

**Vecchie e nuove professioni a Milano:
monadi, corporazioni o terzo stato in cerca di
rappresentanza?**

FEBBRAIO 2011

Il presente rapporto di ricerca è stato curato dal Consorzio AASTER sotto la direzione di Aldo Bonomi da: Simone Bertolino, Salvatore Cominu. Interviste realizzate da Simone Bertolino, Gisella Bassanini, Salvatore Cominu, Laura D'Alessio.

Indice

Premessa	4
Professioni e professionisti nella svolta cognitiva dell'economia	5
Lo sviluppo delle nuove professioni.....	7
Professionalizzazione o de-professionalizzazione?	9
Articolazione e differenziazione delle professioni.....	11
Professioni e svolta cognitiva dell'economia: i lavoratori della conoscenza	13
Professionisti nelle organizzazioni	17
Il nuovo lavoro autonomo	19
La classe creativa e l'etica no collar	21
Riepilogando	23
Milano nell'economia della conoscenza	24
L'indagine su soggettività, mercato e rappresentanza dei professionisti milanesi.	29
Introduzione.....	29
L'identikit dei professionisti intervistati	31
Percorsi di entrata nella professione	36
Le culture professionali e del lavoro	40
Il tema della regolazione: le professioni tra prestigio, mercato e stato.	42
Il mercato e l'impatto della crisi.....	49
Communities e networking.....	53
Le appartenenze sociali	56
Gli ordini, le associazioni e la rappresentanza.....	62
La questione delle politiche pubbliche. Welfare e produzione di beni collettivi: i professionisti cittadini di una Repubblica minore?	71
Professioni allo specchio.	
Il cambiamento del lavoro professionale secondo Ordini e Associazioni.....	77
Un profilo generale.....	78
Le attività	80
Community e networking commerciale.....	82
Formazione	82

Attività di lobbying	84
Pubblicizzazione dei saperi	85
Il cambiamento dei contenuti del lavoro	87
... e delle forme dei lavori	93
L'impatto della crisi	99
Milano: metropoli e lavoro professionale	104
Identità e rappresentanza	109
Una composizione multiforme e stratificata	109
La tutela degli interessi: oltre il <i>professionalismo</i>?	113
Chi rappresenta i professionisti?	114
Tra professionalismo e rappresentanza di categoria	117
Oltre il professionalismo	118

Premessa

La ricerca costituisce un tentativo di studiare in modo unitario il mondo delle professioni trasversalmente alla distinzione tra “vecchie” e “nuove” professioni, regolamentate e non regolamentate, ovvero “professioni con Ordine”, “professioni con Albo ma senza Ordine” e “professioni senza Ordine né Albo” non regolamentate. L’ipotesi al fondo della scelta di analizzare insieme ciò che è sempre stato studiato in maniera separata trae origine dalla convinzione che le trasformazioni di lungo periodo del modello di accumulazione variamente etichettate (*new economy*, terziarizzazione, postfordismo, economia della conoscenza, globalizzazione, ecc.) abbiano innescato processi di convergenza tra “nuove” e “vecchie” professioni in direzione della formazione di un bacino di lavoro della conoscenza caratterizzato da forti consonanze. L’indagine ha preso in considerazione strategie di mercato, processi aggregativi, valori e opinioni in materia di rappresentanza e welfare, (in una parola il mercato e la soggettività) coinvolgendo 38 diverse professioni e rispettive Associazioni professionali e Ordini esplorando i seguenti mondi professionali:

- Le *professioni liberali tradizionali* (avvocati, architetti, ingegneri, giornalisti);
- Le *professioni della cura e del welfare* strategiche per la cura della persona e la coesione sociale (medici, psicologi, educatori, infermieri, assistenti sociali, fisioterapisti);
- Le *professioni della FIRE economy* metropolitana (immobiliare e finanza);
- La *professioni della creatività* e dell’ICT, il nocciolo della *new economy* (design, comunicazione, grafica, web, ecc.);
- La *professioni dei servizi tecnici* e consulenziali all’impresa (periti industriali, sicurezza, consulenti del lavoro, tributaristi, commercialisti, ecc.);
- Le *professioni del management d’impresa* (*project managers, supply managers, team leaders*, ecc.) figlie dell’intreccio tra nuove professioni terziarie e funzioni dirigenziali dell’impresa;

Nel portare a compimento il lavoro di ricerca sono stati seguiti due assi d’azione: nel condurre il primo di tipo di lavoro sono stati intervistati in profondità i Presidenti/Portavoce di 14 Ordini professionali e 31 Associazioni professionali/sindacali del terziario avanzato e delle professioni. Contemporaneamente è stata realizzata una ampia ricognizione quantitativa attraverso un questionario on-line a cui hanno risposto 1087 professionisti milanesi. Dunque nel trattare le problematiche oggetto di ricerca è stato adottato contemporaneamente uno sguardo “dal basso” e “dall’alto”.

Prima parte

Professioni e professionisti nella svolta cognitiva dell'economia

Secondo la definizione fornita da uno dei principali sociologi italiani *“una Professione è un’attività lavorativa altamente qualificata, di riconosciuta utilità sociale, svolta da individui che hanno acquisito una competenza specializzata seguendo un corso di studi lungo ed orientato principalmente a tale scopo. Così definita, la P. conferisce di norma a chi la svolge prestigio e reddito medio alti o alti [...], sia la P. svolta a titolo di lavoro dipendente come i dirigenti di professione oppure di lavoro autonomo, come i notai o i commercialisti o gran parte degli architetti”* (Gallino, 1978)

In questa definizione della condizione di professionista è evidenziata soprattutto la posizione nella stratificazione sociale: a essa sono infatti associati un’adeguata dotazione di capitale culturale certificato, una posizione vantaggiosa sul mercato, gratificanti ricompense materiali (reddito) e immateriali (prestigio). Il riferimento ad una *“riconosciuta utilità sociale”* introduce però un secondo fattore: per parlare di professione in senso stretto occorre infatti considerare la sua dimensione istituzionale. Intesa in questo senso (come *istituzione sociale*), il concetto di professione incorpora elementi che lo distinguono dalla generica attività intellettuale in quanto essa *“richiede definite ed evolventi abilità/competenze e regole deontologiche fondate su corpi di teorie e tecniche e su codici etici, conseguiti attraverso una storia personale visibile di curriculum di studi e di esperienze riconosciute da corpi sociali legittimati, che in un modo o in un altro certificano ex ante o ex post idonea tale storia o autorizzano la persona ad esercitare la professione”*. (Butera, 1987)

In questa ricerca si sono considerati i professionisti in una prospettiva trasversale, che assuma la *professione* tanto in senso *istituzionale* quanto nel più ampio significato di attività di *lavoro intellettuale*. La moltiplicazione e diffusione di profili lavorativi di tipo intellettuale (sia *professional* sia *technician*) collegata al processo di differenziazione sociale e divisione del lavoro nel capitalismo contemporaneo, nonché alle trasformazioni dei modelli (regimi) di accumulazione, hanno ampliato notevolmente il campo delle attività a vario titolo definibili come professioni. Di

conseguenza, agisce e si percepisce come *professionista* una varietà di soggetti decisamente più ampia di coloro che rientrano nel campo istituzionale delle professioni regolamentate. Per converso l'istituzione sociale della professione è sottoposta a molteplici tensioni, proprio in virtù del non rappresentare più la forma prevalente di regolazione delle prestazioni di servizio ad alto contenuto intellettuale. E' anzitutto per queste ragioni che occorre inquadrare la riflessione nelle coordinate stabilite, da una parte, dal *mutamento delle professioni* intese come gruppi occupazionali esclusivi che applicano un knowledge astratto a casi particolari, dotate di specifici sistemi di istruzione e formazione nonché di codici etici e di comportamento, ma anche come *tendenza alla professionalizzazione*, allo sviluppo di sistemi conoscitivi riconosciuti in cerca di *autorizzazione* (attraverso un conferimento di autorità) a svolgere in esclusiva, o con un ragionevole grado di protezione, di una vasta gamma di attività conoscitive nel campo dei servizi alla produzione e ai cittadini. In questo senso gli elementi identificativi di una professione sono così definibili:

1. Identificabilità
2. Ruolo di gestione e di innovazione di processi di servizio
3. Presenza di abilità e competenze definite (ovvero esplicitate in sistemi di conoscenza controllabili e verificabili)
4. Esistenza di un corpo sistematico di teorie e tecniche
5. Curriculum formativo riconosciuto e con valore legale
6. Conferimento di un'autorità legittimante
7. Codice deontologico

Come si può immediatamente notare, il numero delle attività intellettuali e tecniche in cui sono ritrovabili più elementi tra quelli sopra illustrati, è ampio e variegato; solo gli ultimi due (conferimento di autorità e codice deontologico) identificano però le professioni in senso stretto, per come si sono affermate nel XX° secolo. In ambito sociologico, nel campo dell'analisi delle professioni è stato egemone fino agli anni '60 l'approccio **funzionalista**, che poneva l'enfasi sulla natura del lavoro professionale come *servizio pubblico*, dotato di *codici etici* come meccanismi di autoregolazione e sul *valore della conoscenza*. Secondo questa visione l'avvento delle professioni costituiva il più importante cambiamento nel sistema occupazionale della società moderna. Le professioni erano interpretate come forme di "vocazione laica" (è da notare che l'espressione contiene un implicito elemento di critica al modello dell'*homo oeconomicus*, come lo stesso Parsons propose con l'esempio della professione medica: Il professionista non è mosso esclusivamente da un calcolo razionale volto a massimizzare i vantaggi individuali ma dall'orientamento all'interesse generale) basate su competenze complesse e certificate da una lunga formazione e da un *apprendistato* intellettuale. L'esercizio delle professioni, proseguendo nella visione funzionalista, è regolamentato dallo

Stato allo scopo di tutelare i cittadini e i clienti dal possibile sfruttamento di asimmetrie informative – ineliminabili in virtù dei differenziali di conoscenza tra cliente e professionista – a scopo di truffa o azzardo morale. La loro istituzionalizzazione nel sistema degli Ordini ha costituito la via, nel nostro e in altri paesi europei, per il “conferimento di autorità”, che da una parte delega alle organizzazioni dei professionisti il compito di definire codici di comportamento e modalità di accesso alla professione, dall’altra vincola la possibilità di esercitare la professione al possesso di tali requisiti. A partire dagli **anni '60** e con maggiore intensità nel decennio successivo si svilupparono numerose visioni critiche nei confronti dell'analisi funzionalista (Tousjin, 1979). Alcune delle più conosciute analisi critiche (Freidson, 1969) hanno proposto una lettura del *professionalismo* come insieme di istituzioni il cui scopo prioritario è l'autocontrollo del lavoro professionale. Infatti, a differenza dei lavoratori soggetti alla regolazione del *mercato* e della *burocrazia*, il professionista controlla direttamente il proprio lavoro (delineando quindi un terzo tipo di principio regolativo). Se l’approccio dei funzionalisti forniva una rappresentazione quasi idilliaca dei presupposti fondativi dell’“ideologia professionale”, come l’orientamento all’interesse generale, qui il focus verte sui rapporti di potere e sugli interessi di gruppo. Le prerogative distintive e i saperi rivendicati dai gruppi professionali come base di legittimazione del loro riconoscimento sociale sono in realtà, secondo alcuni studiosi, semplice espressione dell'ideologia dei membri delle professioni stesse e in particolare delle loro élite, costruita al fine di abilitare privilegi occupazionali, di reddito e di status (McKinlay, 1973). Il knowledge diviene quindi base cognitiva per attivare processi di controllo e chiusura del mercato, da parte di gruppi che cercano di conservare un controllo esclusivo sulle risorse, impedendo ad altri di accedervi (Parkin, 1971), o come base per definire “cartelli aperti” (Tousjin, 1979). In questo processo l’azione dei gruppi professionali è organizzata al fine di influenzare a proprio favore i processi decisionali e ottenere dallo Stato protezione e tutela. In sostanza, questi studi evidenziavano come dietro l’ideologia del professionalismo vi fossero interessi privati e di categoria, più che l’orientamento al bene collettivo.

Lo sviluppo delle nuove professioni

Il percorso di formazione e nascita delle professioni, tema tutt’altro che nuovo, ha particolare interesse nell’ambito dell’indagine qui introdotta, poiché focalizza lo sguardo sull’azione organizzata dei gruppi professionali alla ricerca di riconoscimento pubblico. Questo dibattito divide da tempo gli studiosi, sebbene nel nostro paese abbia acquisito visibilità soprattutto a partire dai lavori del Cnel negli anni '90 sulle *Associazioni delle professioni non regolamentate*.

Lo studio delle professioni emergenti (Barber, 1963) occupa uno spazio rilevante già negli anni '60 e '70 del secolo scorso, quando si osservava come lo sviluppo di

nuove conoscenze legate al progresso tecnologico e dei mercati, ai cambiamenti organizzativi nel settore industriale e nella burocrazia pubblica, alla specializzazione e differenziazione dei saperi connessi alla divisione sociale del lavoro, costituiva la premessa che spingeva taluni gruppi occupazionali a *“diventare più professionali e ottenere un riconoscimento pubblico”*. I processi che portano alla nascita delle nuove professioni sono di norma agiti da un’élite che sviluppa al proprio interno codici etici, si organizza su basi associative volontarie, conferisce titoli onorifici, ricerca quindi un conferimento d’autorità esterno (dallo Stato). Nel contempo, contraddistingue il processo di emersione professionale la creazione di percorsi formativi dedicati (e il loro progressivo incorporamento nell’organizzazione disciplinare della conoscenza universitaria) che si accompagna generalmente al tentativo di socializzare i contenuti del sapere distintivo del gruppo e mobilitare o indurre una correlata domanda di servizi professionali. Più in specifico, secondo un classico degli studi sulle professioni (Wilensky, 1964) le fasi ricorrenti di questo processo erano: 1. comparsa di una certa attività 2. istituzione di scuole di formazione e poi di università 3. sorgere di associazioni (prima locali poi nazionali) 4. riconoscimento dello Stato 5. elaborazione di un codice deontologico. Questo schema è stato sottoposto a numerose critiche poiché basato su un modello astratto con sequenze rigide, attento alla struttura ma non all’azione degli attori. Certamente nella visione di Wilensky era sottaciuta o ricopriva scarso rilievo la natura conflittuale che accompagna la formazione di nuove professioni. Da questo punto di vista, come gli stessi approcci critici hanno inteso sottolineare, è fuorviante l’individuazione di fattori oggettivi e neutri in grado di definire in modo incontestabile cosa sia una professione. Si potrebbe affermare che *“professione è ciò che gli attori hanno deciso che essa debba essere”* (Calvo, 2010). A fare la differenza, si ribadisce, è il riconoscimento pubblico dell’Autorità Statale, ovvero i vincoli posti al mercato a favore dei gruppi che hanno intrapreso intenzionalmente e in modo organizzato la via della professionalizzazione. Ed è proprio in difetto di tale riconoscimento che la strategia perseguita dai gruppi che intendono farsi professione si basa sulla costituzione di **associazioni volontarie**, che tendono a creare di fatto – attraverso un mix di riconoscimenti cognitivi, percorsi formativi, pressioni sul mercato – forme di parziale autocontrollo sulle loro prestazioni, sottratte in misura variabile al controllo delle organizzazioni e alle leggi del mercato. Per interpretare la nascita delle nuove professioni, come hanno sottolineato gli studiosi di matrice neoweberiana, occorre focalizzare lo sguardo sulle strategie dei soggetti collettivi, cioè delle professioni stesse in quanto gruppi sociali organizzati: professionalizzazione è in questo senso anzitutto *progetto professionale* (Larson Sarfatti, 1977), basato sulla creazione di un mercato di servizi professionali attraverso il quale realizzare un processo di mobilità sociale collettiva.

Professionalizzazione o de-professionalizzazione?

Il breve e certo non esaustivo excursus sulle coordinate del dibattito sociologico sulle professioni negli anni '60 e '70 ha lo scopo di fornire una cornice di lungo periodo al problema indagato dall'indagine sulle professioni a Milano. Molte delle evidenze empiriche osservate nel lavoro di campo e alcuni dilemmi regolativi che oggi animano il dibattito sul futuro delle professioni, infatti, sono ritrovabili in nuce già nelle analisi risalenti a cinquant'anni addietro. A partire dalla seconda metà degli anni '70 e nei decenni successivi la nuova grande trasformazione del paradigma economico - delle forme di organizzazione della produzione e del lavoro, dei regimi di accumulazione, delle forme di regolazione - ha in ogni caso contribuito a rendere più complessa l'analisi.

Parte del dibattito si è orientato sui processi macroeconomici e culturali che agiscono nel senso di una perdita del ruolo sociale dei professionisti, talvolta rappresentati come "perdenti" di fronte alle forze che impattano sui loro livelli di sicurezza economica e sul loro status. La transizione degli assetti socioeconomici dalla società industriale di massa al "nuovo capitalismo" è avvenuta nel quadro dell'affermazione, che ha avuto negli anni '80 il periodo di massima espressione, di una nuova ideologia "neoliberale", ostile alla regolazione su basi associative dei mercati: obiettivi espliciti dei suoi fautori erano (e rimangono) il superamento della contrattazione collettiva e dei grandi patti neocorporativi in materia di regolazione del lavoro, da una parte, la deregolamentazione dei mercati professionali dall'altra, viste entrambe come elementi distorsivi delle logiche basate sull'equilibrio tra domanda e offerta, ma anche come potenti freni all'innovazione e alla selezione su basi meritocratiche delle risorse più efficienti. E' da osservare che nel nostro paese tale offensiva si è attestata, almeno per quanto riguarda le professioni, su un terreno retorico e come non abbia prodotto, nella pratica, sostanziali cambiamenti nel regime ordinistico di controllo delle medesime. Giova qui sottolineare che gli argomenti a favore della deregolamentazione delle professioni hanno più di un'assonanza con le critiche al *professionalismo* avanzate - con altri intenti - dai sociologi d'ispirazione radical, marxista o neweberiana degli anni '70. Più incisive delle campagne ideologiche, nei processi di erosione dello status dei professionisti, sono state probabilmente le contemporanee trasformazioni produttive, tecnologiche e sociali, che hanno prodotto l'effetto di esporre progressivamente il settore dei servizi professionali i) a forme di competizione che indeboliscono la capacità dei professionisti di controllare il mercato ii) al *déplacement* indotto dalle nuove tecnologie IC, con i loro effetti ricombinatori di skill professionali e tecnici e iii) all'accresciuto potere dei clienti/consumatori legato allo sviluppo delle conoscenze sociali.

E' in questo quadro che occorre ricollocare il quesito proposto quasi cinquant'anni prima da Wilensky (1964), il quale avanzò l'ipotesi per cui l'evoluzione del mercato

del lavoro allora in corso preludesse ad una *professionalizzazione di tutti*. Lo stesso autore considerava “*alquanto romanzesca*” l’idea per cui le occupazioni potessero evolvere nel loro complesso verso il modello dell’autorità professionale, ovvero ottenere il risultato dell’esclusività della competenza tecnica. Per quanto in modo affatto lineare, la sua tesi preconizzava tuttavia una tendenza alla *professionalizzazione* che avrebbe progressivamente esteso a una popolazione molto ampia di lavoratori alcune prerogative fino ad allora riscontrabili esclusivamente nel campo delle professioni regolamentate. Echi di quell’impostazione si ritrovano anche in alcune delle più conosciute interpretazioni del superamento della società industriale di massa. Daniel Bell, negli anni ’70 ipotizzava - di fronte alla rilevante crescita numerica, comune a tutti i paesi avanzati, delle professioni, dei professionisti e delle occupazioni che premono per ottenere lo status di professione - una sorta di universalizzazione del modello professionale, facendo delle *‘forze professionali’ uno dei fattori propulsivi di un mutamento epocale: la transizione alla società postindustriale*. (Bell, 1973)

Questa visione ottimistica trovò strenui oppositori. Alcuni studiosi ritenevano, al contrario di Bell, che negli stessi anni fosse in corso un processo di *proletarizzazione dei professionisti*. Ipotizzavano, in altre parole, che i professionisti stessero - per semplificare - “perdendo autonomia” e incrementando la subordinazione nei confronti delle organizzazioni e che - di conseguenza - stessero perdendo il controllo sulle finalità generali concernenti il loro lavoro, preludio al venir meno del controllo sul contenuto tecnico dei compiti svolti. Il sapere professionale, secondo questa interpretazione, era stato progressivamente incorporato nelle organizzazioni e il lavoro intellettuale, dunque, più regolato su basi burocratiche. Questa lettura, che s’inscrive nella tesi della generalizzata tendenza al deskilling del lavoro (Braverman, 1974), trova certamente esempi concreti in grado di suffragarla, ma non appare basata su sufficienti evidenze empiriche. Altre ricerche, infatti, hanno dimostrato che il “*management (pubblico o privato) dal quale i professionisti dipendono è riuscito a controllare la sostanza del loro lavoro solo in misura assai limitata*” (Tousjin, 1979). In realtà, a partire dagli anni ’80 e con sempre maggiore forza nei decenni successivi, nelle imprese si sono affermati modelli organizzativi che affidano di norma maggiore rilevanza che in passato al coinvolgimento attivo dei lavoratori, particolarmente di quelli qualificati, i quali operano all’interno di reti complesse in qualità di knowledge provider e di integratori di conoscenze. L’economia contemporanea, si potrebbe aggiungere, è basata *soprattutto* sulla valorizzazione degli skill cognitivi e sulla mobilitazione delle prerogative biologiche e personali del lavoro vivo. La necessità di superare i limiti economici e sociali della produzione di massa ha infatti favorito l’emergere di paradigmi basati sulla specializzazione flessibile e sul ruolo delle conoscenze incorporate nel lavoro, al punto che oggi - in diversi settori economici - l’impresa, più che organizzare a monte

la cooperazione produttiva, si limita a prescriverne gli obiettivi e raccoglierne a valle gli output (Chicchi-Roggero, 2010).

