



RES

ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
E SOCIALI

Professionisti: a quali condizioni?

Rapporto integrale

a cura di
Daniele Di Nunzio
Giuliano Ferrucci
Salvo Leonardi

Aprile 2011

Rapporto di Ricerca
n.03/2011

Direzione scientifica della ricerca: **Giovanna Altieri**

Le attività di ricerca e di analisi sono state realizzate dal gruppo di lavoro dell'Ires Cgil, composto da: **Daniele Di Nunzio** (capitoli 1,2 e 3) e **Salvo Leonardi** (capitolo 4), laddove **Giuliano Ferrucci** ha curato i profili metodologici e statistici.

Indice

Prefazione.....	4
Obiettivi e metodi della ricerca	8
1. I lavoratori autonomi.....	10
1.1 Le caratteristiche demografiche	10
1.2 Le caratteristiche della professione.....	12
1.3 La lunga fase di ingresso e l'intermittenza del percorso lavorativo	16
1.4 Le difficoltà previdenziali e l'indennità di disoccupazione	24
1.5 L'importanza della formazione	27
1.6 La valutazione del proprio lavoro	28
1.6.1. L'intensità del lavoro.....	29
1.6.2. La difficile autonomia.....	32
1.9 L'opzione "exit": tra cambiare professione e spinte migratorie	36
1.10 Le difficoltà economiche	36
1.11. Vantaggi e svantaggi percepiti rispetto al lavoro dipendente.....	42
1.12 L'auto-identificazione: "autonomi con scarse tutele"	44
2. I dipendenti.....	46
2.1 Le caratteristiche demografiche	46
2.2 Le caratteristiche della professione.....	48
2.3 Accesso alla formazione, percorso lavorativo e formazione	51
2.4 La valutazione del proprio lavoro	53
2.4.1. L'intensità del lavoro.....	53
2.4.2. <i>La scarsa soddisfazione</i>	54
2.5 L'opzione "exit": tra cambiare professione e spinte migratorie	55
2.6 Le difficoltà economiche	56
3. Le forme di ingresso: praticanti, tirocinanti, stagisti	59
3.1 Le caratteristiche demografiche	59
3.2 Le caratteristiche della professione.....	60
3.3 L'accesso alla professione e la propensione all'autonomia.....	61
3.4 La valutazione della propria esperienza: un bilancio negativo.....	62
3.5 Gli aspetti economici.....	65
4. Rappresentanza, tutele, welfare.....	67
4.1 La membership.....	67
4.2 Le professioni regolamentate e il giudizio sui propri Ordini e Albi.....	72
4.3 Le professioni non riconosciute e il giudizio sulle proprie associazioni	75
4.4 Aspettative, welfare e politiche per la rappresentanza	78
4.5 I professionisti dipendenti e la rappresentanza	87
4.6 Welfare, aspettative e politiche.....	89
4.7 I praticanti	93
4.8 Sindacato e mondo delle professioni: quali prospettive	95

Prefazione

di Davide Imola (Responsabile Professioni CGIL)

Negli ultimi anni in quasi tutti i paesi dell'Unione Europea è aumentato considerevolmente il numero dei lavoratori e lavoratrici che in forma autonoma o come dipendenti sono inseriti nel mondo delle professioni. Il lavoro professionale rappresenta una delle parti più dinamiche del lavoro indipendente e di quello dipendente, sia nelle forme più tradizionali che in quelle di recente sviluppo.

Nell'attuale scenario nazionale le professioni fanno parte dell'universo del lavoro autonomo, cioè delle attività svolte al di fuori del tradizionale lavoro dipendente, a volte in alternativa ad esso, a volte in modo complementare.

Le libere professioni si dividono in regolamentate e non regolamentate. Un'ulteriore suddivisione avviene a secondo della modalità di lavoro utilizzata dal professionista. Infatti, la maggioranza dei professionisti iscritti ad ordini, albi o non regolamentati opera come lavoratore subordinato, 65,4% tra i non regolamentati (Censis-Colap 2004), ma anche con Partita Iva individuale, attraverso una società, con collaborazione a progetto, con prestazione occasionale oppure attraverso il diritto d'autore. Secondo il Censis il totale degli iscritti ad Ordini e Collegi, nell'anno 2009, è pari a 2.006.015, mentre i professionisti non regolati si aggirano attorno ai 3/3,5 milioni.

Il popolo delle Partite Iva in Italia è variegato e complesso. Dai dati pubblicati sul Giornale delle Partite Iva (ottobre 2010) in Italia ci sono 8.800.000 posizioni Iva aperte. Di queste circa 6.500.000 sono attive e sono suddivise tra un milione di società di capitale, più di un milione di professionisti, oltre un milione d'artigiani e commercianti e tre milioni e mezzo di professionisti non regolamentati con attività individuale. Ogni anno si aprono circa 200 mila nuove Partite Iva mentre, secondo l'Isfol, le false Partite Iva sono attorno alle 400 mila unità.

Dopo anni di silenzio o di disattenzione recentemente si è cominciato, sia da parte della politica sia da parte delle grandi organizzazioni sociali, ad entrare in contatto con il mondo dei professionisti cercando di cogliere le aspettative di riforma e di maggiore riconoscimento e valorizzazione professionale che da questi venivano, ma anche di orientarsi sul tipo di azioni di tutela e di sostegno sociale ed economico da mettere in campo. Questo ha prodotto la necessità sia di adeguare i livelli di ascolto e di rapporto con le realtà auto organizzate presenti nell'associazionismo professionale, sia di rivedere analisi e stereotipi datati e non più completamente calzanti ai cambiamenti prodottisi, sia di rivedere o aggiornare i sistemi e le modalità della rappresentanza.

La ricerca dell'IRES, promossa dalla Consulta delle Professioni Cgil e dalla Filcams, si è posta l'obiettivo di conoscere le condizioni, i percorsi, i bisogni e le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici delle professioni, siano essi lavoratori dipendenti, autonomi o praticanti, nel tentativo di individuare azioni e proposte di intervento adeguate rispetto alle loro esigenze.

Come si vedrà gli ultimi decenni, assieme ai grandi cambiamenti registrati sul versante del lavoro dipendente della flessibilità/precarità, delle evoluzioni professionali e tecnologiche, dei mercati

globali e del diverso approccio delle imprese con il lavoro, hanno prodotto effetti rilevanti anche sull'assetto del lavoro autonomo e in particolare sul lavoro professionale a livello Europeo.

Infatti, oltre ad essere aumentato considerevolmente il numero dei lavoratori autonomi e dei professionisti in quasi tutti i paesi dell'Unione Europea, sono cresciute a dismisura le prestazioni d'opera individuali con fenomeni preoccupanti di abuso presenti in tutti i paesi coinvolti.

Questo aumento del numero dei lavoratori autonomi e l'estensione dei loro tradizionali ambiti d'esercizio professionale si spiega con diversi motivi, tra i quali se ne possono sottolineare soprattutto tre: l'evoluzione delle professioni e un nuovo svolgimento dei processi produttivi anche dovuti all'introduzione di nuove tecnologie e, quindi, anche dei modi di organizzazione del lavoro; l'intenzione degli imprenditori di eludere l'applicazione delle tutele proprie del Diritto del Lavoro e, infine, l'applicazione, in alcuni paesi, di politiche pubbliche di promozione dell'auto imprenditorialità sviluppate per seguire le linee-guida dell'Unione Europea nel quadro della Strategia Europea per l'Occupazione.

In Italia, contrariamente al resto d'Europa, l'attenzione si è concentrata unicamente sulle problematiche e le derive negative prodotte sul versante del lavoro subordinato, ma non si è analizzato a sufficienza il mondo del lavoro autonomo e professionale, né si è intervenuto sul versante degli equilibri economici e sociali che, man mano, si spezzavano sul versante del lavoro autonomo e professionale.

Come vedremo dai risultati della ricerca IRES, questo disequilibrio non è tanto prodotto dalla costrizione ad usare forme improprie di lavoro (8,5%), che pure è un fenomeno presente e preoccupante su cui agire tempestivamente. La scarsa autonomia riguarda il 19,6% del campione, la gestione definita e controllata di un orario di lavoro il 24,4%, un contratto stipulato sulla base della durata e non sui risultati della prestazione il 20,2%. Tutti fenomeni presenti e che vanno ricondotti alle corrette forme e modalità d'utilizzo.

Ma in realtà la fotografia offerta dall'indagine sui professionisti costringe a rivedere, almeno in parte, i canoni classici su cui si sono basati gli approcci politici e sociali sino ad oggi e che hanno guardato ai professionisti usando una equazione un po' superficiale ma diffusa: "tutto ciò che è professione e lavoro autonomo reale se la deve cavare da solo e recuperare dalla propria attività tutte le risorse per affermarsi e proteggersi socialmente. Al contrario se non ci si trova di fronte a questa capacità *auto protettiva* non si è in presenza di un professionista vero od un vero lavoratore autonomo e quindi quel lavoratore deve essere considerato dipendente."

Probabilmente quei processi di cambiamento strutturale, professionale, tecnologico ed organizzativo che hanno segnato il lavoro autonomo in Europa hanno, invece, messo in discussione questa concezione perché si sono indeboliti, molto di più degli indicatori di subordinazione, i rapporti di forza che consentivano al singolo professionista o lavoratore autonomo di poter agire sul mercato con sufficiente capacità contrattuale. Dall'indagine Ires emerge chiaramente, infatti, come il lavoro autonomo non sia più lo stesso perché la capacità di contrattare del singolo nei confronti dei propri committenti non è più la stessa, non è più in equilibrio e, in Italia contrariamente al resto d'Europa, non si è intervenuti dal punto di vista legislativo o contrattuale per riequilibrare la parte contraente che si stava indebolendo.

Dalla ricerca emerge anche chiaramente che questa situazione, esplosa almeno negli ultimi due decenni, ha generato diversi indicatori che rimarcano l'esistenza di tre nuclei specifici tra i professionisti autonomi:

- ✚ un primo nucleo che possiamo definire l'Area a **"Rischio di Precarietà"** anche per le similitudini con il gruppo già identificato dalle precedenti indagini IRES sui lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata INPS e che si attesta attorno al 20%. Questa componente, meno rilevante delle altre ma a forte rischio di precarietà, evidenzia in modo strutturale le caratteristiche di abuso non solo per via dell'imposizione all'apertura della partita Iva, ma anche perché ricorrono spesso modalità di svolgimento della prestazione tipica del lavoro subordinato, ulteriormente confermate se messe in relazione alla percezione di sé. Il 13,7% si sente, infatti, un lavoratore dipendente non regolarizzato.
- ✚ Un secondo gruppo di circa due terzi del totale definibile, e autodefinito, come i **"liberi professionisti con Scarse Tutele"** (68,5%). Pur rilevando una reale autonomia nello svolgimento della prestazione, affrontano la propria attività professionale accettando le condizioni di mercato in cui operano ma con pochi strumenti di governo, protezione sociale e, soprattutto, con poche capacità di contrattazione con i propri committenti (58,4%). Questi sono i professionisti che soffrono di più l'erosione della sicurezza sociale e della mancanza di strumenti legislativi, professionali o contrattuali aggiornati ed in grado di riequilibrare la perdita del potere contrattuale nei rapporti instaurati con i propri committenti.
- ✚ Il terzo insieme emerso dall'indagine è identificabile nei lavoratori autonomi e **"liberi professionisti Affermati"** (17,8%) che pur potendo vantare modalità di svolgimento della professione e di soddisfazione economica migliori del resto dei professionisti, soffre la necessità di accedere più facilmente a diritti di cittadinanza e, in particolare, ad un maggior riconoscimento professionale, sia in relazione al pessimo giudizio che hanno gli iscritti agli ordini dell'operato degli stessi (Il 78,7% ritengono che gli ordini non regolino la concorrenza, che non favoriscono l'accesso dei giovani 85,7% e che non certifichino le competenze professionali 73,8%), sia in relazione alla necessità di definire gli standard di riferimento dell'esercizio della professione o di avere un sistema di certificazione delle competenze.

Avere compensi equi ma, soprattutto tutele sociali in caso di malattia, infortunio, maternità, disoccupazione, assieme all'accesso al credito, alla regolazione dei tempi di pagamento, alla formazione sono le principali preoccupazioni dei professionisti autonomi e dei praticanti. E sono le principali richieste di tutela che, però, vengono rivolte ad un ventaglio ampio di soggetti dal legislatore (22%), all'azione congiunta di sindacato e associazioni (15%), alle associazioni (13,5%), agli ordini (29%), alla contrattazione collettiva (8%). Questo, assieme al contenuto delle richieste, ci rimanda una forte domanda d'aiuto e di rappresentanza che però, fino ad ora, è rimasta inespressa o ha preso forme non considerate ancora efficaci ed in grado di dare risposte concrete. Anzi, la maggior parte delle aspettative di tutela riguardano compiti che sono, nel nostro paese, prerogativa dell'azione negoziale del sindacato ma non è ad esso che si rivolgerebbero in via prioritaria i professionisti, senza però individuare una valida alternativa.

Questa necessità di tutela e di riconoscimento dei professionisti si presenta come una drammatica urgenza, poiché ben il 63,7% sarebbe disponibile ad andare all'estero e il 40,6% dei rispondenti sarebbe addirittura disposto a cambiare professione pur di migliorare le proprie condizioni di

lavoro. Parallelamente tra i professionisti dipendenti la maggior parte è poco soddisfatta delle prospettive di carriera (l'84,1%) del trattamento economico (80,3%), delle opportunità di conciliare la vita lavorativa con quella familiare (62,8%), del riconoscimento delle competenze (74,7%) e delle opportunità per accrescerle (60%). La maggior parte (24,1%) ritiene che il proprio lavoro non sia riconosciuto adeguatamente sul piano professionale.

Tra i dipendenti la propensione a cambiare professione pur di migliorare le condizioni di lavoro interessa più della metà del campione (68,7%), il 59% ad andare all'estero e il 58,5% sarebbe disposto a passare da dipendente a lavoratore autonomo pur di migliorare le proprie condizioni.

Questo è un chiaro segnale di difficoltà nelle condizioni di vita e di lavoro così come dello svilimento che stanno subendo nel nostro Paese molti lavoratori che svolgono professioni autonome e, in generale, quelle altamente qualificate.

In questo contesto né gli strumenti legislativi né il confronto contrattuale di questi ultimi decenni, hanno dato risposte efficaci agli interessi e alle necessità dei lavoratori discontinui, al lavoro professionale e intellettuale autonomo così come parziali ed insufficienti sono state le risposte al lavoro dipendente professionalizzato presente nelle grandi imprese o nelle filiere produttive e nei servizi. Tutto questo ha inevitabilmente condizionato le organizzazioni sindacali sul piano della rappresentanza. E', infatti, difficilmente immaginabile un recupero di rappresentanza tra le forme di lavoro atipico o professionale se non precedute o, accompagnate, da un forte impegno contrattuale e di tutela nonché di coinvolgimento diretto e democratico dei lavoratori impegnati con queste forme di lavoro, così come nel caso del lavoro intellettuale, professionale e di alta responsabilità.

Ci sono alcune buone pratiche di rilievo come nel caso dell'Emittenza Privata, nello Spettacolo o nella contrattazione attualmente in corso negli Studi Professionali o nei Grafici Editoriali in cui l'incontro tra l'espressione organizzata dei professionisti si è incontrata con il sindacato e sta tentando concretamente di dare risposte efficaci e durature alla richiesta di tutela sociale e di riconoscimento professionale. Al tempo stesso la maggiore attenzione dell'opinione pubblica sui professionisti prodotta dagli effetti della crisi e dall'azione più incisiva delle associazioni e del sindacato ha anche determinato il profilarsi di percorsi reali: come l'estensione del campo d'intervento dei contratti nazionali di lavoro, l'impegno per allargare le protezioni sociali sia nel lavoro e sia nei diritti di cittadinanza. Obiettivi concreti da raggiungere sono: la riforma delle professioni e un maggior riconoscimento professionale per chi opera fuori dagli ordini, il dialogo strutturale tra il sindacato e le forme di rappresentanza dei professionisti, la promozione di uno statuto del lavoro autonomo che dia impulso al lavoro dei giovani e tuteli l'autonomia dei professionisti con scarse tutele.

La ricerca ***"Professionisti: a quali condizioni?"*** non ci dà solo la possibilità di una lettura più approfondita di questa parte sempre più importante del lavoro e di rivedere canoni e stereotipi oramai superati, ma ci consente anche di ascoltare quell'appello accorato che viene da milioni di lavoratori che chiedono per sé, ma anche per la competitività di questo paese, un'attenzione e, soprattutto, azioni di riconoscimento professionale, tutela e rappresentanza nuovi, efficaci, rispettosi delle specificità e adatti al delicato momento che stiamo vivendo.

Obiettivi e metodi della ricerca

La ricerca, di carattere esplorativo, mette a fuoco le caratteristiche prevalenti, la condizione percepita, le esigenze e le aspettative manifestate da quella parte del mondo del lavoro, riconducibile ai *knowledge workers* che si sono autoriconosciuti nell'universo composito dei professionisti.

Le informazioni sono state raccolte *on line* per mezzo di un questionario liberamente accessibile in rete nel periodo compreso tra l'inizio di ottobre 2010 e la fine di gennaio 2011, proposto in tre versioni diverse - per gli autonomi, per i dipendenti e per i praticanti – e articolato in 8 sezioni, come di seguito:

- Caratteristiche della professione e condizioni di lavoro
- Accesso alla professione, percorso lavorativo e formazione
- Valutazioni del proprio lavoro
- Esternalizzazione
- Riconoscimento professionale
- Rappresentanza e tutele
- Welfare, fiscalità, compensi
- Profilo socio demografico

L'indagine svolta, che non vuole rappresentare in termini probabilistici la popolazione di riferimento, anche per la difficoltà di identificare un universo statistico cui riferirsi, pure con i limiti che le derivano, tra l'altro, dall'inevitabile effetto di autoselezione dei rispondenti, mette a disposizione una grande quantità di dati e offre lo spunto per una riflessione sul tema del lavoro professionale nel nostro Paese.

I questionari compilati – in tutto o in parte - erano 4441 ma 670 non indicavano la professione e sono stati esclusi dall'analisi. Sono stati quindi valutati complessivamente **3771** questionari, 2640 nel *novero* degli autonomi, 898 in quello dei dipendenti e 233 nel gruppo dei praticanti.

Sulla base della professione indicata, i rispondenti sono stati collocati *ex post* in una determinata area di riferimento, espressione, per quanto possibile, del "carattere" dell'attività svolta e del contesto nel quale essa si realizza più che di specifiche competenze. L'area **giuridica** (n=322, per il 70% lavoratori autonomi e per il 20% praticanti) è composta prevalentemente da avvocati; l'area **economica** (n=339, 52% autonomi e 25% praticanti) raccoglie commercialisti, revisori dei conti, ragionieri, analisti e consulenti fiscali, promotori finanziari, professionisti e impiegati dei settori bancario e assicurativo; l'area **gestionale-amministrativa** (n=363, per il 46% autonomi e altrettanti dipendenti) nella quale confluiscono i consulenti del lavoro, gli assistenti nell'amministrazione dell'impresa, gli account manager, gli esperti di marketing e, in generale, i consulenti d'azienda; l'area **tecnica**, largamente la più eterogenea ed estesa (n=1457, copre da sola circa il 39% dell'insieme valutato), è formata dalle professioni legate alle "scienze dure" (architetti, informatici, ingegneri, geometri, grafici, geologi, archeologi, biologi e, in generale, i consulenti tecnici) afferenti per il 73% al gruppo degli autonomi e per il 25% a quello dei dipendenti; l'area **socio-sanitaria e assistenziale** (n=200, prevalentemente autonomi (58%)), soprattutto medici e psicologi; l'area **della cultura e dello spettacolo** (n=125, per l'83% autonomi) dove si collocano musicisti, sceneggiatori, registi, pubblicitari, organizzatori di eventi; l'area, contigua alla precedente,

dell'informazione e dell'editoria (n=185, per il 74% autonomi) nella quale trovano posto redattori, illustratori, giornalisti, fotografi, addetti stampa.

Accanto a questi gruppi abbiamo isolato alcune professioni più definite –gli interpreti e i traduttori, particolarmente numerosi (n=561, quasi tutti autonomi), i docenti e gli educatori (n=86, per il 53% dipendenti) e i ricercatori (n=48 per il 40% dipendenti) - che, in prospettiva, potranno essere accorpate nell'area dell'informazione e dell'editoria (la prima) e della cultura (la seconda e la terza).

L'ultima categoria raccoglie le professioni non incluse nelle precedenti (n=85) – soprattutto operai specializzati, artigiani e mestieri non qualificati – per il 62% in posizione dipendente.

AREA PROFESSIONALE								
AREA	AUTONOMI		DIPENDENTI		PRATICANTI		TOTALE	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	Non specificata (questionari non valutati)	295	10.1	285	24.1	90	27.9	670
Area giuridica	225	7.7	31	2.6	66	20.4	322	7.3
Area economica	177	6.0	76	6.4	86	26.6	339	7.6
Area gestionale amministrativa	168	5.7	167	14.1	28	8.7	363	8.2
Area tecnica	1067	36.4	361	30.5	29	9.0	1457	32.8
Area socio-sanitaria e assistenziale	116	4.0	77	6.5	7	2.2	200	4.5
Cultura e spettacolo (artisti, autori, registi, operatori culturali, pubblicitari)	104	3.5	20	1.7	1	0.3	125	2.8
Informazione ed editoria	136	4.6	43	3.6	6	1.9	185	4.2
Interpreti e traduttori	554	18.9	5	0.4	2	0.6	561	12.6
Docenti ed educatori	38	1.3	46	3.9	2	0.6	86	1.9
Ricercatori	24	0.8	19	1.6	5	1.5	48	1.1
Operai, artigiani e basse qualifiche	31	1.1	53	4.5	1	0.3	85	1.9
TOTALE	2935	100.0	1183	100.0	323	100.0	4441	100.0

1. I lavoratori autonomi

1.1 Le caratteristiche demografiche

L'analisi delle condizioni di lavoro dei professionisti aiuta a comprendere le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e il ruolo assunto dai lavoratori della conoscenza all'interno dei processi produttivi. L'elevato livello di istruzione del nostro campione conferma la forte associazione tra il lavoro autonomo professionale e il più ampio concetto di "knowledge-workers", ormai centrale nell'analisi dei sistemi produttivi in seguito alla crescente importanza assunta dalle conoscenze e dalle informazioni per le aziende¹.

I titoli di studio degli intervistati sono molto elevati e il 79,6% ha almeno la laurea. Nello specifico, l'8,3% una laurea breve, il 54,2% una laurea di secondo livello, il 17,1% una specializzazione, master o dottorato. I livelli di istruzione più elevati si registrano nell'area socio-assistenziale (il 53,1% ha un titolo superiore alla laurea di secondo livello) e tra i ricercatori (47,4%). Per alcune professioni il titolo di studio appare meno dirimente, per cui ad esempio la percentuale di chi ha solo un diploma di scuola media superiore è molto elevata nell'area gestionale amministrativa (37,6%), nella cultura e spettacolo (39,5%) e nell'informazione ed editoria (44,4%), tutte professioni che però si contraddistinguono comunque per una incidenza elevata di laureati e post-laureati, rilevando la presenza in questi ambiti di una varietà di qualifiche professionali.

TITOLO DI STUDIO					
	Licenza elementare/media inferiore	Diploma di scuola media superiore	Laurea di I livello	Laurea di II livello (o Vecchio Ordinamento, specialistica, magistrale)	Specializzazione/ Dottorato di ricerca/Master di II livello
Area giuridica	.	1.4	5.8	74.6	18.1
Area economica	.	31.0	6.0	49.0	14.0
Area gestionale amministrativa	.	37.6	3.4	45.3	13.7
Area tecnica	0.4	22.0	5.3	58.6	13.8
Area socio-sanitaria e assistenziale	.	.	12.5	34.4	53.1
Cultura e spettacolo	.	39.5	19.7	23.7	17.1
Informazione ed editoria	.	44.4	6.1	33.3	16.2
Interpreti e traduttori	.	7.7	14.4	58.3	19.6
Docenti ed educatori	3.3	13.3	16.7	56.7	10.0
Ricercatori non specificati	.	.	.	52.6	47.4
Operai, artigiani e basse qualifiche	15.0	60.0	10.0	15.0	.
TOTALE	0.4	20.0	8.3	54.2	17.1

¹ Sui lavoratori professionisti e sul più ampio concetto di "knowledge workers", termine coniato da Peter Drucker nel 1973, si può fare riferimento - a scopo puramente indicativo - a: Antonelli C. (a cura di), *Le professioni per l'impresa. Caratteri distintivi, fattori di successo e testimonianze*, Milano, Franco Angeli, 2009; Bologna S., Fumagalli A., *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997; Bologna S., Banfi D., *Vita da freelance*, Milano, Feltrinelli, 2011; Butera F., Donati E., Cesaria R., *I lavoratori della conoscenza*, Milano, Franco Angeli, 1997; Deiana A., Paneforte S., *Il futuro delle associazioni professionali*, Milano, Il Sole 24 Ore, 2010; Giannini M., Minardi E., *I gruppi professionali*, Milano, Franco Angeli, 1998; Ranieri A. (a cura di), *Il sapere e il lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1999; Rullani E., *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Roma, Carocci, 2004; Deiana A., Paneforte S., *Il futuro delle associazioni professionali*, Milano, Il Sole 24 Ore, 2010; Giannini M., Minardi E., *I gruppi professionali*, Milano, Franco Angeli, 1998.

L'analisi della distribuzione dei gruppi professionali per genere mostra che la presenza di una segmentazione del lavoro che caratterizza il più ampio contesto italiano². Le professioni dell'area giuridica, economica, gestionale-amministrativa, tecnica, della cultura e spettacolo e della ricerca così come le basse qualifiche sono a prevalenza maschile per almeno due terzi, mentre il contrario avviene nelle professioni dell'informazione ed editoria, tra gli interpreti e traduttori, tra i docenti e educatori. L'area socio-sanitaria è quella dove invece si registra un equilibrio di genere, con il 50% sia di lavoratrici che lavoratori.

GENERE		
	Femmina	Maschio
Area giuridica	35.5	64.5
Area economica	24.0	76.0
Area gestionale amministrativa	28.2	71.8
Area tecnica	24.2	75.8
Area socio-sanitaria e assistenziale	50.0	50.0
Cultura e spettacolo	15.8	84.2
Informazione ed editoria	63.6	36.4
Interpreti e traduttori	85.6	14.4
Docenti ed educatori	66.7	33.3
Ricercatori non specificati	31.6	68.4
Operai, artigiani e basse qualifiche	30.0	70.0
TOTALE	42.2	57.8

L'età media è di 42 anni, in relazione al percorso di formazione e di accesso al lavoro generalmente lungo per le professioni ad elevata qualifica.

ETA' (anni)						
	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Area giuridica	138	39.7	7.6	27	38.5	64
Area economica	99	43.9	9.2	26	43	66
Area gestionale amministrativa	117	45.0	10.2	24	45	66
Area tecnica	777	42.7	9.5	24	42	72
Area socio-sanitaria e assistenziale	64	41.4	10.3	24	40	67
Cultura e spettacolo	76	42.7	9.5	23	43.5	74
Informazione ed editoria	99	38.3	8.7	18	36	62
Interpreti e traduttori	402	41.1	9	23	41	69
Docenti ed educatori	30	42.9	10.2	25	41.5	61
Ricercatori	19	39.6	8	26	38	51
Operai, artigiani e basse qualifiche	20	42.0	10.6	27	42.5	63
TOTALE	1841	42.0	9.4	18	41	74

² Sulle disuguaglianze di genere in rapporto al lavoro, cfr.: G. Altieri (a cura di), *Uomini e donne moderni, Le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere*, Roma, Ediesse, 2007.

Una maggiore incidenza di giovani tra i 25 e i 34 anni è presente nell'area giuridica (31,2%) e nell'informazione ed editoria (37,4%), mentre una maggiore incidenza di over-54 si ha nell'area economica (17,2%), in quella gestionale-amministrativa (21,4%), in quella tecnica (13,4%), in quella socio-sanitaria assistenziale (14,15), tra i docenti e gli educatori (16,7%).

