente l'anno dopo l'ultimo anno di lavoro parasubordinato.

Il turn-over in uscita è stato sempre inferiore al 30% in tutti gli anni a eccezione del 2015, in cui è stato pari al 32,2% (Tav. 4). Tra i collaboratori all'ultimo anno di lavoro l'incidenza delle donne è di circa 10 punti percentuali maggiore che tra coloro che invece continueranno a fare lavoro parasubordinato: 48,9% vs 39,8% all'inizio del periodo di osservazione, 46,5% vs 34,3% alla fine. Anche lungo questa dimensione il 2015 si presenta come un anno differente dagli altri, infatti la differenza è massima, pari a oltre 13 punti percentuali (48,1% vs 34,8%). Considerazioni analoghe (anche se con differenziali più contenuti) valgono per gli under 30.

**Tavola 4 Numero dei collaboratori contribuenti e incidenza del turn-over, per anno. Anni 2010-2016**

Anno	Numero di contribuenti (A)	di cui all'ultimo anno di lavoro parasub. (A1)	rapporto (A1)/(A)	% donne in A1	% under 30 in A1	di cui NON all'ultimo anno di lavoro parasub. (A2)	rapporto (A2)/(A)	% donne in A2	% under 30 in A2
2010	1.444.039	322.212	22,3%	48,9%	34,7%	1.121.827	77,7%	39,8%	19,4%
2011	1.464.740	341.423	23,3%	49,0%	35,2%	1.123.317	76,7%	40,0%	19,1%
2012	1.426.365	395.050	27,7%	50,1%	33,9%	1.031.315	72,3%	38,7%	16,7%
2013	1.261.302	305.477	24,2%	48,9%	29,6%	955.825	75,8%	37,7%	15,0%
2014	1.210.316	297.743	24,6%	48,5%	28,9%	912.573	75,4%	37,2%	14,0%
2015	1.111.684	357.879	32,2%	48,1%	24,3%	753.805	67,8%	34,8%	11,8%
2016	917.888	198.838	21,7%	46,5%	22,5%	719.050	78,3%	34,3%	11,8%

Le transizioni da lavoratori parasubordinati a lavoratori dipendenti privati sono state determinate sia per l'intera collettività dei collaboratori (Tav. 5) che per un preciso sottoinsieme d'interesse e cioè i soli collaboratori a progetto/coordinati e continuativi<sup>2</sup> iscritti in via esclusiva alla gestione (Tav. 6).

**Tavola 5 Numero dei collaboratori contribuenti e transizioni nel lavoro dipendente privato, per anno. Anni 2010-2016**

Anno	Numero di contribuenti (A)	di cui all'ultimo anno di lavoro parasub. (A1)	rapporto (A1)/(A)	di cui lav. dipendente privato l'anno successivo (A1.1)	rapporto (A1.1)/(A1)
2010	1.444.039	322.212	22,3%	142.222	44,1%
2011	1.464.740	341.423	23,3%	147.271	43,1%
2012	1.426.365	395.050	27,7%	177.549	44,9%
2013	1.261.302	305.477	24,2%	129.025	42,2%
2014	1.210.316	297.743	24,6%	131.376	44,1%
2015	1.111.684	357.879	32,2%	192.611	53,8%
2016	917.888	198.838	21,7%	78.664	39,6%

<sup>2</sup> Codici 6, 8, 10, 11, 12, 18, delle denunce mensili retributive e contributive.



**Tavola 6 Numero dei cocopro/cococo esclusivi contribuenti e transizioni nel lavoro dipendente privato, per anno. Anni 2010-2016**

Anno	Numero di contribuenti (B)	di cui all'ultimo anno di lavoro parasub. (B1)	rapporto (B1)/(B)	di cui lav. dipendente privato l'anno successivo (B1.1)	rapporto (B1.1)/(B1)
2010	622.067	206.038	33,1%	107.300	52,1%
2011	636.244	221.320	34,8%	112.039	50,6%
2012	596.691	257.900	43,2%	135.616	52,6%
2013	464.603	183.307	39,5%	93.506	51,0%
2014	433.568	176.564	40,7%	94.525	53,5%
2015	351.662	212.560	60,4%	136.758	64,3%
2016	205.194	84.686	41,3%	42.580	50,3%

Tra tutti i collaboratori della gestione (Tav. 5) la riduzione numerica dal 2010 al 2016 è stata pari a -36,4%, mentre nel sottoinsieme dei soli collaboratori a progetto/coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva (Tav. 6) è stata decisamente maggiore, pari a -67,0%. Il sottoinsieme dei collaboratori a progetto/coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva è caratterizzato sia da un livello di turn-over in uscita molto più elevato rispetto all'intera collettività (41,3% nel 2016 vs 21,7%) che da un'incidenza maggiore di transizioni nel lavoro dipendente privato l'anno successivo (50,3% nel 2016 vs 39,6%). In particolare, l'anno 2015 spicca nuovamente per i livelli dei valori. Tra i collaboratori a progetto/coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva contribuenti nel 2015, è addirittura del 60,4% la quota di chi è all'ultimo anno, pari a 212.560 lavoratori. Circa due terzi (136.758 lavoratori) sono transitati al lavoro dipendente privato.

Infine, l'analisi della tipologia contrattuale di chi è transitato al lavoro subordinato, mette in evidenza accanto agli effetti del Jobs Act quelli della c.d. decontribuzione triennale.

**Tavola 7 Numero dei cocopro/cococo esclusivi contribuenti e transizioni nel lavoro dipendente privato, per anno e per tipologia contrattuale. Anni 2010-2016**

Anno	Numero di contribuenti all'ultimo anno di lavoro parasub. (B1)	di cui lav. dipendenti privati l'anno successivo (B.1.1)	di cui con contratto di apprendistato (B.1.1.1)	di cui con contratto a tempo determinato (B.1.1.2)*	di cui con contratto a tempo indeterminato (B.1.1.3)
2010	206.038	107.300	9,3%	47,7%	43,0%
2011	221.320	112.039	10,6%	48,3%	41,2%
2012	257.900	135.616	10,9%	50,1%	39,1%
2013	183.307	93.506	10,0%	53,2%	36,8%
2014	176.564	94.525	7,5%	44,2%	48,3%
2015	212.560	136.758	4,0%	35,1%	60,8%
2016	84.686	42.580	6,7%	61,5%	31,7%

\*Include lavoratori stagionali, intermittenti e in somministrazione

La quota di soggetti che concludono la propria esperienza lavorativa da parasubordinati e l'anno successivo sono lavoratori dipendenti privati a tempo indeterminato è sempre inferiore al 50% tranne che nel 2015 quando è pari a 60,8%. A nostro avviso, il dato è soprattutto ascrivibile, come anticipato, alla c.d. decontribuzione triennale. A sostegno di questa interpretazione, il dimezzamento per la coorte successiva dell'analogo percentuale (31,7%), al quale fa da contraltare il valore massimo per l'intero arco dal 2010 al 2016 di transizioni al tempo determinato (61,5% di chi è transitato). In particolare, su quest'ultimo aspetto, alcuni autori hanno ipotizzato una componente di sostituzione tra contratti di collaborazione e di lavoro dipendente a tempo determinato.