Alla tesi della professionalizzazione generalizzata si oppone anche quella della *deprofessionalizzazione*, intesa come perdita, da parte delle occupazioni a carattere professionale, del monopolio sulla conoscenza, della fiducia del pubblico nella loro etica del servizio e delle aspettative di autonomia. Questa ipotesi si fonda su una percezione, particolarmente diffusa all'interno dei professionisti, vecchi e nuovi, di fronte alle trasformazioni tecnologiche (l'accessibilità al knowledge favorita dalle tecnologie IC) e sociali, come il venire meno dell'autorità professionale, anche in virtù dei crescenti livelli di istruzione. L'insieme di questi processi, uniti alla massificazione della condizione di lavoratori intellettuali e degli investimenti educativi in formazione terziaria, sembrano convergere dunque in un processo di sostanziale perdita di status, accompagnata dalla parziale dismissione delle componenti più esclusive (e meno valutabili) del *knowledge professionale*.

Sempre più professioni, sempre più diverse

Le tendenze del lavoro professionale sopra esposte riecheggiano in tutta evidenza il dibattito sul futuro del lavoro nel nuovo capitalismo. Anche in relazione a questo grande tema, come noto, sono esistite ed esistono analisi improntate ad una valutazione *negativa* dei cambiamenti. Una rassegna delle diverse posizioni sull'argomento condurrebbe lontano dagli obiettivi di questo contributo. E' sufficiente qui osservare che una parte della recente letteratura economica e sociologica ha focalizzato l'attenzione sui processi d'impoverimento e *deskilling* del lavoro, mentre altre analisi (Gorz, 1992, Rifkin, 1995, Beck, 2000) hanno preconizzato apocalitticamente la tendenziale "fine del lavoro" contestuale ad una crescita non già dei professional ma dei mcjob e dei lavori servili. Altri autori hanno viceversa parlato di "fine della società del lavoro" (Accornero, 2001), laddove - sempre sul versante pessimistico - si è sottolineata, secondo i casi, una tendenza al deterioramento degli skill "artigianali" (Sennett, 2006), ovvero l'affermarsi di un'epoca del "lavoro senza fine" (Cohen, 1999) - tesi diametralmente opposta alla fine del lavoro. Per contro, la letteratura manageriale e scientifica che del cambiamento del lavoro "dopo Ford" fornisce un bilancio complessivamente positivo, si è soffermata soprattutto sui processi di *job enrichment* e di *high involvement* correlati ai nuovi modelli organizzativi e sulla crescita quantitativa delle posizioni qualificate, sia nella versione dei tecnici, sia in relazione a quella che una vasta letteratura definisce *lavoratori della conoscenza* (Drucker, 1993; Butera, 1997, Rullani, 2005). Alcuni studi rimarcano la riduzione dell'autonomia e del controllo dei professionisti, altri evidenziano il contrario. Le polarizzazioni che attraversano il dibattito sul lavoro trovano una prima spiegazione nelle diverse basi empiriche utilizzate dai diversi autori i quali, analizzando una frazione specifica, hanno finito

col generalizzare i loro *findings* all'intero ventaglio delle attività professionali. Tale eterogeneità, però, testimonia soprattutto la compresenza di processi divergenti, dove routinizzazione e declassamento convivono con l'accesso di ampie fasce di lavoratori ad attività nelle quali hanno l'opportunità di realizzare, non senza contropartite, obiettivi di autonomia e soddisfazione professionale. Così per le professioni. Senza dubbio la tesi della *professionalizzazione* generalizzata non ha trovato sufficienti ancoraggi alla realtà: essa fa coincidere un fenomeno empirico, l'incontestabile e per certi versi spettacolare crescita quantitativa delle professioni e dei professionisti, con l'universalizzazione del modello professionale, il quale incontra viceversa vincoli sistemici e perdita di consenso sociale. In secondo luogo, per quanto i confini tra molte professioni tecniche e intellettuali ad alta qualificazione da una parte, e quelli più generali tra professione e mestiere dall'altra, vadano affievolendosi, non sussistono fondate ragioni per abbandonare tali distinzioni, che in numerosi campi dell'attività economica mantengono la loro attualità (Minardi, 2008). Anche la prospettiva unilaterale della *deprofessionalizzazione* appare largamente insoddisfacente e deterministica, poiché tralascia di osservare i percorsi di ri-professionalizzazione in corso.

Il nodo su cui ragionare appare, come si argomenterà tra breve, il rapporto tra professioni e lavoro della conoscenza o, detto in altre parole, l'impatto della trasformazioni del lavoro sul mondo delle professioni e quindi la *terziarizzazione delle professioni*. Non si tratta di un tema centrale soltanto ai fini della competitività economica, ma di un nodo cruciale per la tenuta dei livelli di coesione sociale visto che il mondo delle professioni terziarie, soprattutto di nuova generazione, costituisce sempre più una *zona grigia* dell'impatto della crisi per la frammentazione delle figure e dei rapporti di lavoro. La crisi incide non solo nella condizione di mercato ma nella stessa coscienza del lavoro professionale. Oggi, in particolare, il mondo delle professioni sembra caratterizzato dalla coesistenza e in parte dell'intreccio di tre tendenze distintive:

- una tendenza di *nuova professionalizzazione* corrispondente alla crescita esponenziale a partire dagli anni '80 di nuove occupazioni terziarie professionali e manageriali ad alta intensità di conoscenza formalizzata e che richiedono riconoscimento e tutela;
- una tendenza alla *deprofessionalizzazione*, intesa sia come una de-istituzionalizzazione delle professioni tradizionali e ordinate, come una perdita delle loro distinzioni, qualità peculiari, monopolio sulla conoscenza, prestigio sociale (professioni sotto assedio) anche a causa dei processi di allargamento della base professionale e di precarizzazione dei rapporti di lavoro;
- una tendenza difensiva alla *ri-professionalizzazione*, intesa come reazione delle professioni tradizionali ai due trend precedenti e consistente nell'avvio di un nuovo ciclo di chiusura e regolazione dei confini della professione, di scrematura progressiva del numero dei professionisti, di eliminazione della concorrenza

interna, ripresa del controllo culturale del campo professionale. Una tendenza che dentro la crisi viene condivisa anche da molte Associazioni professionali del nuovo terziario richiedenti riconoscimento istituzionale.

Queste tesi, e la più generale riflessione sulle professioni, vanno dunque situate nel quadro della svolta cognitiva dell'economia e della società; una transizione costitutivamente ambivalente e che contiene insieme processi di arricchimento e di impoverimento professionale, ma che oggi appare minacciata dagli effetti di lunga durata della crisi.

Professioni e svolta cognitiva dell'economia: i lavoratori della conoscenza

Espressioni come "società della conoscenza", "economia della conoscenza" e "lavoratori della conoscenza" sono ormai acquisite da una vasta letteratura. Peter Drucker (1993), cui si deve l'originale conio della categoria di knowledge worker, affermava che il ruolo della conoscenza nella nuova economia non è di semplice risorsa accanto alle componenti tradizionali della produzione – il lavoro, il capitale, la terra – ma la sola risorsa significativa del nostro tempo. In una società fondata sulla conoscenza, sosteneva Drucker, i lavoratori della conoscenza sono dunque la classe trainante (*leading class*) che fonda il proprio potere sulla capacità di allocare produttivamente questa risorsa. Tale prospettiva trova riscontro, sul versante delle organizzazioni produttive, nella trasformazione delle fonti del vantaggio competitivo delle imprese il cui successo, secondo più economisti, dipende sempre più dalla capacità di produrre in anticipo e utilizzare meglio risorse di conoscenza (Porter, 1998).

L'importanza acquisita dalla produzione e dal trattamento della conoscenza appare in stretta relazione con l'affermarsi simultaneo di differenti processi economico-sociali, tra loro variamente intrecciati.

- L'avvento delle ICT, tecnologie a uso multiplo che hanno consentito di rivoluzionare le coordinate spazio-temporali del ciclo produttivo, registrare e codificare conoscenza favorendone la circolazione, rompere le rigidità della distribuzione, simulare processi complessi, rendere più produttivi i lavoratori qualificati e svalorizzare contestualmente il lavoro di quelli meno qualificati o più sostituibili; la loro applicazione alla produzione flessibile di manufatti e servizi sempre meno standardizzati, in mercati di sostituzione ricchi ed esigenti, meno stabili e prevedibili di un tempo, e fortemente competitivi (Cohen, 2007);
- il mutamento qualitativo dei consumi, con l'affermarsi di nuovi valori simbolici ed esperienziali incorporati nelle merci materiali e immateriali; la correlata rapidità dell'innovazione e l'accorciamento del ciclo di vita dei prodotti, che rende in molti settori più remunerativi gli investimenti in capitale intangibile (nel lavoro)

che quelli in capitale fisso;

- l'emergere di modelli organizzativi basati sul decentramento di rischi e responsabilità e la parziale ricomposizione di quella frattura tra fasi ideative, progettuali ed esecutive - tra lavoro manuale e lavoro intellettuale - che costituiva cifra e pilastro fondante dell'organizzazione taylorista del lavoro;
- l'affermarsi di un modello di produzione che alcuni studiosi definiscono "antropogenetico" (di "*produzione dell'uomo attraverso l'uomo*") che trova testimonianza nella crescita relativa dei consumi legati a istruzione, cultura, salute, benessere (Marazzi, 2005);
- la scolarizzazione di massa che ha ampliato l'offerta di lavoratori istruiti e che ambiscono a svolgere attività coerenti con gli investimenti educativi compiuti, contestuale alla crisi di consenso e alla delegittimazione, presso ampie aree della società, del modello di organizzazione sociale e delle politiche redistributive che costituivano l'impalcatura della società industriale di massa;
- il travaso di popolazione attiva dal settore secondario al terziario, che comporta un aumento di occupazioni non manuali, si accompagna, all'interno dell'attività manifatturiera, a una modifica rilevante nella composizione della forza lavoro; la creazione più intensa di occupazione, sia dipendente sia autonoma, avviene da tempo nelle attività ad alta intensità di conoscenza laddove la quota di occupazione manuale si riduce.

Tale cambiamento coinvolge tutti i paesi europei e le economie sviluppate a livello mondiale, per quanto la velocità di trasformazione dei mercati nazionali del lavoro sia variabile. Utilizzando come proxy del "lavoro della conoscenza" l'incidenza degli occupati nei grandi gruppi professionali composti da 1) *dirigenti, manager e imprenditori* 2) *professionisti ad elevata specializzazione* 3) *tecnici superiori*, si può osservare come complessivamente in Europa (UE a 15) gli occupati in questi tre gruppi siano saliti in dieci anni dal 35,2% (1999) al 40,8% (2009) del totale. In Italia, nello stesso periodo salgono dal 28% al 38,6% del totale. Questa popolazione professionale risulta assai più concentrata in talune aree del paese (tra cui la Lombardia) e soprattutto nelle grandi città (Milano in particolare). Secondo aspetto, nel nostro paese l'incremento quantitativo delle posizioni qualificate, nel decennio considerato, è avvenuto nell'area delle professioni tecniche assai più che in quella delle professioni intellettuali, dove l'Italia appare meno specializzata degli altri paesi europei. Ciò ha importanti conseguenze anche sul processo di professionalizzazione che costituisce il focus di questo rapporto. Questo appare in definitiva trainato, più che dalla diffusione di professioni scientifiche e intellettuali, dalla travolgente crescita dei profili intermedi e tecnici che ambiscono a percorsi di promozione e riconoscimento sociale.

Distribuzione Occupati per Grande Gruppo Professionale in Europa (Eurostat, 1999-2009)

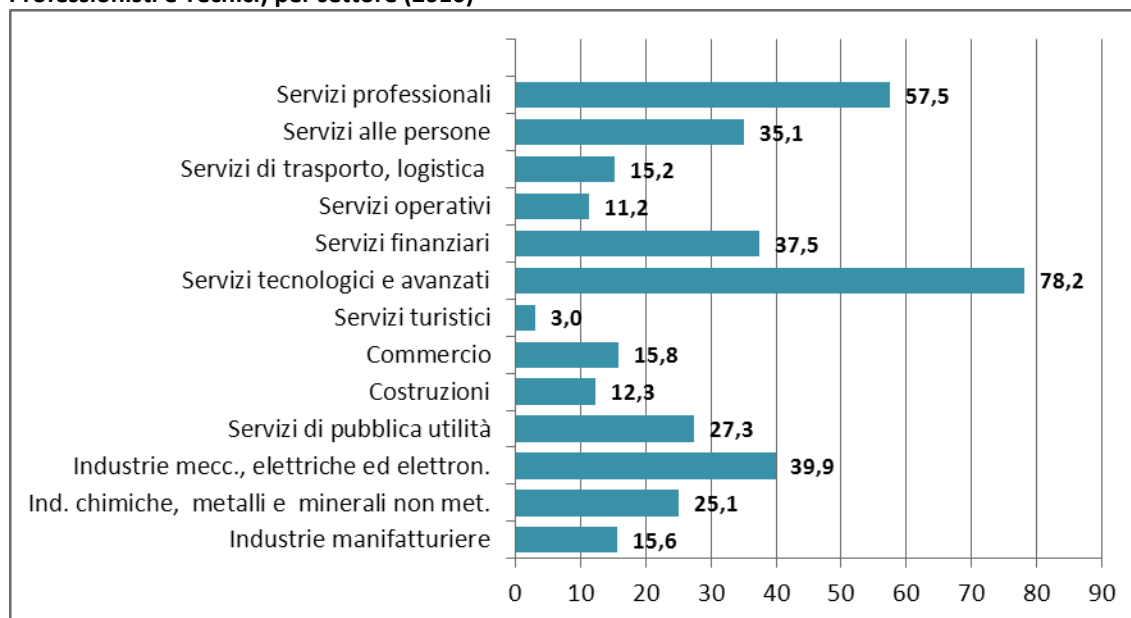
	Manager imprend.	Profess. intell.	Profess. tecniche	Impieg.	Profess. vendita	Artigiani Op. Sp.	Operai semiquale.	Non qualif.	Forze armate	Tot.
1999										
UE a 15	8,3	12,9	14,4	13,1	13,4	18,8	8,7	8,7	0,7	100
Germany	5,8	12,9	19,8	12,7	11,4	20,0	7,4	8,0	0,6	100
Spain	8,1	11,6	9,1	9,7	14,0	22,0	10,6	14,4	0,5	100
France	7,5	10,7	17,4	14,0	12,6	17,9	10,6	7,9	1,2	100
Italy	3,3	10,2	14,5	13,1	15,1	21,7	9,4	8,3	1,0	100
Poland	6,2	10,5	12,4	7,8	10,5	35,4	8,9	7,9		100
Finland	9,9	18,1	15,7	8,6	12,2	18,7	8,2	7,7	0,5	100
UK	14,8	16,0	8,7	16,6	15,0	12,6	7,9	7,6	0,4	100
2009										
UE a 15	9,1	14,4	17,3	11,7	14,2	15,3	7,2	9,8	0,6	100
Germany	5,7	14,9	21,8	12,2	12,4	16,3	6,7	8,2	0,5	100
Spain	8,0	13,7	12,3	9,3	17,0	16,4	8,5	14,2	0,6	100
France	8,8	13,6	19,0	11,9	12,8	14,9	8,3	9,7	1,1	100
Italy	8,0	10,2	20,4	12,2	11,2	18,8	8,1	10,0	1,1	100
Poland	6,5	16,0	11,4	7,2	11,7	28,8	10,1	7,6	0,5	100
Finland	10,6	18,3	16,7	6,3	16,1	15,7	8,0	7,6	0,3	100
UK	15,5	14,8	13,0	12,8	17,3	9,8	6,1	10,2	0,3	100

L'analisi delle previsioni di assunzione da parte delle imprese, annualmente rilevate da Unioncamere, evidenzia che la domanda di profili professionali qualificati (in percentuale sul totale) nel settore privato, varia in modo sensibile con i settori economici. Nei servizi avanzati e nei servizi professionali costituisce la maggior parte della domanda di lavoro complessiva; supera un terzo del totale anche nei servizi finanziari, nei servizi alle persone e – in ambito manifatturiero – nelle industrie meccaniche, elettriche ed elettroniche.

La crescita quantitativa del lavoro qualificato (che per convenzione possiamo fare coincidere con i lavoratori della conoscenza) appare dunque particolarmente intrecciata a due processi:

- la terziarizzazione dell'economia legata allo sviluppo dei servizi alle imprese, alle persone e finanziari (tutti settori che hanno in Milano la concentrazione di gran lunga più rilevante a livello nazionale);
- l'affermazione delle professioni tecniche come gruppo occupazionale trainante del sistema produttivo nazionale – e anche lombardo.

Previsioni di assunzione personale rientrante nei prime tre grandi gruppi professionale (Manager, Professionisti e Tecnici) per settore (2010)



Indagine Excelsior 2010 - Unioncamere

Preso atto di questa crescita quantitativa occorre interrogarsi sugli effetti prodotti da questa trasformazione radicale del lavoro, in termini di stratificazione sociale e tendenze alla professionalizzazione. Prima e più importante questione: i lavoratori più istruiti e qualificati, o per porre la questione in modo esplicito, i *lavoratori della conoscenza* sono un gruppo sociale tendenzialmente omogeneo? Come è evidente, la risposta discende anche dai criteri utilizzati per delimitarne i confini. Studiosi con diverse provenienze disciplinari hanno indagato l'insieme o parte dei mutamenti intervenuti tra il capitalismo fordista-keynesiano e il "nuovo capitalismo", fornendone varie definizioni. Analogamente, la letteratura sui cambiamenti del lavoro si è concentrata su oggetti differenti ma in parte sovrapponibili: "analisti dei simboli" (Reich, 1992), *knowledge worker* (Drucker, 1993), professionisti nelle organizzazioni (Butera, 1997 e 2008), classe creativa (Florida, 2003), networker (Knights-Murray-Wilcott, 1993), lavoratori cognitivi (Cillario, 1990 e con significati differenti Fumagalli, 2007, Vercellone, 2006), lavoratori autonomi di seconda generazione (Bologna, 1997 e 2007), capitalisti personali (Bonomi-Rullani, 2005), sono solo alcune delle definizioni adottate per denominare le figure emblematiche del lavoro nel nuovo capitalismo. L'eterogeneità semantica non si spiega solo con i diversi sguardi e temporalità delle analisi, ma anche con la profonda articolazione del lavoro in questa nuova economia. Aggregato dai contorni indefiniti, i lavoratori della conoscenza sono difficilmente identificabili attraverso statistiche sulle

professioni – basate su classificazioni costruite in epoche in cui professione e status erano di norma più in fase di oggi, quando libero professionista può parimenti indicare l'archistar di fama mondiale e il webmaster iscritto alla gestione parasubordinati dell'Inps.