I rispondenti si distribuiscono su tutto il territorio nazionale, con una maggiore concentrazione nei grandi centri, in particolare a Roma (17,8%) e Milano (15,1%), seguite da Torino (5,5%), Bologna (4,1%), Firenze (3,9%) mentre nelle restanti province la presenza oscilla per ciascuna tra poco meno o poco più dell'1%, con una prevalenza nelle regioni del Nord (53,9%) e poi del Centro (30,2%) rispetto al Sud (15,9%).

RIPARTIZIONE			
	NORD	CENTRO	MEZZOGIORNO
Area giuridica	44.2	24.6	31.2
Area economica	43.0	21.0	36.0
Area gestionale amministrativa	59.0	27.4	13.7
Area tecnica	51.3	32.9	15.8
Area socio-sanitaria e assistenziale	54.7	23.4	21.9
Cultura e spettacolo	43.4	38.2	18.4
Informazione ed editoria	59.6	32.3	8.1
Interpreti e traduttori	64.8	27.3	7.9
Docenti ed educatori	56.7	30.0	13.3
Ricercatori	36.8	57.9	5.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	45.0	40.0	15.0
TOTALE	53.9	30.2	15.9

1.2 Le caratteristiche della professione

La maggior parte dei professionisti opera attraverso una Partita Iva, a regime normale (per il 47,2% del campione) o a regime di contribuzione minima (23,3%). In alcune professioni, però, mentre la quota di lavoratori in Partita Iva a regime di contribuzione minima rimane comunque nella media, la quota delle Partite Iva a regime normale si riduce, in favore di forme di lavoro atipiche, come tra i lavoratori della cultura e dello spettacolo (il 18,4% ha una collaborazione occasionale), i docenti e educatori (l'11,1% ha una collaborazione occasionale e il 30,6% una collaborazione a progetto), gli interpreti e traduttori (il 16,6% ha una collaborazione occasionale), i lavoratori dell'informazione e editoria (il 22,9% ha una collaborazione occasionale, il 16,0% una collaborazione a progetto, il 13% ha la cessione dei diritti d'autore).

SVOLGE LA SUA PROFESSIONE PREVALENTEMENTE IN REGIME DI:												
	Area giuridica	Area economica	Area gestionale amminis.	Area tecnica	Area socio- sanitaria e assistenziale	Cultura e spettacolo	Informazione ed editoria	Interpreti e traduttori	Docenti ed educatori	Ricercatori non specificati	Operai, artigiani e basse qualifiche	TOTALE
Collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.)	0.9	1.2	3.7	1.8	2.7	5.1	3.1	0.6	5.6	9.5	3.2	1.9
Collaborazione occasionale/lettera di incarico (Ritenuta d'acconto)	1.4	1.8	3.1	3.5	9.0	18.4	22.9	16.6	11.1	4.8	3.2	7.9
Lavoro a progetto	.	2.4	7.4	3.9	1.8	3.1	16.0	1.3	30.6	19.0	6.5	4.2
Associazione in partecipazione	0.9	1.8	1.2	2.8	0.9	2.0	3.2	1.6
Attività individuale con Partita IVA a regime normale	56.3	65.1	49.1	54.5	50.5	24.5	20.6	36.7	13.9	38.1	32.3	47.2
Attività individuale con Partita IVA a regime di contribuzione minima	36.7	19.5	21.5	22.9	23.4	23.5	18.3	21.8	30.6	23.8	9.7	23.3
Attività di impresa con Partita IVA	0.5	6.5	11.0	4.0	1.8	3.1	3.8	2.8	5.6	4.8	29.0	4.3
Socio di cooperativa o società	.	1.8	2.5	2.3	2.7	8.2	.	0.2	.	.	12.9	1.8
Cessione diritti di autore	7.1	13.0	19.6	2.8	.	.	5.1
Altro	3.3	.	0.6	4.2	7.2	5.1	2.3	0.6	.	.	.	2.8
TOTALE	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Per la prevalenza dei professionisti l'impegno lavorativo è legato ad una prestazione da svolgere entro un dato termine (per il 79,8%) piuttosto che alla durata prefissata del contratto, ma esistono delle forti differenze secondo la professione. Questo legame tra il rapporto di lavoro e la scadenza della consegna è più intenso per le professioni dell'area giuridica (nel 90,6% dei casi), per gli interpreti e traduttori (98,2%), per chi sta nell'area tecnica (76,3%), nell'informazione ed editoria (78%), nella cultura e spettacolo (75%), nell'area economica (69,9%) e tra le basse qualifiche (76,2%). Una condizione più dicotomica si ha nelle altre professioni, dove circa le metà dei professionisti ha un'occupazione legata a una scadenza mentre l'altra metà è legata alla durata prefissata del contratto.

PREVALENTEMENTE IL SUO IMPEGNO LAVORATIVO E' LEGATO:		
	Alla durata prefissata del contratto	Ad una prestazione da svolgere entro un dato termine (scadenza di consegna)
Area giuridica	9.4	90.6
Area economica	30.1	69.9
Area gestionale amminis.	50.4	49.6
Area tecnica	23.7	76.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	50.8	49.2
Cultura e spettacolo	25.0	75.0
Informazione ed editoria	22.0	78.0
Interpreti e traduttori	1.8	98.2
Docenti ed educatori	46.2	53.8
Ricercatori	45.5	54.5
Operai, artigiani e basse qualifiche	23.8	76.2
TOTALE	20.2	79.8

Si registra una estrema variabilità nel numero dei committenti per i quali si lavora, per cui il 44,2% lavora per più committenti alla pari, il 35,2% per più committenti di cui uno principale, il 20,6% per un unico committente abituale. La prevalenza del committente unico si registra tra le professioni dell'area economica (39,2%), dell'area gestionale - amministrativa (30,5%) e tra i ricercatori (37,5%).

NEGLI ULTIMI DUE ANNI HA LAVORATO PREVALENTEMENTE:			
	Per più committenti, di cui uno principale (in termini economici e/o di impegno lavorativo)	Per un unico committente abituale	Per più committenti sostanzialmente alla pari
Area giuridica	20.8	18.1	61.1
Area economica	25.0	39.2	35.8
Area gestionale amminis.	34.1	30.5	35.3
Area tecnica	34.7	23.6	41.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	39.1	20.0	40.9
Cultura e spettacolo	37.3	7.8	54.9
Informazione ed editoria	46.3	25.0	28.7
Interpreti e traduttori	39.9	7.6	52.5
Docenti ed educatori	50.0	23.7	26.3
Ricercatori	45.8	37.5	16.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	40.0	13.3	46.7
TOTALE	35.2	20.6	44.2

La maggioranza degli intervistati lavora per il settore privato (82,2%), una minoranza per il pubblico (15,4%) mentre la quota del no-profit è davvero esigua (2,4%). Lavorano con una maggiore presenza nel settore pubblico soprattutto i docenti e gli educatori, le professioni dell'area socio-sanitaria e assistenziale e i ricercatori. Tra queste ultime due professioni è più elevata la quota di chi lavora nel settore no-profit.

LAVORA PRINCIPALMENTE IN AMBITO:			
	Pubblico	Privato	No profit
Area giuridica	3.2	96.8	.
Area economica	10.3	87.9	1.7
Area gestionale amminis.	21.6	71.9	6.6
Area tecnica	20.6	79.1	0.4
Area socio-sanitaria e assistenziale	21.9	57.9	20.2
Cultura e spettacolo	18.4	73.8	7.8
Informazione ed editoria	8.1	90.4	1.5
Interpreti e traduttori	5.5	93.3	1.3
Docenti ed educatori	51.4	48.6	.
Ricercatori	50.0	29.2	20.8
Operai, artigiani e basse qualifiche	26.7	73.3	.
TOTALE	15.4	82.2	2.4

1.3 La lunga fase di ingresso e l'intermittenza del percorso lavorativo

Pur considerando l'elevata età media del campione (42 anni) la maggior parte ha iniziato a lavorare più o meno finiti gli studi della laurea, intorno a un'età media di 24,8 anni, senza grandi variazioni tra i gruppi professionali, eccezion fatta per i lavori a bassa qualifica (20,7 anni di media) e quelli della cultura e spettacolo (22,7 anni).

QUANTI ANNI AVEVA QUANDO HA COMINCIATO A LAVORARE?						
	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Area giuridica	177	25.9	2.8	16	26	38
Area economica	153	24.1	3.6	16	25	33
Area gestionale amminis.	141	23.9	3.9	15	24	38
Area tecnica	964	25.0	4	11	26	36
Area socio-sanitaria e assistenziale	93	25.7	3	17	26	33
Cultura e spettacolo	93	22.7	3.8	16	23	36
Informazione ed editoria	123	23.5	3.3	15	24	32
Interpreti e traduttori	512	25.0	3.4	14	25	40
Docenti ed educatori	36	25.3	5.1	17	24.5	45
Ricercatori	24	25.6	3.4	19	25.5	35
Operai, artigiani e basse qualifiche	27	20.7	4.1	13	20	29
TOTALE	2343	24.8	3.8	11	25	45

Eppure, l'età media intorno alla quale hanno iniziato a svolgere l'attuale professione è molto più elevata (28,6 anni) con uno scarto di 3,8 anni nei quali, probabilmente, si è avuta un'alternanza tra possibili fasi di studio, disoccupazione, praticantato, tirocini e stage. Lo scarto maggiore tra l'età media di entrata nel mondo del lavoro e l'età media nella quale si è iniziato a fare l'attuale professione è più elevata per le professioni dell'area gestionale-amministrativa (8,6 anni di scarto) e dell'area economica (5,5 anni) così come per le professioni a bassa qualifica (5,9 anni), in quest'ultimo caso probabilmente per una molteplicità di mestieri svolti nel corso della propria biografia lavorativa.

QUANTI ANNI AVEVA QUANDO HA COMINCIATO A SVOLGERE LA SUA ATTUALE PROFESSIONE?

	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Area giuridica	179	27.9	3.2	23	28	39
Area economica	153	29.6	7	19	28	55
Area gestionale amminis.	143	32.5	9.1	18	30	59
Area tecnica	967	28.5	5.9	11	28	60
Area socio-sanitaria e assistenziale	91	28.3	4.4	21	27	48
Cultura e spettacolo	93	25.4	5.4	16	26	40
Informazione ed editoria	124	26.6	4.4	16	26	42
Interpreti e traduttori	512	28.9	5.8	18	28	55
Docenti ed educatori	36	32.3	7	22	30	49
Ricercatori	24	28.3	4.6	22	27.5	41
Operai, artigiani e basse qualifiche	27	26.6	7.5	18	25	53
TOTALE	2349	28.6	6.1	11	28	60

Prima di riuscire a guadagnare un compenso per la professione svolta, sembra che i professionisti abbiano atteso in media quasi un anno (10,8 mesi) con delle attese maggiori per le professioni dell'area giuridica (circa 32 mesi, ovvero quasi tre) e della cultura e spettacolo (25 mesi).

QUANTI ANNI AVEVA QUANDO HA COMINCIATO A GUADAGNARE REGOLARMENTE SVOLGENDO LA SUA PROFESSIONE?

	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Area giuridica	174	30.6	3.5	23	30	40
Area economica	150	30.0	6.2	20	30	51
Area gestionale amminis.	142	30.2	8.1	15	28	56
Area tecnica	945	29.1	5.2	15	28	54
Area socio-sanitaria e assistenziale	88	29.8	4.8	23	29	48
Cultura e spettacolo	92	27.5	5.7	18	26.5	44
Informazione ed editoria	124	27.8	4.5	18	28	42
Interpreti e traduttori	501	30.2	6	17	29	62
Docenti ed educatori	32	31.9	8.6	19	30	54
Ricercatori	23	28.5	4.2	23	27	42
Operai, artigiani e basse qualifiche	24	26.3	5	18	26	40
TOTALE	2295	29.5	5.7	15	29	62

Nella quasi totalità dei casi (91%) nessuno nella famiglia svolgeva la medesima professione, anche se per alcune professioni questo è meno vero di altre: qualcuno in famiglia svolgeva la medesima professione nel 18,9% dei casi per i lavoratori dell'area giuridica così come, d'altra parte, per il 18,5% dei lavoratori a bassa qualifica.

NELLA SUA FAMIGLIA QUALCUNO SVOLGE O SVOLGEVA LA SUA STESSA PROFESSIONE		
	SI	NO
Area giuridica	18.9	81.1
Area economica	9.0	91.0
Area gestionale amminis.	7.6	92.4
Area tecnica	11.1	88.9
Area socio-sanitaria e assistenziale	13.8	86.2
Cultura e spettacolo	5.3	94.7
Informazione ed editoria	2.4	97.6
Interpreti e traduttori	4.1	95.9
Docenti ed educatori	.	100.0
Ricercatori	.	100.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	18.5	81.5
TOTALE	9.0	91.0

È però da segnalare che questo non si associa al superamento di una scarsa mobilità sociale che caratterizza il più ampio contesto italiano, nel quale attraverso le reti familiari tende a realizzarsi una riproduzione delle disuguaglianze piuttosto che il loro superamento³.

Difatti, pur nelle generali difficoltà economiche, il 28,1% di chi ha i familiari che hanno svolto lo stesso mestiere riesce a guadagnare più di 30.000 euro, contro solo il 16,1% di chi non ha la stessa continuità professionale con la famiglia di origine.

AUTONOMI: REDDITO DA LAVORO NETTO (2009) PER FAMILIARITA' CON LA PROFESSIONE		
	SI	NO
Meno di 10000 euro	21.3	23.1
Da 10000 a 15000 euro	19.4	21.8
Da 15000 a 20000	11.3	17.5
Da 20000 a 30000 euro	16.9	18.6
Più di 30000 euro	28.1	16.1
Non indica	3.1	2.8
TOTALE	100.0	100.0

³ Sulle disuguaglianze e le difficoltà nella mobilità sociale in Italia, cfr: A. Schizzerotto (a cura di), *Vite ineguali*, Bologna, Il Mulino, 2002; L. Sabbadini, "Mobilità sociale, mobilità territoriale e percorsi di vita", Relazione, *Nona Conferenza Nazionale di Statistica* (www.istat.it), 2008.

Per la ricerca del lavoro, le competenze individuali sembrano un elemento importante: contano abbastanza o molto rispettivamente nel 36,5% e 40,1% dei casi, poco per il 18,9%, mentre solo il 4,5% dichiara che non contano nulla. La maggiore sfiducia verso l'importanza delle competenze è tra i lavoratori dell'area giuridica, per cui nel 26% dei casi contano poco e nell'11,3% addirittura nulla. Sul versante opposto, le competenze sembrano decisive per i traduttori e interpreti, per cui contano molto nel 62,4% dei casi.

NELLA SUA PROFESSIONE, PER TROVARE LAVORO, QUANTO CONTANO IL CV E LE COMPETENZE?				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Area giuridica	11.3	26.0	37.3	25.4
Area economica	5.3	20.5	38.4	35.8
Area gestionale amminis.	5.7	16.3	41.1	36.9
Area tecnica	5.4	23.7	37.7	33.2
Area socio-sanitaria e assistenziale	2.1	19.1	38.3	40.4
Cultura e spettacolo	6.3	17.9	33.7	42.1
Informazione ed editoria	2.5	23.0	46.7	27.9
Interpreti e traduttori	0.4	6.9	30.3	62.4
Docenti ed educatori	2.9	20.0	34.3	42.9
Ricercatori	4.2	16.7	37.5	41.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	3.8	19.2	34.6	42.3
TOTALE	4.5	18.9	36.5	40.1

Al tempo stesso, però, la rete di conoscenze sembra un fattore determinante nella ricerca di un lavoro, per cui è un elemento decisivo per il 54,4% del campione e conta abbastanza per il 24,7%, in maniera trasversale tra tutte le professioni. Così come, d'altra parte, conta il passaparola con i clienti e i datori, che è giudicato come molto importante per il 58,4% del campione. Al contrario, minore importanza sembra avere il network tradizionale degli amici e dei parenti.

NELLA SUA PROFESSIONE, PER TROVARE LAVORO, QUANTO CONTANO I CONTATTI TRA CONOSCENTI?				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Area giuridica	6.8	17.6	26.7	48.9
Area economica	8.0	22.0	25.3	44.7
Area gestionale amminis.	8.7	17.4	18.8	55.1
Area tecnica	6.0	16.8	25.9	51.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	4.3	9.7	28.0	58.1
Cultura e spettacolo	5.3	11.7	18.1	64.9
Informazione ed editoria	0.8	8.3	19.8	71.1
Interpreti e traduttori	2.0	14.2	25.7	58.1
Docenti ed educatori	17.1	11.4	17.1	54.3
Ricercatori	.	13.0	13.0	73.9
Operai, artigiani e basse qualifiche	12.0	20.0	28.0	40.0
TOTALE	5.3	15.6	24.7	54.4

NELLA SUA PROFESSIONE, PER TROVARE LAVORO, QUANTO CONTANO PARENTI E AMICI?				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Area giuridica	2.8	18.6	26.0	52.5
Area economica	17.8	37.7	22.6	21.9
Area gestionale amminis.	28.7	31.6	22.1	17.6
Area tecnica	19.6	32.1	23.3	25.0
Area socio-sanitaria e assistenziale	18.7	30.8	18.7	31.9
Cultura e spettacolo	23.2	33.7	21.1	22.1
Informazione ed editoria	31.4	26.3	21.2	21.2
Interpreti e traduttori	32.5	42.1	14.4	11.0
Docenti ed educatori	37.5	9.4	25.0	28.1
Ricercatori	20.8	50.0	8.3	20.8
Operai, artigiani e basse qualifiche	29.2	33.3	12.5	25.0
TOTALE	22.6	33.2	20.8	23.4

NELLA SUA PROFESSIONE, PER TROVARE LAVORO, QUANTO CONTA IL PASSAPAROLA DI CLIENTI/DATORI?				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Area giuridica	1.2	4.8	25.0	69.0
Area economica	4.6	15.1	30.3	50.0
Area gestionale amminis.	4.3	15.2	29.0	51.4
Area tecnica	2.4	11.6	31.1	54.8
Area socio-sanitaria e assistenziale	3.3	14.1	12.0	70.7
Cultura e spettacolo	4.3	16.1	17.2	62.4
Informazione ed editoria	3.3	9.2	32.5	55.0
Interpreti e traduttori	1.4	8.5	24.5	65.6
Docenti ed educatori	9.1	18.2	18.2	54.5
Ricercatori	.	16.7	41.7	41.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	8.0	12.0	40.0	40.0
TOTALE	2.6	11.2	27.8	58.4

L'andamento del mercato sembra essere un fattore determinante nel determinare le opportunità occupazionali, per cui è un aspetto centrale per il 48,5% dei lavoratori e lo è abbastanza per il 32,3% e questo accade in maniera trasversale tra i diversi gruppi professionali.

NELLA SUA PROFESSIONE, PER TROVARE LAVORO, QUANTO CONTA L'ANDAMENTO DEL MERCATO?				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Area giuridica	3.6	19.0	44.6	32.7
Area economica	6.9	19.3	29.7	44.1
Area gestionale amminis.	6.0	12.0	33.1	48.9
Area tecnica	4.9	13.2	30.4	51.5
Area socio-sanitaria e assistenziale	8.8	16.5	29.7	45.1
Cultura e spettacolo	7.8	15.6	31.1	45.6
Informazione ed editoria	4.2	17.5	25.8	52.5
Interpreti e traduttori	0.8	11.9	34.8	52.6
Docenti ed educatori	24.2	18.2	21.2	36.4
Ricercatori	13.0	17.4	43.5	26.1
Operai, artigiani e basse qualifiche	13.6	22.7	36.4	27.3
TOTALE	4.8	14.3	32.3	48.5

Al contrario, la presenza sul web è un fattore poco influente sulle opportunità occupazionali, e conta poco o per nulla per il 65,9% dei rispondenti.

NELLA SUA PROFESSIONE, PER TROVARE LAVORO, QUANTO CONTA LA PRESENZA SUL WEB?				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Area giuridica	26.8	58.5	9.8	4.9
Area economica	36.8	47.9	11.1	4.2
Area gestionale amminis.	25.8	44.5	19.5	10.2
Area tecnica	32.1	46.6	16.6	4.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	28.4	46.6	17.0	8.0
Cultura e spettacolo	14.1	27.2	34.8	23.9
Informazione ed editoria	18.8	35.7	25.9	19.6
Interpreti e traduttori	5.9	26.8	39.1	28.1
Docenti ed educatori	38.2	29.4	11.8	20.6
Ricercatori	34.8	43.5	21.7	.
Operai, artigiani e basse qualifiche	27.3	45.5	27.3	.
TOTALE	24.4	41.5	22.1	12.0

Pur se le competenze risultano un elemento fondamentale, si può rinvenire l'importanza crescente assunta dai *network sociali professionali* (i datori, i clienti e i colleghi) nell'epoca contemporanea, molto più instabili rispetto alle reti proprie dei contesti tradizionali (*i network famigliari*, come quelle parentali e degli amici) e che, di conseguenza, richiedono un maggiore sforzo individuale nella loro costruzione e nel loro mantenimento. Proprio rispetto a questa necessità di una forte integrazione individuale nei network sociali, il supporto dell'associazionismo, del sindacato e delle istituzioni pubbliche può risultare dirimente, anche considerando che, ancora oggi, le opportunità offerte del web sembrano non essere soddisfacenti nella ricerca del lavoro.

Il lavoro è altamente intermittente per la maggior parte dei professionisti per il 61,4% dei rispondenti, che hanno alternato periodi di lavoro a quelli di disoccupazione negli ultimi cinque anni. La fase di disoccupazione è abbastanza variegata nel suo manifestarsi, per cui il 30,5% dei

professionisti ha alternato lunghi periodi di lavoro a pause brevi e il 10,1% a pause lunghe, mentre una pari alternanza tra periodi di lavoro e di non lavoro coinvolge il 20,8% dei rispondenti. In particolare, per alcune professioni la discontinuità occupazionale è più rilevante, con una elevata incidenza tra i lavoratori della cultura e spettacolo (88,3%), gli interpreti e i traduttori (70,6%), i docenti e gli educatori (76,7%). La difficoltà nella continuità del reddito spiega l'elevata propensione che avrebbero (il 59% di loro) a versare una quota contributiva pur di accedere a un'indennità di disoccupazione. È evidente come questa discontinuità nel reddito abbia un impatto non solo sulla situazione presente ma anche sul futuro previdenziale, mostrando la necessità di intervenire con urgenza per sviluppare delle forme di sostegno al reddito nei periodi di non lavoro.

NEGLI ULTIMI 5 ANNI COME SI SONO ALTERNATI I PERIODI DI LAVORO E NON LAVORO?				
	Ho alternato lunghi periodi di lavoro a brevi pause	Ho alternato brevi periodi di lavoro a lunghe pause	Ho avuto pari alternanza tra periodi di lavoro e pause	Ho lavorato in modo continuativo ogni anno
Area giuridica	20.2	6.4	23.7	49.7
Area economica	19.0	3.4	13.6	63.9
Area gestionale amminis.	26.9	11.2	14.9	47.0
Area tecnica	30.4	10.5	20.6	38.6
Area socio-sanitaria e assistenziale	31.8	8.0	17.0	43.2
Cultura e spettacolo	27.7	26.6	34.0	11.7
Informazione ed editoria	32.5	9.4	23.9	34.2
Interpreti e traduttori	40.0	9.5	21.1	29.4
Docenti ed educatori	36.7	16.7	23.3	23.3
Ricercatori	9.5	4.8	9.5	76.2
Operai, artigiani e basse qualifiche	15.4	11.5	30.8	42.3
TOTALE	30.5	10.1	20.8	38.6

Considerando gli ultimi dodici mesi, il 64,6% ha lavorato in modo continuato mentre la restante parte in modo discontinuo.

Nel complesso, quando si è occupati, i mesi lavorati in un anno sono circa 10 e la durata annuale del periodo lavorativo è abbastanza uniforme tra le professioni, ad eccezione dei lavoratori della cultura e spettacolo che dichiarano una durata di 8 mesi.

IN MEDIA QUANTI MESI RIESCE A LAVORARE IN UN ANNO?						
	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Area giuridica	178	10.7	1.5	4	11	12
Area economica	154	10.7	1.9	1	11	12
Area gestionale amminis.	142	10.0	2.5	2	11	12
Area tecnica	963	10.1	2.3	1	11	12
Area socio-sanitaria e assistenziale	94	10.2	2.1	1	11	12
Cultura e spettacolo	94	8.0	3	1	8	12
Informazione ed editoria	123	9.5	2.4	1	10	12
Interpreti e traduttori	510	9.8	2.2	2	11	12
Docenti ed educatori	35	9.6	1.8	5	10	12
Ricercatori	23	11.0	1.9	6	12	12
Operai, artigiani e basse qualifiche	27	9.7	2.5	4	11	12
TOTALE	2343	10.0	2.3	1	11	12

Un numero considerevole di professionisti, il 29,2%, ha avuto esperienze professionali all'interno dell'università, con una incidenza comprensibilmente più elevata per i lavoratori dell'area socio-sanitaria (il 45,7% di loro), i docenti ed educatori (41,7%) e i ricercatori (58,3%).

HA AVUTO ESPERIENZE PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELL'UNIVERSITA'?		
	SI	NO
Area giuridica	24.0	76.0
Area economica	12.3	87.7
Area gestionale amminis.	27.3	72.7
Area tecnica	29.9	70.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	45.7	54.3
Cultura e spettacolo	24.2	75.8
Informazione ed editoria	20.2	79.8
Interpreti e traduttori	34.1	65.9
Docenti ed educatori	41.7	58.3
Ricercatori	58.3	41.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	7.4	92.6
TOTALE	29.2	70.8

1.4 Le difficoltà previdenziali e l'indennità di disoccupazione

La maggior parte dei professionisti versa i contributi per la pensione alle casse professionali (43,2%), il 34,4% alla gestione separata dell'Inps e l'8,7% alla gestione Inps dei lavoratori autonomi (artigianato e commercianti), mentre per una quota comunque significativa (ben il 13,7) non è versato alcun contributo pensionistico. Dunque, considerando l'insieme della gestione separata e chi non versa nulla, si rileva che per il 48,1% dei professionisti autonomi il futuro previdenziale è caratterizzato da un elevato grado di incertezza.

Il maggiore utilizzo delle casse professionali è tra i professionisti dell'area giuridica (l'85,6% di loro), dell'area socio-sanitaria (78%), dell'area tecnica (61,2%), dell'area economica (51,8%), poiché per questi le casse sono previste dagli ordini.

LEI VERSA O LE VENGONO VERSATI CONTRIBUTI PER LA PENSIONE?				
	Sì, a casse professionali	Sì, alla gestione separata dell'Inps	Sì, alla gestione lavoratori autonomi Inps (artigianato, commercianti)	No
Area giuridica	85.6	3.7	.	10.6
Area economica	51.8	19.6	20.2	8.3
Area gestionale amminis.	17.1	53.3	19.7	9.9
Area tecnica	61.2	25.1	7.9	5.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	78.0	13.8	1.8	6.4
Cultura e spettacolo	22.3	35.1	16.0	26.6
Informazione ed editoria	21.6	46.4	6.4	25.6
Interpreti e traduttori	0.6	63.8	5.0	30.6
Docenti ed educatori	6.1	63.6	9.1	21.2
Ricercatori	4.3	82.6	4.3	8.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	14.3	17.9	60.7	7.1
TOTALE	43.2	34.4	8.7	13.7

AUTONOMI: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PENSIONISTICI PER ISCRIZIONE AGLI ORDINI				
	Sì, a casse professionali	Sì, alla gestione separata dell'Inps	Sì, alla gestione lavoratori autonomi Inps (artigianato, commercianti)	No
Iscritto ad un ordine	90.6	2.7	1.0	5.7
Non iscritto ad un ordine	10.1	57.6	13.2	19.1
TOTALE	42.5	35.5	8.3	13.7

Riguardo all'opportunità di versare una quota aggiuntiva in un fondo di previdenza integrativo, sarebbero d'accordo il 59,1% degli intervistati. Precisamente, la maggior parte sarebbe d'accordo solo se i compensi fossero più elevati (33,6%), il 18,7% solo se fossero previste delle detrazioni fiscali e solo il 6,7% valuterebbe questa opzione "solo se i compensi fossero definiti contrattualmente". Dei rimanenti, il 21,9% non è interessato in alcun modo e il 19% preferisce scegliere individualmente sul mercato. La scarsissima propensione alla contrattazione non è necessariamente da interpretare come un rifiuto di questa opzione quanto, piuttosto, verso una scarsa conoscenza delle competenze proprie del sindacato, come dimostrato nell'analisi del rapporto con le forme della rappresentanza così come, anche, per le notevoli difficoltà che essi dichiarano nelle opportunità stesse della contrattazione, che vivono nella propria esperienza quotidiana, come vedremo di seguito.