Alcuni autori, tra cui uno dei maggiori studiosi italiani di tematiche organizzative e del lavoro, Federico Butera, ampliano significativamente i confini della superficie occupata dai lavoratori della conoscenza¹, ritenendo utile – a fini analitici - mettere nella stessa categoria un “*aggregato vasto e internamente articolato*” di posizioni (Butera, Bagnara, Cesaria, Di Guardo, 2008). Per altri versi, non si possono ignorare i (tanti) fattori che concorrono a differenziare quel lavoro qualificato che in Italia include ormai il 40% delle forze di lavoro. L'impressione è che la stessa individuazione di un'area del *knowledge working*, se non basata su appartenenze percepite o su una convergente allocazione di risorse di autonomia, status, reddito, finisca con l'essere di relativa utilità. In questo senso, osservare qualitativamente i diversi modi di essere “lavoratori della conoscenza”, combinando variabili economiche e culturali, può risultare attività più proficua che definirne la soglia. Assunta la tendenza verso un'economia che pone al centro le facoltà umane del lavoro, occorre dunque osservare se proprio questa nuova qualità del produrre non sia alla base di nuove stratificazioni. Per quanto attiene agli obiettivi di questo documento, appare importante entrare dentro il mosaico del *knowledge working* e focalizzare lo sguardo su alcuni fenomeni esterni al campo del lavoro professionale organizzato nel sistema ordinistico. E' soprattutto in relazione alla crescita di questi gruppi, che non vanno intesi come reciprocamente escludentisi, che prendono forma ad un tempo i nuovi tentativi di professionalizzazione e le tensioni al superamento del *professionalismo*.

I professionisti nelle organizzazioni

Come si è detto, il cambiamento della composizione sociale del lavoro è trainata nel nostro paese dall'incremento dei tecnici superiori, un aggregato professionale che include i) professioni tecniche industriali, delle scienze ingegneristiche, della sicurezza, informatici, ii) professioni intermedie del settore sanitario e sociale (come infermieri, assistenti sociali, fisioterapisti, educatori professionali, ecc.) e insegnanti iii) contabili, agenti assicurativi, bancari, immobiliari, finanziari, ecc. Costoro, insieme ai professionisti qualificati nelle scienze gestionali, ingegneristiche, amministrative, formative, sociali e della salute, costituiscono il nucleo più numeroso e qualificato che opera all'interno delle organizzazioni pubbliche e private.

¹ L'esigenza di quantificare l'incidenza dei “lavoratori della conoscenza” è stata affrontata in questi lavori includendo i primi tre grandi gruppi della classificazione ISTAT delle professioni - imprenditori e manager (primo gruppo) professioni ad alta specializzazione (secondo gruppo) e tecnici qualificati (terzo gruppo).

Secondo una diffusa interpretazione l'impresa postfordista si caratterizza per avere invertito il processo di *downgrading* che segnò il passaggio storico dall'artigianato all'occupazione aziendale nell'epoca fordista. La cifra dell'organizzazione taylorfordista del lavoro, risiedeva nella netta separazione tra compiti ideativi e mansioni esecutive, in un'organizzazione caratterizzata dalla polarizzazione tra molti lavoratori a cui era chiesto "poco" (in termini cognitivi) e pochi a cui era chiesto "molto". Un sistema segnato dall'impoverimento degli skill di mestiere e dalla molecolarizzazione di quelli professionali, all'interno di processi integralmente organizzati dal *management*. E' soprattutto lo sviluppo del ruolo dei *tecnici*² a fornire le coordinate della *ricomposizione dei frantumi* (Butera, 1972) nell'impresa postfordista. Questo processo è caratterizzato dal progressivo venire meno dell'identificazione con le aziende (*"il tecnico post-fordista è sempre meno un uomo dell'organizzazione"*, Pichierrri 1997) e dall'acquisizione di un'identità professionale che porta i professionisti delle aziende a identificarsi in misura crescente con i processi tecnico-organizzativi che travalicano l'impresa e il settore (es. ingegneria, sicurezza, vendita, ecc.). In secondo luogo, come nelle professioni tradizionali, la conoscenza tecnica appare sempre più "incorporata nella persona piuttosto che nell'organizzazione" (Lutz e Veltz 1992) Sono stati soprattutto i lavori di Federico Butera degli anni ottanta ad avere contribuito alla conoscenza della realtà dei *"professionisti in azienda"* che, pure mantenendo i tratti formali del lavoro subordinato, tendono ad assumere la fisionomia del lavoro professionale, inteso come riferimento ad un corpus teorico e a sistemi di pratiche che concorrono alla progressiva identificazione in una comunità professionale. Questa evoluzione, determinata insieme dai nuovi contenuti di lavoro, dallo sviluppo dei servizi e dai cambiamenti organizzativi (produzione snella, impresa-rete) tende anche a diluire, entro certi limiti, i tratti antagonisti che storicamente hanno separato professional, manager e imprenditori (Bianco, 1996).

Creazione, trattamento, codifica, stoccaggio e diffusione di nuove conoscenze. Su queste basi, lavoratori della conoscenza sono coloro che operano al fine di trattare - codificare, operativizzare, trasferire, immagazzinare, riprodurre - conoscenze esistenti per renderle utilizzabili a livello industriale. Rientrano a grandi linee in questa definizione gli "agenti del cambiamento" nelle organizzazioni industriali (Carter, 1994), la cui funzione è quella di predisporre i mutamenti tecnologici, organizzativi e di prodotto nel settore privato, ma anche le professioni che richiedono una base cognitiva che consenta di affrontare e risolvere problemi non routinari o con elevato grado di responsabilità e d'incertezza. Distinguono questo aggregato professionale i modi della socializzazione, centrata sui valori della

² *"Lavoratori dipendenti che concepiscono, progettano, innovano mezzi di produzione e beni di consumo, unitamente alle loro tecniche operative, e sovrintendono o dirigono la loro realizzazione, nonché la gestione e la manutenzione, se si tratta di macchinari complessi, entro i limiti stabiliti dalle direzioni aziendali o da altri centri di governo"*. (Gallino, 1978)

tecnologia, le carriere interne alle organizzazioni (ma che talvolta si trasformano in attività indipendenti nella fase di maturità professionale) e sempre più i processi di identificazione con l'esterno piuttosto che con l'organizzazione. E' all'interno di questo mondo che si sono formate molte Associazioni delle Professioni non Regolamentate cresciute negli ultimi decenni: Management Approvvigionamenti, dei Credit Manager, degli Internal Auditor, Analisti Finanziari, Responsabili Marketing, Tecnici della Sicurezza e dell'Ambiente, per limitarsi ad alcune delle realtà contattate attraverso la ricerca. Rientrano in questo campo anche alcune professioni tecniche legate al sistema dei servizi di welfare, in ambito sociale e sanitario, delle quali alcune (Infermieri, Assistenti Sociali) sono parte del sistema ordinistico, altre (educatori professionali, fisioterapisti) sono impegnate in un percorso di professionalizzazione basato sul ruolo delle Associazioni.

Il nuovo lavoro autonomo

Il secondo fenomeno rilevante è costituito dalla crescita, trainata dai fenomeni di esternalizzazione delle imprese e dal blocco delle assunzioni nelle amministrazioni pubbliche, oltre che dall'emergere di una domanda inedita di servizi innovativi correlati alla trasformazione dei mercati e delle tecnologie, dei professionisti autonomi e dei consulenti con partita Iva. La rappresentazione forse più nota di questa realtà è stata fornita attraverso la nozione di *lavoro autonomo di seconda generazione* (Bologna-Fumagalli, 1997), così definito allo scopo di rimarcare la radicale diversità rispetto al tradizionale lavoro indipendente degli artigiani, dei commercianti e dei liberi professionisti ordinati. La progressiva desalarizzazione di parte dei rapporti di lavoro, secondo gli autori che hanno proposto questa chiave di lettura, è coincisa con il passaggio di ampi strati di lavoratori – tra cui molti lavoratori della conoscenza e professionisti delle organizzazioni - nelle fila del lavoro autonomo. Questo passaggio, anche secondo l'interpretazione fornita da altri (Bonomi, 1996, Moulier Boutang, 2002), segna un passaggio di portata comparabile a quello che segnò, alla fine del XIX° secolo, il passaggio di molti lavoratori indipendenti alle fila del lavoro salariato. Il nuovo lavoratore autonomo, che combina nella propria persona skill e funzioni che nell'impresa si presentano divise e conflittuali (proprietà dei mezzi di produzione, management, lavoro salariato), opera perlopiù attraverso contratti di consulenza, molto spesso al servizio di una clientela ristretta quando non di una committenza unica, circostanza che tende ad avvicinarlo alle forme di lavoro parasubordinato emerse con le riforme "ai margini" del mercato del lavoro normato e salariato (Sacchi-Berton-Ricchiardi, 2009), con le quali spesso condivide lo statuto previdenziale – l'iscrizione alla gestione separata Inps. Proprio nel venire meno dello "statuto del lavoro salariato" l'identità professionale diviene la sola forma di riconoscimento del lavoro autonomo. Questo movimento è però ambivalente: poiché la professionalità torna ad essere un

attributo della persona, la svolta postfordista contiene anche un itinerario di “esternalizzazione” delle identità professionali. Del nuovo lavoro autonomo è stata più volte rimarcata l’intrinseca ambivalenza tra l’aspirazione alla libertà nella gestione del tempo e delle risorse e la sostanziale dipendenza economica dai pochi committenti che costituiscono il suo mercato (Bologna, 2007), ma anche i fenomeni di domestication e di intrinseca relazionalità connessa alle prestazioni, che costituisce in potenza anche il terreno di formazione per i network associativi e lo sviluppo di pratiche cooperative (Morini, 2010; Armano, 2009).

Certamente, il nuovo lavoratore autonomo appare “*mutilato della forma storica del conflitto*”, essendogli preclusa la strada dell’agire collettivo a causa dell’assenza di luoghi socio-tecnici in grado di contenerlo. Differentemente dal professionista tradizionale, tuttavia, non gode (salvo nei casi in cui sia *anche* un professionista con ordine) di alcuna protezione *del* (e *dal*) mercato. Il nuovo lavoro autonomo non è tuttavia, almeno nelle sue frazioni consolidate, una popolazione di “marginali”; spesso sono professionisti estremamente qualificati, con competenze certificate da titoli formali ed esperienza acquisita sul campo. In quasi tutte le Associazioni professionali consultate si ritrova una quota variabile di soggetti definibili come *lavoratori autonomi di seconda generazione*. Si potrebbe anzi affermare che questo mondo contribuisce in misura significativa allo sviluppo dell’associazionismo nel campo delle nuove professioni. E’ di particolare interesse, tuttavia, segnalare l’esperienza del tutto “atipica” nel panorama associativo italiano, dell’Associazione Consulenti Terziario Avanzato (ACTA), forse unico caso di associazione formata su basi rivendicative categoriali e non professionali e che esplicitamente si definisce composta da *lavoratori autonomi di seconda generazione*.³

³ *Siamo una particolare categoria di lavoratori autonomi, non siamo commercianti né contadini, non apparteniamo alle professioni protette da Ordini ma siamo tra i lavoratori indipendenti quelli più “moderni”, figli di un sistema che è stato chiamato “postfordismo”. Ci muoviamo nell’universo, nel mercato, dei beni immateriali. Tra i mercati è quello che ha visto i maggiori cambiamenti in questi ultimi trent’anni, nell’impresa e nella società, nelle tecnologie e nelle organizzazioni, nell’educazione e nei rapporti umani. Ci vengono richieste conoscenze complesse, soggette a continui cambiamenti, che non si limitano allo specialismo ma richiedono capacità relazionali non acquisibili tramite percorsi formativi specifici. Quelli di noi che hanno la maggiore anzianità professionale hanno iniziato la loro attività verso la seconda metà degli Anni Settanta, quando c’era una voglia diffusa di “mettersi in proprio”, di sfidare il rischio del mercato, di non sottomettersi agli orari ed ai vincoli dell’azienda. I più giovani hanno iniziato la loro attività professionale sulla spinta delle promesse libertarie portate dalla diffusione delle nuove tecnologie, hanno creduto a una società aperta di lavoratori della conoscenza priva di barriere all’ingresso: lavoratori capaci di utilizzare Internet come nuova frontiera di affermazione e in grado di svolgere le proprie attività senza particolari vincoli geografici. Siamo nati con un grande desiderio di libertà e di indipendenza, fiduciosi che le nostre capacità professionali, le nostre competenze, il nostro capitale umano, fossero sufficienti ad ottenere un riconoscimento sociale e un buon portafoglio di commesse da diversi clienti. A questa idea di libertà e di indipendenza non siamo disposti a rinunciare nemmeno oggi che i tempi sono cambiati ed il mercato si è fatto molto difficile. Né ci pare di dover rinunciare all’idea che è bello lavorare contando solo sulle proprie competenze, la propria iniziativa, la propria capacità di tessere relazioni, di comunicare - senza patrimoni alle spalle, senza appartenere a consorterie, senza dover piegare la*

La classe creativa e l'etica no collar

Il terzo e ultimo aggregato socio-professionale è costituito dall'aggregato di figure impegnate in quelle attività di servizi che Richard Florida definì *classe creativa*. Un'eterogeneo repertorio di produzioni e pratiche "sociali" (delle quali il "fare impresa" è solo una delle possibili espressioni), che, secondo i casi e le situazioni, presiede alla creazione di contenuti tutelati da copyright (editoria, cinema, audiovisivo, software, spettacoli dal vivo, prodotti dell'ingegno, musica, ecc.), piuttosto che alle produzioni legate alla cultura materiale dei luoghi (ad esempio, la moda, l'enogastronomia, l'industrial design).⁴ L'idea per cui il lavoro nel capitalismo "dopo Ford" sia fatto prevalentemente di azioni creative o conoscitive – che ha accompagnato l'hype suscitato dal best seller di Florida - è del tutto fuorviante e d'altra parte non necessariamente gli occupati in questi settori svolgono lavori ricchi, complessi, *creativi*. La rilevanza economica delle produzioni culturali e creative, per diverse ragioni, eccede però la sua incidenza occupazionale ed economica. I prodotti culturali alimentano l'innovazione e gli investimenti in infrastrutture e servizi ICT e nell'elettronica di consumo. Proprio la necessità di fornire materiale ai media digitali alimenta una domanda di produttori in grado di proporre e rinnovare incessantemente i contenuti o di adattare (digitalizzare) i contenuti esistenti. Le industrie culturali e creative, inoltre, sono forze motrici dell'innovazione in numerosi settori, se è vero (come anche autorevoli manager sostengono) che il differenziale di valore delle merci sempre più è generato dalla "doratura" dei prodotti, più che dai loro contenuti tecnici. Il successo delle retoriche sulla *creatività* ha però anche un risvolto normativo: il suo mito contribuisce infatti a *formare* un idealtipo di professionista con elevato *commitment*, e d'altra parte restituisce ai "creativi" le monete simboliche (prestigio, appartenenza ad ambienti interessanti, dimensione "autorale") che lo ripagano dei sovente negativi bilanci economici. Il lavoro dei "creativi" offre infatti modelli "positivi" che combinano autoimprenditoria, coinvolgimento personale, senso di sfida, disponibilità a mettere a disposizione il capitale umano generico e biografico. Se l'analisi sociologica in passato ha focalizzato l'attenzione sulla convergenza tra habitus artistico e

schiena: indipendenti, freelancers, al servizio di noi stessi prima ancora che di terzi. (dal Manifesto dei Lavoratori Autonomi di Seconda Generazione, ACTA 2010)

⁴ E' questo l'approccio adottato, ad esempio, dagli estensori del *Libro Bianco sulla creatività*, curato da Walter Santagata (2008). Nel recente "Libro Verde" sulle *industrie culturali e creative* dell'Unione Europea (2010), si fornisce delle prime – industrie culturali - una definizione comprendente, oltre ai settori tradizionali delle arti, beni e servizi come film, Dvd e video, televisione e radio, i giochi video, nuovi media, musica, libri e stampa. Con *industrie creative* si individuano viceversa "le industrie che utilizzano la cultura come input e hanno una dimensione culturale, anche se i loro output hanno un carattere principalmente funzionale. Comprendono l'architettura e il design, che integrano elementi creativi in processi più ampi, e sottosettori come il design grafico, il design di moda o la pubblicità".

razionalità di mercato, partendo dalla metamorfosi dell'artista in lavoratore (Merger, 2002), è soprattutto all'*artistizzazione del lavoro* che occorre guardare dunque, per cogliere il modo di funzionamento di ampi settori dell'economia dei servizi. Il principale merito della per molti aspetti discutibile teoria di Florida risiede nell'aver posto al centro delle sue analisi quelle che possiamo considerare "basi sociali della dinamica economica". Esito esplicito della riflessione sulla *creative class* sono, da una parte, i modelli di competitività urbana⁵ - da ricercarsi nelle strategie "intelligenti" d'attrazione di capitale umano - e dall'altra il tentativo di porre al centro dell'analisi il problematico rapporto tra classe creativa *in sé* e classe creativa *per sé* (Formenti, 2008). Assai più che una categoria professionale, la classe creativa proposta da Florida è infatti un aggregato sociale di persone con interessi comuni che tendono a pensare e comportarsi in modo simile. Questa lettura non è liquidabile come semplice retorica: ne è riprova il forte grado di identificazione, confermato anche da quest'indagine, di molti professionisti dei settori dell'economia terziaria nella classe creativa. Soggetti socializzati al "nuovo capitalismo" ma che esprimono nel contempo valori mutuati da subculture di matrice anticonformista e *bohémien*. Lo studioso americano Andrew Ross definisce il mix di individualismo e cultura libertaria riscontrato tra i lavoratori del settore ICT degli anni '90 come etica *no collar* (Ross, 2003). Lo spartiacque tra etica libertaria e individualismo, nel lavoro culturale e creativo, non è mai tracciato in termini netti: i due aspetti si confondono e trovano il punto di precipitazione nel culto dell'autonomia. La stessa esclusione dai processi redistributivi di una parte significativa di questi soggetti raramente si traduce nell'aspettativa di un "ritorno al fordismo". Il senso dello showdown degli anni '90 tra *new economy* e *old economy* (Ross, 2009) è rinchiudibile in questa dicotomia di simboli, più che di realtà reciprocamente escludentisi: da una parte l'organizzazione fordista con le sue procedure e la sua disciplina, dall'altra un'organizzazione rappresentata (e autorappresentata) come inclusiva, basata sullo scambio, tendenzialmente votata a produrre "libera" soggettività, in un intreccio che con efficace ossimoro è stato definito *capitalismo personale* (Bonomi-Rullani, 2005). In questa forbice s'inquadra la sfida della *creatività*: da una parte ideologia di destrutturazione del patto novecentesco tra economia e società, dall'altra formidabile dispositivo per la creazione di forme di "riconoscimento per opposizione" (rispetto al modello organizzativo burocratico e routinario) delle vite messe al lavoro nella produzione di contenuti, idee, simboli, segni, format, ecc. Milano costituisce indubbiamente il polo metropolitano di riferimento per le produzioni di contenuti creativi,

⁵ Il discorso relativo alla *creative economy* rappresenta in sostanza la precisa opzione orientativa di un nuovo paradigma urbano, il modello della *smart city*. C'è un nesso intimo, in altre parole, che connette lo sviluppo di un'economia basata sul contributo fondante dei servizi (di volta in volta "postfordista", "informazionale" ecc.) e la trasformazione dei centri urbani in *city of leisure*, o "*macchine per l'intrattenimento*" (Lloyd e Clark, 2001).

particolarmente nel campo dei servizi d'immagine, progettazione, comunicazione, design, moda e dell'editoria. Non casualmente, qui ha sede la gran parte delle Associazioni di rappresentanza nel campo del Design, della Comunicazione Pubblicitaria, del Marketing e più in generale delle altre professioni a vario titolo definibili come servizi ad elevato contenuto cognitivo e creativo alle imprese. Come si vedrà, l'associazionismo finalizzato al riconoscimento delle prerogative professionali non costituisce il principale riferimento di una popolazione di produttori che tende assai più a ricomporsi nei network relazionali creati sul mercato o nei suoi interstizi (D'Ovidio, 2010). Community, network professionali, quartieri creativi e al limite luoghi dell'happy hour costituiscono gli spazi emblematici, virtuali e di co-presenza, di rappresentazione dei creativi, assai più delle Associazioni in senso stretto. Peraltro, queste appaiono sovente distanti dal profilo modale del professionalismo, connotandosi assai più come luoghi di scambio d'esperienze e trasferimento informativo che non come aspiranti Ordini professionali.

Riepilogando

La svolta cognitiva dell'economia e l'emergere di una molteplice e stratificata composizione di lavoratori della conoscenza, naturalmente, non esaurisce i suoi effetti nella formazione delle tre aggregazioni socio-professionali di cui si è rimarcata l'importanza. Non meno rilevanti sono altri fenomeni che producono effetti ricombinativi delle risorse di reputazione sociale, reddito, autonomia dei professionisti. Non si è parlato ad esempio, dei fenomeni di professionalizzazione nel campo dei servizi finanziari o nel settore immobiliare, probabilmente i più consistenti – anche in termini economici – dell'economia terziaria di Milano. Settori che, contestualmente alla mobilitazione di saperi esperti a elevata qualificazione, hanno visto la crescita di una vasta popolazione di semiprofessionisti che ibridano funzioni consulenziali (con le quali tendono perlopiù a identificarsi) e di vendita: promotori e consulenti finanziari, agenti immobiliari, agenti assicurativi, agenti di borsa, ecc. Ancora più importante, nell'economia della riflessione proposta, è l'emergere di una polarizzazione socio-professionale tra imprenditori molecolari della conoscenza, dispersi nella geografia urbana di piccole imprese di servizi qualificati, e un precariato cognitivo che combina forte esposizione al ciclo della domanda, redditi quasi sempre contenuti, assenza di protezioni in caso di disoccupazione. Gli uni e gli altri si percepiscono come lavoratori della conoscenza o professionisti e talvolta sono iscritti allo stesso Ordine; le affinità tra loro, tuttavia, si esauriscono qui.

Queste tendenze tagliano trasversalmente i campi delle professioni regolamentate e non regolamentate, contribuendo a differenziare (anche sul versante delle posizioni di classe e di ceto) l'agglomerato delle professioni, sempre meno in grado di delineare una condizione omogenea di integrazione in una middle class garantita

e benestante. Nel passaggio al “nuovo capitalismo” il contenuto del lavoro tende ad essere in generale più conoscitivo e meno esecutivo, più autodiretto e meno organizzato, più complesso e meno routinario; il rovescio della medaglia è costituito dalla maggiore esposizione ai rischi del mercato e dall’individualizzazione. Questa ritrovata centralità del fattore umano si basa sull’inalienabilità delle conoscenze incorporate nel lavoro vivo. E’ soprattutto a questo che facciamo riferimento quando parliamo di lavoratori della conoscenza, ovvero al tendenziale capovolgimento del rapporto fordista uomo-macchina. Al centro della produzione, in vasti ambiti dell’economia, sono a) lo scambio di sapere (cooperazione produttiva, logica dei saperi aperti, difficoltà nello stabilire e far valere diritti di proprietà a fronte della matrice comune della produzione di conoscenza), b) la messa al lavoro delle facoltà umane - mentali, conoscitive, relazionali, sensoriali, affettive - che destabilizza i confini tra lavoro e non lavoro, tra produzione e riproduzione, tra lavoro e consumo, tra cicli di vita (Codeluppi, 2008) c) il coinvolgimento attivo e le motivazioni personali dei produttori e d) il ruolo cruciale (modello antropogenetico) della “produzione dell’uomo attraverso l’uomo”, in altre parole degli investimenti collettivi in educazione, salute, cultura (Marazzi, 2005). Queste tendenze, lungi dall’aver prodotto una convergenza delle posizioni professionali, hanno posto le condizioni di una nuova divisione su basi cognitive del lavoro. In esse, tuttavia, non si scorgono le basi materiali che consentono di selezionare un’élite professionale detentrica di superiori prerogative intellettuali. La stessa letteratura sui *knowledge workers* non offre appigli per affermare empiricamente la peculiarità delle professioni in cui vi è un preminente utilizzo di conoscenza da quelle professioni in cui non ve ne è affatto. Semmai dimostra il contrario: in numerosi ambiti del mondo produttivo vi è una crescente necessità di accesso e aggiornamento della conoscenza. L’attributo *knowledge based* caratterizza l’intera economia: in questo processo “*quasi tutti possono essere considerati lavoratori della conoscenza*” (Rullani, 2008). Questa generalizzazione sfida il campo del professionismo, rendendo sempre meno rintracciabili le ragioni per le quali alcune professioni meritano “protezione” e altre debbano essere esposte alla regolazione dei mercati. Né d’altra parte è pensabile che l’intero lavoro intellettuale debba essere “protetto”. Sono questi i dilemmi che la ricerca ha proposto all’attenzione dei professionisti e delle loro organizzazioni.

Milano nell’economia della conoscenza

In quanto capitale nazionale indiscussa della nuova economia fondata sui servizi (alle imprese, alle persone, finanziari, immobiliari) Milano è anche la città dove i processi e le tendenze descritte, che coinvolgono l’intero paese, assumono maggiore visibilità e valore emblematico. Costituisce di conseguenza il laboratorio privilegiato per l’osservazione delle strategie individuali e di gruppo poste in essere dai gruppi socio-professionali cui questo rapporto è dedicato.

- Anzitutto, Milano è una delle tre regioni italiane, con Emilia Romagna e Lazio (che in questo tipo di graduatorie, come ogni capitale che ospita sedi di agenzie e funzioni di livello nazionale, dovrebbe essere considerato a parte) con un PIL per abitante superiore del 25% alla media europea (Eurostat, 2008), dato che la colloca nel ristretto novero delle regioni europee a più elevata produttività.
- Per quanto attiene ai temi oggetto d'indagine, a livello regionale le attività gestite da liberi professionisti (Istat, ASIA 2010) occupano circa 132.300 lavoratori indipendenti e oltre 32.000 lavoratori alle dipendenze. Altre 15.000 persone lavorano come indipendenti, e 12.500 dipendenti, in studi professionali associati. Ciò significa che quasi 200.000 (poco meno del 5% degli occupati complessivi della Lombardia) ricava il reddito da attività di libera professione.
- La Lombardia, con quasi 303.000 iscritti, è di gran lunga la regione con la maggiore presenza di professionisti iscritti ai 27 ordini italiani seguita dal Lazio (236 mila), dalla Campania (200 mila) e dalla Sicilia (172 mila).
- A Milano ha inoltre sede, e perlopiù ne ha costituito bacino d'incubazione, la gran parte delle circa 170 associazioni non regolamentate aderenti al Colap, l'organo collettore delle principali associazioni professionali italiane.
- Dal punto di vista della composizione professionale, è certamente la città italiana con la maggiore incidenza di posizioni lavorative rientranti nei primi tre grandi gruppi professionali; Milano è inoltre il mercato del lavoro metropolitano che assorbe nel settore privato la maggiore quota di lavoro professionale e tecnico superiore; le previsioni di assunzione manifestate dagli imprenditori a fine 2009 – in un contesto peraltro segnato da forte crisi – il 42% circa della domanda era rivolta nei confronti di operatori rientranti nei primi tre grandi gruppi professionali; il confronto con le altre maggiori città del Centro-Nord evidenzia un profondo distacco: a Torino, che per domanda di profili qualificati è seconda, questa domanda si attesta intorno al 30%. E' però da sottolineare come la domanda di lavoro qualificato, per tre quarti del totale, è rivolta alle professioni tecniche, che confermano il proprio ruolo trainante nell'area del lavoro alle dipendenze.

Distribuzione percentuale delle previsioni di assunzione per grande gruppo professionale (2010)

	Torino	Genova	Milano	Bologna	Firenze
Dirigenti	0,6	1,2	0,9	0,5	0,4
Professioni Intellettuali	6,9	5,9	10,4	5,4	3,7
Professioni Tecniche	22,0	19,4	30,4	21,7	16,6
TOT QUALIFICATE	29,5	26,5	41,8	27,5	20,8
Impiegati	13,4	14,2	14,0	8,8	11,5
Profess. Commercio e Servizi Persona	23,7	19,2	20,9	24,9	24,4
Artigiani/Operai Specializzati	9,9	17,1	5,4	8,3	12,2
INTERMEDIE	46,9	50,5	40,3	42,1	48,0
Operai Generici	11,4	10,1	5,4	8,3	11,6
Professioni non qualificate	12,2	12,9	12,5	22,1	19,5
NON QUALIFICATE	23,5	23,0	17,9	30,4	31,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Indagine Excelsior 2010 - Unioncamere

- La distribuzione degli occupati per settore economico vede una forte specializzazione di Milano nelle attività di servizi avanzati alla produzione, come si è visto il settore che impiega quasi esclusivamente lavoro professionale (dipendente o indipendente) o personale tecnico qualificato.

Distribuzione addetti alle unità locali per settore di attività nelle province italiane con grandi centri urbani (dati provinciali, 2005)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O	P
TO	3,9	2,6	20,5	2,4	0,9	8,9	17,4	4,6	7,4	5,4	17,4	3,8	2,3	2,5
MI	4,2	4,2	10,8	2,9	0,6	6,9	19,5	4,7	7,8	8,1	21,3	3,4	3,5	2,1
BS	7,8	2,4	24,1	3,0	0,7	11,5	16,7	5,4	4,4	4,8	12,3	3,2	1,5	2,2
GE	3,3	1,4	9,3	2,4	0,8	9,5	21,3	6,9	12,7	6,6	15,9	4,2	2,0	3,3
VR	10,1	1,6	11,2	5,7	0,5	9,8	20,1	6,7	7,9	5,5	11,7	3,3	3,5	2,4
VE	7,4	2,2	8,9	3,7	0,9	10,8	19,5	11,4	9,5	4,9	12,4	3,3	1,9	3,0
TS	4,7	0,9	7,5	1,4	0,9	8,2	19,8	6,8	11,9	9,9	17,4	5,5	2,3	2,7
BO	5,4	2,1	17,2	3,8	0,8	8,1	18,4	5,7	8,4	6,1	15,3	4,4	2,3	1,9
FI	11,8	2,3	7,4	4,4	0,6	9,2	20,7	7,1	7,4	6,0	14,4	4,0	2,1	2,6
RM	2,1	1,3	2,9	1,6	0,8	9,0	19,9	7,1	12,3	7,0	22,7	5,1	5,1	2,9
NA	6,8	0,9	7,6	1,9	1,0	10,0	24,6	6,3	10,8	3,5	15,3	5,5	2,0	3,5
BA	10,1	1,0	6,9	4,9	0,9	12,9	24,3	4,8	7,5	3,6	14,1	3,9	1,6	3,2
PA	4,4	0,4	4,2	2,4	1,6	10,2	26,8	6,4	11,1	4,5	14,6	6,9	2,0	4,3

(Nostra elaborazione su archivio Asia, Istat 2008)

A Manifatture Leggere (alim., TAC, carta, legno) B Chimica, gomma, plastica C Metalmeccanica (lavorazioni, macchine, mezzi di trasporto) D Altre industrie (ceramiche-vetro, mobili, apparecchi medicali, gioielli, altro) E Energia Acqua Gas F Costruzioni G Commercio e riparazioni H Alberghi, ristoranti, bar I Trasporti e comunic. L Finanza, assicurazioni, real estate M Informatica, R&D, servizi alle imprese N Istruzione e sanità O Editoria, cultura, sport P Altri servizi collettivi e personali

- Milano costituisce senza ombra di dubbio il principale hub metropolitano in Italia di quella economia creativa, o cognitiva-culturale, basata sulla manipolazione e creazione di segni, simboli, contenuti. Reti e talenti che innervano e alimentano l'“industria dei contenuti”, intesa come insieme di attività “creative” del manifatturiero (sistema moda, editoria, *high tech*) e del terziario (consulenza, Ict, pubblicità, *design*, cinema, ecc.). Un'industria trasversale, che assorbe una quota rilevante degli addetti all'intero sistema economico milanese (27%) superiore non solo alla media italiana (20%), ma anche a quella delle principali aree metropolitane. Tale industria dei contenuti rappresenta la punta avanzata di un sistema ampiamente proiettato oltre la centralità delle produzioni manifatturiere. La forza del capoluogo lombardo, infatti, non consiste tanto nella specializzazione nei servizi alla produzione e in quelli del settore finanziario e immobiliare. Sullo sfondo della trasformazione in metropoli terziaria agisce una matrice produttiva storicamente variegata. Gli studi sulla terziarizzazione occupazionale evidenziano alcune somiglianze significative sperimentate nell'area milanese, ad esempio in

relazione al peso assunto dagli occupati dei servizi alla produzione, con i modelli anglosassoni. Così alcuni hanno parlato di un *modello postindustriale senza deindustrializzazione* (Ballarino, 2002), alludendo alla tenuta della base manifatturiera (localizzata soprattutto nella cerchia metropolitana compresa nella Provincia di Milano) e alla contemporanea espansione dei servizi alla produzione, che innervano tutto il Nord del Paese, delineando per Milano il ruolo di città-macroregionale.

Alla luce di queste caratteristiche distintive Milano è senza dubbio un laboratorio per la sperimentazione di assetti regolativi che – basati anche su nuove forme di azione collettiva – si pongano il problema dell’intermediazione tra attori economici e decisori pubblici. Qui infatti sono più evidenti i grandi processi di trasformazione del lavoro intellettuale e del mondo professionale. Nonostante la sua forza economica, Milano non ha però rappresentato, almeno negli ultimi venti anni, un punto di riferimento sul versante delle policy. Al contrario, e le non isolate opinioni di alcuni intervistati lo confermano, il suo principale punto di debolezza consiste proprio nei deficit cooperativi dell’azione istituzionale. Scarso coordinamento degli interventi e limitata capacità di strutturare e fare convergere intorno a obiettivi comuni interessi dispersi e poco organizzati, piuttosto, hanno finora costituito la cifra del policy making locale.

Perché è importante dunque che la CCIAA di Milano si occupi di professionisti, vecchi e nuovi? Per quattro buone ragioni:

- a) Anzitutto dal mondo professionale, ordinato e non, proviene una parte significativa – e ormai preponderante – delle attività di servizio e di consulenza strutturate in forma d’impresa (ossia, “*attività economiche organizzate al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi*”) che fanno del territorio metropolitano milanese il principale cluster italiano del terziario avanzato.
- b) Non necessariamente questa popolazione trova adeguata rappresentanza – e spesso non avanza neanche una chiara domanda in questo senso - nelle organizzazioni imprenditoriali più diffuse sul territorio. Molti titolari di attività nei servizi avanzati si percepiscono più come professionisti che non come imprenditori, ma non per questo – come si argomenterà più avanti – hanno aspettative assimilabili a quelle dei professionisti tradizionali. L’importanza in termini economici dei servizi erogati dagli studi professionali è tutt’altro che secondaria nel contesto milanese. Studi legali, centri di consulenza per le imprese, studi medici o polifunzionali in campo sanitario, sociale e riabilitativo, studi ingegneristici, ecc. - sono a pieno titolo attività economiche anche quando non sono strutturati in forma d’impresa. L’efficienza dei mercati dei servizi

professionali, al contrario, è uno dei temi economici di rilevanza prioritaria per il territorio.

- c) Una considerevole parte delle professioni sono esercitate nella forma di lavoro subordinato. I posti occupati dai professionisti interni alle aziende sono di rilevanza cruciale per assicurare processi di innovazione e di servizio alla produzione, per alimentare il ciclo di conoscenze specialistiche, per metterle in rete e utilizzarle a fini industriali.
 - d) Infine, la qualità del lavoro professionale costituisce una risorsa di importanza cruciale non solo sotto il profilo dell'efficienza economica del territorio, ma della sua qualità sociale, intesa nel duplice senso di magazzino di saperi civici e per la coesione sociale e di produttore di più elevati livelli di fiducia e affidabilità dell'ambiente economico.
-
-

Il parte: l'indagine su soggettività, mercato e rappresentanza dei professionisti milanesi.

Introduzione

In questa seconda sezione del rapporto si cercherà di cogliere alcune tendenze di fondo che caratterizzano il mondo delle professioni milanesi nel periodo della grande crisi dal punto di vista della percezione che ne ha un campione di 1087 professionisti milanesi appartenenti ad una pluralità di professioni che vanno dal mondo del nuovo terziario di servizio all'impresa fino alle professioni liberali dotate di ordine.

Quello di professione è un concetto sfuggente per antonomasia. In esso convivono storicamente almeno due significati di fondo dai diversi usi storici. In primo luogo, il concetto di professione si riferisce ad una dimensione verticale di status e gerarchia sociale. Professione indica così "l'esistenza di fratture interne al mondo del lavoro in termini di prestigio, potere e redditività: in questo senso le professioni sono quelle occupazioni che hanno conseguito una posizione di rilievo sociale e culturale nel sistema della divisione sociale del lavoro" (Santoro, 1998). Il campo semantico dei fenomeni presi in considerazione o per i quali è utile il concetto di professione comprende dunque questioni come la mobilità sociale, la struttura delle disuguaglianze sociali, ecc. Esiste tuttavia un secondo significato, storico, di professione riguardante la duplice dimensione della conoscenza e dell'etica unificate all'interno del processo di razionalizzazione del mondo. Professione diventa sinonimo di conoscenze certificate, apprese attraverso un lungo training formativo e applicate alla risoluzione di problemi all'interno di un'etica del servizio formalmente statuita e vicina all'idea di *Beruf*, di "chiamata". Una visione che per lungo tempo ha considerato le professioni come istituzioni morali e culturali capaci di riequilibrare i processi di secolarizzazione e anomia sociale prodotti dall'avanzare del processo di sviluppo capitalistico.

Il concetto di professione comprende in sé anche un secondo tratto di ambiguità: esso designa contemporaneamente sia particolari categorie o gruppi occupazionali, sia un particolare ordine normativo ovvero particolari sistemi di norme e regole finalizzati a delimitare (chiudere) specifici campi di conoscenza e quindi nicchie di mercato. Una duplicità, quest'ultima, particolarmente rilevante perché a partire dagli anni '70 e '80 porta gli studiosi a mettere in questione concezioni tradizionali delle professioni come ordini privati finalizzati alla realizzazione dell'interesse pubblico. Lo studio delle professioni finisce per assegnare sempre maggiore

centralità all'indagine delle trasformazioni del lavoro, dell'emergere del lavoro della conoscenza, dei processi di terziarizzazione e dell'ascesa di nuove occupazioni altamente qualificate prodotte dal processo di riorganizzazione dell'impresa; e quindi di nuove occupazioni che aspirano allo status di professioni e dell'impatto che queste trasformazioni esercitano sulle professioni consolidate intese come sistemi di regolazione di campi occupazionali che vengono sottoposti a tensioni crescenti. In questo senso la professione diviene sempre più una costruzione sociale, una forma di rappresentazione dell'identità di gruppo e individuale utilizzato dai concreti attori sociali per delimitare e quindi definire il proprio campo sociale. La trasformazione che ha investito le società capitalistiche mature a partire dall'ultimo scorcio del XX secolo, con l'emergere di un nuovo "regime di crescita" definibile come accumulazione flessibile caratterizzato da un "nuovo spirito del capitalismo" e la rivoluzione tecnologica sviluppatasi al suo interno, stanno producendo profonde trasformazioni nell'insieme delle "professioni". Si assiste così a concomitanti processi di cambiamento: la nascita e il consolidamento di un nuovo professionalismo che determina la comparsa di un elevato numero di forme professionali che incorporano non solo abilità specifiche di nuovo tipo, ma concezioni etiche e condizioni lavorative e di carriera mutate; processi di de-professionalizzazione intesi soprattutto come erosione del controllo esercitato sulle condizioni di esercizio della professione come corpo sociale dai propri organi di autogoverno (Ordini/Albi); processi di frammentazione e crescente differenziazione interna ai diversi campi professionali lungo linee comuni al restante mondo del lavoro (polarizzazione dei redditi, precarizzazione, contrazione del mercato, ecc.) e nel medesimo tempo acquisizione di elementi comuni tra professioni "tradizionali" e "nuove" professioni in direzione della costituzione di un unico campo del lavoro della conoscenza per quanto solcato da diversità e divisioni interne.

I professionisti nella struttura delle società moderne applicando saperi e competenze svolgono delicate funzioni nel connettere i cittadini su un duplice fronte verso la pubblica amministrazione e verso l'impresa. Costruendo tessuto fiduciario e reputazionale. Oggi in Italia è opinione diffusa che le professioni stiano vivendo una crisi identitaria che ha pochi precedenti: crisi di status sociale, crisi di visibilità pubblica, crisi economica e di mercato. Tuttavia questa condizione, per molti versi difficile, non è uniformemente presente in tutte le molteplici ramificazioni che ha assunto il mondo delle professioni. Si caratterizza per differenze di gravità e profondità tra le diverse professioni, per generazioni, per condizione di mercato, territori, ecc.

Oggi che il mercato sembra aver esaurito il ciclo di crescita continuata che aveva caratterizzato il ventennio precedente e anche nell'economia terziaria metropolitana si è passati dal ciclo lungo della proliferazione alla selezione imprenditoriale, sono venuti al pettine i nodi di una condizione sociale che almeno

per le fasce giovanili rasenta l'emergenza. Le difficoltà non riguardano soltanto le condizioni di lavoro o di mercato ma la stessa questione della rappresentanza e del ruolo sociale delle professioni. Diversi autori hanno osservato che per quanto l'attenzione maggiore per le conseguenze della crisi converga sui rischi di rattrappimento del nostro sistema industriale, uno dei nodi di fondo è rappresentato dallo stato di salute del terziario avanzato e del lavoro della conoscenza. Le prime indagini per tutto il 2009 hanno fotografato una condizione a dir poco preoccupante. La crisi ha portato ad un inasprimento di tutte le contraddizioni già presenti in un mondo sospeso tra modernizzazione e continuità. I dati presentati in questa sezione tentano di illustrare "dal basso" questi nodi problematici.