I meno interessati ai fondi di previdenza integrativa sono i lavoratori dell'area giuridica (nel 56,3% dei casi) e quelli dell'area gestionale-amministrativa (50,9%), mentre, al contrario, i più interessati sono i lavoratori della cultura e spettacolo (nel 71,5% dei casi) e quelli dell'informazione ed editoria (72,6%).

SAREBBE DISPOSTO A VERSARE UNA QUOTA AGGIUNTIVA IN UN FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVO?					
	Si, a condizione che i compensi siano definiti contrattualmente	Si, se fossero previste delle detrazioni fiscali	Si, ma solo se i compensi fossero più elevati	No, preferisco scegliere individualmente sul mercato	No, non sono interessato
Area giuridica	3.7	20.1	35.5	14.5	26.2
Area economica	5.7	13.2	24.7	24.1	32.2
Area gestionale amminis.	8.5	14.5	26.1	24.8	26.1
Area tecnica	5.5	17.1	32.8	19.7	24.9
Area socio-sanitaria e assistenziale	7.8	22.6	33.9	18.3	17.4
Cultura e spettacolo	10.8	19.6	41.2	11.8	16.7
Informazione ed editoria	9.6	11.9	51.1	14.1	13.3
Interpreti e traduttori	8.4	25.2	33.6	19.6	13.2
Docenti ed educatori	5.3	15.8	36.8	15.8	26.3
Ricercatori	8.3	20.8	25.0	16.7	29.2
Operai, artigiani e basse qualifiche	6.7	16.7	36.7	13.3	26.7
TOTALE	6.7	18.7	33.6	19.0	21.9

La maggior parte dei lavoratori (59,3%) sarebbe disposta a versare una quota contributiva per accedere all'indennità di disoccupazione e questa propensione raggiungi livelli più elevati per i professionisti della cultura e spettacolo (il 73,5% di loro) e dell'informazione ed editoria (70,1%) e le professioni a bassa qualifica (76,7%).

SAREBBE DISPOSTO A VERSARE UNA QUOTA CONTRIBUTIVA PER ACCEDERE ALL'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE?		
	SI	NO
Area giuridica	48.6	51.4
Area economica	55.2	44.8
Area gestionale amminis.	60.2	39.8
Area tecnica	59.7	40.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	57.4	42.6
Cultura e spettacolo	73.5	26.5
Informazione ed editoria	70.1	29.9
Interpreti e traduttori	58.1	41.9
Docenti ed educatori	52.6	47.4
Ricercatori	62.5	37.5
Operai, artigiani e basse qualifiche	76.7	23.3
TOTALE	59.3	40.7

Ovviamente, l'incidenza di chi non sarebbe disposto a versare contributi per l'indennità di disoccupazione è più elevata tra chi riesce a lavorare in maniera continuativa, anche se anche tra questi ultimi il 49% sarebbe comunque disposto a versarla, probabilmente per un diffuso timore del rischio di disoccupazione e la consapevolezza delle scarse opportunità di tutela.

AUTONOMI: ALTERNANZA LAVORO/NON LAVORO PER DISPONIBILITA' A VERSARE CONTRIBUTI PER L'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE		
	SI	NO
Ho alternato lunghi periodi di lavoro a brevi pause	62.4	37.6
Ho alternato brevi periodi di lavoro a lunghe pause	74.7	25.3
Ho avuto pari alternanza tra periodi di lavoro e pause	63.9	36.1
Ho lavorato in modo continuativo ogni anno	50.7	49.3
TOTALE	59.4	40.6

1.5 L'importanza della formazione

Per i professionisti le conoscenze sono il principale strumento di lavoro e, dunque, la formazione assume un ruolo centrale nel determinare le loro minori o maggiori opportunità di successo. Per i professionisti la cura delle proprie competenze è fondamentale per migliorare le proprie prestazioni così come per mantenere una posizione competitiva sul mercato, anche in considerazione della crescente frequenza con la quale cambiano i contenuti e le modalità con le quali svolgere il lavoro, che richiedono un aggiornamento continuo così come un accrescimento della capacità creativa⁴.

La formazione continua è un elemento indispensabile per garantire la crescita professionale ed è effettuata in maniera frequente dal 28,2% dei professionisti e qualche volta dal 37%, con un'incidenza più elevata per l'area giuridica (il 91,6% l'effettua spesso o qualche volta), l'area socio-sanitaria (87,1%), l'area economica (81,8%). Al contrario, alcune professioni hanno scarse opportunità di formazione, come quelle della cultura e spettacolo (effettuata spesso o qualche volta dal 36,8% dei rispondenti) e dell'informazione e editoria (29%). Nei quali l'aggiornamento non è necessariamente legato all'evoluzione legislativa o di pratica medica, che sembrano renderlo quasi obbligatorio, la formazione sembra cadere in secondo piano, mostrando soprattutto in questi ambiti la necessità di sviluppare un'azione collettiva di rappresentanza, contrattazione e costituzione di fondi specifici.

NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA PROFESSIONE LE CAPITA DI PARTECIPARE AD ATTIVITA' FORMATIVE?				
	Spesso	Qualche volta	Raramente	Mai
Area giuridica	71.5	20.1	6.7	1.7
Area economica	44.8	37.0	10.4	7.8
Area gestionale amminis.	23.8	37.8	21.7	16.8
Area tecnica	22.8	41.7	18.7	16.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	63.4	23.7	10.8	2.2
Cultura e spettacolo	10.5	26.3	20.0	43.2
Informazione ed editoria	4.0	25.0	18.5	52.4
Interpreti e traduttori	22.2	41.1	25.0	11.7
Docenti ed educatori	41.7	30.6	13.9	13.9
Ricercatori	41.7	29.2	16.7	12.5
Operai, artigiani e basse qualifiche	.	48.1	14.8	37.0
TOTALE	28.2	37.0	18.4	16.4

L'accesso ai corsi pubblici è uno strumento ampiamente utilizzato dalla metà dei professionisti (nel 57,4% dei casi) ma ancora un terzo di loro (29,4%) non riesce a fruirne.

⁴ S. Peneforte, "Formazione e marketing", in Deiana A. e Paneforte S., *Il futuro delle associazioni professionali*, Milano, Gruppo 24 Ore, 2010.

LE CAPITA DI AVERE DIFFICOLTA' DI ACCESSO ALLA FORMAZIONE PUBBLICA?				
	Mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre
Area giuridica	39.8	24.4	17.1	18.7
Area economica	44.9	15.7	11.2	28.1
Area gestionale amminis.	31.4	8.1	16.3	44.2
Area tecnica	23.8	11.8	17.5	47.0
Area socio-sanitaria e assistenziale	23.9	18.3	19.7	38.0
Cultura e spettacolo	32.7	7.7	11.5	48.1
Informazione ed editoria	35.9	14.1	20.3	29.7
Interpreti e traduttori	29.5	11.2	11.2	48.1
Docenti ed educatori	41.7	8.3	0	50.0
Ricercatori	14.3	28.6	14.3	42.9
Operai, artigiani e basse qualifiche	16.7	8.3	50.0	25.0
TOTALE	29.4	13.2	15.8	41.6

1.6 La valutazione del proprio lavoro

Negli ultimi tre decenni nei Paesi del capitalismo avanzato sono accaduti dei profondi mutamenti economici e sociali che hanno comportato un aumento della flessibilità all'interno dei processi produttivi di beni e servizi⁵. In particolare, l'orientamento verso la flessibilità si è sviluppato su quattro differenti livelli: 1) tra le aziende; 2) tra l'azienda e i lavoratori; nell'organizzazione del lavoro considerando sia i tempi di lavoro (3) che le modalità e le funzioni (4)⁶. Di conseguenza, i confini organizzativi dell'impresa tendono a diventare sempre più sfumati (caratterizzati da "un continuum" tra dentro e fuori), le organizzazioni piramidali vengono gradualmente sostituite da legami più orizzontali e il lavoro per progetto tende a sostituire il "posto fisso"⁷.

La flessibilità si è però accompagnata a una diminuzione delle opportunità per il lavoratore di avere una discreta autonomia e un certo margine decisionale nell'organizzazione del lavoro, per cui egli ha una ridotta capacità di controllo rispetto, ad esempio, agli obiettivi di produzione, al carico di lavoro, alle scadenze, che sono imposte dalla direzione aziendale, dai nodi centrali che governano le filiere e dal mercato⁸. Il mix tra l'intensificazione del lavoro e la diminuzione dell'autonomia e del controllo sul proprio lavoro, è uno dei i fattori di rischio organizzativi più pericolosi per la salute fisica e psicologica, come testimoniato da numerose indagini⁹.

⁵ Sulle trasformazioni del mondo del lavoro e le tendenze dei processi di ristrutturazione aziendale, cfr.: Huws U., Dahlmann S., Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A., Ramioul M., Geurts K., *Value chain restructuring in Europe in a global economy*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, 2009. Sull'intensificazione e flessibilizzazione dei processi di lavoro in Europa, cfr. inoltre: Parent-Thirion A., Fernández Macías E., Hurley J., Vermeylen G., *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland, 2007.

⁶ Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A., Gavroglou S., *Value chain restructuring and company strategies to reach flexibility*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, 2008.

⁷ Antonelli C. (a cura di), *Le professioni per l'impresa. Caratteri distintivi, fattori di successo e testimonianze*, Milano, Franco Angeli, 2009.

⁸ Di Nunzio D., Hohnen P., Hasle P., Torvatn H., Øyum L., *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life. Psychosocial risks*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U. Leuven, 2009.

⁹ Tra le numerose ricerche sul rapporto tra salute, intensità del lavoro e autonomia, ricordiamo: Karasek R., 'Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign', in *Administrative science quarterly*,

D'altra parte, è però da considerare che lo sviluppo dell'economia di rete comporta oltre che dei nuovi rischi anche delle nuove opportunità, in particolare considerando la società della conoscenza che fa della capacità di costruire dei network dinamici una delle caratteristiche fondamentali per implementare lo sviluppo e la condivisione dei saperi, favorendo la propensione all'innovazione e l'intraprendenza degli individui e dei gruppi di lavoro¹⁰.

Di seguito, cercheremo di percorrere questi temi propri dell'organizzazione del lavoro attraverso l'analisi dei risultati di ricerca.

1.6.1. L'intensità del lavoro

La media di ore lavorate è elevata, pari a 8,7 ore al giorno, con un orario al di sotto di questa media solamente per le professioni dell'area socio-sanitaria (7,5 ore) e tra i docenti ed educatori (6,9 ore), a causa della maggiore incidenza del lavoro part-time.

MEDIAMENTE QUANTE ORE LAVORA AL GIORNO?						
	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Area giuridica	222	9.1	1.8	2	9	15
Area economica	174	9.1	2.2	3	9.5	20
Area gestionale amminis.	166	8.8	2.2	1	9	16
Area tecnica	1048	9.1	2	1	9	16
Area socio-sanitaria e assistenziale	111	7.5	2.9	1	8	14
Cultura e spettacolo	102	8.7	2.6	2	8	15
Informazione ed editoria	135	8.4	2.3	3	8	18
Interpreti e traduttori	546	8.0	2.1	1	8	18
Docenti ed educatori	38	6.9	3.1	2	6	18
Ricercatori	22	9.0	1.8	5	9.5	12
Operai, artigiani e basse qualifiche	30	9.2	1.9	4	9.5	12
TOTALE	2594	8.7	2.2	1	9	20

L'intensità del lavoro sembra distribuirsi in maniera trasversale rispetto alle classi generazionali, ad eccezione della fase iniziale (meno di 24 anni), per cui sui giovanissimi gravano gli orari di lavoro più pesanti.

n°24, 1979, pp. 285-308; Karasek R. and Theorell T., *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*, Basic Books, New York, 1991; Dhondt S., Kraan K. & Van Sloten G., *Work organisation, technology and working conditions*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.

¹⁰ Rullani E., *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Roma, Carocci, 2004.

AUTONOMI: MEDIA DELLE ORE DI LAVORO AL GIORNO PER CLASSE DI ETÀ						
	n	media	dev. std.	min	mediana	max
15-24	9	8.9	2.7	6	9	14
25-34	448	8.7	2.1	2	9	18
35-44	680	8.6	2.2	2	9	18
45-54	487	8.7	2.1	1	9	16
>54	205	8.7	2.4	1	9	16
TOTALE	1829	8.7	2.2	1	9	18

La distribuzione per genere evidenzia che, da un lato, seppure esiste una maggiore presenza di part-time tra le donne la condizione femminile si caratterizza comunque per un notevole impegno temporale (8,1 ore di media giornaliera), dall'altro persiste una maggiorazione dell'impegno temporale sugli uomini, che arrivano a un notevole sovraccarico giornaliero (9,1 ore).

AUTONOMI: MEDIA DELLE ORE DI LAVORO AL GIORNO PER GENERE						
	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Femmina	774	8.1	2.2	1	8	18
Maschio	1058	9.1	2.1	1	9	16
TOTALE	1832	8.7	2.2	1	9	18

L'intensità del lavoro per i professionisti è notevole: considerando i livelli più elevati, di chi ha risposto "spesso" o "quasi sempre", hanno scadenze rigide e strette l'81% dei professionisti, così come il 66,6% sostiene un ritmo di lavoro eccessivo e il 37,6% non ha abbastanza tempo per terminare i propri compiti.

NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA PROFESSIONE LE CAPITA DI AVERE SCADENZE RIGIDE:				
	Mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre
Area giuridica	.	6.5	42.6	50.9
Area economica	0.7	17.4	37.7	44.2
Area gestionale amminis.	2.2	18.2	51.8	27.7
Area tecnica	0.7	22.3	46.7	30.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	4.6	32.2	40.2	23.0
Cultura e spettacolo	3.2	20.2	37.2	39.4
Informazione ed editoria	.	13.3	32.5	54.2
Interpreti e traduttori	0.2	11.0	32.5	56.3
Docenti ed educatori	14.7	20.6	35.3	29.4
Ricercatori	4.2	25.0	29.2	41.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	3.8	23.1	42.3	30.8
TOTALE	1.1	17.9	41.2	39.8

NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA PROFESSIONE LE CAPITA DI SOSTENERE UN RITMO DI LAVORO ECCESSIVO:				
	Mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre
Area giuridica	2.4	28.4	47.9	21.3
Area economica	2.2	29.0	38.4	30.4
Area gestionale amminis.	3.6	40.9	32.1	23.4
Area tecnica	1.7	33.8	41.9	22.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	6.9	32.2	39.1	21.8
Cultura e spettacolo	4.3	33.0	39.4	23.4
Informazione ed editoria	2.5	29.2	38.3	30.0
Interpreti e traduttori	0.4	25.4	43.7	30.5
Docenti ed educatori	20.6	38.2	23.5	17.6
Ricercatori	4.2	29.2	50.0	16.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	3.8	23.1	46.2	26.9
TOTALE	2.3	31.2	41.4	25.1

I professionisti che svolgono gli orari più lunghi (fino a quasi dieci ore) sono quelli con i ritmi di lavoro più intensi e , anche, quelli che guadagnano di più. Dunque, non basta lavorare più ore per guadagnare di più ma bisogna farlo anche con una notevole intensità.

AUTONOMI: MEDIA DELLE ORE DI LAVORO AL GIORNO PER RICORRENZA DI UN RITMO DI LAVORO ECCESSIVO						
	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Mai	50	6.5	2.5	2	6	12
Qualche volta	693	7.6	1.9	1	8	14
Spesso	917	9.0	2	2	9	18
Quasi sempre	553	9.8	2.1	1	10	18
TOTALE	2213	8.7	2.2	1	9	18

AUTONOMI: MEDIA DELLE ORE DI LAVORO AL GIORNO PER REDDITO DA LAVORO NETTO (2009)						
	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Meno di 10000 euro	425	8.1	2.7	1	8	18
Da 10000 a 15000 euro	396	8.4	2.1	2	8	16
Da 15000 a 20000	314	8.7	2	3	9	16
Da 20000 a 30000 euro	338	9.1	1.8	3	9	16
Più di 30000 euro	315	9.3	1.9	1	10	15
Non indica	51	8.7	2.4	2	9	14
TOTALE	1839	8.7	2.2	1	9	18

L'elevato numero di ore lavorate così come l'intensità dei ritmi e dovuta alle difficoltà di contrattare la propria situazione con il committente e dagli orientamenti del mercato. D'altra parte se un lavoratore autonomo se non lavora non guadagna e, dunque, è il sovraccarico di ore lavorative è anche dovuto alle scarse tutele di questi lavoratori, che non aiutano la salvaguardia della propria salute¹¹.

1.6.2. La difficile autonomia

L'indagine evidenzia la forte dicotomia tra l'autonomia come scelta e l'autonomia come necessità che, pur con alcune differenze nella distribuzione, caratterizza i lavoratori autonomi in maniera trasversale per tutte le professioni. Inoltre, emerge che l'autonomia come necessità non è rinvenuta nell'imposizione di un datore quanto, nella maggior parte dei casi, nella struttura stessa del mercato: la condizione di lavoratore autonomo è una scelta per il 44,9% del campione mentre è l'unico modo di lavorare nel mercato per il 46,6%, solo per l'8,5% è stato esplicitamente richiesto dal datore di lavoro.

L'incidenza di chi vive l'autonomia come una condizione inevitabile propria del mercato oscilla tra il 41,9% dell'area economica e il 63,3% dell'area cultura e spettacolo; i rispondenti che vivono l'autonomia come una vera e propria costrizione imposta dal datore oscillano tra il 3,5% di chi sta nell'area giuridica e il 27,3% dei ricercatori.

PERCHE' LAVORA IN MODO AUTONOMO?			
	Per mia scelta, preferisco lavorare autonomamente	Mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro/committente	Perché è l'unico modo di lavorare in questo mercato
Area giuridica	54.3	3.5	42.2
Area economica	47.9	10.2	41.9
Area gestionale amminis.	38.7	18.0	43.3
Area tecnica	47.1	9.8	43.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	36.4	10.3	53.3
Cultura e spettacolo	30.5	6.3	63.2
Informazione ed editoria	24.2	12.9	62.9
Interpreti e traduttori	50.5	2.5	47.0
Docenti ed educatori	22.9	17.1	60.0
Ricercatori	22.7	27.3	50.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	30.0	3.3	66.7
TOTALE	44.9	8.5	46.6

I professionisti lavorano con una discreta autonomia nei tempi di lavoro: una presenza regolare presso la sede del proprio committente è richiesta nel 29,6% dei casi e per lo più non si lega alla stipulazione di un orario di lavoro giornaliero tra le parti, che riguarda solo il 24,4% dei professionisti.

¹¹ Pedersini R., "intervento" in Imola D. (a cura di), *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Roma, Ediesse, 2011.

Grado di autonomia nell'orario di lavoro						
	DEVE GARANTIRE LA PRESENZA REGOLARE PRESSO LA SEDE DEL COMMITTENTE PRINCIPALE?		HA CONCORDATO UN ORARIO GIORNALIERO DI LAVORO?		UTILIZZA MEZZI O STRUMENTI O STRUTTURE AZIENDALI?	
	Si	No	Si	No	Si	No
Area giuridica	29.1	70.9	17.3	82.7	30.5	69.5
Area economica	33.1	66.9	19.8	80.2	42.3	57.7
Area gestionale amminis.	33.7	66.3	29.7	70.3	53.6	46.4
Area tecnica	37.1	62.9	30.3	69.7	43.3	56.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	56.6	43.4	59.3	40.7	63.7	36.3
Cultura e spettacolo	28.4	71.6	22.2	77.8	40.6	59.4
Informazione ed editoria	22.2	77.8	21.6	78.4	32.8	67.2
Interpreti e traduttori	4.6	95.4	6.7	93.3	9.9	90.1
Docenti ed educatori	57.9	42.1	60.5	39.5	68.4	31.6
Ricercatori	70.8	29.2	25.0	75.0	91.7	8.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	56.7	43.3	30.0	70.0	63.3	36.7
TOTALE	29.6	70.4	24.4	75.6	37.1	62.9

Una minore flessibilità nell'orario di lavoro riguarda le professioni dell'area socio-sanitaria e i docenti ed educatori che, rispettivamente, nel 59,3% e nel 60,5% dei casi hanno stipulato un accordo sull'orario.

Tra i professionisti due su tre (62,9%) utilizzano mezzi e strumenti propri, mostrando ancora una volta il forte carattere di autonomia di questi lavoratori.

Però, l'autonomia nell'organizzazione del lavoro è limitata da una ridotta capacità di controllo rispetto alle possibilità di contrattazione con i committenti.

I professionisti pur svolgendo un lavoro autonomo vivono un forte grado di disparità nella relazione con i propri committenti, per cui il 58,4% di loro dichiara una possibilità pessima o insufficiente di riuscire a contrattare le condizioni di lavoro e questo avviene in maniera trasversale ai gruppi professionali, con delle difficoltà maggiori per chi lavora nell'informazione ed editoria (72,2%).

POSSIBILITA' DI CONTRATTARE LE CONDIZIONI DI LAVORO (da 1 a 10)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Area giuridica	9.7	12.7	8.5	10.3	15.2	13.9	12.1	13.3	3.0	1.2
Area economica	18.9	9.8	12.9	6.1	15.9	12.9	10.6	7.6	2.3	3.0
Area gestionale amminis.	14.3	6.8	14.3	8.3	9.0	13.5	14.3	12.8	1.5	5.3
Area tecnica	7.4	9.0	12.9	11.1	17.5	14.3	12.0	10.3	3.1	2.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	15.3	11.8	9.4	16.5	14.1	9.4	8.2	5.9	2.4	7.1
Cultura e spettacolo	12.0	5.4	16.3	10.9	18.5	14.1	13.0	4.3	3.3	2.2
Informazione ed editoria	17.6	14.3	13.4	10.9	16.0	10.9	7.6	7.6	0.8	0.8
Interpreti e traduttori	3.9	9.8	12.9	12.4	14.1	16.7	15.1	10.6	2.9	1.6
Docenti ed educatori	27.3	9.1	21.2	3.0	6.1	9.1	6.1	9.1	3.0	6.1
Ricercatori	21.7	4.3	13.0	8.7	17.4	21.7	.	4.3	.	8.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	20.0	12.0	16.0	.	12.0	20.0	4.0	4.0	4.0	8.0
TOTALE	9.6	9.6	12.8	10.8	15.6	14.4	12.1	9.9	2.7	2.6

A un professionista su cinque (22,7% dei casi) capita spesso di svolgere dei lavori poco coerenti con la propria professione e ad una gran parte (41,8%) capita qualche volta. Questo accade in maniera trasversale alle diverse professioni con dei picchi pi alti per i lavoratori della cultura e spettacolo, dove capita spesso ad uno su tre. Questo dimostra, da un altro punto di vista, le difficoltà che hanno i professionisti nel contrattare singolarmente la propria condizione con il committente.

LE CAPITA DI SVOLGERE LAVORI POCO COERENTI CON LA SUA PROFESSIONE?				
	Mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre
Area giuridica	43.1	36.3	16.3	4.4
Area economica	39.0	34.6	16.9	9.6
Area gestionale amminis.	33.1	43.6	15.0	8.3
Area tecnica	30.5	46.5	17.4	5.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	40.7	31.4	16.3	11.6
Cultura e spettacolo	24.4	42.2	15.6	17.8
Informazione ed editoria	31.9	41.2	21.0	5.9
Interpreti e traduttori	45.6	38.1	10.0	6.3
Docenti ed educatori	29.0	48.4	12.9	9.7
Ricercatori	39.1	39.1	17.4	4.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	12.5	41.7	25.0	20.8
TOTALE	35.6	41.8	15.6	7.1

Rispetto alla filiera lavorativa, il ricorso a intermediari è giudicato come un elemento che provoca degli impatti negativi sulle condizioni di lavoro per la maggior parte dei professionisti (62,3%).

L'autonomia professione non garantisce l'opportunità di conciliare il proprio percorso esistenziale con quello professionale, visto che la metà dei rispondenti (53,6%) dichiara che è molto difficile progettare di avere un figlio e ancora uno su tre dichiara che è abbastanza difficile. Del resto, la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare risulta ardua per la quasi totalità dei professionisti (81,6%).

QUANTO E' DIFFICILE CONCILIARE I TEMPI DI LAVORO CON I CARICHI FAMILIARI?				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Area giuridica	1.2	9.3	27.3	62.1
Area economica	7.7	14.6	22.3	55.4
Area gestionale amminis.	4.0	23.2	31.2	41.6
Area tecnica	1.4	13.7	37.7	47.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	3.5	10.5	38.4	47.7
Cultura e spettacolo	4.8	19.0	31.0	45.2
Informazione ed editoria	1.7	21.7	27.0	49.6
Interpreti e traduttori	4.1	17.4	41.2	37.3
Docenti ed educatori	3.2	22.6	32.3	41.9
Ricercatori	.	35.0	30.0	35.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	.	12.5	50.0	37.5
TOTALE	2.8	15.7	35.5	46.1

Le difficoltà di conciliazione sono da iscrivere nelle più ampie difficoltà che hanno i professionisti di potere accedere ai servizi pubblici (nell'81,7% dei casi) a dimostrazione delle generali carenze del supporto sociale nei confronti di questi lavoratori.

QUANTO E' DIFFICILE ACCEDERE AI SERVIZI PUBBLICI?				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Area giuridica	2.0	11.6	28.6	57.8
Area economica	9.2	14.3	29.4	47.1
Area gestionale amminis.	5.0	16.8	25.7	52.5
Area tecnica	4.6	13.4	30.6	51.4
Area socio-sanitaria e assistenziale	2.5	13.9	38.0	45.6
Cultura e spettacolo	5.5	16.4	23.3	54.8
Informazione ed editoria	3.9	7.8	30.4	57.8
Interpreti e traduttori	4.6	15.7	23.5	56.2
Docenti ed educatori	3.7	7.4	29.6	59.3
Ricercatori	.	13.3	20.0	66.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	5.3	10.5	47.4	36.8
TOTALE	4.6	13.7	28.7	53.0

Le donne sono quelle che più denunciano le difficoltà nella conciliazione, ma anche l'incidenza tra gli uomini è elevata (rispettivamente, è molto difficile per il 50% delle donne e il 43% degli uomini).

AUTONOMI: DIFFICOLTA' DI CONCILIAZIONE PER GENERE				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Femmina	2.0	15.2	33.3	49.5
Maschio	3.0	17.0	36.6	43.4
TOTALE	2.6	16.2	35.2	46.0

1.9 L'opzione "exit": tra cambiare professione e spinte migratorie

La condizione difficile di lavoro spinge dunque a cercare delle alternative, anche radicali. Tra i professionisti si registra un'alta propensione all'emigrazione: due su tre (63,4%) sarebbero disposti a cambiare città per migliorare la propria condizione e, sempre due su tre (63,7%) sarebbero disposti anche ad andare all'estero.

PER MIGLIORARE LE SUE CONDIZIONI DI LAVORO SAREBBE DISPOSTO A:								
	cambiare professione		cambiare città		andare all'estero		lavorare come dipendente	
	Sì	NO	Sì	NO	Sì	NO	Sì	NO
Area giuridica	58.2	41.8	68.4	31.6	54.0	46.0	66.7	33.3
Area economica	60.2	39.8	61.1	38.9	52.8	47.2	52.2	47.8
Area gestionale amminis.	54.1	45.9	61.8	38.2	61.5	38.5	62.8	37.2
Area tecnica	42.4	57.6	66.3	33.7	65.1	34.9	64.4	35.6
Area socio-sanitaria e assistenziale	22.5	77.5	52.5	47.5	46.1	53.9	74.7	25.3
Cultura e spettacolo	29.4	70.6	75.3	24.7	78.4	21.6	64.1	35.9
Informazione ed editoria	41.9	58.1	69.4	30.6	69.2	30.8	69.7	30.3
Interpreti e traduttori	25.7	74.3	56.0	44.0	67.1	32.9	48.9	51.1
Docenti ed educatori	39.3	60.7	58.6	41.4	61.5	38.5	70.6	29.4
Ricercatori	52.6	47.4	76.2	23.8	71.4	28.6	83.3	16.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	50.0	50.0	40.9	59.1	56.5	43.5	65.4	34.6
TOTALE	40.6	59.4	63.4	36.6	63.7	36.3	61.3	38.7

È sempre considerando le difficili condizioni rinvenute, che meglio si può comprendere la scelta di tanti professionisti (il 61,3%) che sarebbero disposti a lavorare come dipendente. L'accettazione di una maggiore subordinazione in cambio di maggiori tutele non è tanto dovuta a una scarsa propensione all'autonomia ma per le drammatiche condizioni di lavoro che essi denunciano, tanto da spingerli anche a cambiare mestiere, città o, addirittura, espatriare.