L'identikit dei professionisti intervistati

La crescita diffusa in tutto l'Occidente del lavoro ad alta qualificazione nelle imprese e nelle pubbliche amministrazioni ha portato alla creazione di una vasta area del mondo del lavoro costituita da personale qualificato, scienziati, manager, imprenditori, tecnici, professional, creativi, liberi professionisti, lavoratori autonomi di seconda e terza generazione. All'origine di questo processo di crescita alcuni grandi trend di trasformazione: il progresso delle conoscenze scientifiche, l'ascesa della conoscenza come fondamentale carburante della produzione, la riorganizzazione dell'impresa con l'esternalizzazione e diffusione delle funzioni terziarie, ha portato alla pluralizzazione di quella parte del mondo del lavoro che definiamo "professioni". L'ascesa come settore fondamentale dell'economia della conoscenza delle attività ad alta specializzazione dedicate alla cura delle funzioni di riproduzione sociale, essenzialmente il welfare nelle sue diverse declinazioni, costituisce accanto all'affermarsi delle tecnologie digitali e alla riorganizzazione della fabbrica il terzo grande processo di mutamento che complessivamente il mondo delle professioni allargandone i confini al di là del nucleo storico delle cosiddette professioni liberali tradizionali. Dunque, in corrispondenza di questi tre processi di trasformazione emergono altrettanti campi professionali la cui distinzione si interseca con la divisione relativa al grado di strutturazione/regolazione pubblica del mondo professionale e che da origine alla distinzione tra professioni regolamentate e professioni non regolamentate. Come già accennato in sede di premessa, anche per quanto riguarda l'indagine quantitativa rivolta ai professionisti l'universo delle professioni è stato suddiviso nei seguenti 6 mondi professionali:

- Le *professioni liberali tradizionali* (avvocati, architetti, ingegneri, giornalisti);
- Le *professioni della cura e del welfare* strategiche per la cura della persona e la coesione sociale (medici, psicologi, educatori, infermieri, assistenti sociali, fisioterapisti);

- Le *professioni della FIRE (Finance, Insurance Real Estate) economy* metropolitana (immobiliare e finanza);
- La *professioni della creatività* e dell'ICT, il nocciolo della new economy (design, comunicazione, grafica, web, ecc.);
- La *professioni dei servizi tecnici* e consulenziali all'impresa (periti industriali, sicurezza, consulenti del lavoro, tributaristi, commercialisti, ecc.);
- Le *professioni del management d'impresa* (project managers, supply managers, team leaders, ecc.) figlie dell'intreccio tra nuove professioni terziarie e funzioni dirigenziali dell'impresa;

A partire da questa griglia identificativa utilizzando repertori digitali provenienti dalle associazioni di rappresentanza e dagli ordini professionali, integrati con repertori autonomamente costituiti da AASTER, è stata realizzata una campagna di contatto rispetto alla base dei professionisti milanesi invitandoli a rispondere ad un questionario. Al termine della campagna di rilevazione sono stati raccolti 1087 questionari compilati suddivisi tra i diversi mondi professionali nelle seguenti proporzioni.

Mondi professionali di appartenenza degli intervistati

	Professioni Regolamentate	Professioni non Regolamentate	Totale
-Professioni liberali con Ordine	38,3	0,0	38,3 (393)
-Professioni della "creatività"	2,0	17,8	19,7 (202)
-Professioni della FIRE Economy	1,6	1,0	2,5 (26)
-Professioni del Management d'impresa	2,2	7,1	9,4 (96)
-Servizi Tecnici all'impresa	12,5	4,0	16,5 (169)
-Professioni della cura/welfare	10,9	2,6	13,6 (139)
Totale	67,5 (692)	32,5 (333)	100,0 (1025)

L'indagine ha intercettato una composizione professionale costituita dal 67,5 % di professionisti con Albo o Ordine e da un restante 32,5 % costituito da professionisti senza Albo. Dal punto di vista del campo d'azione il segmento più consistente è rappresentato dalle professioni liberali con il 38,3 %, seguito dalle professioni della creatività con il 19,7 %, i servizi tecnici all'impresa (16,5 %) e dalle professioni del welfare (13,6 %). Dal punto di vista delle caratteristiche socio-demografiche il campione si presenta equilibrato dal punto di vista del genere con soltanto una leggera prevalenza dei professionisti uomini (52 contro 47 %), prevalentemente composta da giovani adulti trentenni e quarantenni (sono il 60 %), con titoli di studio molto elevati (il 47,3 % ha una laurea quinquennale e il 24,7 % un titolo post-laurea). Analizzata per mondi professionali la composizione sociale del campione mette in evidenza soprattutto un fattore: il peso della presenza femminile nelle professioni della cura e del welfare (77,0 % di professioniste donne) e viceversa le

persistenti difficoltà di accesso delle donne ai mondi del management, della finanza e dei servizi tecnici all'impresa, settori per i quali anche altre ricerche hanno messo in luce la difficoltà della presenza femminile.

Tab.6: Sesso, età, titolo di studio, del campione intervistato (%).

	Professioni del welfare	Professioni liberali	Professioni creatività	Professioni FIRE economy	Professioni management d'impresa	Servizi tecnici all'impresa	Totale
Sesso							
-Donne	77,0	52,2	49,9	23,1	33,3	23,1	47,6
-Uomini	23,0	47,8	51,0	76,9	66,7	76,9	52,4
Titolo di studio							
-Dip. professionale	0,7	0,0	4,4	3,8	3,1	2,9	1,9
-Dip. scuola media sup.	1,4	0,3	27,6	46,2	38,5	58,2	20,2
-Laurea breve	12,2	0,3	15,3	0,0	2,1	5,9	5,9
-Laurea quinquennale	29,5	72,8	37,9	26,9	34,4	24,7	47,3
-Titolo post-laurea	56,1	26,7	14,8	23,1	21,9	8,2	24,7
Età							
< 30 anni	18,0	10,5	10,1	0,0	6,4	4,8	9,9
-30-39	37,4	36,4	29,8	36,0	19,1	17,3	30,5
-40-49	23,0	34,9	25,8	40,0	34,0	29,2	30,6
-50-59	16,5	10,5	20,2	20,0	27,7	22,6	17,1
>60 anni	5,0	7,7	14,1	4,0	12,8	26,2	12,0
<i>Età media</i>	<i>39,9</i>	<i>41,7</i>	<i>44,6</i>	<i>43,6</i>	<i>47,0</i>	<i>49,8</i>	<i>43,9</i>

Come prevedibile il campione vede la prevalenza molto netta di posizioni di lavoro autonomo, a P.iva e libero professionale (75,9 %) a cui va aggiunto il 7,6 % di *imprenditori-professionisti* ("titolari di imprese con dipendenti") a capo di vere e proprie imprese della conoscenza. Una presenza che se è comprensibilmente molto bassa nei mondi delle professioni del welfare e delle professioni liberali, raggiunge invece percentuali non trascurabili (rispettivamente 26,9 % e 21,9 %) nei settori della FIRE economy e del management d'impresa e, ma con minore incidenza, anche nel campo delle professioni della creatività con il 14,3 %. A fianco di chi opera autonomamente sul mercato, la rilevazione ha coinvolto anche professionisti che operano all'interno di organizzazioni con posizioni contrattuali di dipendenza più o meno stabilizzate (29,9 %) con particolare incidenza nei settori del welfare (in cui l'insieme delle posizioni dipendenti arriva a toccare il 47,6 %), della FIRE economy e del management d'impresa. Di questi il 41,8 % ricopre posizioni apicali equiparabili a dirigente o quadro.

Tab. 7: Posizione lavorativa (Totale superiore a 100 poiché possibili più risposte).

	Professioni del welfare	Professioni liberali	Professioni creatività	Professioni FIRE economy	Professioni management d'impresa	Servizi tecnici all'impresa	Totale
Posizione lavorativa							
-Lib. profess./free lance/P.Iva	61,2	95,9	75,4	26,9	21,9	83,5	75,9
-Titolare d'impresa	1,4	1,5	14,3	26,9	20,8	8,2	7,6
-Collaboratore	10,8	1,8	6,9	3,8	4,2	1,2	4,1
-Lav. dip. tempo pieno e tempo determ.	7,2	0,3	2,0	15,4	12,5	1,2	3,6
-Lav. dip. part-time e tempo determinato	3,6	0,3	1,0	0,0	1,0	0,6	0,9
-Lav. dip. tempo pieno e tempo indeterminato	18,7	1,3	3,4	26,9	43,8	9,4	10,2
-Lav. dip. part-time e tempo indeterminato	7,2	0,3	0,5	0,0	0,0	0,0	1,1
Tipologia riassuntiva							
-Libero professionista/imprenditore	39,6	70,6	70,1	48,0	33,7	73,2	62,6
-Professionista con lavoro atipico	37,3	27,8	26,4	24,0	23,2	17,3	26,5
-Professionista con lavoro tipico	23,1	1,6	3,6	28,0	43,2	9,5	10,9
Inquadramento professionale (lavoro dipendente)							
-Dirigente	18,0	0,0	8,3	33,3	28,1	0,0	17,4
-Quadro	16,0	0,0	33,3	41,7	43,9	0,0	24,4
-Impiegato di alto livello	20,0	60,0	16,7	16,7	15,8	31,3	23,8
-Impiegato intermedio	32,0	40,0	33,3	8,3	8,8	62,5	25,6
-Impiegato di basso livello	10,0	0,0	8,3	0,0	1,8	6,3	7,0
-Altro	4,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	1,7

Dal punto di vista delle condizioni contrattuali e di mercato il lavoro professionale presenta una varietà di situazioni che per molti versi possono essere in primo luogo collocate lungo un continuum che ha ad un polo la condizione di autonomia nell'organizzazione del lavoro e nelle modalità di produzione del reddito e all'altro polo la condizione di subordinazione o comunque di dipendenza economica. Lo stesso concetto di lavoro economicamente dipendente è stato introdotto per identificare quelle situazioni, in espansione, di condizione formalmente autonoma ma sostanzialmente dipendente perché legata ad un'unica fonte di produzione del reddito. Nel nostro campione tra i professionisti formalmente autonomi che operano vendendo sul mercato le loro prestazioni, le situazioni di monocommittenza e/o di pluricommittenza tanto concentrata da poter essere assimilata alla condizione di dipendenza economica rispetto al proprio committente (declinata nella nostra indagine come "fino a 3 committenti ma con un committente principale (oltre 50 % di fatturato) sono il 23,1 % del totale, per quanto nel complesso prevalga una condizione di pluricommittenza in cui il 34,9 % ha più di 10 committenti senza

averne uno dominante. Tuttavia i dati mostrano anche quanto questa condizione di lavoro formalmente autonomo ed economicamente dipendente sia, è vero, più forte tra i più giovani (tra gli under 30 sono il 37,1 %), ma non costituisca esclusivamente un pedaggio da pagare per l'inserimento nella carriera professionale perché anche tra gli over 50 più di un quinto del campione sia costituito da professionisti assimilabili alla condizione di subfornitori cognitivi. Ed è tanto più interessante il dato che vede questa componente del lavoro professionale arrivare al 42,9 % nel campo delle professioni regolamentate mentre ha un'incidenza molto più ridotta tra le "nuove professioni". E' evidente come una parte dei liberi professionisti tradizionali presenta per molti versi un profilo lavorativo più assimilabile a quello del lavoratore autonomo di seconda generazione piuttosto che al notevole gentiluomo ottocentesco o all'imprenditore del capitalismo personale.

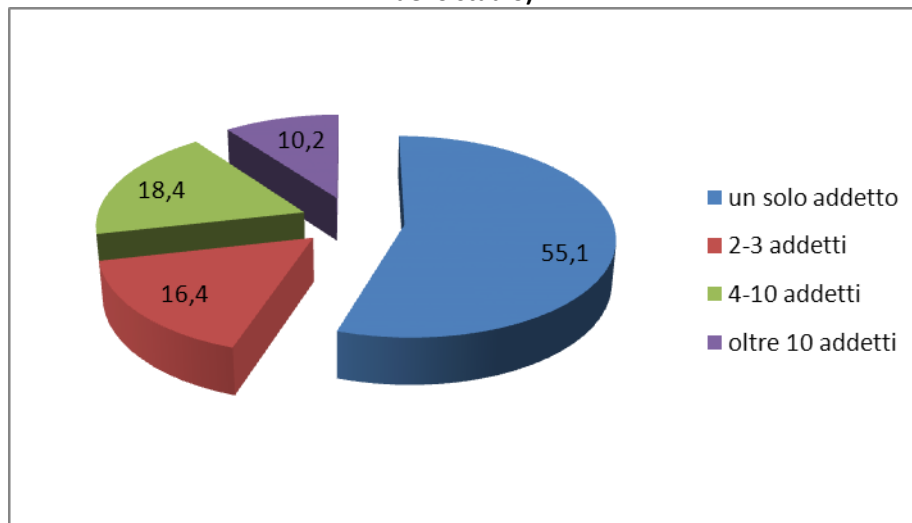
La condizione occupazionale degli intervistati è stata così riformulata sinteticamente per tenere in conto di questa importante distinzione enucleando dall'insieme di coloro che si sono autodefiniti come liberi professionisti, free lance, P.iva o titolari di studi, quelle situazioni in cui dal punto di vista del posizionamento di mercato sono definibili come monocommittenza; situazioni che tutte le ricerche tendono ad equiparare alle forme di lavoro autonomo parasubordinato. All'interno del campione di professionisti intervistati sono stati così individuati tre posizioni:

- a) coloro che sono effettivamente definibili come *liberi professionisti o imprenditori* perché caratterizzati da pluricommittenza e che rappresentano oltre due terzi del campione complessivo (62,6 %);
- b) i professionisti con condizioni di *lavoro parasubordinato* pari al 26,5 % del campione e comprendenti le posizioni contrattuali dipendenti a tempo determinato, le collaborazioni e il lavoro autonomo "economicamente dipendente";
- c) infine i *professionisti nelle organizzazioni* con condizioni contrattuali di lavoro dipendente stabile, "normato e salariato" e a tempo indeterminato pari al 10,9 % del totale. Questa ripartizione, introdotta per cogliere la trasformazione dell'effettiva condizione lavorativa dei professionisti, fa emergere profonde differenziazioni interne al campo professionale lungo linee generazionali e di genere. Non è certo una novità, ma i dati della tabella 4 confermano qualora ve ne fosse bisogno come il fenomeno della femminilizzazione delle professioni pur essendo oggi una realtà effettiva, soffre di una asimmetria delle condizioni di lavoro. Donne e giovani costituiscono oggi il bacino di sviluppo di processi di fragilizzazione della professione. Il 52 % dei giovani professionisti sotto i 30 anni e il 33 % delle donne lavorano in condizioni "atipiche".

Tab. 8: Condizione lavorativa per sesso e classi d'età (% di riga).

	Libero profess./ Imprenditore	Professionista con lavoro atipico	Professionista con lavoro tipico
Sesso			
-Donne	55,4	33,8	10,8
-Uomini	68,0	20,5	11,4
Età			
< 30 anni	34,4	52,1	13,5
-30-39	56,8	31,5	11,7
-40-49	69,1	19,8	11,1
-50-59	64,6	20,8	14,6
>60 anni	74,8	23,6	1,6
<i>Età media</i>	<i>45,6</i>	<i>41,4</i>	<i>41,5</i>

Dal punto di vista delle formule organizzative attraverso cui si svolge l'attività professionale degli intervistati che operano sul mercato, dotati cioè di partita iva o liberi professionisti, il 55,1 % è un professionista "fai da te" senza organizzazione e dipendenti che lavora in totale autonomia senza il supporto di altri. Peso pressoché equivalente e ridotto hanno formule organizzative un po' più complesse dai 2 ai 10 addetti, mentre un 10,2 % lavora in organizzazioni con oltre 10 addetti.

Grafico 1: Dimensione organizzativa del luogo di lavoro (% professionisti per classe dimensionale dello studio).


Percorsi di entrata nella professione

Da qual condizione sociale provengono i professionisti milanesi? La crescita del bacino delle nuove professioni terziarie anche sulla spinta dell'apertura dell'istruzione superiore e universitaria, hanno democratizzato i canali di accesso al

mondo delle professioni? Il 49,9 % dei professionisti intervistati proviene da famiglie nelle quali il capofamiglia era un imprenditore (10,4 %), oppure un libero professionista/alto dirigente (26,0 %, il valore più alto della distribuzione) oppure un dirigente di medio livello/quadro di alto livello (13,5 %), il 34 % proviene da famiglie di ceto medio intellettuale (19,6 %) o autonomo (15,0 %), e un residuale 15,5 % da famiglie di ceto popolare. Dunque una struttura dell'accesso che appare tutto sommato tutt'ora ancorata alla possibilità di disporre di un capitale familiare (economico, culturale, sociale) e che mantiene per quanto molto diluiti i tratti dell'ereditarietà delle opportunità di accesso alla carriera professionale visto che tra avvocati e architetti la quota di famiglia libero-professionali sale rispettivamente al 38,1 % e al 34,2 %.

Il 58,1 % degli intervistati è iscritto ad un Ordine professionale, il 13,3 % ad un Albo ad adesione obbligatoria e il restante 28,6 % opera nel campo delle professioni non regolamentate. Concentrando l'attenzione sui professionisti dotati di Albo e Ordine, possiamo notare come ben il 46,2 % abbia avuto accesso alla professione solo nel corso dell'ultimo decennio, mentre il 26,0 % ha avuto accesso negli anni '90. Il succedersi delle ondate di entrata alla professione può essere utilizzato come proxy che ci consenta di capire il mutamento di alcune caratteristiche di fondo delle professioni stesse. Si nota, ad esempio, la progressiva femminilizzazione delle professioni, visto che se tra i professionisti pre-1980 le donne erano soltanto il 21,8 % nel corso dell'ultimo decennio questa quota è salita fino al 56,8 %, mentre i due mondi professionali che più sono cresciuti nel corso degli ultimi due decenni paiono essere le professioni del welfare (passate dal 13,7 % degli anni ottanta al 20,2 % dell'attuale decennio) e le professioni liberali, avvocati e architetti, passate da 41,0 % al 55,4 %.

Grafico 2: Iscrizione ad Ordini, Albi (%).

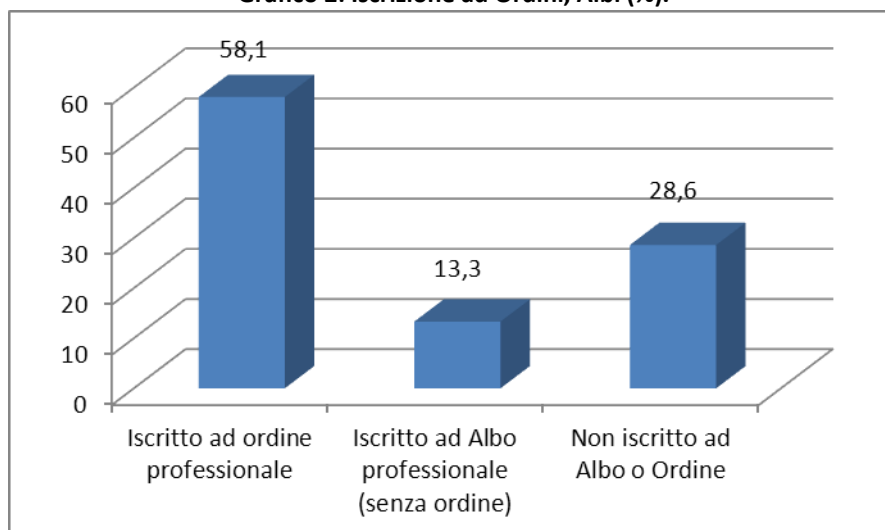
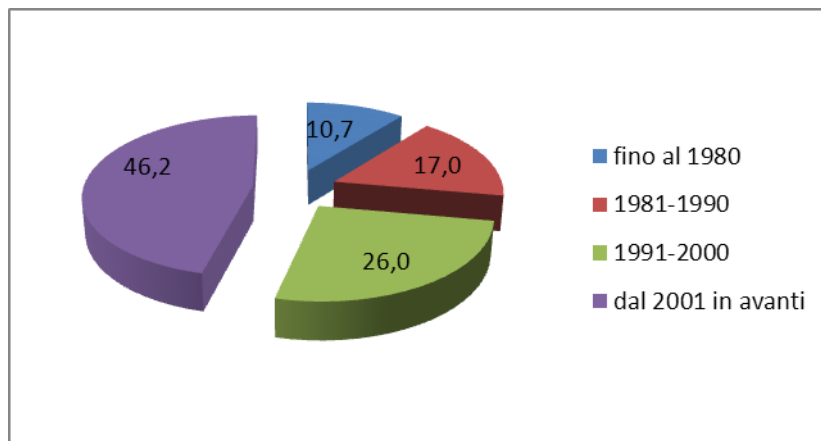
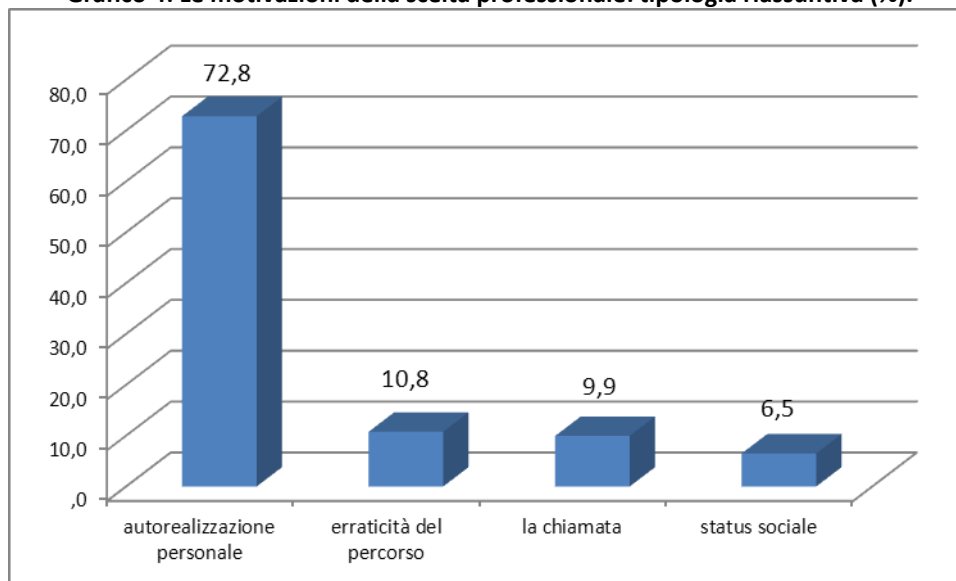


Grafico 3: Fasce di accesso alle professioni regolamentate (%).



Più interessante è a questo punto esaminare le motivazioni della scelta professionale effettuata dagli intervistati. Per lungo tempo la scelta della pratica professionale è stata avvolta all'interno di meccanismi ereditari e cooptativi e forgiata da una vera e propria ideologia del lavoro professionale come lavoro vocazionale. Il grafico 4 mostra come oggi la motivazione largamente dominante disegna soprattutto un percorso individualizzato, tutto o quasi centrato sull'interesse e sulla propensione individuale (il 66,9 % ha intrapreso la sua strada per "interessi culturali/propensione personale") mentre sono molto poco presenti percorsi fondati sull'eredità familiare oppure su generali motivazioni etiche e legate alla funzione pubblica svolta dalle professioni.

Grafico 4: Le motivazioni della scelta professionale: tipologia riassuntiva (%).



Come si può notare dal grafico ... prevalgono nettamente motivazioni legate all'autorealizzazione personale mentre sono scarsamente citate motivazioni legate alla casualità (erraticità del percorso, con la professione come ripiego) e la professione come "chiamata"; infine in coda le motivazioni più tradizionali, quelle legate al ruolo dello status sociale.

Tab.8: Motivazioni prevalenti nell'intraprendere la professione (% di colonna).

	Professioni del welfare	Professioni liberali	Professioni creatività	Professioni FIRE economy	Professioni management d'impresa	Servizi tecnici all'impresa	Totale
-L'utilità sociale della funzione	17,3	8,2	3,5	3,8	6,4	3,0	7,3
-Le prospettive di reddito superiori rispetto ad altre attività lavorative	0,7	7,9	1,0	11,5	7,4	13,1	6,5
-Interessi culturali/propensione personale	78,4	61,7	85,1	50,0	58,5	54,8	66,9
-Per un senso del dovere/etica personale di servizio	2,2	3,3	0,5	0,0	3,2	3,0	2,4
-Il prestigio sociale della professione	0,7	4,1	0,0	0,0	3,2	3,6	2,5
-La continuazione di una tradizione familiare	0,0	5,1	1,5	7,7	3,2	7,7	4,0
-Per ripiego, ho tentato questa strada in attesa di trovare un altro lavoro	0,0	3,8	3,5	3,8	1,1	4,8	3,1
-Nessuna motivazione in particolare	0,7	5,9	5,0	23,1	17,0	10,1	7,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

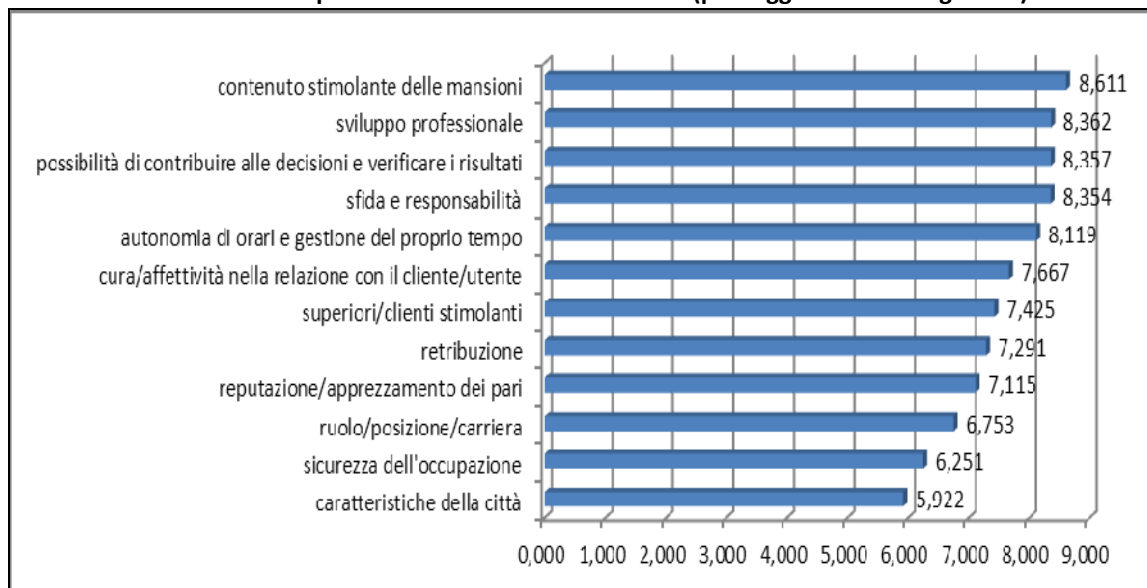
Una notazione. Per quanto il genere non costituisca un fattore in grado di modificare l'equilibrio complessivo tra le diverse motivazioni, possiamo affermare che le professioniste donne paiono allo stesso tempo più idealiste, propense cioè ad assegnare maggiore importanza ad elementi come l'utilità sociale e l'etica del servizio, e più orientate a dare rilievo all'autorealizzazione individuale, ovvero a motivazioni mosse da una logica che potremmo definire cumulativa e razionale: la scelta è frutto di un investimento personale a partire dalle proprie propensioni culturali o in vista di un utile economico. In ambedue i casi è frutto di un calcolo razionale. L'erraticità e casualità del percorso, l'assenza di un'etica della convinzione, caratterizza soprattutto i professionisti assunti con forme contrattuali stabili nelle grandi organizzazioni (18,4 %), mentre il richiamo dello status sociale pur rimanendo basso è più forte tra i liberi professionisti e gli imprenditori. Come era lecito attendersi, dal punto di vista generazionale le motivazioni più legate all'immagine tradizionale del "professionista gentiluomo" sono meno condivise dai più giovani i quali sono invece maggiormente attratti da logiche di autorealizzazione individuale, sia di tipo economico che culturale.

Le culture professionali e del lavoro

In che termini si pone l'autorappresentazione del lavoro da parte dei professionisti milanesi? Il tema della qualità e dei valori professionali include diverse dimensioni di significato: valori ambientali (intesi nel senso di prerogative intrinseche al contenuto dell'attività, al suo significato ed alla complessità dei compiti così come al sistema di relazioni in cui il ruolo professionale è immerso), valori funzionali connessi al tempo e al luogo in cui il professionista eroga il servizio, le ricompense di ruolo (prestigio, status, reputazione) e di reddito, il valore dell'autonomia come del controllo. *Senso, reddito e prestigio* rappresentano i vertici del triangolo al cui interno si struttura la cultura delle professioni. Agli intervistati è stato chiesto di indicare il grado di importanza assegnata ad una serie di valori riferiti alle dimensioni appena indicate. Come si può notare dal grafico 5 prevalgono nettamente gli aspetti legati a valori di autonomia, ricchezza dei contenuti professionali, sviluppo cognitivo del lavoratore e accumulazione di *skills* professionali, sfida e responsabilità e *accettazione del rischio*, affettività e cura delle relazioni con il cliente. Le dimensioni ambientali legate al "senso" del lavoro e le connesse gratificazioni immateriali prevalgono nettamente rispetto alle ricompense immateriali di status e alle gratificazioni materiali di reddito, sicurezza, e carriera (ruolo). Insomma rispetto alla tradizionale cultura del lavoro perdono rilevanza i simboli di status, carriera e si relativizza quello del reddito (che resta certo importante ma posposto ad altri). Soprattutto per quanto riguarda le professioni "tradizionali" si tratta di una trasformazione importante perché sulla solidità e centralità dei percorsi di carriera, dell'accesso ai ruoli di potere e della reputazione intesa come giudizio dei propri pari professionali le professioni "ordinate" hanno costruito storicamente la propria gerarchia dei valori. Dunque anche nel campo presidiato delle professioni regolamentate tende ad affermarsi una cultura professionale dai tratti molto simili a quelli delineati a suo tempo per descrivere l'emergere del lavoro creativo e delle nuove professioni terziarie e artistiche. Anche tra avvocati, architetti e commercialisti in modo simile a designer e pubblicitari ai primi posti della scala valoriale stanno i "contenuti stimolanti delle mansioni", lo sviluppo professionale", "sfida e responsabilità", un ambiente di lavoro caratterizzato da diversità, originalità, instabilità e nel medesimo tempo dove sia possibile costruire legami di affettività –per quanto temporanei- con colleghi ma anche con clienti. Importante è inoltre l'enfasi posta sulla dimensione dell'autonomia declinata nel duplice significato di controllo sul processo decisionale e di creazione del valore e di controllo sul proprio tempo di vita e di lavoro. Rispecchiando in questo una definizione classica di autonomia come "partecipazione alla formulazione degli obiettivi del proprio lavoro". Ma altrettanta enfasi viene data all'autonomia come possibilità almeno parziale di gestire direttamente il proprio tempo, come disponibilità del tempo da destinare

all'attività. Dunque al centro della costellazione valoriale si situa anzitutto l'importanza dell'attività professionale intesa come produzione di opere che ha significato "per sé" e meno come lavoro (in sé necessario).

Grafico. 5: La cultura professionale: classifica dei valori (punteggio medio: range 1-10)



L'analisi delle componenti principali consente di sintetizzare le dimensioni di valore in alcune dimensioni sottostanti riassuntive. La procedura statistica ha consentito di individuarne tre presentate nella tabella 6.

Tab. 9: Dimensioni relative alla cultura professionale (analisi delle componenti principali).

	I fattore: creatività e qualità del lavoro	II fattore: lo status/prestigio sociale	III fattore: autonomia e accettazione del rischio
-contenuto stimolante delle mansioni	.647		
-possibilità di contribuire alle decisioni e verificare i risultati	.636		
-superiori/clienti stimolanti	.765		
-cura/affettività nella relazione con il cliente/utente	.740		
-caratteristiche della città	.416		
-sicurezza dell'occupazione		.827	
-retribuzione		.801	
-reputazione/apprezzamento dei pari		.574	
-ruolo/posizione/carriera		.651	
-sviluppo professionale			.403
-autonomia di orari e gestione del proprio tempo			.734
-sfida e responsabilità			.748

Il primo fattore, *creatività e qualità del lavoro*, associa dimensioni come contenuto stimolante delle mansioni, la possibilità di contribuire alle decisioni, il carattere stimolante dell'ambiente di lavoro, il contenuto relazionale e affettivo di coinvolgimento dei tratti personali e biografici del professionista nella capacità di strutturare la relazione con il cliente. Costituisce una dimensione tipica della cultura professionale attribuita al mondo dei *knowledge workers*.

Il secondo fattore, *status e prestigio sociale*, rappresenta invece una dimensione più tradizionalmente attribuita all'identità delle professioni liberali e soprattutto all'idea di carriera professionale come successione strutturata di passaggi scanditi da gratificazioni materiali e legate alla reputazione come apprezzamento dei pari.

Infine la terza dimensione, *autonomia e accettazione del rischio* in cui si associano i valori dello sviluppo professionale, dell'autonomia degli orari, della sfida e responsabilità, rappresenta la dimensione valoriale tipicamente legata alla narrazione della ricerca dell'autonomia professionale come dimensione genetica della libera professione.

Il tema della regolazione: le professioni tra prestigio, mercato e stato.

Nella polemica pubblica che da sempre accompagna il tema della liberalizzazione delle professioni le posizioni più diffuse collocano spesso le professioni, soprattutto quelle regolamentate mediante Albi o Ordini, sul versante della conservazione di privilegi e di un corporativismo anti-mercato considerato anacronistico rispetto a modelli regolativi che fungono da modello normativo di riferimento e radicati soprattutto nel mondo anglosassone. All'azione della lobby degli ordini professionali viene per lo più attribuita la difficoltà di introdurre nell'ordinamento nazionale riforme che vadano nella direzione della liberalizzazione delle professioni. Le professioni regolamentate sono state dunque indicate da vasti settori dell'opinione pubblica come uno dei "tappi" più rilevanti nel produrre vischiosità dei processi di mobilità sociale. Molti osservatori hanno inoltre sottolineato sul piano dei modelli e delle culture regolative la distinzione tra professioni regolamentate e nuove professioni cresciute a partire dalla riorganizzazione dell'impresa ma prive di riconoscimento pubblico considerate spesso come promotrici di orientamenti culturali pro-mercato. Legata al tema della regolazione e del carattere intermedio delle professioni tra stato e mercato, tra funzioni pubbliche e private, si colloca la questione del loro prestigio sociale. Fondamentale nella costruzione dell'autoidentificazione delle professioni, il prestigio sociale di cui esse hanno sempre goduto oggi rappresenta uno dei punti di crisi identitaria più forte. E' un punto sul quale professioni tradizionali e nuove professioni presentano notevoli

punti di contatto. In tutti e due i casi l'aura magica e carismatica prodotta dal possesso di un sapere certificato appare così rinforzata dalla distinzione morale prodotta dal discorso professionale. Per lo più nella forma di un codice deontologico una qualche forma di moralizzazione della vita professionale in termini di ideali diffusi o di regole che governino la relazione con il cliente, caratterizza ogni forma di professione: regolamentata o meno che essa sia. L'impatto dell'espansione quantitativa delle professioni, il mutamento delle condizioni lavorative hanno messo a dura prova la capacità di autoregolamentazione delle professioni ai fini della realizzazione di funzioni pubbliche. Non solo l'esplosione delle professioni non regolamentate ma anche la diversa collocazione sul mercato del lavoro di quelle tradizionali acquiscono una contraddizione di fondo che sempre più i professionisti di ambedue i campi sperimentano, ovvero la tensione continua tra liberalizzazione di mercato, reputata necessaria per abbattere privilegi e barriere e la voglia di protezione, di conferimento di poteri di regolazione pubblica e, a volte, di difesa di posizioni maturate con il lavoro. Governo degli accessi alla professione, collocazione tra mercato e stato, prestigio sociale delle professioni e condizioni di governo della concorrenza interna, rappresentano perciò punti cardine dell'identità e del ruolo sociale delle professioni. Temi che vedono l'insieme delle professioni milanesi dividersi verticalmente.

Tab. 10: Liberalizzazione, prestigio professionale o protezione pubblica: l'opinione dei professionisti (%).

	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo
-Non è necessaria alcuna regolazione pubblica, il miglior giudice della professionalità è il mercato	19,6	29,2	31,2	20,0
-Il numero dei professionisti è eccessivo: per difendere valori e competenze, bisognerebbe limitare di più l'accesso alla professione	25,7	27,1	28,6	18,7
-Nella società di oggi la professione non ha più il prestigio che aveva una volta	33,8	41,2	18,2	6,8
-L'abolizione dei minimi tariffari è una giusta forma di tutela del cliente/utente	11,3	20,3	35,1	33,4

In primo luogo, come mostrato dai dati di tabella 7, è da mettere in rilievo come poco meno della metà del campione di professionisti intervistati (48,8 %) sia d'accordo con l'idea che "non sia necessaria alcuna regolazione pubblica, perché il miglior giudice della professionalità è il mercato" mentre il 52,8 % considera "eccessivo" il numero dei professionisti schierandosi in favore di politiche di chiusura degli accessi "per difendere valori e competenze". Che l'epoca attuale si caratterizzi per una perdita di controllo e di status sociale da parte delle professioni e che questo processo di indebolimento istituzionale conduca ad un processo di *deprofessionalizzazione* della società appare quanto meno una opinione diffusa tra i professionisti milanesi, visto che il 75,0 % si dichiara d'accordo con l'affermazione secondo cui "nella società di oggi la professione non ha più il prestigio che aveva

una volta". Consenso molto più ridotto riscuote invece uno dei provvedimenti simbolici delle politiche di liberalizzazione delle professioni (le famose "lenzuolate") l'abolizione dei minimi tariffari, da sempre considerati soprattutto dalle professioni ordinistiche il cardine di una capacità di autoregolazione della vita interna al corpo sociale dei professionisti che consentisse di evitare fenomeni di concorrenza interna al ribasso: solo il 31,6 % degli intervistati considera l'abolizione dei minimi tariffari "una giusta forma di tutela dei clienti/utenti". Dunque i dati mostrano in modo evidente quanto nel mondo delle professioni convivano orientamenti contrastanti tra loro: alla percezione diffusa di una crisi del proprio status e ruolo sociale, fenomeno peraltro di lungo periodo, si accompagna una spaccatura verticale su temi centrali quali il ruolo del mercato e la regolazione dell'accesso alla professione mentre sembra mantenere una coesione interna nel difendere le proprie prerogative di autogoverno e controllo della concorrenzialità interna. I professionisti tendono a sentirsi sotto assedio da parte di trasformazioni agite da forze esterne che non controllano e che producono rivalità interprofessionali e divisioni intraprofessionali. Viene percepita una perdita di status, dell'onore e dell'etica di servizio in favore di pratiche a fini prevalentemente commerciali. E' come reazione a questi processi che le professioni intese come istituzioni sviluppano strategie di riprofessionalizzazione che tendono invece a ribadire capacità di controllo, autogoverno e restrizione all'accesso. Tutti temi, peraltro, che pongono alla vita delle professioni profondi dilemmi e contraddizioni più o meno latenti. Chiusure, corporativismi, lealtà rispetto alla professione come corpo sociale potrebbero entrare in conflitto con le responsabilità verso la società nel suo complesso; una strategia di chiusura degli accessi, pur avvantaggiando reddito e condizione degli *insiders*, potrebbe scoraggiare la qualità complessiva delle prestazioni professionali riducendo l'impersonalità dei meccanismi di reclutamento e promozione dati dai grandi numeri e favorendo strategie di cooptazione fondate su influenze personali e trasmissioni ereditarie. E' evidente che strategie di autodifesa rispondono alla restrizione del mercato professionale dovuta alla crisi; ma una condizione elitaria (pochi numeri) potrebbe indebolire le professioni che la praticano nel caso di riavvio della domanda concedendo spazio a professioni contigue e più numerose.

L'intreccio di queste tematiche permette di delineare alcuni orientamenti culturali che coabitano nelle professioni. La figura 1, incrociando la scelta tra mercato e stato come modelli di regolazione delle professioni e strategie di apertura/chiusura nell'accesso alla professione, mostra quattro orientamenti di fondo: l'orientamento prevalente, sebbene di stretta misura con il 31,3 %, è favorevole alla regolazione pubblica delle professioni e a strategie di chiusura/restrizione degli accessi alle professioni, mentre l'orientamento opposto favorevole alla liberalizzazione è condiviso dal 27,3 % del campione. Corporativismo di mercato (chiusura degli accessi ma orientamento favorevole al mercato come unico regolatore delle

professioni) e meritocrazia governata (dall'alto, intesa come intreccio di apertura degli accessi e forte regolazione pubblica delle professioni) costituiscono orientamenti che coinvolgono ciascuno il 20 % degli intervistati.

Fig.1: Tra liberalizzazione e regolazione: le culture professionali (%).