1.10 Le difficoltà economiche

Ovviamente, il reddito è un fattore influente nel determinare una minore o maggiore soddisfazione, e l'incidenza di chi cambierebbe professione sale tra i redditi più bassi: cambierebbe professione il 48,5% di chi guadagna meno di 10.000 euro contro il 22,9% di chi ne guadagna più di 30.000.

AUTONOMI: DISPONIBILITA' A CAMBIARE PROFESSIONE PER REDDITO DA LAVORO NETTO (2009)		
	Si	NO
Meno di 10000 euro	48.5	51.5
Da 10000 a 15000 euro	44.4	55.6
Da 15000 a 20000	40.3	59.7
Da 20000 a 30000 euro	36.4	63.6
Più di 30000 euro	30.5	69.5
Non indica	22.9	77.1
TOTALE	40.0	60.0

Per la maggior parte dei professionisti (71,2%) il compenso è definito in anticipo e legato al tipo di prestazione, quasi un lavoratore su cinque (18,2%) ha una paga basata sulle ore di lavoro svolte e solo per una piccola parte (il 10,5%) la paga è basata sui risultati raggiunti. Una quota maggiore di professionisti pagati sui risultati raggiunti è presente nell'area economica (34,8%), in quella giuridica (24,1%), in quella gestionale amministrativa (20,8%).

NEGLI ULTIMI DUE ANNI I SUOI COMPENSI SI SONO BASATI SOPRATTUTTO:			
	Su un compenso definito, legato al tipo di prestazione=	Sulla quantità di tempo lavorato (paga oraria/giornate lavorative)	Sui risultati raggiunti (a percentuale)
Area giuridica	72.2	3.8	24.1
Area economica	60.4	4.9	34.8
Area gestionale amminis.	58.4	20.8	20.8
Area tecnica	66.8	24.6	8.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	52.9	35.6	11.5
Cultura e spettacolo	80.4	14.4	5.2
Informazione ed editoria	89.3	8.2	2.5
Interpreti e traduttori	86.2	11.8	2.1
Docenti ed educatori	56.8	40.5	2.7
Ricercatori	100.0	.	.
Operai, artigiani e basse qualifiche	50.0	34.6	15.4
TOTALE	71.2	18.2	10.5

Seppure per la maggior parte i compensi siano prestabiliti al di là dell'orario e della performance, nel 41,85 dei casi essi sono erogati con cadenze incerte e irregolari, solo per il 33,1% i compensi sono dati mensilmente oppure a cadenza regolare e per il 25,1% sono dati a fine contratto o alla consegna del lavoro. L'irregolarità nei pagamenti, seppur trasversale, è particolarmente intensa tra le professioni giuridiche (nel 63,95 dei casi), in quelle dell'area tecnica (43,4%) e nella cultura e spettacolo (53,9%).

NEGLI ULTIMI DUE ANNI I SUOI COMPENSI SONO STATI EROGATI PREVALENTEMENTE:			
	Mensilmente o comunque con cadenza regolare	Con cadenze incerte o irregolari	A fine contratto/ consegna del lavoro
Area giuridica	24.1	63.9	12.0
Area economica	51.7	38.5	9.8
Area gestionale amminis.	48.5	34.5	17.0
Area tecnica	33.2	43.4	23.4
Area socio-sanitaria e assistenziale	50.0	35.7	14.3
Cultura e spettacolo	13.7	53.9	32.4
Informazione ed editoria	36.0	36.0	27.9
Interpreti e traduttori	24.4	33.8	41.8
Docenti ed educatori	36.8	36.8	26.3
Ricercatori	58.3	29.2	12.5
Operai, artigiani e basse qualifiche	26.7	53.3	20.0
TOTALE	33.1	41.8	25.1

Nella media, nel 2009 il reddito netto annuale è stato inferiore a 10.000 euro per il 23% dei professionisti, tra 10.000 e 15.000 per il 21,6%, tra 15.000 e 20.000 per il 17%, tra 20.000 e 30.000 il 18,5% e più di 30.000 il 17,2%. Dunque, le entrate economiche seguono un'ampia variabilità sia tra i gruppi professionali che al loro interno. In generale, i redditi più bassi si registrano nelle professioni della cultura e spettacolo (il 64,5% ha meno di 15.000 euro netti annuali), nell'informazione ed editoria (59,6%), tra gli interpreti e traduttori (50,1%), i docenti ed educatori (67,8%), i ricercatori (52,6%), i lavoratori a bassa qualifica (50%).

A QUANTO AMMONTAVA IL SUO REDDITO DA LAVORO NETTO NEL 2009?						
	Meno di 10000 euro	Da 10000 a 15000 euro	Da 15000 a 20000	Da 20000 a 30000 euro	Più di 30000 euro	Non indica
Area giuridica	30.9	12.2	13.7	20.9	19.4	2.9
Area economica	11.0	18.0	13.0	30.0	24.0	4.0
Area gestionale amminis.	12.8	23.1	18.8	22.2	22.2	0.9
Area tecnica	19.0	21.4	16.7	19.9	21.3	1.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	21.9	17.2	23.4	14.1	20.3	3.1
Cultura e spettacolo	40.8	23.7	11.8	9.2	10.5	3.9
Informazione ed editoria	35.4	24.2	17.2	14.1	5.1	4.0
Interpreti e traduttori	26.0	24.1	19.4	15.0	10.8	4.7
Docenti ed educatori	35.5	32.3	16.1	3.2	3.2	9.7
Ricercatori	26.3	26.3	5.3	21.1	21.1	.
Operai, artigiani e basse qualifiche	30.0	20.0	20.0	30.0	.	.
TOTALE	23.0	21.6	17.0	18.5	17.2	2.9

Considerando l'associazione tra il reddito e il regime contrattuale di lavoro, si osserva che i redditi più bassi sono soprattutto quelli delle collaborazioni occasionali e delle partite IVA a contribuzione minima, insieme ovviamente ai tirocini, i praticantati e gli stage. I redditi più elevati sono dichiarati con maggiore frequenza da chi opera in associazione in partecipazione o partite IVA a regime normale, mentre i contratti a progetti hanno una elevata variabilità dal punto di vista dei compensi.

AUTONOMI: REGIME DI LAVORO (2010) PER REDDITO DA LAVORO NETTO (2009)						
	Meno di 10000 euro	Da 10000 a 15000 euro	Da 15000 a 20000	Da 20000 a 30000 euro	Più di 30000 euro	Non indica
Collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.)	19.4	25.8	12.9	25.8	9.7	6.5
Collaborazione occasionale/lettera di incarico (Ritenuta d'acconto)	62.2	18.5	6.7	5.2	3.7	3.7
Lavoro a progetto	18.6	37.2	23.3	9.3	9.3	2.3
Associazione in partecipazione	13.8	20.7	17.2	6.9	34.5	6.9
Attività individuale con Partita IVA a regime normale	10.6	14.9	18.8	24.7	28.8	2.2
Attività individuale con Partita IVA a regime di contribuzione minima	34.4	31.5	18.4	12.2	1.4	2.1
Attività di impresa con Partita IVA	11.7	23.4	15.6	27.3	16.9	5.2
Socio di cooperativa o società	20.7	37.9	3.4	24.1	13.8	.
Cessione diritti di autore	36.1	26.8	17.5	8.2	5.2	6.2
Stage	50.0	50.0
Pratica professionale	29.5	11.4	13.6	20.5	20.5	4.5
Tirocinio	100.0
TOTALE	22.7	21.7	17.3	18.4	17.1	2.9

L'attesa del pagamento è una difficoltà ampiamente riscontrata, difatti ben il 60,1% aspetta spesso più di 60 giorni dopo l'emissione della fattura per ricevere il pagamento¹².

LE CAPITA DI EMETTERE FATTURA E ASPETTARE PIU' DI 60 GIORNI?				
	Mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre
Area giuridica	15.5	21.4	32.1	31.0
Area economica	30.7	21.9	23.4	24.1
Area gestionale amminis.	27.4	27.4	16.3	28.9
Area tecnica	12.3	26.5	26.1	35.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	25.9	35.3	20.0	18.8
Cultura e spettacolo	4.3	23.9	31.5	40.2
Informazione ed editoria	25.2	31.9	12.6	30.3
Interpreti e traduttori	4.9	23.9	33.8	37.3
Docenti ed educatori	22.6	22.6	32.3	22.6
Ricercatori	18.2	45.5	9.1	27.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	12.0	16.0	36.0	36.0
TOTALE	14.1	25.9	26.8	33.3

¹² A questo riguardo da più parti si propone di definire dei tempi certi di pagamento e le penali in caso di abuso, come nella "Carta dei diritti dei professionisti" presentata dalla Cgil e nello "Statuto dei Lavori Autonomi" presentato dal Partito Democratico.

La discontinuità occupazionale crea dei notevoli problemi anche per l'accesso al credito, per cui il 71,2% dichiara di avere delle difficoltà in questo.

LE CAPITA DI AVERE DIFFICOLTA' DI ACCESSO AL CREDITO?				
	Mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre
Area giuridica	26.6	29.0	24.2	20.2
Area economica	35.0	30.8	17.5	16.7
Area gestionale amminis.	22.3	25.9	23.2	28.6
Area tecnica	28.2	23.4	23.5	24.9
Area socio-sanitaria e assistenziale	36.8	31.6	18.4	13.2
Cultura e spettacolo	19.7	19.7	15.5	45.1
Informazione ed editoria	30.4	21.7	18.5	29.3
Interpreti e traduttori	31.7	33.2	15.1	19.9
Docenti ed educatori	36.4	9.1	18.2	36.4
Ricercatori	25.0	33.3	8.3	33.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	12.0	28.0	32.0	28.0
TOTALE	28.9	26.5	20.6	24.1

Poiché per molti le opportunità di guadagno non sono elevate e la discontinuità occupazionale è rilevante, il ricorso all'aiuto dei genitori diviene una forma di necessario ammortizzatore sociale: solamente la metà (il 46,2%) non ha degli aiuti mentre il 35,1% li ha qualche volta e uno su cinque (18,1%) spesso. Così, in mancanza di un adeguato sistema di ammortizzatori sociali il peso delle protezioni è scaricato sulle famiglie, comportando da un lato un impoverimento non solo dei professionisti ma anche dei nuclei che li supportano, dall'altro favorendo chi ha le opportunità famigliari di reddito a discapito di chi non può disporne, inficiando la mobilità sociale.

PER FAR FRONTE ALLE SPESE RICORRE ALL'AIUTO DELLA SUA FAMIGLIA DI ORIGINE?			
	Sì, spesso	Sì, qualche volta	Mai
Area giuridica	27.3	33.1	39.6
Area economica	18.0	35.0	47.0
Area gestionale amminis.	11.1	34.2	54.7
Area tecnica	17.8	35.4	46.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	17.2	29.7	53.1
Cultura e spettacolo	26.3	34.2	39.5
Informazione ed editoria	15.2	46.5	38.4
Interpreti e traduttori	18.9	33.4	47.7
Docenti ed educatori	32.3	22.6	45.2
Ricercatori	10.5	26.3	63.2
Operai, artigiani e basse qualifiche	20.0	65.0	15.0
TOTALE	18.7	35.1	46.2

Questo anche perché le difficoltà economiche sono diffuse e un professionista su tre “arriva alla fine del mese” con molte difficoltà (34,2%) mentre solo un professionista su quattro (24,1%) non ne incontra.

COME RIESCE LA SUA FAMIGLIA AD ARRIVARE A FINE MESE?				
	Con grande difficoltà	Con difficoltà	Con qualche difficoltà	Senza alcuna difficoltà
Area giuridica	13.7	21.6	39.6	25.2
Area economica	16.0	18.0	42.0	24.0
Area gestionale amminis.	17.9	21.4	38.5	22.2
Area tecnica	18.1	17.7	41.1	23.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	7.8	15.6	50.0	26.6
Cultura e spettacolo	30.3	22.4	32.9	14.5
Informazione ed editoria	18.2	22.2	42.4	17.2
Interpreti e traduttori	9.3	16.2	44.2	30.2
Docenti ed educatori	16.1	19.4	45.2	19.4
Ricercatori	5.3	5.3	57.9	31.6
Operai, artigiani e basse qualifiche	35.0	30.0	30.0	5.0
TOTALE	15.9	18.3	41.7	24.1

E la crisi ha avuto un certo impatto sulle loro condizioni di vita, visto che per la maggior parte la condizione economica familiare nell’ultimo anno è peggiorata, “di poco” (29,4%) o “sensibilmente” (30,4%), anche qua in maniera trasversale tra i diversi gruppi professionali.

COME E' CAMBIATA LA CONDIZIONE ECONOMICA DELLA SUA FAMIGLIA RISPETTO AD UN ANNO FA?					
	E' migliorata sensibilmente	E' migliorata di poco	E' rimasta stabile	E' peggiorata di poco	E' peggiorata sensibilmente
Area giuridica	4.3	12.9	22.3	33.8	26.6
Area economica	2.0	11.0	28.0	30.0	29.0
Area gestionale amminis.	0.9	12.0	22.2	29.9	35.0
Area tecnica	1.4	10.1	22.2	30.9	35.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	1.6	10.9	31.3	31.3	25.0
Cultura e spettacolo	1.3	10.5	19.7	28.9	39.5
Informazione ed editoria	2.0	12.1	27.3	22.2	36.4
Interpreti e traduttori	3.7	13.0	38.6	27.0	17.7
Docenti ed educatori	3.2	9.7	38.7	19.4	29.0
Ricercatori	5.3	10.5	15.8	31.6	36.8
Operai, artigiani e basse qualifiche	.	.	25.0	25.0	50.0
TOTALE	2.2	11.2	26.9	29.4	30.4

1.11. Vantaggi e svantaggi percepiti rispetto al lavoro dipendente

Viste queste difficoltà, non stupisce che la quasi totalità dei professionisti (95,2%) dichiara di avere minori tutele rispetto a chi svolge la medesima professione come dipendente.

La maggioranza dei professionisti ritiene di avere una maggiore autonomia (nell'80,4% dei casi) rispetto a chi fa la medesima professione come dipendente. Però, sembra che gli svantaggi superino di molto i vantaggi, per cui gli autonomi rispetto ai dipendenti ritengono di avere un peggiore trattamento economico (dichiarato nel 59,1% dei casi), una peggiore organizzazione del lavoro (44,1%) e minori opportunità di aggiornamento (40,6%). Questo si traduce in una diffusa percezione (nel 53,4% dei casi) di avere un minore riconoscimento professionale rispetto ai dipendenti.

RISPETTO AI DIPENDENTI CHE SVOLGONO LA SUA PROFESSIONE RITIENE DI AVERE:												
	minori tutele		peggiore trattamento economico		peggiore organizzazione del lavoro		minori opportunità di crescita		minori opportunità di aggiornamento		più oneri fiscali	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Area giuridica	88.2	11.8	56.5	43.5	52.2	47.8	27.3	72.7	17.2	82.8	93.3	6.7
Area economica	92.5	7.5	53.8	46.2	38.9	61.1	28.6	71.4	25.8	74.2	76.0	24.0
Area gestionale amminis.	97.7	2.3	61.2	38.8	37.8	62.2	42.1	57.9	46.3	53.7	83.1	16.9
Area tecnica	95.8	4.2	59.0	41.0	44.7	55.3	34.7	65.3	43.9	56.1	89.5	10.5
Area socio-sanitaria e assistenziale	96.6	3.4	65.3	34.7	47.6	52.4	52.5	47.5	52.4	47.6	87.8	12.2
Cultura e spettacolo	92.7	7.3	64.4	35.6	46.9	53.1	32.4	67.6	42.9	57.1	74.7	25.3
Informazione ed editoria	97.4	2.6	83.7	16.3	58.3	41.7	58.1	41.9	61.7	38.3	67.0	33.0
Interpreti e traduttori	96.8	3.2	51.2	48.8	38.4	61.6	28.6	71.4	36.1	63.9	85.8	14.2
Docenti ed educatori	90.9	9.1	69.0	31.0	40.6	59.4	48.5	51.5	51.6	48.4	72.0	28.0
Ricercatori	91.7	8.3	66.7	33.3	40.9	59.1	45.0	55.0	38.9	61.1	81.3	18.8
Operai, artigiani e basse qualifiche	95.7	4.3	52.4	47.6	47.8	52.2	40.0	60.0	54.2	45.8	82.6	17.4
TOTALE	95.2	4.8	59.1	40.9	44.1	55.9	35.3	64.7	40.6	59.4	85.6	14.4

RISPETTO AI DIPENDENTI CHE SVOLGONO LA SUA PROFESSIONE RITIENE DI AVERE:								
	più autonomia		orario più flessibile		possibilità di detrarre costi		maggiore riconoscimento	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Area giuridica	81.0	19.0	79.6	20.4	79.6	20.4	56.9	43.1
Area economica	77.4	22.6	78.4	21.6	80.3	19.7	53.6	46.4
Area gestionale amminis.	79.7	20.3	82.0	18.0	68.3	31.7	50.8	49.2
Area tecnica	77.9	22.1	81.3	18.7	78.7	21.3	51.1	48.9
Area socio-sanitaria e assistenziale	74.4	25.6	77.9	22.1	82.9	17.1	33.3	66.7
Cultura e spettacolo	81.6	18.4	84.7	15.3	68.3	31.7	43.8	56.3
Informazione ed editoria	72.6	27.4	79.3	20.7	49.5	50.5	27.3	72.7
Interpreti e traduttori	90.0	10.0	94.8	5.2	72.0	28.0	41.9	58.1
Docenti ed educatori	78.1	21.9	68.8	31.3	55.2	44.8	24.1	75.9
Ricercatori	78.3	21.7	78.3	21.7	71.4	28.6	25.0	75.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	68.0	32.0	72.0	28.0	54.2	45.8	36.4	63.6
TOTALE	80.4	19.6	83.5	16.5	74.5	25.5	46.6	53.4

I vantaggi maggiori rispetto al lavoro dipendente sono rinvenuti nei margini maggiori di flessibilità dell'orario di lavoro (per l'80,4% dei casi), nelle maggiori opportunità di crescita (64,7%), nella possibilità di detrarre alcuni costi (74,5%) a cui però si accompagna, controbilanciando, il peso di avere più oneri fiscali (85,6%).

1.12 L'auto-identificazione: "autonomi con scarse tutele"

La maggior parte dei rispondenti si auto identifica come "un libero professionista con scarse tutele" (68,5%), il 10,3% si rappresenta come un "lavoratore autonomo" come a evidenziare lo stato di "non dipendenza", solo il 13,7% si percepisce come "un lavoratore dipendente non regolarizzato" e una minima parte si sente un "libero professionista affermato" (7,5%).

RISPETTO ALLA SUA ATTUALE CONDIZIONE LAVORATIVA SI SENTE MAGGIORMENTE:				
	Un lavoratore dipendente non regolarizzato	Un libero professionista con scarse tutele	Un libero professionista affermato	Un lavoratore autonomo
Area giuridica	10.1	77.4	3.0	9.5
Area economica	14.5	63.0	10.1	12.3
Area gestionale amminis.	21.9	48.2	10.9	19.0
Area tecnica	17.1	67.3	8.2	7.4
Area socio-sanitaria e assistenziale	21.8	63.2	12.6	2.3
Cultura e spettacolo	4.3	81.5	3.3	10.9
Informazione ed editoria	21.7	55.8	7.5	15.0
Interpreti e traduttori	2.7	79.4	6.9	11.0
Docenti ed educatori	32.4	41.2	5.9	20.6
Ricercatori	29.2	54.2	.	16.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	15.4	57.7	.	26.9
TOTALE	13.7	68.5	7.5	10.3

Se consideriamo il discrimine tra costrizione e scelta in rapporto al regime di lavoro, osserviamo che l'autonomia come scelta è quasi esclusivamente riferibile a chi lavora con partita Iva a regime normale (per il 60,4% di loro).

AUTONOMI: REGIME DI LAVORO PER MOTIVO DELL'AUTONOMIA PROFESSIONALE			
	Per mia scelta, preferisco lavorare autonomamente	Mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro/ committente	Perché è l'unico modo di lavorare in questo mercato
Collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.)	0.4	3.9	2.9
Collaborazione occasionale/lettera di incarico (Ritenuta d'acconto)	4.3	4.9	11.7
Lavoro a progetto	1.0	10.8	5.9
Associazione in partecipazione	2.8	0.5	0.7
Attività individuale con Partita IVA a regime normale	60.4	36.9	37.5
Attività individuale con Partita IVA a regime di contribuzione minima	17.3	36.0	26.4
Attività di impresa con Partita IVA	4.7	3.0	3.9
Socio di cooperativa o società	2.1	0.5	1.4
Cessione diritti di autore	3.5	0.5	7.9
Stage	0.2	.	0.1
Pratica professionale	3.3	3.0	1.5
Tirocinio	.	.	0.1
TOTALE	100.0	100.0	100.0

Dunque, per la gran parte dei rispondenti, è forte l'identificazione nella figura del professionista come lavoratore libero ed autonomo, intesa come maniera ottimale di svolgere il proprio lavoro, però c'è anche la consapevolezza di avere delle minori tutele e un minore riconoscimento, mentre d'altra parte i vantaggi percepiti sono molto scarsi.

Certamente, è opportuno sottolineare che in alcuni gruppi professionali la percentuale di chi dichiara di svolgere un lavoro dipendente non regolarizzato è più elevata, soprattutto nell'area gestionale-amministrativa (21,9%), in quella socio-sanitaria (21,8%), nell'informazione ed editoria (21,7%), tra i ricercatori (29,2%) e l'incidenza massima è raggiunta tra i docenti ed educatori. (32,4%). In questo gruppo l'età media è più bassa degli altri (per cui il 45,5% di questo gruppo ha meno di 35 anni) e l'incidenza femminile è maggiore (il 51,8% di questo gruppo sono lavoratrici).

Tra i professionisti "affermati" la presenza è più elevata si riscontra soprattutto nell'area socio-sanitaria, gestionale amministrativa, economica e tecnica. In questo gruppo la componente maschile è prevalente (il 70,5% di loro) e l'età è la più elevata (il 64,3% ha più di 45 anni).

I professionisti "a bassa tutela", infine, sono il gruppo più numeroso e, quindi, fortemente trasversale a tutte le aree professionali e alle classi di età, con l'incidenza più elevata nelle aree della cultura e spettacolo, degli interpreti e dei traduttori e nell'area giuridica.

In sintesi, si prefigura una doppia strategia, che è quella di difendere l'autonomia per la maggior parte dei professionisti, che denuncia la difficoltà nelle tutele e nel riconoscimento professionale, e di regolarizzare la condizione di una parte minore, soprattutto presente in alcuni gruppi professionali.

Questa necessità di tutela e di riconoscimento dei professionisti autonomi si presenta come una drammatica urgenza, poiché ben il 40,6% dei rispondenti sarebbe addirittura disposto a cambiare professione pur di migliorare le proprie condizioni di lavoro, con dei picchi massimi che, emblematicamente, caratterizzano i gruppi ad elevata qualifica, come nell'area giuridica (il 58,2% di loro dichiara che cambierebbe professione), nell'area economica (60,2%), nell'area gestionale-amministrativa (54,1%), tra i ricercatori (52,6%). Questo è un chiaro segnale di una difficoltà nelle condizioni di vita e di lavoro così come dello svilimento che stanno subendo molti lavoratori che svolgono professioni autonome e in generale quelle altamente qualificate nel nostro Paese. Così come, di conseguenza, è un segnale dello svilimento vissuto dal "sapere" all'interno dei processi produttivi, con un rischio di de-qualificazione che appartiene al modello di sviluppo del nostro Paese.

In conclusione, la ricerca mostra che l'autonomia è, per la maggior parte degli intervistati, un valore importante nel definire la propria professione e un bene a cui non si vuole rinunciare.

Eppure, l'autonomia è spesso ostacolata poiché le opportunità di contrattazione sono davvero limitate e i poteri sono squilibrati, in favore dei committenti.

D'altra parte, la difficoltà nella contrattazione non è nemmeno riequilibrata dalle protezioni sociali dei professionisti che sono scarse, pertanto i professionisti acquisiscono i rischi in seguito all'esternalizzazione del lavoro da parte dell'azienda, mentre le tutele sono assenti o insufficienti.

2. I dipendenti

2.1 Le caratteristiche demografiche

Esiste una certa segmentazione in base al genere anche, rispetto agli autonomi, si registra un maggiore equilibrio tra i sessi nelle professioni dell'area economica, giuridica e gestionale-amministrativa.

GENERE		
	Femmina	Maschio
Area giuridica	55.0	45.0
Area economica	53.7	46.3
Area gestionale amministrativa	49.6	50.4
Area tecnica	32.5	67.5
Area socio-sanitaria e assistenziale	22.4	77.6
Cultura e spettacolo	27.3	72.7
Informazione ed editoria	71.9	28.1
Interpreti e traduttori	100.0	.
Docenti ed educatori	72.4	27.6
Ricercatori non specificati	83.3	16.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	58.8	41.2
TOTALE	44.2	55.8

I titoli di studio sono elevati e il 70,9% ha almeno la laurea, anche se questa incidenza è inferiore a quella degli autonomi (79,6%).

TITOLO DI STUDIO					
	Licenza elementare/media inferiore	Diploma di scuola media superiore	Laurea di I livello	Laurea di II livello (o Vecchio Ordinamento, specialistica, magistrale)	Specializzazione/ Dottorato di ricerca/Master di II livello
Area giuridica	.	35.0	5.0	30.0	30.0
Area economica	.	48.1	5.6	29.6	16.7
Area gestionale amministrativa	1.7	32.2	14.9	38.0	13.2
Area tecnica	0.4	27.1	8.6	51.8	12.2
Area socio-sanitaria e assistenziale	.	8.2	16.3	22.4	53.1
Cultura e spettacolo	.	36.4	.	36.4	27.3
Informazione ed editoria	3.1	6.3	12.5	40.6	37.5
Interpreti e traduttori	.	.	.	100.0	.
Docenti ed educatori	.	13.8	3.4	41.4	41.4
Ricercatori non specificati	.	.	.	33.3	66.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	8.8	52.9	11.8	23.5	2.9
TOTALE	1.1	27.9	9.8	41.1	20.0

L'età media è di 37,8 anni, più bassa della media degli autonomi. La distribuzione territoriale segue il medesimo andamento di quella che caratterizza gli autonomi, con una maggiore incidenza nelle regioni del Nord (51,3%).

RIPARTIZIONE			
	NORD	CENTRO	MEZZOGIORNO
Area giuridica	60.0	35.0	5.0
Area economica	55.6	33.3	11.1
Area gestionale amministrativa	57.9	30.6	11.6
Area tecnica	47.8	29.4	22.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	38.8	36.7	24.5
Cultura e spettacolo	63.6	27.3	9.1
Informazione ed editoria	62.5	28.1	9.4
Interpreti e traduttori	33.3	66.7	.
Docenti ed educatori	48.3	13.8	37.9
Ricercatori non specificati	58.3	41.7	.
Operai, artigiani e basse qualifiche	47.1	35.3	17.6
TOTALE	51.3	30.6	18.1

2.2 Le caratteristiche della professione

Dei dipendenti, il 65,7% ha un contratto a tempo indeterminato, mentre la restante parte è nella quasi totalità a tempo determinato. Dei lavoratori a termine, la maggior parte dei contratti ha una durata inferiore a un anno (26,4% da uno a sei mesi e 34,3% da 7 a 12).

CHE TIPO DI RAPPORTO DI LAVORO HA?					
	Lavoro a tempo indeterminato	Lavoro a tempo determinato	Stage	Pratica professionale	Tirocinio
Area giuridica	45.2	48.4	.	6.5	.
Area economica	71.1	26.3	.	1.3	1.3
Area gestionale amministrativa	68.9	28.1	2.4	.	0.6
Area tecnica	67.9	28.5	0.8	2.2	0.6
Area socio-sanitaria e assistenziale	81.8	18.2	.	.	.
Cultura e spettacolo	42.1	52.6	.	5.3	.
Informazione ed editoria	53.5	41.9	4.7	.	.
Interpreti e traduttori	80.0	20.0	.	.	.
Docenti ed educatori	58.7	41.3	.	.	.
Ricercatori non specificati	42.1	57.9	.	.	.
Operai, artigiani e basse qualifiche	53.8	46.2	.	.	.
TOTALE	65.7	31.5	1.0	1.3	0.4

Un dipendente su quattro (27%) ha svolto in passato la sua professione come lavoratore autonomo e la maggioranza lavora nel settore privato (73,6%), come avviene per gli autonomi anche se in questo caso l'incidenza del settore pubblico è più elevata (22,6% contro 15,4%).