		Modello di regolazione dell'attività professionale	
		Mercato	Stato
Regolazione dell'accesso alla professione	<i>Accesso aperto</i>	Liberalizzazione (27,3 %)	Meritocrazia governata (20,1 %)
	<i>Accesso chiuso</i>	Corporativismo di mercato (21,3 %)	Chiusura corporativa (31,3 %)

Tuttavia, questa struttura degli orientamenti si presenta distribuita in modo molto diverso tra i differenti gruppi professionali definiti da linee di divisione generazionali, di genere, di condizione lavorativa che frammentano e sbriciolano l'unità interna delle professioni; che, da questo punto di vista appaiono tutt'altro che coese corporazioni caratterizzate da identità di corpo e condivisione di valori. L'orientamento liberalizzatore (mercato + apertura degli accessi) è fatto proprio soprattutto dai professionisti maschi (33,7 % contro 20,1 % di donne), dalle professioni più legate al mercato e alla riorganizzazione in senso post-fordista dell'impresa come i servizi tecnici all'impresa (40,0 %), le professioni delle creatività (38,4 %) e quelle del management d'impresa (49,5 %), mentre le professioni liberali (40,2 %) e quelle legate al welfare (54,3 %) propendono in modo netto per l'orientamento di chiusura corporativa (stato+maggiori restrizioni all'accesso) e significativamente i professionisti dentro le organizzazioni con rapporti di lavoro stabili sembrano privilegiare l'orientamento che abbiamo definito di meritocrazia governata, ovvero di apertura dell'accesso e di regolazione pubblica forte. Anche la divisione tra professioni regolamentate e non regolamentate incide sugli orientamenti culturali in tema spingendo le professioni ordinate verso posizioni di chiusura corporativa (36,7 %) , mentre le nuove professioni non regolamentate si collocano più sul fronte della liberalizzazione. Ma la divisione più interessante è di ordine generazionale: sono i più giovani e precari, gli under 30 e in misura minore i trentenni (36,9 %) a sposare più nettamente l'orientamento della chiusura corporativa (44,2 %), mentre cinquantenni e sessantenni propendono per processi di liberalizzazione (37,3 % e 37,5 % rispettivamente). Una configurazione che si nota in modo ancora più netto guardando alle risposte riferite alle singole variabili (tab...): il 56,7 % dei maschi contro il 39,7 % delle donne è favorevole al mercato come unico giudice della professionalità escludendo la regolazione pubblica così come lo è il 61,5 % dei liberi professionisti "reali", il 61,5 % dei sessantenni (contro il 44,2 % dei più giovani), così come il 58,4 % delle donne ritiene che il numero dei professionisti sia eccessivo e che vadano ristretti gli accessi alla professione. Così

come si ritengono in numero eccessivo avvocati e architetti, professionisti del welfare e della FIRE economy contro le professioni creative e di servizio all'impresa che invece sembrano molto meno d'accordo. Altrettanto significativo che proprio i più giovani siano i più convinti che il numero dei professionisti sia eccessivo e che si debbano restringere gli accessi per tutelarsi con il 66,3 % contro il 49,6 dei sessantenni e il 41,0 % della classe d'età precedente. Per quanto riguarda deprofessionalizzazione e crisi del prestigio sociale, genere e età hanno invece un minore effetto (per quanto comunque i più giovani siano anche i più convinti della perdita di status), mentre le professioni liberali tradizionali, avvocati e architetti, si confermano come i più in crisi. Anche per quanto riguarda l'abolizione dei minimi tariffari i professionisti maschi, affermati, operanti nel campo della FIRE economy o del management d'impresa, rappresentano il segmento più favorevole mentre giovani, donne, professionisti liberali e del welfare incarnano la polarità strategica opposta. L'effetto del ricambio generazionale sulle culture professionali si presenta dunque piuttosto diverso dalla vulgata secondo la quale le giovani generazioni rappresenterebbero una forza scardinatrice degli equilibri regolativi consolidate, alfiere della penetrazione di una cultura del mercato contro le chiusure conservatrici delle generazioni affermate. La situazione appare più complessa. Volendo riassumere e forzando un po' i termini della questione potremmo dire che la liberalizzazione e il mercato rappresentano culture brandite più dagli strati affermati delle professioni che da quelli più deboli ed entranti; al contrario questi ultimi (soprattutto giovani e donne) appaiono più propensi a richiedere protezione contro la crisi e chiusure degli accessi per arginare la concorrenza interna.

Tab.11: Ritiene che la sua retribuzione/fatturato sia congrua per quanto riguarda...(% di chi si dichiara non soddisfatto).

	Professioni del welfare	Professioni liberali	Professioni creatività	Professioni FIRE economy	Professioni management d'impresa	Servizi tecnici all'impresa	Totale
-Quantità del lavoro svolto	72,3	78,8	69,0	61,5	62,8	58,0	70,6
-Qualità e professionalità della prestazione/servizio erogato	80,3	77,3	72,6	69,2	72,3	57,1	72,8
-Garantire un reddito adeguato alle esigenze sue e/o della sua famiglia	73,2	70,8	62,3	50,0	46,8	39,9	61,5
-Lo status/il prestigio sociale della professione da lei esercitata	76,6	79,2	66,7	53,8	64,1	54,5	70,3

Il tema del declassamento reddituale delle professioni e più in generale del lavoro cognitivo e intellettuale rappresenta un tema ampiamente delineato già da tempo. Diminuiscono i vantaggi di status legati a posizioni professionali: reddito, facilità di impiego, autonomia sul posto di lavoro, ecc. Tra i professionisti coinvolti nella

ricerca la percezione di declassamento raggiunge il livello massimo per quanto riguarda il fattore della qualità e professionalità del servizio (72,8 % di insoddisfatti) mentre si riduce per quanto riguarda la sfera dei consumi personale e familiare.

La percezione di un declassamento delle condizioni reddituali è forte soprattutto tra i professionisti che operano nel campo del welfare e delle professioni liberali. Tra psicologi, educatori, assistenti sociali, avvocati e architetti, la frustrazione raggiunge livelli di guardia in riferimento a tutti gli aspetti presi in considerazione dall'indagine.

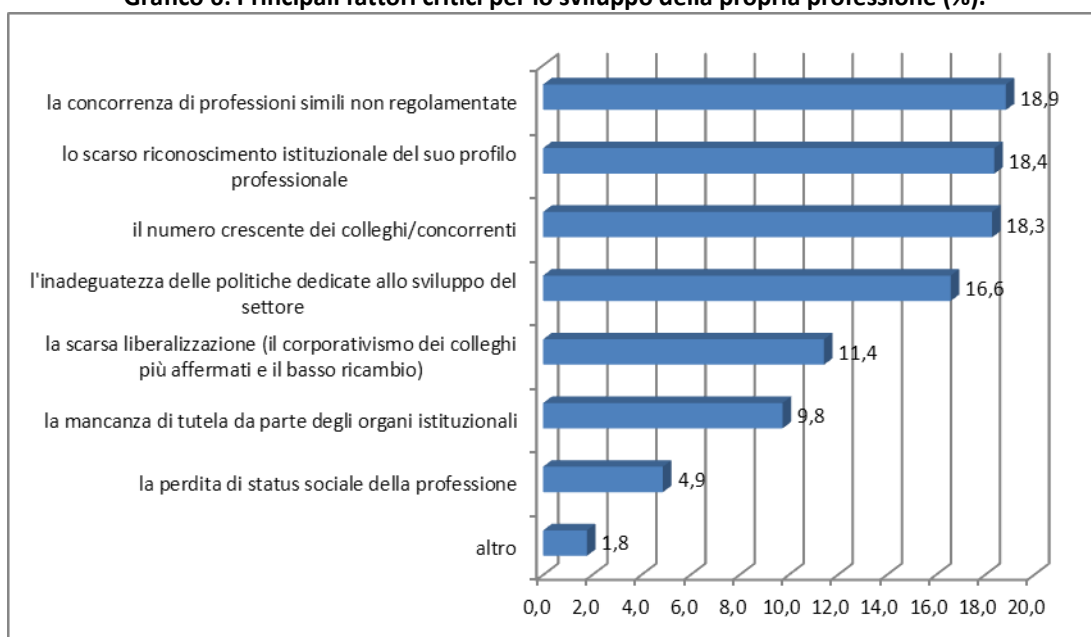
Il genere rappresenta un fattore di discriminazione reddituale solo per le fasce d'età più mature sopra quarant'anni, mentre tra i professionisti più giovani il fattore precarietà annulla l'effetto del genere. Nelle prime due fasce d'età la quota di professionisti che ritengono la propria retribuzione "incongrua" è simile tra i due sessi, mentre il gap retributivo cresce al crescere dell'età fino a raggiungere il massimo tra i professionisti ultrasessantenni.

Anche a parità di condizione contrattuale le professioniste donne vivono una condizione di malessere più grave rispetto ai colleghi maschi: tra i professionisti con condizione contrattuale atipica il 78,0 % delle professioniste dichiara incongrua la propria retribuzione contro il 69,1 % dei colleghi maschi, tra i professionisti con posizione lavorativa stabile il gap percettivo aumenta arrivando a contrapporre il 92,3 % delle professioniste donne contro il 59,0 % dei maschi, mentre la frustrazione diminuisce tra i liberi professionisti.

Dal punto di vista della condizione lavorativa sono soprattutto i professionisti con condizioni lavorativa "atipica", collaboratori, dipendenti a tempo determinato e partite iva a monocommittenza i segmenti più sofferenti. Il 73,6 % dei professionisti atipici è insoddisfatto della retribuzione rispetto alla quantità di lavoro svolto, il 74,1 % rispetto alla qualità e professionalità della prestazione, il 65,9 % rispetto alle esigenze di vita proprie e della propria famiglia e il 73,8 % rispetto allo status sociale della professione. Se passiamo ad analizzare quelle che vengono percepite come le principali criticità delle professioni, vediamo che il 18,9 % ritiene che il principale elemento di difficoltà che scoraggia lo sviluppo della propria professione sia "la concorrenza di professioni simili non regolamentate", il 18,4 % lo scarso riconoscimento istituzionale del proprio profilo professionale, il 18,3 % il numero sempre crescente dei professionisti. Complessivamente il 36,7 % indica l'eccessivo numero dei professionisti e la concorrenza di professioni "confinanti" non regolamentate: dunque l'aumento della concorrenzialità interna e quello che da molte parti è stato definito "l'assedio" della terziarizzazione low-cost alle professioni. Insomma, il problema di fondo percepito come vera e propria zeppa che ostacola lo sviluppo delle professioni è la perdita di controllo delle professioni in quanto ordinamenti dotati di capacità di autogoverno di fronte alle trasformazioni

del lavoro, della cultura di massa e del mercato dei servizi. Meno rilevante un fattore tanto spesso citato nelle polemiche pubbliche riguardanti il mondo delle professioni, ovvero la scarsa liberalizzazione (11,4 %), l'ostacolo rappresentato dalla ridotta mobilità sociale interna al mondo professionale: in pratica ai problemi di ridotta meritocrazia. Un dato che però va letto anche alla luce della variabile generazionale: infatti tra i giovani professionisti entranti under 30 l'incidenza di questa problematica sale al 20 % per perdere rapidamente consenso dai 40 anni in su (5-6 %). Inoltre anche tra le fasce giovanili la questione del basso ricambio generazionale rappresenta un tema che assume rilevanza soprattutto nel campo delle professioni regolamentate: qui i giovani che se ne lamentano salgono al 27 % contro un 8,3 % dei loro coetanei operanti nel campo delle professioni non regolamentate. Soprattutto si conferma un processo di tendenziale sovrapposizione dei confini dei diversi campi professionali con un progressivo indebolimento delle istituzioni di autogoverno nel marcare le rispettive aree operative di fronte alla forza dei processi di riorganizzazione dei mercati. Abbastanza coerentemente il 28,2 % lamenta soprattutto l'assenza di politiche di riconoscimento e "sanzione/chiusura" istituzionale, il 16,2 % l'inadeguatezza/assenza di politiche di sviluppo, l'11,2 % lo scarso ricambio generazionale che non permetterebbe ai più giovani di costruire carriere professionali.

Grafico 6: Principali fattori critici per lo sviluppo della propria professione (%).



La tabella 10 mostra per ciascuno dei mondi professionali il principale fattore di criticità per lo sviluppo della professione: mentre per le professioni della cura il nodo di fondo è rappresentato dalla crisi del welfare (l'inadeguatezza delle politiche

settoriali) per le professioni liberali la criticità di fondo appare la crescita esponenziale dei professionisti e per le professioni tecniche di servizio all'impresa la concorrenza delle professioni non regolamentate, per l'insieme delle "nuove" professioni esplose con la riorganizzazione dell'impresa e l'avvento della new economy e della finanziarizzazione la criticità di fondo è l'assenza di riconoscimento istituzionale. Da questo punto di vista pur partendo da condizioni diverse sembra in atto una sorta di "convergenza" tra professioni liberali e nuove professioni nella richiesta di riconoscere (e quindi fissare e, in un certo senso, chiudere) i confini delle professioni.

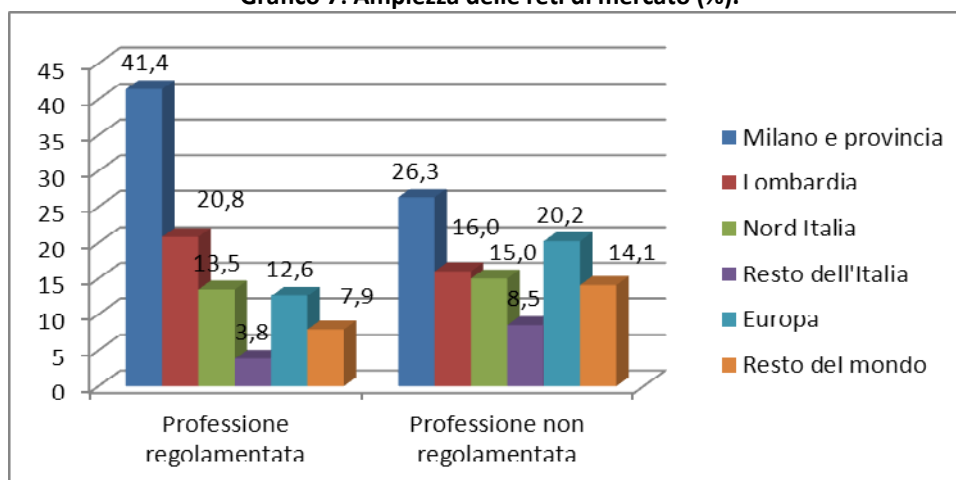
Tab.12: Qual è il principale fattore critico nella sua professione? (%).

Professioni liberali	Professioni della cura e del welfare	Professioni della FIRE economy	Professioni tecniche di servizio all'impresa	Professioni della creatività	Professioni del management d'impresa
Il numero crescente dei colleghi/concorrenti	L'inadeguatezza delle politiche dedicate allo sviluppo del settore	Lo scarso riconoscimento istituzionale del suo profilo professionale	La concorrenza di professioni simili non regolamentate	Lo scarso riconoscimento istituzionale del suo profilo professionale	Lo scarso riconoscimento istituzionale del suo profilo professionale

Il mercato e l'impatto della crisi

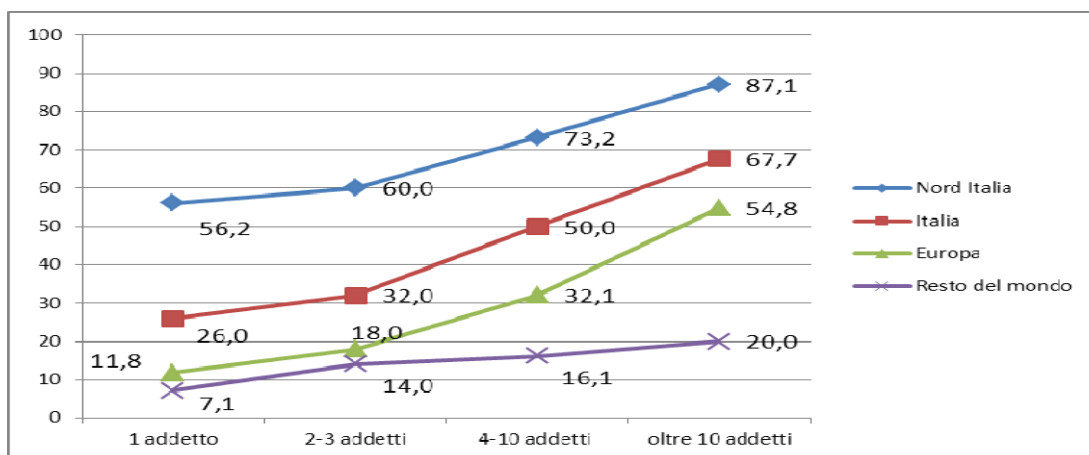
Il posizionamento di mercato dal punto di vista del raggio d'azione territoriale dei professionisti milanesi si compone di un mix di reti locali centrate sullo spazio urbano della città infinita milanese a cui fa riferimento la quasi totalità degli intervistati (il 93,0 %), reti intermedie che per oltre due terzi dei professionisti (61,1 %) si spingono a coprire l'intero bacino del Nord del paese, e infine reti lunghe europee di globalizzazione a medio raggio (25,9 %) e per un il 16,5 % hanno il mondo come spazio d'azione. Il 37,3 % dei professionisti ha come principale ambito di mercato la dimensione locale della città infinita milanese, il 19,5 % spinge el sue reti a livello lombardo e il 13,5 % opera nello spazio economico dell'intero Nord, mentre l'internazionalizzazione degli studi professionali riguarda il 24,2 %. Il grafico 7 mostra le aree di mercato più rilevanti per ciascun professionista alla luce della distinzione tra professioni regolate e non. Sembra evidente come nell'insieme le professioni nuove, legate al processo di trasformazione terziaria dell'impresa manifatturiera si presentino con un livello di proiezione internazionale superiore: a fronte di un 20,5 % di professionisti con Albo che hanno come principale mercato di sbocco l'Europa o il resto del mondo, questa quota cresce fino al 34,3 % nel caso delle nuove professioni.

Grafico 7: Ampiezza delle reti di mercato (%).



Questi primi dati complessivamente confermano il ruolo di Milano come cuore terziario delle piattaforme produttive del “capitalismo padano” e nel medesimo tempo i legami funzionali ed economici che continuano a connettere la città infinita al suo spazio di posizione privilegiato che si allarga oltre i confini regionali per comprendere l’intero Nord del paese. L’ampiezza delle reti di mercato è influenzata da fattori come la solidità organizzativa degli studi professionali, la condizione lavorativa, il settore professionale. Mano a mano che ci si allontana da Milano e provincia diminuisce la quota di piccoli studi e singoli professionisti e aumenta la quota di grandi studi che dichiarano di avere un mercato che si spinge fino ai contesti extra-europei. Il grafico 8 mostra chiaramente come la quota di professionisti che opera nei mercati extra-locali cresca progressivamente mano a mano che si passa dalla condizione di “professionista fai da te” a quelle di organizzazione professionale e imprenditoriale strutturata.

Grafico 8: Ampiezza delle reti di mercato per classi dimensionali dello studio professionale (%).



Anche la condizione lavorativa influisce sulla capacità del professionista di costruire reti lunghe di mercato. E' evidente, ad esempio, come quei professionisti che operano nella condizione di lavoro autonomo economicamente dipendente dentro reti di subfornitura cognitiva possiedono reti di mercato molto più corte e ristrette sia rispetto ai professionisti inquadrati dentro grandi organizzazioni con lavoro dipendente tipico, sia rispetto ai liberi professionisti/imprenditori caratterizzati da una effettiva rete pluralistica di mercato. Soprattutto, l'analisi per mondi professionali, mostra la diversità degli spazi di posizionamento dei diversi mondi professionali. Si può allora notare anzitutto come le più internazionalizzate siano le professioni della creatività/comunicazione (con il 36,3 % che ha clienti in Europa e il 26,8 % nel resto del mondo), seguite dalle professioni della FIRE economy finanziarizzata (25,0 % ha clienti nel resto del mondo) e dalle professioni del management d'impresa (20,0 % nel resto del mondo); al contrario quelle caratterizzate da uno spazio di mercato più concentrato nella dimensione locale appaiono senza dubbio le professioni del welfare e le professioni liberali tradizionali.