LAVORA IN UNA AZIENDA DEL SETTORE:			
	Pubblico	Privato	No profit
	%	%	%
Area giuridica	13.3	80.0	6.7
Area economica	2.6	93.4	3.9
Area gestionale amministrativa	20.5	77.7	1.8
Area tecnica	14.0	83.5	2.5
Area socio-sanitaria e assistenziale	75.0	21.1	3.9
Cultura e spettacolo	15.8	68.4	15.8
Informazione ed editoria	2.4	95.2	2.4
Interpreti e traduttori	20.0	80.0	.
Docenti ed educatori	76.1	13.0	10.9
Ricercatori non specificati	52.6	42.1	5.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	7.7	86.5	5.8
TOTALE	22.6	73.6	3.7

L'utilizzo dei professionisti dipendenti avviene soprattutto nelle aziende di grandi dimensioni: il 40,2% è assunto in aziende che superano i 200 addetti e il 31,3% in aziende con meno di 15.

DIMENSIONI APPROSSIMATIVE DELL'AZIENDA IN CUI LAVORA:					
	meno di 5 addetti (titolare + dipendenti + collaboratori)	da 6 a 15 addetti	da 16 a 49 addetti	da 50 a 200 addetti	oltre i 200 addetti
Area giuridica	30.0	23.3	13.3	6.7	26.7
Area economica	18.7	26.7	5.3	17.3	32.0
Area gestionale amministrativa	9.0	22.9	16.3	16.3	35.5
Area tecnica	15.3	17.2	12.1	16.7	38.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	4.0	4.0	4.0	5.3	82.7
Cultura e spettacolo	11.1	16.7	27.8	5.6	38.9
Informazione ed editoria	10.0	25.0	12.5	27.5	25.0
Interpreti e traduttori	.	40.0	.	20.0	40.0
Docenti ed educatori	2.5	17.5	7.5	42.5	30.0
Ricercatori non specificati	5.6	11.1	16.7	5.6	61.1
Operai, artigiani e basse qualifiche	16.7	16.7	12.5	18.8	35.4
TOTALE	12.8	18.5	11.9	16.7	40.2

Questo avviene perché la frammentazione delle filiere che caratterizza i processi produttivi porta ad accentrare le mansioni altamente qualificate nei nodi centrali dei processi produttivi, che necessitano di maggiori competenze professionali, che sono più facilmente occupati dalle aziende di grandi dimensioni.

La media di lavoro è quella di un tempo pieno standard, pari a 39,8 ore settimanali, mentre gli autonomi tendenzialmente lavorano più ore. Dunque, per il lavoro dipendente le opportunità di tutela della salute appaiono maggiori rispetto a quelle degli autonomi.

È però da rilevare che la maggior parte dei dipendenti ha un contratto full-time (89,2%) e della restante parte il 4,2% ha un part-time per scelta mentre il 6,7% ha dovuto accettarlo come unica possibilità. Dunque, da un lato che l'intensità dell'orario è una caratteristica propria del lavoro professionale, dall'altro i professionisti quando sono presenti in un'azienda sono solitamente impiegati a tempo pieno, proprio per il ruolo centrale che essi assumono all'interno dei processi produttivi.

QUANTE ORE LAVORA EFFETTIVAMENTE A SETTIMANA?						
	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Area giuridica	29	43.6	12.8	6	45	77
Area economica	73	42.7	8.4	9	40	70
Area gestionale amministrativa	164	41.8	7.1	10	40	60
Area tecnica	353	40.9	8.2	6	40	60
Area socio-sanitaria e assistenziale	75	39.6	6.5	20	40	60
Cultura e spettacolo	19	38.1	16.3	1	40	70
Informazione ed editoria	42	41.4	7.9	20	40	60
Interpreti e traduttori	5	36	9.1	20	40	42
Docenti ed educatori	44	28.1	11.6	4	28	60
Ricercatori non specificati	19	40.6	9.1	20	40	60
Operai, artigiani e basse qualifiche	49	29.7	12.8	3	36	48
TOTALE	872	39.8	9.6	1	40	77

Il 16,1% svolge anche una seconda attività, proprio perché il diffuso impiego in full-time comporta una certa restrizione nelle opportunità di avere altri rapporti lavorativi.

2.3 Accesso alla formazione, percorso lavorativo e formazione

I dipendenti ha iniziato a lavorare intorno a una media di età di 24,2 anni e in media sono trascorsi circa 2,7 anni prima di riuscire a svolgere l'attuale professione, con un tempo più breve rispetto agli autonomi, anche se hanno dovuto attendere un periodo maggiore prima di iniziare a guadagnare (2,3 anni, mentre erano 18 mesi per gli autonomi).

Per il 91,4% di loro, nessuno in famiglia svolgeva già la sua stessa professione.

Negli ultimi cinque anni, il 30% ha avuto dei periodi di disoccupazione, per lo più alternando lunghi periodi di lavoro a brevi pause (18,4% del campione) e, in media, si riesce a lavorare circa 10,4 mesi in un anno.

NEGLI ULTIMI 5 ANNI COME SI SONO ALTERNATI I PERIODI DI LAVORO E NON LAVORO?				
	Ho alternato lunghi periodi di lavoro a brevi pause	Ho alternato brevi periodi di lavoro a lunghe pause	Ho avuto pari alternanza tra periodi di lavoro e pause	Ho lavorato in modo continuativo ogni anno
Area giuridica	16.7	.	16.7	66.7
Area economica	6.5	4.8	8.1	80.6
Area gestionale amministrativa	18.3	4.9	12.7	64.1
Area tecnica	18.4	4.5	10.8	66.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	5.5	1.8	5.5	87.3
Cultura e spettacolo	28.6	7.1	35.7	28.6
Informazione ed editoria	22.9	5.7	8.6	62.9
Interpreti e traduttori	.	.	20.0	80.0
Docenti ed educatori	36.1	11.1	8.3	44.4
Ricercatori non specificati	35.7	.	.	64.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	28.9	18.4	7.9	44.7
TOTALE	18.4	5.3	10.7	65.6

Un numero significativo di dipendenti (25,7%), come accaduto per gli autonomi, ha avuto esperienze di lavoro all'interno dell'università.

La formazione continua è effettuata con una certa frequenza dal 53,9% del campione, in una percentuale elevata vista l'importanza delle qualifiche ma comunque inferiore a quella dei lavoratori autonomi (65,7%).

NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA PROFESSIONE LE CAPITA DI PARTECIPARE AD ATTIVITA' FORMATIVE?				
	Spesso	Qualche volta	Raramente	Mai
Area giuridica	28.0	28.0	20.0	24.0
Area economica	17.7	33.9	22.6	25.8
Area gestionale amministrativa	23.8	30.6	22.4	23.1
Area tecnica	16.8	35.9	27.3	20.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	60.0	35.0	5.0	.
Cultura e spettacolo	6.3	18.8	18.8	56.3
Informazione ed editoria	2.6	15.8	34.2	47.4
Interpreti e traduttori	.	60.0	20.0	20.0
Docenti ed educatori	45.7	25.7	20.0	8.6
Ricercatori non specificati	18.8	37.5	25.0	18.8
Operai, artigiani e basse qualifiche	7.9	21.1	23.7	47.4
TOTALE	22.0	31.9	23.5	22.7

Il 17,6% lavora per aziende che operano in appalto o conto terzi e questo per la maggior parte di loro (62%) questo comporta un peggioramento delle condizioni di lavoro.

2.4 La valutazione del proprio lavoro

2.4.1 L'intensità del lavoro

L'intensità del lavoro per i dipendenti è elevata e il 72% di loro lavora spesso o quasi sempre con delle scadenze rigide o strette, il 59,8% dichiara di sostenere un ritmo di lavoro eccessivo, il 41,1% non ha abbastanza tempo per svolgere il proprio lavoro. Tendenzialmente, il lavoro dipendente è leggermente meno intenso di quello degli autonomi, anche se la variazione è di pochi punti percentuale.

NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA PROFESSIONE LE CAPITA DI AVERE SCADENZE RIGIDE:				
	Mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre
Area giuridica	.	17.4	34.8	47.8
Area economica	1.7	13.6	35.6	49.2
Area gestionale amministrativa	0.7	23.6	31.9	43.8
Area tecnica	2.1	30.4	36.7	30.8
Area socio-sanitaria e assistenziale	8.6	29.3	37.9	24.1
Cultura e spettacolo	7.1	14.3	28.6	50.0
Informazione ed editoria	.	10.8	29.7	59.5
Interpreti e traduttori	.	.	33.3	66.7
Docenti ed educatori	3.0	27.3	57.6	12.1
Ricercatori non specificati	.	20.0	60.0	20.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	18.4	23.7	28.9	28.9
TOTALE	3.1	24.9	36.2	35.8

NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA PROFESSIONE LE CAPITA DI SOSTENERE UN RITMO DI LAVORO ECCESSIVO:				
	Mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre
Area giuridica	.	39.1	39.1	21.7
Area economica	5.1	30.5	33.9	30.5
Area gestionale amministrativa	2.1	34.0	29.9	34.0
Area tecnica	4.9	41.3	33.2	20.6
Area socio-sanitaria e assistenziale	8.6	24.1	39.7	27.6
Cultura e spettacolo	.	14.3	64.3	21.4
Informazione ed editoria	5.4	27.0	21.6	45.9
Interpreti e traduttori	.	33.3	66.7	.
Docenti ed educatori	3.0	42.4	42.4	12.1
Ricercatori non specificati	6.7	26.7	46.7	20.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	.	44.7	42.1	13.2
TOTALE	4.1	36.1	34.6	25.2

NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA PROFESSIONE LE CAPITA DI NON AVERE ABBASTANZA TEMPO PER ULTIMARE IL LAVORO:				
	Mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre
Area giuridica	8.7	52.2	30.4	8.7
Area economica	11.9	45.8	28.8	13.6
Area gestionale amministrativa	13.9	43.1	27.1	16.0
Area tecnica	12.9	44.8	26.2	16.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	15.5	37.9	32.8	13.8
Cultura e spettacolo	28.6	35.7	14.3	21.4
Informazione ed editoria	8.1	32.4	27.0	32.4
Interpreti e traduttori	.	66.7	33.3	.
Docenti ed educatori	30.3	54.5	12.1	3.0
Ricercatori non specificati	6.7	53.3	20.0	20.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	21.1	55.3	13.2	10.5
TOTALE	14.2	44.6	25.6	15.5

2.4.2. La scarsa soddisfazione

La maggior parte dei dipendenti è poco soddisfatta delle prospettive di carriera (l'84,1%) del trattamento economico (80,3%), delle opportunità di conciliare la vita lavorativa con quella familiare (62,8%), del riconoscimento delle competenze (74,7%) e delle opportunità per accrescerle (60%). La metà del campione è insoddisfatta rispetto ai carichi di lavoro (57,4%) e quasi la metà (45,3%) giudica poco coerente il lavoro che effettivamente svolge rispetto alla propria professione.

Aspetti verso i quali i dipendenti si dichiarano insoddisfatti ("molto" o "abbastanza")								
	Orario di lavoro	Carichi di lavoro	Coerenza del lavoro	Prospettive di carriera	Trattamento economico	Sviluppo delle competenze	Riconoscimento delle competenze	Conilizzazione lavoro/famiglia
Area giuridica	65,2	78,2	39,1	82,6	86,9	50	63,6	78,3
Area economica	60,4	59,7	38,6	82,1	69,5	37,3	65,5	62,1
Area gestionale amministrativa	46,9	58,1	48,6	79	77,8	59,2	72,2	60,4
Area tecnica	50,2	56,2	48,2	86,8	83,6	65	78,8	64,9
Area socio-sanitaria e assistenziale	62,1	71,9	38,2	89,3	76,8	51,8	78,6	64,9
Cultura e spettacolo	78,5	61,6	28,5	84,6	71,4	53,9	50	61,6
Informazione ed editoria	78,3	59,4	37,8	78,4	86,2	62,1	72,9	78,3
Interpreti e traduttori	33,3	33,3	66,6	100	66,6	100	100	33,3
Docenti ed educatori	34,4	41,9	34,4	85,7	90	62,5	80,6	41,9
Ricercatori non specificati	40	50	20	92,9	73,3	66,6	60	66,6
Operai, artigiani e basse qualifiche	40,5	38,9	65,8	78,8	75,7	74,3	77,8	47,2
TOTALE	52,3	57,4	45,3	84,1	80,3	60	74,7	62,8

La maggior parte (56.3%) ritiene che il proprio lavoro non sia riconosciuto adeguatamente sul piano professionale.

RITIENE CHE IL SUO LAVORO SIA ADEGUATAMENTE RICONOSCIUTO SUL PIANO PROFESSIONALE?			
	Sì	No	Non mi pongo il problema
Area giuridica	26.1	43.5	30.4
Area economica	30.5	42.4	27.1
Area gestionale amministrativa	23.9	52.9	23.2
Area tecnica	23.6	57.1	19.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	22.4	65.5	12.1
Cultura e spettacolo	7.1	85.7	7.1
Informazione ed editoria	17.1	77.1	5.7
Interpreti e traduttori	.	100.0	.
Docenti ed educatori	18.8	68.8	12.5
Ricercatori non specificati	21.4	50.0	28.6
Operai, artigiani e basse qualifiche	39.5	36.8	23.7
TOTALE	24.1	56.3	19.6

2.5 L'opzione "exit": tra cambiare professione e spinte migratorie

Tra i dipendenti la propensione a cambiare professione pur di migliorare le condizioni di lavoro interessa più della metà del campione (68,7%) (una percentuale molto superiore rispetto a quella registrata tra i professionisti, che è del 40,6%), il 66,3% sarebbe disposto a cambiare città e il 59% ad andare all'estero.

PER MIGLIORARE LE SUE CONDIZIONI DI LAVORO SAREBBE DISPOSTO A:								
	cambiare professione		cambiare città		andare all'estero		lavorare in modo autonomo	
	Sì	No	Sì	No	Sì	No	Sì	No
Area giuridica	82.4	17.6	55.6	44.4	42.9	57.1	65.2	34.8
Area economica	77.8	22.2	57.4	42.6	51	49	44.1	55.9
Area gestionale amministrativa	75.8	24.2	66.7	33.3	61.2	38.8	59	41
Area tecnica	70.8	29.2	68.1	31.9	61.3	38.7	64.7	35.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	36	64	60.4	39.6	49	51	50	50
Cultura e spettacolo	71.4	28.6	76.9	23.1	76.9	23.1	78.6	21.4
Informazione ed editoria	64.7	35.3	71	29	63	37	54.1	45.9
Interpreti e traduttori	.	100	66.7	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3
Docenti ed educatori	46.7	53.3	71.4	28.6	70.4	29.6	43.8	56.3
Ricercatori non specificati	53.8	46.2	64.3	35.7	46.2	53.8	66.7	33.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	86.5	13.5	67.6	32.4	57.1	42.9	47.4	52.6
TOTALE	68.7	31.3	66.3	33.7	59	41	58.5	41.5

Per migliorare le proprie condizioni il 58,5% sarebbe disposto a passare da dipendente a lavoratore autonomo.

2.6 Le difficoltà economiche

I redditi percepiti sono per il 14,4% inferiori a 10.000 euro e per il 20,6% tra i 10.000 e i 15.000, euro mentre solo il 18% supera i 30.000 euro. Dunque si riscontra una migliore opportunità economica rispetto ai lavoratori autonomi (che hanno maggiori oneri fiscali e minori tutele) anche considerando l'incidenza simile nelle fasce alte di reddito.

A QUANTO AMMONTAVA IL SUO REDDITO DA LAVORO NETTO NEL 2009?						
	Meno di 10000 euro	Da 10000 a 15000 euro	Da 15000 a 20000	Da 20000 a 30000 euro	Più di 30000 euro	Non indica
Area giuridica	18.2	22.7	22.7	4.5	27.3	4.5
Area economica	14.8	16.7	13.0	31.5	24.1	.
Area gestionale amministrativa	11.3	26.6	22.6	25.0	12.9	1.6
Area tecnica	11.1	16.9	26.4	24.5	18.0	3.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	10.2	10.2	12.2	20.4	40.8	6.1
Cultura e spettacolo	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3	.
Informazione ed editoria	21.9	37.5	25.0	9.4	6.3	.
Interpreti e traduttori	.	.	66.7	.	33.3	.
Docenti ed educatori	17.2	17.2	34.5	20.7	3.4	6.9
Ricercatori non specificati	25.0	25.0	.	25.0	16.7	8.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	41.2	35.3	2.9	11.8	5.9	2.9
TOTALE	14.4	20.6	21.8	22.3	18.0	2.8

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO PER DIPENDENTI E AUTONOMI (EURO) NEL 2009							
	< 10000	10000 - 15000	15000 -20000	20000 - 30000	> 30000	Non indica	Totale
Dipendenti	14,4	20,6	21,8	22,3	18,0	2,8	100,0
Autonomi	23,0	21,6	17,0	18,5	17,2	2,9	100,0

Dunque, l'impoverimento della middle-class¹³, che riguarda in generale il professionismo, sembra avere delle conseguenze maggiori per gli autonomi che per i dipendenti.

¹³ Bologna S., Banfi D., *Vita da freelance*, Milano, Feltrinelli, 2011.

Il 56,6% non ricorre mai agli aiuti della propria famiglia di origine mentre la restante parte deve ricorrerci spesso (13,8%) o qualche volta (29,6%) a testimonianza di una crisi generale che investe tutto il mondo del lavoro, sia dipendente che autonomo.

PER FAR FRONTE ALLE SPESE RICORRE ALL'AIUTO DELLA SUA FAMIGLIA DI ORIGINE?			
	Sì, spesso	Sì, qualche volta	Mai
Area giuridica	4.5	36.4	59.1
Area economica	11.1	27.8	61.1
Area gestionale amministrativa	11.3	32.3	56.5
Area tecnica	16.5	27.2	56.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	2.0	18.4	79.6
Cultura e spettacolo	16.7	25.0	58.3
Informazione ed editoria	25.0	46.9	28.1
Interpreti e traduttori	.	.	100.0
Docenti ed educatori	17.2	44.8	37.9
Ricercatori non specificati	8.3	16.7	75.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	17.6	32.4	50.0
TOTALE	13.8	29.6	56.6

Un dipendente su tre (29,5%) arriva a fine mese con alcune o molte difficoltà e il 32% non ne incontra. Dunque, persistono anche nel lavoro dipendente delle difficoltà economiche ma queste sono ancora più gravi per i lavoratori autonomi.

COME RIESCE LA SUA FAMIGLIA AD ARRIVARE A FINE MESE?				
	Con grande difficoltà	Con difficoltà	Con qualche difficoltà	Senza alcuna difficoltà
Area giuridica	9.1	9.1	50.0	31.8
Area economica	5.6	9.3	51.9	33.3
Area gestionale amministrativa	13.7	23.4	30.6	32.3
Area tecnica	12.6	14.9	39.8	32.6
Area socio-sanitaria e assistenziale	4.1	16.3	36.7	42.9
Cultura e spettacolo	16.7	8.3	16.7	58.3
Informazione ed editoria	21.9	18.8	40.6	18.8
Interpreti e traduttori	.	.	33.3	66.7
Docenti ed educatori	10.3	31.0	34.5	24.1
Ricercatori non specificati	.	.	66.7	33.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	32.4	20.6	32.4	14.7
TOTALE	12.7	16.8	38.6	32.0

La crisi ha investito in maniera importante tutti i lavoratori, aggravando anche la situazione degli autonomi, per il 23,4% dei quali la condizione è peggiorata sensibilmente anche solo rispetto ad un anno fa.

COME E' CAMBIATA LA CONDIZIONE ECONOMICA DELLA SUA FAMIGLIA RISPETTO AD UN ANNO FA?					
	E' migliorata sensibilmente	E' migliorata di poco	E' rimasta stabile	E' peggiorata di poco	E' peggiorata sensibilmente
Area giuridica	13.6	13.6	45.5	13.6	13.6
Area economica	5.6	14.8	37.0	31.5	11.1
Area gestionale amministrativa	5.6	6.5	41.1	24.2	22.6
Area tecnica	1.5	8.0	34.9	32.2	23.4
Area socio-sanitaria e assistenziale	2.0	4.1	30.6	30.6	32.7
Cultura e spettacolo	8.3	.	41.7	33.3	16.7
Informazione ed editoria	3.1	18.8	25.0	25.0	28.1
Interpreti e traduttori	.	.	66.7	33.3	.
Docenti ed educatori	3.4	6.9	31.0	27.6	31.0
Ricercatori non specificati	.	16.7	25.0	41.7	16.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	11.8	8.8	20.6	23.5	35.3
TOTALE	4.0	8.7	35.0	29.0	23.4

3. Le forme di ingresso: praticanti, tirocinanti, stagisti

3.1 Le caratteristiche demografiche

La distribuzione per genere dei praticanti mostra una prevalenza della componente maschile (55,9%) ma una minore segmentazione in base al genere rispetto a quella che caratterizza i lavoratori autonomi. Questo dimostra l'esistenza di una maggiore uguaglianza di genere nelle opportunità per la fase di ingresso - una fase che ha minori tutele e minori riconoscimenti - alla quale si avvicina un crescendo nella discriminazione e negli ostacoli man mano che si avanza nel percorso professionale, con una crescita anche della segmentazione in base ai gruppi professionali.

GENERE		
	Femmina	Maschio
Area giuridica	40.4	59.6
Area economica	46.8	53.2
Area gestionale amministrativa	46.7	53.3
Area tecnica	38.5	61.5
Altra area	50.0	50.0
TOTALE	44.1	55.9

Come per le altre forme di impiego, la concentrazione dei praticanti è nel Nord (58,6%), nel Centro lavora il 26,9% dei rispondenti e nel Sud il 14,5%.

Quasi la totalità del campione ha almeno una laurea (97,2%), precisamente il 13,1% ha una laurea di I livello, il 71% una laurea di II livello, il 13,1% un master o dottorato.

L'età media è più bassa rispetto ai professionisti autonomi o dipendenti (29,2%) in considerazione del fatto che solitamente si svolge appena terminati gli studi. Il fatto che si avvicini ai trent'anni pone però la necessità di considerare come il passaggio all'autonomia che caratterizza l'età adulta sia altamente problematico per questi lavoratori che operano con una forma ancora di "ingresso" nel mercato del lavoro.

3.2 Le caratteristiche della professione

La prevalenza lavora nel settore privato (91%) e solo il 7,3% nel pubblico, mentre la quota del no-profit è quasi irrilevante (1,7%).

La distribuzione per settore porta a interrogarci su numerose questioni in merito all'effettivo utilizzo di questi lavoratori e alle loro effettive opportunità di crescita professionale: mentre solo il 12,8% dei professionisti dipendenti lavora in aziende con meno di 5 addetti, questa incidenza sale ben al 46,3% per i praticanti, mentre la loro presenza nelle grandi aziende è nettamente inferiore.

DIMENSIONI APPROSSIMATIVE DELL'AZIENDA IN CUI LAVORA:					
	meno di 5 addetti (titolare + dipendenti + collaboratori)	da 6 a 15 addetti	da 16 a 49 addetti	da 50 a 200 addetti	oltre i 200 addetti
Area giuridica	68.2	22.7	3.0	3.0	3.0
Area economica	36.0	44.2	17.4	.	2.3
Area gestionale amministrativa	25.0	42.9	14.3	3.6	14.3
Area tecnica	69.0	3.4	6.9	13.8	6.9
Altra area	15.0	20.0	5.0	15.0	45.0
TOTALE	46.3	30.6	10.5	4.4	8.3

La maggior parte (84,1%) non svolge una seconda attività di lavoro, anche perché, come vedremo, esistono dei vincoli temporali e un carico di lavoro che difficilmente consentono di conciliare altri impieghi.

Quasi la totalità (84,5%) deve garantire una presenza quotidiana, con un'incidenza minore (62,5%) solo per le professioni dell'area dei servizi nel senso più ampio.

DEVE GARANTIRE LA PRESENZA QUOTIDIANA?		
	Si	No
Area giuridica	84.8	15.2
Area economica	87.2	12.8
Area gestionale amministrativa	92.9	7.1
Area tecnica	86.2	13.8
Altra area	62.5	37.5
TOTALE	84.5	15.5

Il 76,8% oltre alla presenza deve anche rispettare un orario di lavoro e la media di ore lavorate è quella di un impiego in full-time: 38 ore.

QUANTE ORE LAVORA EFFETTIVAMENTE A SETTIMANA?						
	n	media	dev. std.	min	mediana	max
Area giuridica	66	38	16.7	7	40	75
Area economica	86	38	11.5	4	40	60
Area gestionale amministrativa	28	37.1	13.6	5	40	50
Area tecnica	29	42.6	8.9	20	44	60
Altra area	24	33.5	13.9	8	39	60
TOTALE	233	38	13.5	4	40	75

3.3 L'accesso alla professione e la propensione all'autonomia

Solo il 23,7% ha avuto delle esperienze professionali all'interno dell'università e, considerando il lavoro attuale presso gli studi professionali, il 58,9% ha lavorato sempre nello stesso mentre il 41,1% in diversi studi. La continuità in un unico studio è più elevata per le professioni economiche (69,6%) e quelle gestionali-amministrative (64,7%), mentre la mobilità tra gli studi è più elevata per le professioni tecniche, dove raggiunge il 75%.

DA QUANDO HA COMINCIATO LA PRATICA/TIROCINIO, HA LAVORATO:		
	Sempre nello stesso studio professionale	In diversi studi professionali
Area giuridica	55.7	44.3
Area economica	69.6	30.4
Area gestionale amministrativa	64.7	35.3
Area tecnica	25.0	75.0
Altra area	41.7	58.3
TOTALE	58.9	41.1

Poco più della metà del campione (57,1%) vorrebbe continuare a lavorare dove ha svolto il praticantato e circa due su tre (il 69,4%) vorrebbe mettersi in proprio come professionista, mostrando l'elevata propensione all'autonomia che caratterizza questi lavoratori.

DOPO AVER CONSEGUITO L'ABILITAZIONE INTENDE METTERSI IN PROPRIO COME LIBERO PROFESSIONISTA?		
	Si	No
Area giuridica	61.9	38.1
Area economica	77.1	22.9
Area gestionale amministrativa	66.7	33.3
Area tecnica	66.7	33.3
Altra area	40.0	60.0
TOTALE	69.4	30.6

Per la quasi totalità (9,3%), nessuno ha dei famigliari che svolgevano la sua stessa professione.

3.4 La valutazione della propria esperienza: un bilancio negativo

Considerando la formazione, per un intervistato su tre il praticantato/tirocinio non offre alcuna reale opportunità formativa, con un giudizio più positivo nell'area gestionale-amministrativa.

DURANTE IL PRATICANTATO RITIENE DI RICEVERE UNA FORMAZIONE ADEGUATA?		
	Si	No
Area giuridica	59.3	40.7
Area economica	69.4	30.6
Area gestionale amministrativa	82.4	17.6
Area tecnica	53.8	46.2
Altra area	60.0	40.0
TOTALE	65.4	34.6

Solo a un intervistato su quattro (24%) non capita mai di svolgere attività non attinenti alla propria professione, mentre alla metà capita qualche volta (50,3%) e ai restanti spesso (25,7%), soprattutto per chi sta nell'area giuridica (39,3%).

DURANTE IL PRATICANTATO LE CAPITA DI SVOLGERE ATTIVITA' NON PROFESSIONALI?			
	Si, spesso	Si, qualche volta	Mai
Area giuridica	39.3	51.8	8.9
Area economica	14.9	50.0	35.1
Area gestionale amministrativa	25.0	50.0	25.0
Area tecnica	28.6	50.0	21.4
Altra area	27.3	45.5	27.3
TOTALE	25.7	50.3	24.0

L'utilizzo dei praticanti/tirocinanti sembra caratterizzarsi per un'intensità del lavoro davvero eccessiva rispetto alla forma d'ingresso con la quale sono inseriti nelle aziende che, come abbiamo visto prima, si accompagna anche a lunghi orari.

Il 38,3% ha "spesso" delle scadenze strette e il 41,7% ha "spesso" un ritmo di lavoro elevato, il 27,8% "spesso" non ha abbastanza tempo per ultimare il lavoro.

	NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA PROFESSIONE LE CAPITA DI AVERE SCADENZE RIGIDE:		NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA PROFESSIONE LE CAPITA DI SOSTENERE UN RITMO DI LAVORO ECCESSIVO:		NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA PROFESSIONE LE CAPITA DI NON AVERE ABBASTANZA TEMPO PER ULTIMARE IL LAVORO:	
	Spesso	Quasi sempre	Spesso	Quasi sempre	Spesso	Quasi sempre
Area giuridica	41,4	29,3	46,6	19,0	27,6	12,1
Area economica	40,0	41,3	40,0	12,0	25,3	8,0
Area gestionale amministrativa	28,6	42,9	23,8	23,8	28,6	19,0
Area tecnica	29,4	52,9	52,9	17,6	23,5	17,6
Altra area	44,4	44,4	44,4	22,2	55,6	11,1
TOTALE	38,3	38,9	41,7	16,7	27,8	11,7

I rispondenti sono altamente insoddisfatti su numerosi aspetti che riguardano la loro esperienza di praticantato/formativa, a cominciare dal trattamento economico (il 91,6% ha dichiarato un livello "basso" o "medio-basso" di soddisfazione), nella conciliazione tra la vita lavorativa e quella privata (74,4%), nelle prospettive di lavoro e di carriera (61,1%), nell'orario di lavoro (59,7%), nel carico di lavoro (58,2%), nel riconoscimento delle competenze (56,2%) e nel loro sviluppo (43,1%), mentre maggiore soddisfazione è per la coerenza del lavoro, anche se ancora uno su tre (34,2%) si dichiara insoddisfatto.

Giudizio "basso" o "medio basso" su alcuni aspetti della propria esperienza

	Trattamento economico	Conciliazione tra lavoro/vita privata	Prospettive di lavoro - carriera	Orario di lavoro	Carichi di lavoro	Riconoscimento delle competenze	Sviluppo delle competenze	Coerenza del lavoro
Area giuridica	96,3	80,7	76,8	71,9	69	62,9	47,3	37,9
Area economica	85,7	70,5	40	52,7	50	41,6	40,3	29,6
Area gestionale amministrativa	89,5	63,2	77,7	65	77,8	66,7	45	30
Area tecnica	100	88,2	71,5	50,1	50,1	68,8	31,3	47
Altra area	100	62,5	77,8	44,4	25	88,8	55,5	33,3
TOTALE	91,6	74,4	61,1	59,7	58,2	56,2	43,1	34,2

Per il 43,5% del campione il proprio lavoro non è adeguatamente riconosciuto sul piano professionale e il 17,5% non si pone il problema rispetto a questo fattore, accentandolo come un dato di fatto.

RITIENE CHE IL SUO LAVORO SIA ADEGUATAMENTE RICONOSCIUTO SUL PIANO PROFESSIONALE?

	Si	No	Non mi pongo il problema
Area giuridica	22.8	54.4	22.8
Area economica	63.5	24.3	12.2
Area gestionale amministrativa	19.0	52.4	28.6
Area tecnica	25.0	62.5	12.5
Altra area	11.1	77.8	11.1
TOTALE	39.0	43.5	17.5

Così, solo per il 35% dei rispondenti la pratica/tirocinio è vista come un'esperienza utile per inserirsi nel mondo del lavoro, mentre il 18,3% la considera una perdita di tempo e il 46,7% la giudica un obbligo, come un'attività indispensabile per svolgere la sua professione.

RITIENE CHE LA SUA ESPERIENZA DI PRATICA/TIROCINIO SIA:			
	Una perdita di tempo	Un'attività utile per inserirsi nel mondo del lavoro	Un'attività indispensabile per svolgere la sua professione
Area giuridica	26.8	19.6	53.6
Area economica	10.4	36.4	53.2
Area gestionale amministrativa	15.0	65.0	20.0
Area tecnica	25.0	31.3	43.8
Altra area	27.3	54.5	18.2
TOTALE	18.3	35.0	46.7

3.5 Gli aspetti economici

Poco più della metà del campione (il 54,1%) riceve un compenso mensile per l'attività di praticantato, con l'incidenza più elevata tra i rispondenti dell'area economica (68,3%).

RICEVE REGOLARMENTE UN COMPENSO MENSILE PER L'ATTIVITA' DI PRATICANTATO?		
	Si	No
Area giuridica	43.8	56.3
Area economica	68.3	31.7
Area gestionale amministrativa	56.3	43.8
Area tecnica	30.8	69.2
Altra area	37.5	62.5
TOTALE	54.1	45.9

Due tirocinanti su tre devono ricorrere agli aiuti della propria famiglia di origine per fare fronte alle difficoltà economiche della propria condizione.

PER FAR FRONTE ALLE SPESE RICORRE ALL'AUTO DELLA SUA FAMIGLIA DI ORIGINE?			
	Si, spesso	Si, qualche volta	Mai
Area giuridica	77.1	22.9	.
Area economica	58.7	27.0	14.3
Area gestionale amministrativa	56.3	31.3	12.5
Area tecnica	69.2	23.1	7.7
Altra area	62.5	37.5	.
TOTALE	65.5	26.4	8.1

Considerando il reddito netto annuale (comprensivo di eventuali rimborsi spese così come di redditi provenienti da altri lavori), il 31,7% ha guadagnato meno di 5.000 euro, il 20,7% tra 5.000 e

10.000 euro, l'11,7% tra 10.000 e 20.000 euro e solo il 2,8% più di 20.000 euro. Ancora, il 33,1% non ha avuto nessun reddito.

4. Rappresentanza, tutele, welfare

4.1 La membership

I dati sul tasso di affiliazione dei professionisti autonomi – rispettivamente ad Albi e Ordini professionali, ad associazioni non riconosciute e a organizzazioni sindacali – forniscono un quadro complesso e difficilmente comparabile in ragione della diversità dei regimi giuridici in cui può iscriversi, e di fatto si iscrive, l’atto di aderire ad una organizzazione di rappresentanza. Ricordiamo infatti come nel nostro sistema “duale” – ordinistico/associativo; autorizzatorio/accreditarorio – gli Ordini sono enti pubblici monopolistici in cui l’adesione degli abilitati è obbligatoria, laddove le associazioni costituiscono organizzazioni di diritto privato, basate sull’autorganizzazione e in regime di libera concorrenza¹⁴. In Italia vi sono attualmente 26 professioni “tipiche” riconosciute tramite Ordini e Collegi professionali¹⁵ e all’incirca 225 associazioni in rappresentanza di una settantina di professioni non regolamentate¹⁶. Le “professioni non regolamentate” sono costituite da quei lavoratori autonomi che svolgono una professione non protetta da Albi o Ordini specifici, o che volontariamente decidono di non iscriversi all’Ordine di riferimento. Com’è stato osservato, esse sono “organizzazioni che si propongono di coniugare la dimensione competitiva fra professionisti concorrenti con quella collaborativa fra colleghi”¹⁷. Esse sono al contempo, secondo altri criteri di classificazione, *comunità di pratica*, in relazione alla condivisione di determinate competenze professionali; *comunità di situazione*, per via dello status giuridico entro cui si

¹⁴ Riportiamo a riguardo la definizione di un’autorevole studioso di questi temi: “Le associazioni professionali non sono altro che raggruppamenti privati di professionisti che, attraverso un processo di autoregolazione e standardizzazione concorrenziale delle prestazioni, garantiscono le qualità professionali dei propri iscritti nei confronti dei soggetti terzi. Lo svolgimento di tale funzione viene riconosciuto come meritevole in termini di bene collettivo dallo Stato il quale, attraverso l’analisi e la valutazione di una serie di requisiti strutturali della singola associazione, offre loro visibilità pubblica per il tramite di un riconoscimento giuridico e dell’inserimento in un apposito registro al quale tutti (istituzioni, clienti/consumatori e imprese) possono accedere”, A. Deiana, 2010; p. 9

¹⁵ Nel 2009 il totale degli iscritti a Ordini e Collegi era di poco superiore ai due milioni. All’incirca la metà opera nel campo socio-sanitario. La loro disciplina legale, ancorata alle norme del codice civile sulle professioni intellettuali (art. 2229 e ss.), è risalente nel tempo e poco o per nulla aggiornata nel corso del tempo – notai (1913), architetti e ingegneri (1923), geometri e periti industriali (1929), avvocati (1933), medici, farmacisti e veterinari (1946) – quando l’insieme di queste professioni cd. *liberali*, ma più in generale del lavoro professionale e della conoscenza, non arrivava a coprire che il 3% della popolazione lavorativa. Da qui l’accusa di *staticità* e *anacronismo* che agevolmente viene mossa al sistema da parte di quanti – fra le associazioni e le organizzazioni sindacali – ne invocano una sostanziale liberalizzazione. Un sistema inadeguato, anacronistico, frutto di vecchie culture e attitudini corporative, finalizzate a favorire uno scambio deleterio tra favoritismi politici e rendite oligopolistiche di posizione nella distribuzione delle quote di mercato del sistema professionale. Ma la spinta alla costituzione di nuovi ordini professionali, spesso avallato da progetti di legge del centrodestra, è tutt’altro che finita. “Se si scorre l’elenco dei nuovi ordini, si ha la prova della scarsa capacità che ha caratterizzato il nostro Parlamento di resistere alle pressioni di chi cerca di favorire i propri affari costituendosi rendite di posizione (...)”; G. Lupoi, in A. Deiana e S. Paneforte (a cura di), *Il futuro delle associazioni professionali. Orizzonti strategici, strumenti, best practices*, Edizioni Sole24Ore, 2010; p. XX. In Europa i pochi paesi che prevedono l’istituto degli Ordini ne hanno al massimo otto e sono, anch’essi, sotto procedura da parte dell’UE; D. Imola (a cura di), *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Ediesse, 2011.

¹⁶ Secondo la *Banca dati sulle associazioni professionali* del CNEL esse erano, nel 2004, 196. Oggi sono aumentate e si stima siano non meno di 220; C. Antonelli (a cura di), *Le professioni per l’impresa*, F. Angeli, 2010; R. Calvo, *Il professionista ignoto*, Dossier Professioni su ‘Mondoperaio’, n. 4/2010. Nel panorama dell’associazionismo professionale, fra le maggiori ricordiamo il CoLAP, Asso Professioni, Federprofessioni.

¹⁷ M. Gaudio, *Breve storia delle associazioni professionali*, in A. Deiana e S. Paneforte (a cura di), *Il futuro delle associazioni professionali. Orizzonti strategici, strumenti, best practices*, Edizioni Sole24Ore, 2010; p. 51.

esercitano e si organizzano; *comunità di interesse*, per via di una convergente passione verso un ‘tema’¹⁸.

In ragione di queste importanti differenze ne consegue un diverso grado di autonomia individuale, e dunque di effettiva volontarietà, legata peraltro a un sistema di convenienze e prerogative che muta profondamente a seconda se ci riferiamo a professioni regolamentate (Albi/Ordini/Collegi) o ad altre professioni non disciplinate per legge (associazione professionale non riconosciuta/sindacato). In alcuni casi si può parlare di libera scelta (associazioni; sindacati), in altri di vero e proprio obbligo giuridico (Albi/Ordini/Collegi)¹⁹. Da questo punto di vista, la media generale riscontrata fra le undici aree nelle quali sono stati raggruppati i professionisti del nostro campione (39%) non ha senso, essendovi comprese sia aree con l’obbligo di iscrizione (e dunque con dati che si approssimano al 100%), che aree in cui tale obbligo non sussiste.

Tutto ciò premesso, registriamo – com’era ovvio – un livello di adesione elevatissimo fra coloro che operano in ambiti “monocratici” e ordinistici. E’ il caso dell’area giuridica, costituita nella quasi totalità dei casi da avvocati, dove l’88% dichiara di essere iscritto a un Ordine, e l’11% ad una associazione non riconosciuta.

E' ISCRITTO AD UN ORDINE/ALBO PROFESSIONALE?		
	Sì	No
Area giuridica	88.2	11.8
Area economica	60.2	39.8
Area gestionale amminis.	12.7	87.3
Area tecnica	58.9	41.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	74.7	25.3
Cultura e spettacolo	1.2	98.8
Informazione ed editoria	8.9	91.1
Interpreti e traduttori	0.2	99.8
Docenti ed educatori	3.2	96.8
Ricercatori	0.0	100.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	0.0	100.0
TOTALE	38.7	61.3

Livello altrettanto alto anche nell’area socio-sanitaria, costituita in larga misura da medici e infermieri specializzati (75% a Ordini/Albi e 21,5%% ad associazioni) e in quella economica, nella quale spiccano i dottori commercialisti e i consulenti aziendali (60% Ordini/Albi e 18,6% associazioni). Anche l’area tecnica, dove si concentra una vasta componente del campione, fa registrare un tasso pari quasi al 60%.

¹⁸ C. Antonelli e A. Deiana, *Associazionismo professionale: perché e come*, in C. Antonelli (a cura di), *Le professioni per l’impresa*, F. Angeli, 2010.

¹⁹ E’ stato a riguardo rilevato criticamente come “si stia consolidando un ruolo improprio degli Ordini che si sono fatti spesso sindacato di rappresentanza, senza esserlo, talvolta in contrapposizione alle associazioni di rappresentanza dei professionisti, con l’effetto di limitare la concorrenza a danno dei consumatori, preservando i vantaggi di posizione di professioni chiuse e spesso corporative”, in D. Imola, op. cit.; p. 23.

Dove la scelta è libera, i livelli di adesione si abbassano – com’era prevedibile – fortemente. Quelli che riguardano le associazioni professionali non riconosciute si attestano mediamente intorno al 18%; non troppo diversamente da quanto già rilevato da altre ricerche, come quelle del CNEL, del Censis/CNEL e da CoLAP, secondo le quali su una platea di circa 3 milioni e mezzo di soggetti (sia autonomi che dipendenti), gli iscritti a queste organizzazioni varia fra i 350.000 (dati CoLAP) e i 520.000 (dati Censis/CNEL, 2008)²⁰. Dalla nostra indagine risulta che le punte più alte si registrano fra interpreti e traduttori (il doppio, vale a dire il 30%) e nell’area socio-assistenziale (21,5%). Particolarmente basso il dato relativo all’area tecnica, dove appena l’8,3% risulta iscritto a un’associazione. Poiché anche il dato sulla sindacalizzazione risulta qui molto basso – appena il 3% – possiamo desumere come fra i professionisti che operano in questo vasto ambito professionale l’orientamento ad attivarsi collettivamente e su basi volontarie è molto scarsa.

Il tasso di affiliazione a un sindacato è pari all’8,2% (in cui l’1,2% è contemporaneamente iscritto al sindacato e ad un’associazione professionale). Il tasso medio di membership fra i lavoratori dipendenti italiani – ci limitiamo qui solo a ricordarlo – è stimato al 33%, laddove quello dei professionisti subordinati, come vedremo più avanti, è intorno al 20%.

E' ISCRITTO AD UNA ASSOCIAZIONE DI RAPPRESENTANZA?				
	Si, ad un sindacato	Si, ad un'associazione professionale	Si, sia ad un sindacato che ad un'associazione professionale	No
Area giuridica	.	15.8	.	84.2
Area economica	7.1	20.4	1.8	70.8
Area gestionale amminis.	5.6	16.7	2.4	75.4
Area tecnica	3.0	11.8	0.5	84.8
Area socio-sanitaria e assistenziale	15.2	26.6	.	58.2
Cultura e spettacolo	15.3	11.8	.	72.9
Informazione ed editoria	8.9	8.9	2.7	79.5
Interpreti e traduttori	13.2	29.3	1.8	55.7
Docenti ed educatori	29.0	9.7	3.2	58.1
Ricercatori	.	14.3	4.8	81.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	.	28.0	8.0	64.0
TOTALE	7.0	17.3	1.2	74.5

Sul dato dei professionisti autonomi sindacalizzati incide la media doppia di due categorie: quella degli operatori della cultura e dello spettacolo e quella di chi lavora nell’area socio-assistenziale, in maggioranza composta da medici e psicologi. Aree nelle quali esiste una certa tradizione sindacale, sia autonomo che confederale. Anche gli interpreti – che rappresentano poco meno di un quarto di tutte le risposte pervenute – fanno registrare un 13%, ben al di sopra alla media complessiva. La sindacalizzazione è invece nulla nell’area giuridica (avvocati) e minima in quella tecnica (architetti, ingegneri e informatici).

²⁰ Su queste ricerche v. D. Imola (a cura di), *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Ediesse, 2011.

Fra gli autonomi la percentuale di quanti fanno professionalmente riferimento a un contratto collettivo nazionale di settore è anch'essa piuttosto esigua, poco meno del 6%, contro una stragrande maggioranza pari all'86% che ne è priva.

LA SUA PROFESSIONE FA RIFERIMENTO AD UN CCNL?			
	Si	No	Non so
Area giuridica	.	100.0	.
Area economica	20.4	70.8	8.8
Area gestionale amminis.	6.3	87.3	6.3
Area tecnica	3.2	89.7	7.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	17.7	65.8	16.5
Cultura e spettacolo	9.4	75.3	15.3
Informazione ed editoria	19.6	64.3	16.1
Interpreti e traduttori	0.9	90.8	8.3
Docenti ed educatori	9.7	67.7	22.6
Ricercatori	.	81.0	19.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	20.0	60.0	20.0
TOTALE	5.6	85.8	8.6

Tale dato riflette – insieme alle difficoltà, non solo italiane, di insediamento sindacale in queste realtà lavorative – il diverso statuto giuridico a cui risultano soggette le varie tipologie di professionisti autonomi, buona parte dei quali non rientra in questa forma di regolazione tipica del lavoro dipendente. Le soglie più significative si registrano nell'area economica, nel campo dell'informazione e dell'editoria e fra operai e artigiani – intorno al 20% - e nell'area socio-sanitaria (18%). Fra le professioni che dichiarano di essere prive di questo tipo di copertura l'area giuridica innanzitutto (100%), traduttori e interpreti e gli addetti all'area tecnica, su livelli pari al 90%²¹.

Dalla lettura incrociata fra il dato sulla copertura contrattuale (6%) e quello sul tasso di sindacalizzazione (8%) si può desumere un grado di coinvolgimento finora basso del sindacato rispetto alle sedi e alle procedure nelle quali si esercita la rappresentanza degli interessi di questo segmento del mondo del lavoro²². In questo dato sembrerebbero convergere storiche diffidenze e incomprensioni fra un mondo – quello dei professionisti – non esente da attitudini di tipo individualistico, o al più circoscritte alla solidarietà corporativa del mestiere, e un sindacalismo avverso a entrambi come anche alle ideologie del *professionismo*²³ e dell'*autonomia*²⁴, proprie di un mondo sommariamente stigmatizzato come privilegiato e in ogni caso estraneo, culturalmente

²¹ Fra le figure attualmente coperte da un CCNL segnaliamo quello delle scuole private, dell'emittenza privata, nello spettacolo . Sono invece aperti i negoziati per gli studi professionali – il più significativo per numero di professionisti che vi lavora – e per i grafici editoriali.

²² Un dato su cui si soffermano criticamente A. Miceli e A. Soru in *La comprensione delle attuali trasformazioni del lavoro come passaggio obbligato per un nuovo sistema di rappresentanza: il ruolo chiave del lavoro autonomo professionale*, in www.actainrete.it

²³ S. Bologna e D. Banfi, *Vita da Freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, 2011; pp. 44 e ss.

²⁴ C. Formenti, *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, EGEA, 2011. Da una prospettiva socio-psicologica più vasta A. Ehrenberg, *La società del disagio*, Einaudi, 2010.

e funzionalmente, alla logica solidale di tipo sindacale e confederale²⁵. O altrimenti liquidato – con uguale approssimazione, come viene lamentato in alcuni ambienti del professionismo freelance – alla stregua di *dipendenza mascherata*²⁶ e dunque da ricondurre nell'alveo naturale – giuridico e sociale – della subordinazione. E' solo in tempi recenti che questa reciproca incomprensione e distanza ha iniziato a modificarsi, grazie allo sforzo – inedito – col quale i settori più innovativi del sindacalismo europeo (pensiamo in particolare all'esperienza tedesca del sindacato *Ver.di*) e italiano stanno provando a intercettare nell'orbita della loro strategia di reinsediamento figure ritenute, correttamente, sempre più centrali nel panorama dell'economia della conoscenza e del terziario avanzato²⁷.

²⁵ Particolarmente caustico, sulle responsabilità sindacali, Sergio Bologna, secondo il quale: "La politica sindacale si è limitata a difendere le conquiste di certe categorie e di certi strati di forza lavoro, dimenticandosi di tutto il resto. (...) I livelli centrali del sindacato si dimostrano sordi come campane". Ma aggiunge anche che "i giovani lavoratori autonomi di seconda generazione debbono imparare a non chiudersi dentro un rivendicazionismo corporativo, debbono mantenere alta la riflessione sullo stato di cose presente, debbono stare incollati all'innovazione di pensiero, quanto più cambiano i paradigmi del modo di ragionare comune, tanto meglio è per loro. Non debbono aver paura a misurarsi con la storia", da *Ceti medi senza futuro*, cit; p. 48-49.

²⁶ In tal senso ancora Miceli e Soru, per i quali "Il call center ha preso il posto della catena di montaggio nell'immaginario sindacale. Fra tutti i lavoratori flessibili, il sindacato ha scelto di rappresentare i 'precari', senza riconoscere l'esistenza di un lavoro professionale autonomo, ma solo lavoro precario atipico, da ricondurre entro il lavoro 'tipico' (...), in un sistema in cui non si capisce più se sono i precari hanno bisogno del sindacato o è il sindacato che ha bisogno dei precari per potere legittimare la propria esistenza nella forma attuale". Assunti dai quali si desume come, in questi ambienti, si rigetta qualunque accostamento fra il lavoro autonomo professionale e il disagio della 'precarietà'; *op. cit.* Di analogo tenore le critiche di Bologna e Banfi, *Vita da Freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, 2011.

²⁷ R. Pedersini, in D. Imola (a cura di), *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Ediesse, 2011. Per alcuni profili comparati, Dolvik J.E., Waddington J. (2004), *Organizing Marketized Services: Are Trade Unions Up to the Job?*, in "Economic and Industrial Democracy", vol. 25, n. 1; Eurofound, *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, Dublin, 2010. Da una pubblicazione recente della CGIL leggiamo: "In tale scenario diventa essenziale la presenza della CGIL in questo ampio ed economicamente importante mondo del lavoro e il rapporto sia con i singoli lavoratori sia con le associazioni di rappresentanza organizzate, che siano in sintonia con i principi ispiratori della nostra organizzazione e che condividano con la CGIL o con le categorie proposte o percorsi. (...) La nostra organizzazione non può prescindere dalla conoscenza e dal rapporto con questa vasta area di lavoro presente sia nel lavoro subordinato sia in quello autonomo, così come in quello parasubordinato"; D. Imola (a cura di), *op. cit.*; pp. 40-41.

4.2 Le professioni regolamentate e il giudizio sui propri Ordini e Albi

Agli iscritti a un Ordine/Albo è stato chiesto se a loro avviso esso contribuisca a regolare la concorrenza. A dispetto delle previsioni legali disposte a tal fine, mediante una pluralità di filtri (autorizzazione/accesso alla professione, diritti riservati, tariffe obbligatorie, prezzi raccomandati, regolamenti pubblicitari, sanzioni e pubblicizzazione erga omnes degli abusi)²⁸, la stragrande maggioranza delle risposte (poco meno dell'80%) è stata negativa. Gli intervistati lamentano cioè una insufficienza del sistema ordinistico nel disciplinare efficacemente il regime della concorrenza.

RITIENE CHE IL SUO ORDINE CONTRIBUISCA A REGOLARE LA CONCORRENZA?		
	Si	No
Area giuridica	22.4	77.6
Area economica	32.4	67.6
Area gestionale amminis.	25.0	75.0
Area tecnica	19.0	81.0
Area socio-sanitaria e assistenziale	28.8	71.2
Cultura e spettacolo	.	100.0
Informazione ed editoria	.	100.0
Interpreti e traduttori	.	100.0
Docenti ed educatori	.	100.0
TOTALE	21.3	78.7

Solo nell'area economica le risposte affermative superano, di pochissimo, il 30%. Insoddisfatti dell'azione dei propri Ordini/Albi riguardo alla concorrenza, i professionisti pensano al contempo – e forse non senza qualche contraddizione – che essi non siano neppure in grado di favorire l'accesso dei giovani. Con la sola eccezione dell'area gestionale-amministrativa, in tutti gli altri ambiti il giudizio a riguardo non potrebbe essere più netto: non favorisce l'accesso dei giovani per il 79% degli intervistati dell'area economica, l'84,5% di quella sanitaria, addirittura l'87% di quella tecnica e di quella giuridica.

²⁸ Ricordiamo come l'attuale sistema ordinistico di regolamentazione delle professioni sia stato ripetutamente censurato dall'UE e dall'OCSE, in quanto ostativo di una maggiore concorrenza nei mercati dei servizi professionali, nonché di una adeguata circolazione italiana e comunitaria, secondo quanto previsto dal diritto europeo.

RITIENE CHE IL SUO ORDINE FAVORISCA L'ACCESSO DEI GIOVANI ALLA PROFESSIONE?

	Si	No
Area giuridica	13.3	86.7
Area economica	21.0	79.0
Area gestionale amminis.	41.2	58.8
Area tecnica	12.7	87.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	15.5	84.5
Cultura e spettacolo	.	100.0
Informazione ed editoria	10.0	90.0
Interpreti e traduttori	.	100.0
Docenti ed educatori	.	100.0
TOTALE	14.3	85.7

Ugualmente critica la valutazione riguardo al ruolo svolto dagli Ordini in tema di certificazione delle competenze, ma con valutazioni questa volta più differenziate, a seconda dell'area professionale di appartenenza. I giudizi più negativi – intorno all'80% - si registrano nell'ambito socio-sanitario e in quello tecnico. Dove invece si ritiene che questo compito venga effettivamente assolto è nell'area economica (45,6%) e soprattutto in quella gestionale e amministrativa (58,8%), unico caso in cui le risposte affermative superano quelle negative.

RITIENE CHE IL SUO ORDINE CERTIFICHILE LE COMPETENZE?

	Si	No
Area giuridica	31.0	69.0
Area economica	45.6	54.4
Area gestionale amminis.	58.8	41.2
Area tecnica	21.6	78.4
Area socio-sanitaria e assistenziale	17.9	82.1
Cultura e spettacolo	.	100.0
Informazione ed editoria	45.5	54.5
Interpreti e traduttori	.	100.0
Docenti ed educatori	100.0	.
TOTALE	26.2	73.8

Anche riguardo alla tutela dei consumatori i giudizi sull'operato di Ordini e Albi, sulla loro utilità, sono largamente negativi, con una media del 75%. Ricordiamo come proprio in nome del bene pubblico costituito dalla tutela del cliente/consumatore si sia legittimata, e si legittimi tutt'ora, la ragion d'essere della selezione ex ante posta in essere dal sistema ordinistico. Ebbene, solo nell'area socio-sanitaria, in quella economica e in quella gestionale-amministrative si riconosce agli ordini una qualche efficacia da questo punto di vista: fra il 40% nel primo caso e il 35-37% nei secondi.

RITIENE CHE IL SUO ORDINE TUTELI I CONSUMATORI?		
	Si	No
Area giuridica	25.9	74.1
Area economica	35.5	64.5
Area gestionale amminis.	37.5	62.5
Area tecnica	20.6	79.4
Area socio-sanitaria e assistenziale	40.4	59.6
Cultura e spettacolo	100.0	.
Informazione ed editoria	9.1	90.9
Interpreti e traduttori	.	100.0
Docenti ed educatori	.	100.0
TOTALE	24.6	75.4

Il giudizio di gran lunga più negativo si riscontra fra quanti operano nel campo giornalistico e dell'editoria: il 91%. La situazione non migliora rispetto alla definizione degli standard retributivi, anzi. Qui le risposte negative raggiungono le punte più elevate, fra il 70,6% dell'area economica e l'89% di quella gestionale-amministrativa. Fra avvocati e medici la quota di no si attesta intorno al 75-77%.

Molto critico anche il giudizio che attiene alla funzione di mediazione che Ordini e Albi svolgono con le istituzioni: si esprime in tal senso poco più dell'80%. Pressoché unanime, su questo punto, la valutazione negativa del personale medico-assistenziale (93%). Ma non va molto meglio nell'area tecnica (84%) e in quella giuridica (81%). Solo nell'ambito gestionale e amministrativo e in quello economico le risposte positive superano, di poco, quota 30%. Questo risultato rivela probabilmente la preoccupazione con cui tanti professionisti, oggi inquadrati nel sistema ordinistico e da questo protetti, seguono i processi di riforma legislativa²⁹. Sollecitati per impulso della normativa europea (direttiva servizi n. 123/06 e direttiva qualifiche n. 35/06)³⁰, nonché da altre istituzioni economiche sovranazionali (OCSE; WTO), si teme che essi possano preludere ad una completa liberalizzazione dell'attuale sistema autorizzatorio.

E' invece sui percorsi formativi che le valutazioni sull'operato degli Ordini professionali registrano i livelli più elevati di apprezzamento o, per meglio dire, più bassi di insoddisfazione. Qui, perlomeno, la distribuzione delle risposte si caratterizza per un maggiore equilibrio, con un rapporto medio 40/60. I giudizi più favorevoli sono quelli rilevati nell'area economica, dove il 63% ritiene che il suo Ordine garantisca la qualità dei percorsi formativi. Segue l'area giuridica, ma già al di sotto del 50% (46%). Dove invece il giudizio negativo continua a prevalere (75%), anche in questo caso e in modo piuttosto netto, è nell'area socio-sanitaria.

Ciò che in definitiva emerge da tutti questi dati è un quadro fortemente critico rispetto all'efficacia e all'effettività con cui il sistema ordinistico esercita monopolisticamente le sue prerogative. Le stesse per le quali – lo ribadiamo – esso dovrebbe trarre la propria legittimazione normativa e giustificazione funzionale a garanzia dei terzi e, in via teoricamente strumentale a questo fine, dell'uniformità elevata dei propri standard qualitativi di professionalità. Funzioni che si sono perse

²⁹ Si pensi a riguardo alle c.d. "lenzuolate" Bersani, in particolare la legge n. 443/2007.

³⁰ Le due direttive citate sono state recepite nel nostro ordinamento interno mediante il D.lgs. 26 marzo 2010 n. 59 e con l'art. 26 del D.lgs. 206/2007.

nel tempo, con conseguente “scollamento fra libere professioni e protezioni legali attraverso le norme e i principi del diritto pubblico”³¹.

4.3 Le professioni non riconosciute e il giudizio sulle proprie associazioni

La stessa batteria di domande è stata rivolta alle professioni non regolamentate, tenendo conto in questo caso della possibilità per cui non sia previsto che la propria associazione se ne possa occupare. Se raffrontato a quanto emerso nel sistema ordinistico, non sono mancate le sorprese. A cominciare dalla regolazione della concorrenza. Ritenuta inadeguata dalla maggior parte di quanti operano in regime autorizzatorio e pubblicistico, qui – dove la disciplina è indubbiamente più tenue, essendo privatistica e solamente accreditatoria – le risposte positive (48%) sopravanzano quelle negative (36%), con un altro 15% che segnala come non sia previsto che la propria associazione se ne occupi. I riscontri più elevati si registrano nell’area sanitaria (47%) ma soprattutto in quella degli interpreti e traduttori, dove il sistema associativo sarebbe in grado di regolare la concorrenza secondo il 65% degli interpellati. Rispetto a questo tema cruciale dobbiamo rilevare come permanga, fra molti associati, una preoccupazione di segno ambivalente. Da un lato si auspica infatti di rimuovere o ridimensionare drasticamente le attuali e anacronistiche rendite di posizione dovute al sistema ordinistico (riserva di attività), liberalizzando competitamente mercato e concorrenza³², dall’altro ci si preoccupa legittimamente di salvaguardare la propria professionalità – e con essa del bene collettivo di un’offerta qualitativa certificata – da un’apertura totalmente incontrollata degli accessi.

Riguardo alla tutela dei consumatori/utenti un terzo delle risposte ha segnalato come ciò non rientri nei compiti attribuiti alle proprie associazioni. I rimanenti due terzi si dividono egualmente fra chi valuta che tale funzione sia comunque assolta e chi invece no. Anche in questo caso traduttori e interpreti si distinguono per il sostanziale apprezzamento tributato al proprio sistema associativo, in grado per il 67% degli interpellati, di adempiere anche a questa funzione. In varie aree professionali si segnala come la definizione degli standard retributivi o non rientra fra le prerogative delle associazioni non riconosciute (specialmente fra traduttori e operatori nell’area giuridica e in quella gestionale-amministrativa) o non viene comunque assolta (area economica e tecnica). Le risposte positive si attestano su una media generale del 26%, con punte un po’ più significative nel settore sanitario (33%).

Molto elevato il grado di apprezzamento rivolto alla propria associazione per ciò che concerne la qualità dei percorsi formativi. Un dato che avevamo peraltro rilevato anche nel caso degli ordini professionali, ma che qui assume proporzioni davvero ragguardevoli.

³¹ R. Salomone, *Le libere professioni intellettuali*, vol. 55 del Trattato di diritti commerciale e diritto pubblico dell’economia, diretto da F. Galgano, Cedam, p. 146.

³² In tal senso A. Deiana, Presidente del Comitato Scientifico di CoLAP, *op. cit.*.

RITIENE CHE LA SUA ASSOCIAZIONE GARANTISCA LA QUALITA' DEI PERCORSI FORMATIVI?

	Si	No	Non è previsto che se ne occupi
Area giuridica	82.4	17.6	.
Area economica	55.0	45.0	.
Area gestionale amminis.	47.4	42.1	10.5
Area tecnica	47.8	43.5	8.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	88.9	11.1	.
Cultura e spettacolo	40.0	50.0	10.0
Informazione ed editoria	60.0	40.0	.
Interpreti e traduttori	86.6	7.9	5.5
Docenti ed educatori	75.0	25.0	.
Ricercatori	25.0	50.0	25.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	20.0	60.0	20.0
TOTALE	68.6	25.4	5.9

La media generale delle risposte positive, già alta (69%), si spinge fino alle soglie del 90% fra il personale medico (89%), tra interpreti e traduttori (87%) e nell'area giuridica (82%). Le risposte negative riguardano soprattutto l'area tecnica (43,5%). Un lavoratore su due ritiene che la sua associazione garantisca la mediazione con le istituzioni e ancora una volta a trainare la media verso l'alto sono i traduttori e interpreti (65%), laddove i giudizi a riguardo meno favorevoli si registrano nell'area economica (63%) e in quella tecnica (56,5%). Nella prospettiva della valorizzazione della logica dell'autonomia collettiva e della concorrenza, l'attestazione della competenza – tramite determinati percorsi formativi – insieme alla deontologia degli iscritti, dovrebbe costituire l'obiettivo fondamentale di una riforma di stampo europeo del sistema delle professioni³³.

In definitiva, coloro che aderiscono a una associazione non riconosciuta esprimono livelli di apprezzamento sensibilmente superiori a quelli riscontrati fra i professionisti che aderiscono a un Ordine/Albo. Come è stato rilevato, le associazioni professionali hanno essenzialmente due macro-funzioni: quella di tutelare l'utenza, attraverso una serie di garanzie inerenti all'articolazione territoriale e alla deontologia professionale, e di verificare la qualità delle competenze di accesso e in itinere, sui requisiti, sull'itero formativo dei formatori e dei professionisti³⁴. Dai nostri dati risulta come il sistema associativo appaia in grado di disciplinare opportunamente i comportamenti professionali, sia sotto il profilo deontologico che della qualità delle competenze e dei percorsi formativi, così da ridurre le asimmetrie informative coi consumatori/utenti in una

³³ Ha scritto Deiana: "Il valore dell'attestato di competenza consiste non solo nella positiva valutazione che l'associazione offre degli skill formativi, delle esperienze e delle capacità di sapere e di saper fare dei propri iscritti, ma soprattutto nel meccanismo di pubblicità legato alla diffusione presso i clienti/consumatori di standard professionali confrontabili di qualità e di costo/prezzo nonché di forme di tutela in caso di mancata o cattiva prestazione"; Op. cit.; p. 20

³⁴ Op. ult. cit.; p. 222-223.

logica di deontologia e di sostanziale autogoverno³⁵. Ciò nondimeno, per coloro che appartengono alla categoria delle professioni non regolamentate, le tutele assicurate dal sistema ordinistico devono ancora apparire molto allettanti. Tant'è che alla domanda “vorrebbe che la sua associazione diventasse un Ordine professionale” una media del 60% ha risposto favorevolmente.

VORREBBE CHE LA SUA ASSOCIAZIONE DIVENTASSE UN ORDINE PROFESSIONALE?

	Si	No
Area giuridica	33.3	66.7
Area economica	42.9	57.1
Area gestionale amminis.	38.5	61.5
Area tecnica	56.8	43.2
Area socio-sanitaria e assistenziale	36.4	63.6
Cultura e spettacolo	100.0	.
Informazione ed editoria	42.9	57.1
Interpreti e traduttori	66.7	33.3
Docenti ed educatori	.	100.0
Ricercatori	66.7	33.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	57.1	42.9
TOTALE	59.1	40.9

Con il picco più alto proprio fra quanti – traduttori e interpreti – si erano espressi in modo particolarmente lusinghiero per il proprio sistema associativo. Sorprende forse meno, da questo punto di vista, lo stesso auspicio nell'area tecnica (57%), i cui intervistati si erano in più occasioni dichiarati critici rispetto al ruolo svolto dalle associazioni che operano in quegli ambiti.

³⁵ Il punto critico però – sottolineato da Bologna e Banfi – è se oggi questo modello, puramente deontologico e basato sui codici etici, può bastare in un sistema economico e politico che si mostra in grado di eludere ed evadere, sin dai suoi livelli più alti, anche le prescrizioni normative più vincolanti; *Vita da Freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, 2011.

4.4 *Aspettative, welfare e politiche per la rappresentanza*

Ai professionisti autonomi che non sono iscritti né a un Albo/Ordine né ad una associazione non riconosciuta è stato chiesto di esprimersi – con due possibilità di scelta – riguardo agli aspetti della loro vita lavorativa che sarebbe necessario regolamentare attraverso un proprio organo di rappresentanza. La definizione degli standard retributivi risulta in testa alle preferenze sia come prima (38%) che come seconda scelta (26%). Fra le categorie che pongono questa esigenza come quella di gran lunga prioritaria spiccano quella dell'informazione e dell'editoria (61%) e, più indietro, gli interpreti e i traduttori (44%). Anche fra operai, artigiani e basse qualifiche in generale, questo aspetto risulta il più segnalato. I meno preoccupati, riguardo ai compensi, appaiono invece gli operatori del settore socio-sanitario (18%). Come seconda scelta, gli standard retributivi spiccano fra gli operatori culturali e dello spettacolo (30%) e, sia pure su un numero più limitato di risposte, fra i professionisti dell'area economica (31%). L'altro aspetto sul quale maggiormente si concentrano le attese di una regolamentazione per il tramite dell'azione organizzata di rappresentanza è la certificazione/accreditamento delle competenze. Con una media fra tutte le aree del 25% risulta la seconda fra le prime scelte espresse dagli intervistati. Qui i più preoccupati risultano gli insegnanti e gli educatori (41%), che a riguardo prevalgono anche nelle preferenze date come seconda scelta (24%), seguiti dagli addetti all'area economica e tecnica: entrambe intorno al 36%.

QUALI ASPETTI SAREBBE NECESSARIO REGOLAMENTARE ATTRAVERSO UN ORGANO DI RAPPRESENTANZA* (PRIMA SCELTA)?

domanda rivolta a chi non è iscritto né ad un ordine/albo né ad una associazione professionale non riconosciuta

	La concorrenza nel settore (deontologia professionale e standard di riferimento per l'esercizio della professione)	La certificazione/ accreditamento delle competenze	La tutela dei consumatori/ clienti	Gli standard retributivi	La qualità dei percorsi formativi legati alla professione	La mediazione dei rapporti con istituzioni governative locali e nazionali	Riconoscimento per legge delle associazioni professionali	Altro
Area giuridica	.	50.0	.	25.0	25.0	.	.	.
Area economica	14.3	35.7	.	35.7	.	7.1	7.1	.
Area gestionale amminis.	21.9	27.4	4.1	28.8	1.4	6.8	5.5	4.1
Area tecnica	20.3	35.4	2.5	28.7	4.2	3.4	4.6	0.8
Area socio-sanitaria e assistenziale	9.1	27.3	18.2	18.2	18.2	.	9.1	.
Cultura e spettacolo	25.0	23.5	.	39.7	1.5	1.5	7.4	1.5
Informazione ed editoria	10.7	10.7	4.0	61.3	2.7	2.7	4.0	4.0
Interpreti e traduttori	28.8	18.1	0.7	44.1	3.2	0.7	3.2	1.1
Docenti ed educatori	9.1	40.9	.	27.3	.	4.5	13.6	4.5
Ricercatori	7.1	21.4	14.3	28.6	.	21.4	.	7.1
Operai, artigiani e basse qualifiche	27.3	9.1	9.1	45.5	.	9.1	.	.
TOTALE	22.1	24.9	2.3	38.1	3.2	3.0	4.6	1.7

I meno interessati sarebbero i giornalisti (10%). Il terzo aspetto sul quale si registrano percentuali significative è quello che riguarda la concorrenza nel settore. In questo caso la media fra tutte le aree è pari al 22%, con punte più elevate interpreti e traduttori (29%) e riscontri invece molto bassi fra ricercatori e docenti (7-9%). Terza fra le prime scelte, la concorrenza nel settore diviene seconda quando si tratta di esprimere seconde opzioni.

Agli intervistati si chiedeva di indicare le politiche più utili per soddisfare – sul terreno del welfare professionale e delle politiche fiscali ed economiche per la crescita professionale – i bisogni di questi professionisti.

La risposta più ricorrente è stata “avere tutele certe in caso di malattia e infortunio” (31%), anche come seconda scelta (23%) Dietro la spalmatura fra le varie opzioni di risposta è stata piuttosto equilibrata, sia che si guardi alle prime scelte che alle seconde. Nessuno supera il 12%, che è poi a pari merito l’agevolazione con sostegni pubblici alla formazione e all’aggiornamento professionale (voucher, PSE) e l’incentivazione a passare a contratto di lavoro stabile per chi svolge di fatto un lavoro dipendente³⁶.

Oggi da più parti si avverte la necessità di porre mano ad una riforma strutturale del welfare, in grado di ovviare alle gravi storture con cui si è edificato il nostro sistema, sempre più inadeguato di fronte alle trasformazioni della società e del mondo del lavoro. Sono intollerabilmente troppo coloro che per un motivo o un altro - il tipo di contratto, il settore produttivo, la dimensione d’azienda, l’età – sono esclusi dai requisiti di accesso. L’obiettivo dovrebbe essere quello di rendere più universali una serie di diritti sociali di cittadinanza. A partire da un nucleo fondamentale che non distingua in base alla fattispecie contrattuale (autonomia/subordinazione), e persino al fatto di essere un lavoratore, bensì un cittadino. Diritti in materia di previdenza, malattia e infortunio, maternità e congedi parentali, un reddito (di cittadinanza) in caso di mancanza temporanea di lavoro. La legge dovrebbe rappresentare lo strumento più efficace per realizzare il riconoscimento e l’estensione di queste garanzie universali. Varie proposte di legge si susseguono da almeno un decennio, ma con risultati molto parziali, estemporanei, privi di sistematicità e reale universalismo. Al contempo, si tratta di materie e istituti che dischiudono obiettive opportunità per un sindacato che, attraverso lo strumento contrattuale, sappia dare loro voce e rappresentanza, aggiornando ed estendendo – per soggetti e istituti – le piattaforme negoziali delle categorie. Si penso solo al welfare contrattuale che si sta diffondendo a livello categoriale e aziendale.

Per i professionisti autonomi del nostro campione gli strumenti più indicati per tutelare i loro interessi e diritti sono stati: 1) un ordine professionale (29%); 2) una nuova norma di legge (22%); 3) l’azione congiunta che coinvolga associazioni professionali, sindacati e associazioni dei consumatori (15%); 4) un’associazione professionale (13,5%); 5) un’organizzazione sindacale per il tramite della contrattazione collettiva (8%).

³⁶ Ciò confermerebbe un dato già rilevato, in proporzioni pressoché identiche, in altre ricerche, come quella dell’Ires sui professionisti con Partita Iva, secondo la quale solo il 13% vorrebbe che i sindacati si battessero per il loro riconoscimento come dipendenti. La ricerca Isfol Plus, per la quale il 92,7% degli autonomi con Partita Iva lo sarebbe per scelta e che l’81,9% non vorrebbe passare a tempo indeterminato, anche perché – secondo la stessa fonte – il 62,8% - lo reputa impossibile.

Dunque gli intervistati pongono al primo posto l'azione di un ordine professionale, che pure non avevano esitato a stigmatizzare per le sue inefficacie. La cosa deve far riflettere in quanto rivelatrice, a nostro modo di vedere, di alcune attitudini corporative ancora molto radicate all'interno di questo pur variegato mondo.

L'azione sindacale e contrattuale si colloca invece al quinto posto nell'ordine delle preferenze. La situazione non muta granché se guardiamo alle seconde scelte, dove questa opzione scende dal quinto al sesto posto. In questo caso a prevalere nettamente è l'indicazione di una nuova norma di legge, che sale al 35%, seguita a grande distanza dall'azione congiunta fra associazioni professionali, dei consumatori e sindacati (16%). L'indicazione del sindacato e della contrattazione (6%) risulta, rispetto alle prime scelte, scavalcata dalla risposta "unirsi di volta in volta ai colleghi" (10%). Piuttosto basso anche il grado di interesse rivolto alle associazioni professionali, verso il quale non erano mancate valutazioni lusinghiere.

**QUALE STRUMENTO RITIENE PIU' INDICATO PER TUTELARE INTERESSI E DIRITTI DEI LAVORATORI CHE SVOLGONO LA SUA PROFESSIONE?
(PRIMA SCELTA)**

	L'azione di un'organizzazione sindacale attraverso la contrattazione collettiva	L'azione di un Ordine professionale che regolamenti la professione	L'azione di un'associazione professionale che regolamenti la professione	Un'azione comune che coinvolga associazioni professionali, sindacati e associazioni dei consumatori	Trattare individualmente col committente/datore di lavoro	Unirsi di volta in volta con altri colleghi	Una nuova norma di legge che regoli la mia professione	Altro
Area giuridica	3.4	29.7	6.2	9.7	4.1	4.8	37.2	4.8
Area economica	13.9	26.9	8.3	11.1	7.4	11.1	17.6	3.7
Area gestionale amminis.	4.9	18.0	20.5	18.9	15.6	3.3	16.4	2.5
Area tecnica	6.9	32.9	10.4	15.5	6.7	3.2	23.1	1.2
Area socio-sanitaria e assistenziale	9.5	29.7	14.9	17.6	2.7	6.8	16.2	2.7
Cultura e spettacolo	17.1	23.2	20.7	9.8	2.4	3.7	20.7	2.4
Informazione ed editoria	11.1	12.0	15.7	15.7	5.6	4.6	31.5	3.7
Interpreti e traduttori	9.3	35.5	18.7	15.4	3.5	3.0	14.0	0.5
Docenti ed educatori	17.2	10.3	17.2	27.6	.	3.4	20.7	3.4
Ricercatori	.	5.0	10.0	30.0	10.0	10.0	30.0	5.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	13.0	13.0	17.4	17.4	8.7	4.3	21.7	4.3
TOTALE	8.4	29.4	13.5	15.2	6.0	4.1	21.6	1.9

QUALI POLITICHE RITIENE PIU' UTILI PER SODDISFARE I BISOGNI DEI LAVORATORI PROFESSIONISTI? (PRIMA SCELTA)

	Agevolazioni e sostegni pubblici alla formazione e all'aggiornamento professionale (voucher, FSE)	Facilitare l'accesso al credito	Poter accedere a servizi di re-impiego che facilitino il passaggio da un lavoro all'altro	Incentivare il passaggio a un contratto di lavoro stabile per chi svolge di fatto un lavoro dipendente	Avere tutele certe in caso di malattia, infortunio	Avere tutele certe legate alla maternità/ paternità e alla genitorialità	Sostegno al reddito in caso di disoccupazione	Semplificazione degli adempimenti amministrativi	Avere agevolazioni sull'acquisto di strumenti di lavoro	Altro
Area giuridica	13.3	13.3	9.1	9.1	21.0	4.2	11.2	11.9	4.9	2.1
Area economica	9.6	21.2	7.7	10.6	23.1	2.9	8.7	14.4	1.9	.
Area gestionale amminis.	12.7	10.2	8.5	18.6	27.1	3.4	9.3	3.4	4.2	2.5
Area tecnica	13.9	9.1	5.9	11.4	26.4	3.2	11.6	12.4	4.0	2.0
Area socio-sanitaria e assistenziale	20.9	7.5	.	20.9	28.4	6.0	6.0	6.0	4.5	.
Cultura e spettacolo	3.9	11.8	6.6	9.2	30.3	3.9	23.7	5.3	5.3	.
Informazione ed editoria	4.9	5.8	9.7	22.3	22.3	8.7	16.5	1.9	4.9	2.9
Interpreti e traduttori	11.5	3.6	1.7	6.0	51.7	4.8	8.2	7.7	2.2	2.7
Docenti ed educatori	10.3	6.9	6.9	24.1	20.7	10.3	10.3	3.4	3.4	3.4
Ricercatori	.	10.5	10.5	36.8	5.3	.	26.3	10.5	.	.
Operai, artigiani e basse qualifiche	19.0	19.0	.	14.3	14.3	.	9.5	14.3	9.5	.
TOTALE	12.2	8.9	5.5	11.8	31.0	4.1	11.2	9.6	3.7	2.0

Su percentuali pressoché identiche il sostegno al reddito in caso di disoccupazione (11%), la semplificazione degli adempimenti amministrativi (10%), la facilitazione dell'accesso al credito (9%).

Se guardiamo a questi dati dal punto di vista delle diverse aree professionali, la richiesta di un passaggio a rapporti di lavoro stabile spicca fra i ricercatori (37%), laddove essa appare la meno ambita fra interpreti e traduttori (6%), in questo gelosi interpreti della propria autonomia professionale, e invece ansiosi di conseguire migliori tutele in caso di malattia (52%). Una richiesta condivisa, seppure su percentuali più contenute, dall'area giuridica (21%), da quella gestionale-amministrativa (27%) e dagli operatori nel campo culturale e dello spettacolo (30%). L'area economica privilegia la facilitazione dell'accesso al credito (21%), quella della cultura e dello spettacolo il sostegno al reddito in caso di disoccupazione (24%).

Se si passa alle seconde priorità, le tutele in caso di malattia e infortunio ricorrono nel 23% delle risposte, seguite a breve distanza dal sostegno al reddito in caso di disoccupazione (20%), più forte fra le categorie professionali più tradizionalmente connotate dalla discontinuità delle occasioni di lavoro (spettacolo e cultura innanzitutto). Da segnalare come la richiesta di stabilizzazione non vada oltre un modesto 6%, attestando un forte orientamento a favore dell'autonomia giuridica del mondo professionale. Un dato che confermerebbe l'interpretazione – ricorrente fra analisti e osservatori – secondo la quale il mondo dei professionisti possiede una propria identità, risultando composto da professionisti che hanno scelto “consapevolmente, liberamente e con orgoglio, di svolgere un ruolo originale nell'economia produttiva”³⁷.

Rileviamo come su tutte queste materie si dischiudono obiettive opportunità per un sindacato che, attraverso lo strumento contrattuale, sappia dare loro voce e rappresentanza, aggiornando ed estendendo – per soggetti e istituti – le piattaforme negoziali delle categorie.

Era stata predisposta anche una terza possibilità di scelta, rispetto alla quale spicca il sostegno al reddito (19%), specie fra i docenti e nell'area economica (24%), in quella gestionale-amministrativa (22%), fra gli interpreti, i giornalisti (21%). Cresce inoltre l'interesse verso le agevolazioni per l'acquisto di strumenti di lavoro (17%), trainato dagli operatori della cultura e spettacolo (24%), dagli addetti dell'area economica e dai tecnici (19%). Senza sostanziali variazioni, anzi ulteriormente in calo, la richiesta di stabilizzazione (4%).

Rispetto al tema previdenziale, il problema di gran lunga più avvertito è quello che riguarda il ricongiungimento dei contributi, che rappresenta la prima scelta per il 41% degli intervistati, con punte massime fra quanti operano nel ramo culturale e dello spettacolo (58%) e nell'area gestionale (50%). Relativamente meno preoccupati appaiono in questo caso i lavoratori del settore socio-sanitario e gli interpreti/traduttori (30-31%). L'altra approccio più ricorrente è quello di quanti chiedono di avere coefficienti di calcolo della pensione analoghi a quelli dei lavoratori dipendenti che svolgono la stessa professione (27%). Ricercatori e docenti sono quelli che più si sono espressi in tal senso (36-39%). Questa opzione costituisce la prima fra le seconde scelte (30%). A favore della previdenza integrativa contrattata collettivamente si esprime l'11% degli intervistati, con punte al 15% fra ricercatori (17%) e interpreti (15%). Ad uniformare le aliquote

³⁷ C. Antonelli, *La rilevanza delle professioni*, in C. Antonelli e A. Deiana, op. cit., p. 34. Analogamente S. Bologna, in *Ceti medi senza futuro? Scritti, appunti sul lavoro e altro*, Deriveapprodi, 2007.

contributive pensa il 7,5% degli intervistati³⁸, e in particolare gli addetti agli studi legali e i docenti/educatori, entrambi all'11%. Questa risposta è anche la seconda fra le seconde scelte, indicata dal 24% degli intervistati. La previdenza integrativa contrattata è al terzo posto fra le seconde preferenze (16%).

In varie sedi e occasioni, le associazioni del lavoro autonomo professionale hanno chiesto che, in materia di welfare, si adottino regole e misure universali, basate sui principi della cittadinanza e della democrazia rappresentativa.

Ai professionisti autonomi era stato poi chiesto quali politiche fossero a loro parere più utili per regolare compensi e tempi di pagamento. La maggioranza assoluta degli intervistati ha indicato l'introduzione di sanzioni e/o interessi di mora (56%), che sale addirittura a poco meno dell'80% di operai e artigiani, al 65% fra traduttori e interpreti, al 61% fra il personale dello spettacolo e della cultura. Solo nel settore socio-sanitario si scende sotto quota 40% (34%). La stessa identica percentuale che qui riguarda l'introduzione di tariffe minime non inferiori ai compensi dei lavoratori dipendenti, che è nella media generale delle aree la prima fra le seconde scelte. I professionisti del ramo socio-sanitario si distinguono anche per la maggiore attenzione che ripongono sulla introduzione dell'obbligo di un contratto scritto: 30% contro una media del 19%.

Rispetto alle politiche fiscali le risposte degli intervistati si sono distribuite in modo relativamente più equilibrato fra tre indirizzi: ridurre gli oneri fiscali per chi svolge la professione in modo autonomo e in forma individuale (39%), avere possibilità di agevolazioni fiscali in base al fatturato (33%), esclusione del pagamento dell'Irap per chi presta opera professionale individuale, senza mezzi organizzati di impresa (27%)³⁹. A scegliere in maggior numero la prima risposta sono stati quasi la metà gli addetti alle attività culturali e dello spettacolo e gli interpreti/traduttori (49%); a preferire la seconda gli addetti agli studi legali e i giornalisti (39%); a optare per la terza, infine, i ricercatori (39%) e gli addetti all'area economica (36%). Da rilevare però come, a fronte del relativo equilibrio fra le prime scelte, fra le seconde spicchi nettamente la riduzione degli oneri fiscali, che raccoglie poco meno del 50% delle risposte.

Rispetto alle politiche auspiccate, l'ultima domanda riguardava il sistema della certificazione delle competenze. Il 37% ritiene che su questa materia non vi sia bisogno di regolamentare il sistema nella propria professione. I più restii a riguardo si rivelano i giornalisti (60%) e gli operatori della cultura e dello spettacolo (57%). Docenti e ricercatori invece sono attenti a questi profili, se realizzati mediante una certificazione pubblica: rispettivamente il 52% e il 44% contro una media generale su questo punto del 23%. A indicare l'associazione professionale come autorità

³⁸ Spesso questi lavoratori lamentano l'aumento "vertiginoso" dei costi previdenziali (dal 14,5% al 26,81% in appena 8 anni), senza che vi sia alcun miglioramento delle prospettive pensionistiche, che "restano disastrose" e nulla è stato modificato riguardo al sistema delle tutele (malattia, infortuni, disoccupazione, congedi parentali); A. Soru. *Le istanze del nuovo lavoro autonomo professionale*, Atti del Convegno di ACTA (Associazione Consulenti Terziario Avanzato), Milano, 31 marzo 2008. Secondo le stesse fonti, il peso contributivo dei professionisti iscritti alla gestione separata superebbe già oggi quello dei dipendenti e anche la tassazione sarebbe più elevata.

³⁹ Associazioni di professionisti come l'ACTA chiedono a riguardo il riequilibrio del peso fiscale, con l'esclusione delle misure nate per le imprese (Irap, anticipo Iva e interesse su trimestrale), un ripensamento del sistema delle detrazioni Iva e delle deduzioni delle spese inerenti l'attività, come quelle necessarie all'aggiornamento e alla formazione continua, una modifica degli strumenti di controllo (in particolare gli studi di settore), ritenuti iniqui per professionisti che non avrebbero già – secondo questa prospettiva – margini reali di evasione fiscale; l'agevolazione fiscale delle assicurazioni private miranti a tutelare le situazioni di non lavoro per malattia.

legittimata a rilasciare un attestato sono soprattutto gli interpreti/traduttori (38% contro una media del 26%), che già in altre risposte avevano rivelato fiducia e apprezzamento sull'operato delle proprie strutture di rappresentanza professionale. L'indicazione di un percorso definito e formalizzato di formazione raccoglie solo il 13% delle risposte, con la punta più elevata fra quanti collaborano negli studi legali (25%).

COME ANDREBBE REGOLAMENTATO IL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE?

	Mediante una certificazione pubblica delle competenze	Mediante un attestato riconosciuto che può essere rilasciato da un'associazione professionale	Tramite la definizione di un percorso formativo formalizzato	Non credo che ci sia bisogno di regolamentare il sistema di certificazione delle competenze della mia professione
Area giuridica	21.5	21.5	24.6	32.3
Area economica	24.5	18.1	20.2	37.2
Area gestionale amminis.	23.1	30.8	12.5	33.7
Area tecnica	29.2	21.3	13.3	36.1
Area socio-sanitaria e assistenziale	22.0	27.1	22.0	28.8
Cultura e spettacolo	19.4	19.4	4.5	56.7
Informazione ed editoria	12.5	20.5	6.8	60.2
Interpreti e traduttori	14.0	38.4	11.0	36.6
Docenti ed educatori	52.2	13.0	13.0	21.7
Ricercatori	43.8	18.8	6.3	31.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	15.8	36.8	15.8	31.6
TOTALE	23.4	25.7	13.6	37.4

4.5 I professionisti dipendenti e la rappresentanza

Come si è avuto modo di vedere in precedenza, una parte dell'indagine ha riguardato i professionisti con rapporto di lavoro subordinato⁴⁰. Un campione di numero inferiore a quello dei professionisti autonomi, malgrado varie ricerche e rilevazioni rilevino come questa tipologia ricopra fra il 60 e l'80% di ciò che solitamente consideriamo come professionista o anche lavoratore della conoscenza.

Alla domanda "esiste una rappresentanza sindacale nella sede in cui lavora?" il 47,5% ha risposto positivamente e il 52,5% negativamente. Molto dipende dalla dimensione delle aziende, e dunque è nelle maggiori che questo dato trova – come prevedibile – i suoi maggiori riscontri. La presenza di queste strutture raggiunge i suoi livelli più alti negli ambiti in cui operano operatori socio-sanitari (82%), docenti ed educatori (76%) e addetti all'area tecnica (50%).

ESISTE UNA RAPPRESENTANZA SINDACALE NELLA SEDE IN CUI LAVORA?		
	Sì	NO
Area giuridica	40.0	60.0
Area economica	32.1	67.9
Area gestionale amministrativa	39.5	60.5
Area tecnica	49.6	50.4
Area socio-sanitaria e assistenziale	82.0	18.0
Cultura e spettacolo	33.3	66.7
Informazione ed editoria	24.2	75.8
Interpreti e traduttori	66.7	33.3
Docenti ed educatori	75.9	24.1
Ricercatori	50.0	50.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	40.0	60.0
TOTALE	47.5	52.5

I meno coperti da una rappresentanza sindacale di tipo aziendale sono gli operatori dell'informazione e dell'editoria (76%) e dell'area economica (68%).

⁴⁰ Per alcuni si tratterebbe di *lavoratori autonomi di seconda generazione* (S. Bologna); altri preferiscono parlare di *operai del quaternario* (G.P. Prandesteller) o, similmente, di *operai della conoscenza* (C. Morini). Secondo questa analisi critica, basata su alcune ricerche condotte nel campo dell'editoria, tale concetto "non vuole dire evocare il senso mitico del termine. Per operai della conoscenza intendo quei lavoratori subordinati, senza capitale di base e che posseggono solo la loro forza lavoro, e che oggi, in questa fase del capitalismo, debbono avere una serie di competenze più o meno fondate sul sapere". E prosegue: "L'attuale, innegabile, debolezza nei rapporti di forza si spiega con le modificazioni indotte nella fabbrica cognitiva alle quali non si è saputo finora guardare con la dovuta attenzione. L'irrepresentabilità di queste categorie oggi paradigmatiche è allora evidentemente anche e soprattutto crisi della rappresentanza, ridotta ad agente della governante politico-economica contemporanea. Manca il modo giusto di percepirsi, spirito critico e autocritico, capacità di descrivere efficacemente professioni mutate che non possono usare, per leggersi e per dirsi, gli stessi occhiali e le stesse parole che hanno adoperato fino a ieri"; C. Morini, *Schiavi per amore (ma fino a quando?). L'industria culturale nel capitalismo cognitivo*, su "Alfabeto2", n. 2/2011; p. 28.

Sull'eventuale presenza di un sindacato nella sede in cui si lavora, rivolta a chi lavora in aziende dove non esiste rappresentanza sindacale, poco meno del 60% dichiara di ritenerla utile. Una quota che rivela, per il sindacato, margini importanti di attenzione e interesse che spetterà ad esso saper mettere a frutto.

L'iscrizione al sindacato riguarda il 19% degli intervistati, a cui va aggiunto un 2% di chi risulta contemporaneamente iscritto a un sindacato e ad un'associazione professionale.

E' ISCRITTO AD UNA ASSOCIAZIONE DI RAPPRESENTANZA?

	Si, ad un sindacato	Si, ad un'associazione professionale	Si, sia ad un sindacato che ad un'associazione professionale	No
Area giuridica	8.7	.	.	91.3
Area economica	17.9	.	.	82.1
Area gestionale amministrativa	12.2	4.6	1.5	81.7
Area tecnica	17.6	3.3	0.7	78.3
Area socio-sanitaria e assistenziale	46.2	5.8	15.4	32.7
Cultura e spettacolo	15.4	.	.	84.6
Informazione ed editoria	5.9	2.9	.	91.2
Interpreti e traduttori	.	33.3	33.3	33.3
Docenti ed educatori	48.4	.	3.2	48.4
Ricercatori	33.3	8.3	.	58.3
Operai, artigiani e basse qualifiche	16.2	2.7	.	81.1
TOTALE	19.4	3.3	2.1	75.2

Il tasso complessivo di sindacalizzazione (21,5%) risulta dunque sensibilmente superiore rispetto a quello dei colleghi autonomi che però, o per obblighi di derivazione pubblicistica o per libera scelta associativa, risultano già più diffusamente inseriti all'interno di un qualche sistema di rappresentanza organizzata. Dove il sindacato registra una propensione relativamente maggiore è nell'area socio-sanitaria (62%) e in quella del personale docente (52%), ambiti nei quali esiste una solida tradizione di associazionismo sindacale.

Vi sono anche professionisti subordinati che sono iscritti a un Ordine/Albo/Collegio. Rappresentano un quinto circa degli intervistati (26%) e si concentrano in prevalenza nell'area giuridica (58%) o in quella socio-sanitaria (78%). Nella media generale, solo uno su quattro ritiene che per questo tramite si riesca a regolare la concorrenza, a certificare le competenze, a tutelare i consumatori, a mediare con le istituzioni. In tutti questi casi i giudizi negativi si attestano fra una media del 72% e del 79%. Va un po' meglio con la qualità dei percorsi formativi, dove le risposte positive arrivano al 32%. Il giudizio più negativo di tutti, però, è sull'accesso dei giovani alla professione. Qui non ci sono proprio dubbi: per l'87% degli intervistati l'ordine non facilita questo accesso.

Davvero esiguo – pari al 3% - il numero di quanti, fra i professionisti subordinati, risultano iscritti a una associazione non riconosciuta.

4.6 Welfare, aspettative e politiche

Sul terreno del welfare e delle tutele dal campione emerge un quadro di gravi criticità. Ad esempio sul versante dell'assistenza sanitaria e della pensione integrativa: due terzi circa degli intervistati dichiara che il proprio datore di lavoro non versa alcun contributo a tali fini. Ma ciò dipende dal fatto che in molti casi prestazioni di questa natura non sono contemplate. Come nel caso dell'assistenza sanitaria: da quest'ultima sarebbero esclusi otto o nove lavoratori su dieci; fra ricercatori, docenti, operatori culturali e dello spettacolo, lavoratori del settore socio-sanitaria (92%). Solo nell'area economica la situazione si presenta un po' meno squilibrata, malgrado anche qui – con una maggioranza assoluta più contenuta – i datori che non versano contributi per l'assistenza sanitaria (54%) prevalgono su quelli che li versano.

Quanto alla pensione integrativa, il 72% non aderisce ad alcun fondo. Il rimanente 28% si ripartisce in misura uguale fra adesione nella sola forma collettiva e nella forma soltanto individuale. La prima prevale nell'area economica (29%) e in quella gestionale-amministrativa (18%). La seconda fra i lavoratori del settore socio-sanitario e fra docenti ed educatori. Le valutazioni a riguardo rivelano una precisa e compatta valutazione di tutte le aree professionali circa la "necessità" che vi sia una previdenza di questo tipo.

Rispetto alla certificazione delle competenze acquisite sul lavoro, le risposte si distribuiscono piuttosto equilibratamente fra le quattro opzioni che avevamo predisposto: il 30% lo concepisce per il tramite di un percorso formativo definito e formalizzato; il 24% mediante una certificazione pubblica; il 22% mediante attestato rilasciato da un'associazione professionale; il 24% dice invece di non credere che ci sia bisogno di regolamentare il sistema di certificazione.

Anche ai professionisti subordinati è stata rivolta la domanda posta agli autonomi, inerente agli strumenti che vengono ritenuti più indicati per tutelare i loro interessi. Qui emerge uno dei dati più incoraggianti per il sindacato, in quanto la risposta relativamente più ricorrente (27%) è stata proprio l'azione di un'organizzazione sindacale attraverso la contrattazione collettiva, con punte più alte nelle aree dove si registrano i tassi di sindacalizzazione più alti, come fra i docenti (43%), fra il personale socio-sanitario (32%), ma anche nell'area economica (36%) e nell'area gestionale-amministrativa (32%). Più bassa che nella media generale, la frequenza di questa risposta nell'area più rappresentata nel campione, quella tecnica, dove l'azione sindacale e contrattuale è indicata dal 21% degli intervistati. Sia pure di poco (24%), prevale qui l'opzione mediante l'ordine professionale e i suoi regolamenti. Se però torniamo alla media generale fra tutte le aree, la seconda opzione più indicata (19%) è quella che prevede un'azione congiunta fra associazioni, sindacati e consumatori. Dato che consolida l'attenzione di questi lavoratori verso il ruolo rivestito dall'organizzazione sindacale. Se guardiamo alle seconde scelte effettuate dagli intervistati su questa domanda rileviamo come poco meno del 30% indichi nell'azione sindacale contrattuale (12%) o in quella sindacale congiuntamente alle associazioni dei professionisti e dei consumatori (17%) la misura più adatta per tutelare i propri interessi. Qui però a raccogliere il maggior numero di consensi è l'idea che vi debba essere una nuova norma di legge che regoli la professione (30%).

Notizie buone per il sindacato giungono anche su un ulteriore versante: quello della contrattazione collettiva di secondo livello. Ne auspica lo sviluppo il 55% degli interpellati. Con punte davvero ragguardevoli nell'area economica (58%), nell'area gestionale-amministrativa (64%) e soprattutto in quella socio-sanitaria (68%). È importante sottolineare come più che le risposte negative – non

è opportuno sviluppare la contrattazione di secondo livello – pesino quelle di chi “non sa cos’è”: un quarto degli intervistati ha infatti risposto in questo modo.

SAREBBE OPPORTUNO SVILUPPARE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO?			
	Sì	No	Non so cos'è
Area giuridica	50.0	36.4	13.6
Area economica	58.2	27.3	14.5
Area gestionale amministrativa	63.8	21.3	15.0
Area tecnica	51.3	17.0	31.7
Area socio-sanitaria e assistenziale	68.0	22.0	10.0
Cultura e spettacolo	50.0	33.3	16.7
Informazione ed editoria	53.1	6.3	40.6
Interpreti e traduttori	66.7	33.3	.
Docenti ed educatori	44.8	20.7	34.5
Ricercatori	41.7	16.7	41.7
Operai, artigiani e basse qualifiche	52.9	11.8	35.3
TOTALE	55.4	19.5	25.1

Dovendo indicare gli aspetti sui quali tale contrattazione andrebbe sviluppata, un’ampia maggioranza indica il trattamento economico (67%), che si conferma anche qui punto dolente della condizione dei professionisti, seguita a grande distanza dalle mansioni e qualifiche (11%). Tutte le altre possibili risposte (ambiente e sicurezza, formazione continua, orari di lavoro, crisi aziendali, welfare contrattuale, organizzazione del lavoro) si attestano su percentuali inferiori al 4-5%.

SE SÌ, PER QUALI ASPETTI SAREBBE PIU' NECESSARIO? (PRIMA SCELTA)

	Trattamento economico	Mansioni e qualifiche	Ambiente di lavoro, salute e sicurezza	Formazione continua	Diritti e prestazioni sociali	Previdenza integrativa	Sanità integrativa	Crisi aziendali	Pari opportunità	Orari di lavoro	Organizzazione del lavoro	Rapporti sindacali	Altro
Area giuridica	72.7	9.1	.	.	9.1	9.1	.	.
Area economica	65.6	12.5	3.1	3.1	3.1	.	6.3	.	3.1	.	3.1	.	.
Area gestionale amministrativa	69.6	7.6	1.3	6.3	3.8	1.3	.	7.6	.	1.3	1.3	.	.
Area tecnica	66.9	11.3	3.8	3.8	1.5	1.5	.	5.3	2.3	1.5	1.5	.	0.8
Area socio-sanitaria e assistenziale	48.5	9.1	6.1	9.1	3.0	.	.	3.0	.	3.0	12.1	6.1	.
Cultura e spettacolo	66.7	16.7	16.7
Informazione ed editoria	82.4	.	.	5.9	5.9	5.9	.	.
Interpreti e traduttori	.	50.0	50.0
Docenti ed educatori	69.2	7.7	.	.	7.7	.	.	7.7	.	7.7	.	.	.
Ricercatori	60.0	20.0	.	.	20.0
Operai, artigiani e basse qualifiche	76.5	23.5
TOTALE	66.7	10.6	2.9	4.3	3.2	0.9	0.6	4.6	1.1	1.4	2.9	0.6	0.3

SE SÌ, PER QUALI ASPETTI SAREBBE PIU' NECESSARIO? (SECONDA SCELTA)

	Trattamento economico	Mansioni e qualifiche	Ambiente di lavoro, salute e sicurezza	Formazione continua	Diritti e prestazioni sociali	Previdenza integrativa	Sanità integrativa	Crisi aziendali	Pari opportunità	Orari di lavoro	Organizzazione del lavoro	Rapporti sindacali
Area giuridica	9.1	18.2	.	27.3	9.1	27.3	9.1	.
Area economica	9.4	25.0	6.3	9.4	18.8	6.3	.	3.1	.	9.4	12.5	.
Area gestionale amministrativa	6.4	16.7	11.5	15.4	10.3	3.8	3.8	10.3	5.1	14.1	1.3	1.3
Area tecnica	13.5	16.5	11.3	20.3	12.8	2.3	3.0	5.3	0.8	4.5	8.3	1.5
Area socio-sanitaria e assistenziale	12.9	22.6	6.5	9.7	6.5	3.2	3.2	3.2	3.2	9.7	19.4	.
Cultura e spettacolo	.	16.7	16.7	.	.	16.7	.	.	.	16.7	33.3	.
Informazione ed editoria	11.8	29.4	11.8	.	11.8	11.8	.	.	5.9	11.8	5.9	.
Interpreti e traduttori	50.0	.	50.0
Docenti ed educatori	7.7	15.4	.	23.1	15.4	15.4	.	7.7	.	7.7	7.7	.
Ricercatori	20.0	20.0	.	40.0	20.0	.
Operai, artigiani e basse qualifiche	5.9	41.2	5.9	5.9	5.9	.	.	11.8	5.9	11.8	5.9	.
TOTALE	10.4	19.4	9.3	15.1	11.6	4.1	2.6	6.1	2.3	9.9	8.4	0.9

Solo fra le seconde scelte, dove 'mansioni e qualifiche' scavalca il trattamento retributivo, si affaccia al terzo posto l'organizzazione del lavoro.

4.7 I praticanti

L'ultimo gruppo preso in esame è stato quello dei praticanti. Ecco sommariamente quanto ne è emerso. Innanzitutto che il 90% è impiegato presso uffici in cui non esiste alcuna rappresentanza sindacale. E questo dato non può certo sorprendere se pensiamo a un tipico studio professionale. Cionondimeno, il 45% degli intervistati ritiene utile la presenza di un sindacato nella sede in cui lavora. L'iscrizione ad un'associazione di rappresentanza è rara: riguarda poco più del 10%, divisi fra un 8% che aderisce ad una associazione professionale e un 4% a un sindacato.

I praticanti vivono una condizione di disagio. Il 43% considera necessario regolamentare – attraverso un organo di rappresentanza – gli standard retributivi. Il 22% la concorrenza nel settore; il 16% la qualità dei percorsi formativi legati alla professione. Quest'ultima istanza primeggia invece fra le seconde scelte (32%), seguita dagli standard retributivi (23%).

RITERREBBE UTILE LA PRESENZA DI UN SINDACATO NELLA SEDE IN CUI LAVORA?		
	Sì	NO
Area giuridica	45.9	54.1
Area economica	39.1	60.9
Area gestionale amministrativa	46.2	53.8
Area tecnica	54.5	45.5
Altra area	100.0	.
TOTALE	45.0	55.0

Rispetto allo strumento più indicato per tutelare interessi e diritti, la priorità è indicata in una nuova norma di legge che regoli la mia professione (34% prima scelta e 28% seconda scelta), seguita dall'azione di un Ordine professionale che regolamenti la professione (28%) e ancora da un'azione comune che coinvolga associazioni e sindacati (17,5%). L'opzione sindacale attraverso la contrattazione collettiva è indicata dal 10% degli intervistati (6% seconda scelta).

QUALI ASPETTI SAREBBE NECESSARIO REGOLAMENTARE ATTRAVERSO UN ORGANO DI RAPPRESENTANZA (PRIMA SCELTA)?

	La concorrenza nel settore (deontologia professionale e standard di riferimento per l'esercizio della professione)	La certificazione/ accreditamento delle competenze	La tutela dei consumatori/ clienti	Gli standard retributivi	La qualità dei percorsi formativi legati alla professione	La mediazione dei rapporti con istituzioni governative locali e nazionali	Riconoscimento per legge delle associazioni professionali	Altro
Area giuridica	22.0	.	4.0	52.0	18.0	2.0	2.0	.
Area economica	20.0	16.7	1.7	38.3	15.0	1.7	6.7	.
Area gestionale amministrativa	18.8	18.8	.	31.3	25.0	6.3	.	.
Area tecnica	28.6	7.1	.	50.0	7.1	.	.	7.1
Altra area	25.0	12.5	.	25.0	12.5	.	12.5	12.5
TOTALE	21.6	10.1	2.0	42.6	16.2	2.0	4.1	1.4

COSA RITIENE NECESSARIO PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI ACCESSO ALLA SUA PROFESSIONE? (PRIMA SCELTA)?

	Favorire dei percorsi di praticantato più professionalizzanti	Prevedere che l'abilitazione professionale venga acquisita durante il percorso universitario con copertura di borse di collaborazione	Aumentare le possibilità di accesso alla professione prevedendo un numero maggiore di prove di abilitazione	Garantire un minimo di tutele durante la pratica professionale (reddito, copertura previdenziale, ecc)	Possibilità di regolamentare il praticantato attraverso la contrattazione collettiva	Altro	Niente, vanno bene così/non so
Area giuridica	22.4	44.9	6.1	24.5	.	2.0	.
Area economica	20.3	28.1	6.3	39.1	.	3.1	3.1
Area gestionale amministrativa	20.0	46.7	6.7	26.7	.	.	.
Area tecnica	14.3	28.6	.	50.0	.	.	7.1
Altra area	.	25.0	12.5	37.5	12.5	12.5	.
TOTALE	19.3	35.3	6.0	34.0	0.7	2.7	2.0

Per migliorare le condizioni di accesso alla professione il 35% indica di prevedere che l'abilitazione professionale venga acquisita durante il percorso universitario, con copertura di borse di collaborazione. Nell'area giuridica – dov'è particolarmente diffuso l'impiego di praticanti – questa scelta ricorre nel 45% delle risposte. Garantire un minimo di tutele durante la pratica professionale (reddito, copertura previdenziale, ecc.) è di poco la seconda indicazione, con una media fra le aree pari al 34%. Nessun riscontro, invece, rispetto alla possibilità di regolamentare il praticantato attraverso la contrattazione collettiva, sebbene – come seconda scelta – tale opzione venga indicata dal 18%. Sempre come seconda scelta, il 45% chiede garanzie per un minimo di tutele durante la pratica professionale.

4.8 Sindacato e mondo delle professioni: quali prospettive

In considerazione di quanto detto finora, possiamo concludere come fra i professionisti, e fra quelli dipendenti in particolare, esistono margini importanti sui quali sviluppare politiche associative e negoziali ad opera del sindacato. La qualità delle esigenze espresse, che toccano in larga parte tematiche tipicamente sindacali, lasciano ampi spazi d'azione e di rappresentanza anche fra i professionisti autonomi, dove le potenzialità oggettive stentano ancora a incrociare le propensioni soggettive, identitarie e strategiche, sia dell'offerta che della domanda. I dati sulla membership, sulla copertura contrattuale, sulle aspettative fra i professionisti dipendenti attestano invece livelli doppi e anche tripli che non fra gli autonomi, indicando al sindacato spazi e opportunità di manovra più immediate e davvero interessanti per una strategia di reinsediamento che sappia intercettare il fabbisogno di rappresentanza di un segmento sempre più cruciale – per dimensioni e centralità – del mondo del lavoro e della produzione.

Al di là delle scelte tattiche con cui si riuscirà a fare fronte anche alla grave crisi che stiamo attraversando, sempre più forte e ineludibile si pone l'esigenza di ripensare e ridefinire il collante etico e ideale intorno al quale ricomporre soggettivamente ed organizzativamente una pluralità sociale all'apparenza "irrappresentabile". Il grande tema è infatti oggi quello della rappresentanza e della rappresentazione. Per decenni la solidarietà operaia si è retta su una tendenziale omogeneità fra i suoi componenti, per poi dispiegarsi nel conflitto, il cui indirizzo era governato dalle leadership politiche e sindacali. Tuttavia, con l'erosione di quelle particolari condizioni (economiche, sociali e politiche), emergono fenomeni sempre più diffusi e inquietanti di *solidarietà negative*, frutto di un arroccamento corporativo, se non anche sciovinista o addirittura xenofobo. E' un rischio che il sindacato deve combattere con tutte le sue forze.

Oggi la vera sfida consiste nella ricerca di nuove forme di solidarietà, capaci di includere chi è in qualche misura diverso, estraneo alla propria storia collettiva. Da questo punto di vista molti sindacati sembrano indirizzati nella giusta direzione. Quello della Cgil ci pare un caso significativo. La sua ispirazione, profondamente confederale, si incardina sull'idea di "un sindacato dei diritti contro le corporazioni", per "la costruzione di una nuova solidarietà fra i diversi soggetti del mondo del lavoro". Questo obiettivo può essere perseguito solo cercando di trovare ciò che accomuna, che lega, sul piano politico e narrativo, della rappresentazione prima ancora che della rappresentanza, il mondo del lavoro. La "nuova solidarietà" di cui il sindacato dovrà farsi interprete non rende superflua quella "vecchia", ma le impone di allargarsi fino ad includere chi – per forza di cose – non condivide uno statuto socio-giuridico uniformante. Una rappresentanza in grado di intercettare ed interpretare gli interessi e i bisogni – materiali e identitari – del sempre più vasto mondo dei lavoratori dei servizi e della conoscenza; i giovani; gli atipici, le donne, i migranti.

Finora l'azione contrattuale – relative a queste tipologie professionali – è stata inadeguata e tuttavia, come emerge dai nostri dati, forti potenzialità si configurano se il sindacato si mostrerà in grado di adoperarsi fattivamente nei CCNL su temi quali l'aggiornamento delle declaratorie professionali, il livello dei compensi, le protezioni sociali (previdenza, malattia, infortunio, gravidanza), sostegno al reddito in caso di perdita del lavoro (ammortizzatori sociali), la definizione di percorsi formativi in relazione alla carriera, le modalità lavorative e di gestione del tempo di lavoro, la lotta agli abusi nei riguardi in particolare dei giovani praticanti, o nell'uso improprio dell'autonomia giuridica. Le piattaforme contrattuali delle categorie dovranno valutare l'opportunità di tenere conto di queste istanze, al fine di allargare gli ambiti di inclusione a una contrattazione collettiva che invece – attraverso varie forme e canali – attraversa oggi una fase di preoccupante restringimento⁴¹.

Un altro compito dovrà essere svolto sul terreno dei servizi, specializzati, di alto livello, sul territorio e on line. Come il sindacato ha da tempo imparato a fare con altre figure di lavoratori, frammentati nel territorio e nella sfera contrattuale. La “mobilità sedentaria di internet”, da questo punto di vista, costituisce uno strumento indispensabile per surrogare, e anche con una certa efficacia, al deficit di socialità e alla solitudine indotti dalla *domestication* casa/ufficio nella quale vivono ed operano tanti freelance⁴².

Per troppo tempo fra professionisti e sindacati confederali è prevalso un clima di diffidenza. Oggi però – nelle nuove condizioni in cui vive il mondo del lavoro – queste reciproche idiosincrasie, queste “trappole ideologiche”, devono lasciare il passo ad una nuova capacità di porsi all'ascolto; di agire come *learning organisations*⁴³. I sindacati hanno un bisogno vitale di allargare l'area della loro rappresentatività sociale: sia associativa che negoziale. I professionisti, dal canto loro, possono beneficiare dell'esperienza e della forza sedimentata nei sindacati e trovare – anche per questa via – un modo per uscire da quella sorta di passività che li ha finora indotti o alla rassegnazione individuale o alla delega lobbistica a vantaggio di un potere politico in cerca di nuovi bacini elettorali.

Non è facile, perché questo sforzo avviene proprio nel momento in cui il mondo del lavoro tutto conosce una contrazione senza precedenti di rappresentazione e di rappresentanza. Sia quantitativa che qualitativa. Ma non ci sono molte alternative. Insieme ce la si può fare. Separati si perde certamente.

⁴¹ Come ha avuto modo di sottolineare opportunamente la Consulta delle Professioni della CGIL: “L'alleanza tra lavoratori con caratteristiche professionali elevate e fortemente identitarie, i lavoratori della conoscenza, i lavoratori del terziario tradizionale e del settore pubblico, i lavoratori delle piccole imprese e quelli delle filiere e la classe operaia, diventa un obiettivo primario per realizzare il rinnovamento del lavoro, delle competenze e della formazione”; D. Imola (a cura di), op. cit.; p. 40.

⁴² Su questo aspetto, in particolare, s. Bologna e D. Banfi, op. cit..

⁴³ R. Hyman, *In che modo i sindacati possono agire strategicamente*, in “Quaderni di rassegna sindacale”, n. 3/2007