Se questa è la situazione dal punto di vista delle reti di mercato, quale è stato l'impatto della crisi sui professionisti milanesi? Nel complesso degli oltre mille intervistati solo il 19,0 % dei casi ha risposto che "la crisi non è stata un problema/non ho avuto un impatto significativo", mentre il 43,4 % ha reagito cercando nuovi "mercati/clienti" e oltre un terzo (32,5 %) ha ridotto il tenore di vita suo e/o della sua famiglia, mentre il 16,6 % ha reagito rafforzando la tendenza a cooperare sul mercato "cercando collaborazioni con altri professionisti", il 12,0 % ha "aumentato/rinnovato la formazione personale e/o dei collaboratori" e un ulteriore 10,4 % è ricorso a "pubblicità e marketing". Soltanto il 7,3 % ha reagito tagliando le collaborazioni esterne e ancora meno (4,1 %) ha tagliato il personale: percentuali molto ridotte che probabilmente sono riconducibili soprattutto alla struttura molecolare degli studi professionali coinvolti nella rilevazione. Le strategie di reazione dei professionisti intervistati si sono rivelate sostanzialmente trasversale alla distinzione tra professioni regolamentate e non, con l'importante eccezione però dell'introduzione di innovazioni di prodotto e/o di processo, un aspetto sul quale sono le "nuove" professioni ad essersi mostrate molto più propense ad utilizzare l'innovazione come strategia di uscita dalla crisi (vedi tabella 11).

**Tab. 13: Le decisioni dei professionisti dentro la crisi
(Totale superiore a 100 perché possibili più risposte).**

	Professioni regolamentate	Professioni non regolamentate	Totale
-la crisi non è stata un problema	18,9	18,9	19,0
-cercando nuovi mercati/clienti	42,5	46,5	43,4
-in nessun modo	8,0	3,1	6,7
-uso ferie/permessi/riduzioni di orario per i collaboratori	0,8	1,2	1,0
-aumentando la pubblicità e il marketing	10,4	10,6	10,4
-introducendo innovazioni di processo/prodotto	9,6	22,0	13,2
-riducendo il personale	4,6	3,1	4,1
-aumentando/innovando la formazione personale e dei collaboratori	12,3	11,0	12,0
-tagliando le collaborazioni esterne per contenere i costi	7,4	7,1	7,3
-ricorrendo alla CIG	0,5	0,4	0,4
-cercando collaborazioni con altri professionisti	18,4	12,6	16,6
-ho ridotto il tenore di vita mio e/o della mia famiglia	33,0	31,1	32,5

Ulteriori dati mostrano poi come il principale impatto della crisi sembra essersi prodotto soprattutto sul piano della caduta di redditività e fatturato prima ancora che sul piano dell'occupazione. Un segnale che sembra indicare soprattutto la crescita della concorrenzialità interna e tra professioni contigue e uno "scadimento" delle condizioni di mercato non soltanto una loro contrazione. Il 42,2 % dei professionisti intervistati ha diminuito il fatturato nel corso degli ultimi due anni e il 49,9 % ha visto un calo della redditività, il 31,1 % ha perso clienti e il 26,5 % ha dovuto ridurre gli addetti. Complessivamente il 22,4 % pur avendo mantenuto stabile o aumentato il numero dei clienti ha visto diminuire la redditività e il 15,5 % il fatturato, mentre sul fronte occupazionale solo il 10,1 % degli studi ha "approfittato" della crisi per diminuire gli addetti pur avendo mantenuto il fatturato inalterato o averlo addirittura aumentato.

Tab. 14: L'impatto della crisi su fatturato, addetti, clienti, redditività (%).

	In aumento	Stabile	In diminuzione
-Fatturato/Compenso	27,1	31,3	41,6
-Numero addetti	10,9	62,7	26,4
-Numero clienti	28,2	40,9	30,9
-Redditività	17,7	32,8	49,5

Se si approfondisce l'impatto dei primi due anni di crisi per caratteristiche sociali e professionali degli intervistati, ne emerge l'approfondirsi di un cleavage verticale che divide gli studi più affermati e solidi, trasversalmente ai diversi mondi professionali, rispetto ai professionisti molecolari e soprattutto ai piccoli studi.

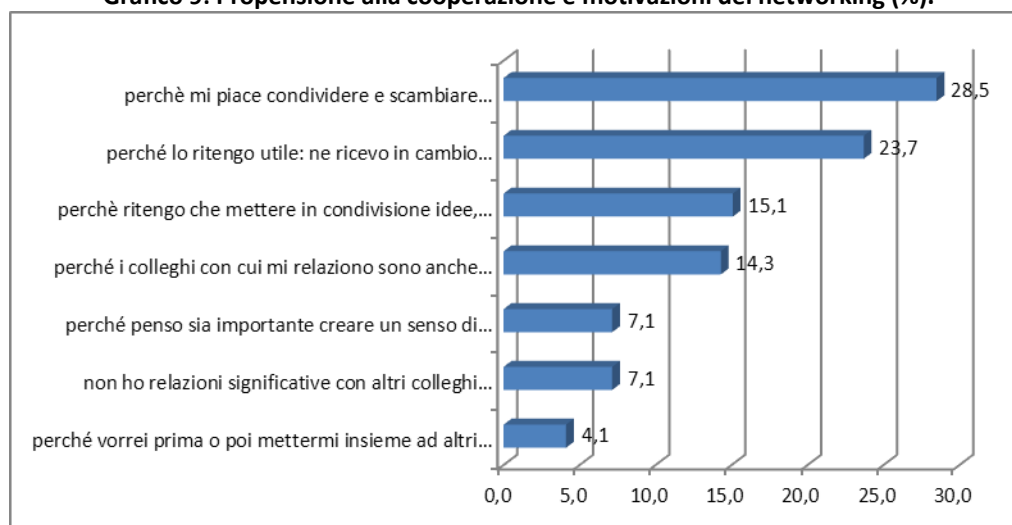
Vediamo meglio. Sul piano del fatturato la contrazione è stata avvertita soprattutto dai professionisti a collaborazione o monocommittenza (47,5 %) rispetto ai liberi professionisti con rete di mercato sviluppata (39,5 %), dalle professioniste donne (44,3 %) rispetto ai colleghi maschi (39,7 %), dai professionisti individuali senza studio e organizzazione d'impresa (43,1 %) e dai piccoli studi con 2-3 addetti (53,1 %) rispetto agli studi professionali più strutturati con 4-10 addetti (30,4 %) e con oltre 10 addetti (35,5 %). Anche sul piano della divisione tra professioni regolamentate e non regolamentate l'impatto sul fatturato è stato differenziato: la decurtazione è stata più forte sulle seconde (46,8 %) rispetto alle prime (39,5 %). Sul piano delle fasce d'età, invece, apparentemente, i più giovani sembrerebbero aver sofferto meno: sono "solo" il 22,6 % degli under 30 e il 24,1 % dei trentenni a denunciare una contrazione del fatturato rispetto al 50-55 per cento dei professionisti over 40. Si tratta con tutta probabilità di un diverso tipo di effetto generazionale: infatti, i giovani professionisti under 30 intervistati sono attori che con tutta probabilità hanno incontrato la crisi o all'inizio del loro percorso di carriera oppure che hanno iniziato lo stesso a crisi già conclamata. Differentemente, dunque, dalle fasce anagrafiche che hanno incocciato nella crisi quando già avevano avviato il percorso di carriera professionale, sperimentando quindi un pressoché inevitabile decremento dei livelli di redditività e fatturato, i più giovani che sono riusciti a sopravvivere dal punto di vista occupazionale all'onda della crisi hanno sperimentato quasi inevitabilmente nel corso dell'ultimo biennio una crescita del fatturato rispetto ai livelli iniziali.

Communities e networking

Una delle caratteristiche del lavoro cognitivo, soprattutto neo-professionale, è rappresentato dalla convivenza di una identità individualista e nel medesimo tempo di una forte propensione al lavoro cooperativo, ad una attività di *networking* che può limitarsi all'organizzazione dei ruoli occupazionali interni all'impresa/studio professionale oppure superare questi confini formali e costituire una più o meno densa ragnatela di relazioni interaziendali di scambio di conoscenze, opportunità, commesse, idee, ecc. I professionisti, nuovi o vecchi che siano, costituiscono una popolazione di attori che tendono a sviluppare direttamente "sul mercato" forme di rappresentazione/coordinamento intese come network di saperi e risorse che mettono i soggetti in condizione di competere e tutelarsi partendo dalle relazioni che essi attivano on the job. Nell'ambito di questi scambi, dove più frequenti sono le relazioni di reciprocità che sviluppano capitale sociale, si costituiscono gruppi e reti che tendono a mettere in comune, informalmente, risorse di conoscenza, relazioni, opportunità, ecc. Sono relazioni tra pari che tendono così a rappresentarsi da sé.

D'altronde che il mercato e la condizione di monadi competitive non basti più a definire le logiche d'azione del mondo professionistico è stato evidenziato a più riprese dalla gran parte delle ricerche che si sono occupate di lavoro professionale. In realtà per un lungo periodo di crescita e sviluppo per proliferazione del lavoro professionale e soprattutto delle professioni della *new economy*, proprio il mercato è apparso come il solo luogo in cui ricerca e tessere forme di cooperazione e strategie di tutela individuali. I dati mostrano anzitutto come la condizione di monadi competitive prive di reti cooperative riguardi soltanto una minoranza molto ridotta del mondo professionale (7,1 %). Dunque il capitale sociale rappresenta una risorsa centrale nelle logiche d'azione professionali. Va osservato che il bisogno di capitale sociale rappresenta un elemento assolutamente trasversale alle distinzioni tra segmenti professionali: professioni regolamentate, non regolamentate, professioni della cura, liberali, piuttosto che della creatività, del management o del servizio all'impresa, tutte presentano quote di non cooperazione bassissime e poco distanti dal valore medio presentato nel grafico.

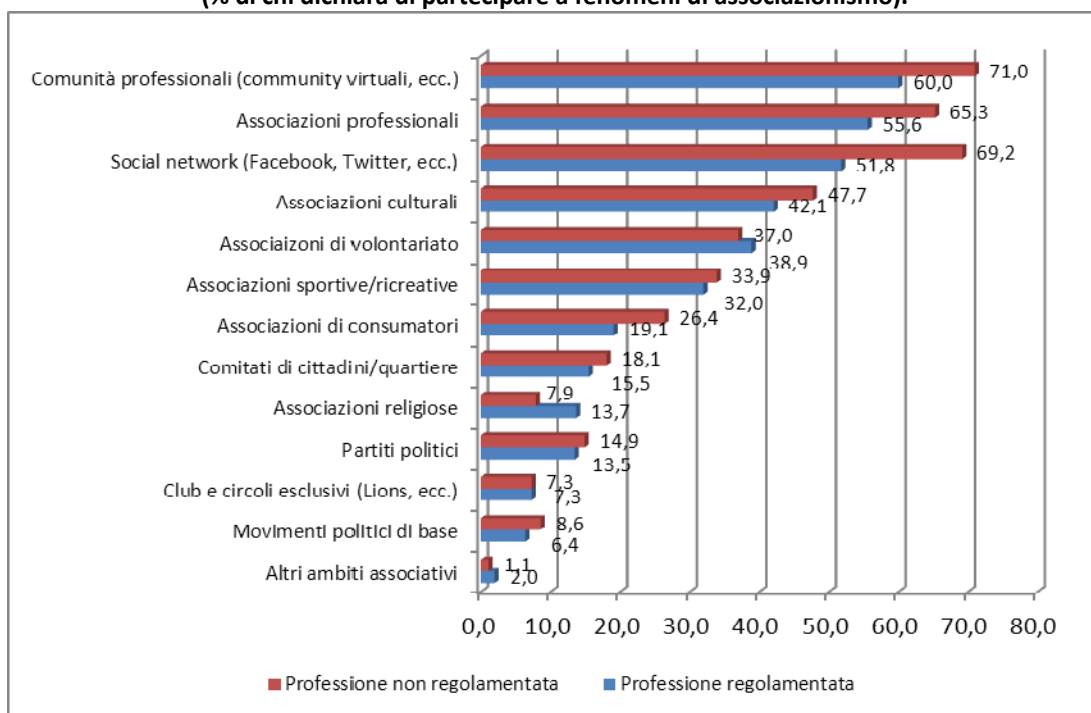
Grafico 9: Propensione alla cooperazione e motivazioni del networking (%).



L'aspetto comunque più interessante è che la propensione a tessere reti cooperative e di scambio non sembra rappresentare unicamente una strategia di autovalorizzazione economica, quanto sembra operare come forza motivazionale una sorta di "piacere in sé" alla cooperazione e allo scambio; una voglia di socialità forse interpretabile come reazione alla condizione prevalente di lavoratori individuali. Il profilo motivazionale complessivo rappresenta un mix di razionalità strumentale e propensione alla costruzione di spazi di socialità. Infatti la prima motivazione segnalata dal 28,5 % degli intervistati è proprio il piacere di "condividere e scambiare conoscenze/possibilità con altri colleghi" seguita a breve

distanza (23,7 %) dalla motivazione più caratterizzata da una logica utilitaria per “riceverne in cambio informazioni, idee e commesse”. Se le motivazioni alla costruzione di network professionali non sono riducibili a pure logiche di mercato, il grafico 10 ci permette di capire quali siano le tipologie di reti extramercato in cui i professionisti milanesi agiscono. Community professionali, Associazioni professionali e Social network rappresentano le tre forme di azione/spazi di rappresentazione largamente più praticati dagli intervistati. Dunque il milieu partecipativo privilegiato è interno al mondo professionale e mixa l’inserimento in reti associative vere e proprie (l’Associazione di rappresentanza) con embrioni organizzativi caratterizzati da diverso grado di strutturazione come le Community (che possono andare dalla semplice vetrina virtuale per autorappresentarsi sul mercato fino a costituire quasi-associazioni) fino ad arrivare alla virtualità dei Social network, pure reti comunicative. Ciò che appare interessante, comunque, è che queste forme al di là del grado di virtualità, rispecchiano comunque quella domanda di azione collettiva extra-utilitaristica che abbiamo visto essere la motivazione principale che sostiene il bisogno di capitale sociale dei professionisti. I dati del grafico mostrano anche una interessante differenza di comportamento tra professioni tradizionali (regolamentate) e professioni non regolamentate: gli intervistati appartenenti al campo delle professioni non regolamentate tendono a sviluppare in generale una maggiore propensione all’azione collettiva partecipando di più alla quasi generalità dei network, ma soprattutto tendono a partecipare maggiormente a forme di azione collettiva in cui il milieu professionale di intreccia con la dimensione delle reti virtuali.

Grafico 10: Reti di partecipazione dei professionisti
(% di chi dichiara di partecipare a fenomeni di associazionismo).



Le appartenenze sociali

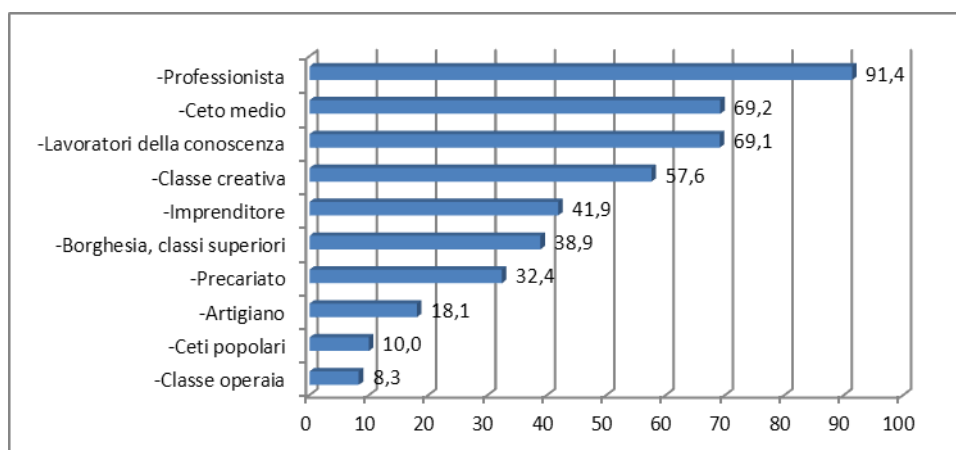
Il tema dell'appartenenza sociale e delle identità professionali è un tema importante per capire le trasformazioni che stanno mutando il campo delle professioni. Per lo più, infatti, le categorie utilizzate per cogliere le trasformazioni del lavoro intellettuale e professionale sono costruite a partire dalla collocazione oggettiva dei gruppi occupazionali. Si rimane cioè all'interno della dimensione della classe in sé; molto più raramente si tenta di esplorare la dimensione dell'identità collettiva e della classe per sé. Su questo punto si confrontano diverse interpretazioni del rapporto tra processi di trasformazione della base materiale delle identità e rappresentazioni collettive delle stesse. Un primo filone di studi centrato sull'emersione di una nuova figura di lavoratore-professionista, il lavoratore della conoscenza o professionista creativo, precipita nell'ipotesi della confluenza del processo di trasformazione delle professioni intellettuali in nuove "quasi-classi", il lavoro della conoscenza e la classe creativa. In quest'ipotesi, sembra evidente l'idea che i processi di transizione oltrepassino le divisioni tra professioni regolamentate e non regolamentate in direzione della creazione di un unico bacino di condensazione in cui le nuove figure sociali precipiterebbero costituendo i ranghi di un nuovo ceto medio riflessivo. Una seconda ipotesi legge

invece l'esito delle trasformazioni del lavoro sul piano identitario non nel senso della formazione di nuove identità di classe quanto nella direzione dello sciogliersi delle appartenenze nel magma di una moltitudine intesa come "massa senza le appartenenze della classe" (Bonomi, 2010). Abbiamo tentato di cogliere la questione della coscienza professionale e di classe dei professionisti milanesi chiedendo agli intervistati di collocarsi rispetto ad una serie di etichette riecheggianti le principali identità socio-professionali. I risultati sono presentati nella tabella 17.

Tab. 17: Qual è il grado di appartenenza/identificazione ai seguenti gruppi e/o classi sociali? (%).

	Nessuno	Scarso	Alto	Molto Alto
-Ceti popolari	58,9	31,1	9,0	1,0
-Classe operaia	65,0	26,7	7,3	1,0
-Ceto medio	11,0	19,8	55,8	13,4
-Borghesia, classi superiori	26,7	34,4	32,9	6,0
-Classe creativa	17,7	24,7	37,7	19,9
-Lavoratori della conoscenza	12,9	17,9	44,0	25,1
-Precariato	46,8	20,8	18,2	14,2
-Professionista	2,3	6,2	42,5	48,9
-Artigiano	61,0	20,9	14,2	3,9
-Imprenditore	33,5	24,5	30,1	11,8

Grafico 14: Qual è il grado di appartenenza/identificazione ai seguenti gruppi e/o classi sociali?



Le tre "etichette" che riscuotono maggior consenso come veicoli di auto identificazione da parte del complesso dei professionisti intervistati sono soprattutto quella di professionista che riscuote un sostanziale plebiscito con il 42,5 % che sente un "alto" grado di identificazione e il 48,9 % per il quale questa identificazione è "molto alta". Seguono l'etichetta di "ceto medio" e "lavoratori della conoscenza" entrambe indicate dal 69,2 %. Minore consenso registrano invece

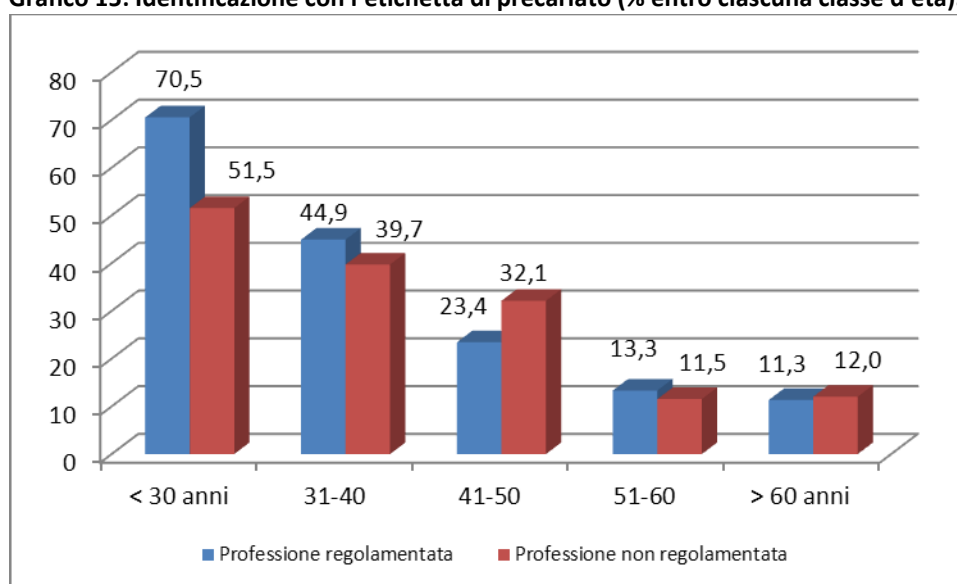
identificazioni come quella di borghesia (38,9 %), imprenditore (41,9 %) o classe creativa (57,6 %) ed ancor meno le etichette che suggeriscono l'appartenenza a strati sociali inferiori e ad una cultura del lavoro materiale come artigiano (18,1 %) ceti popolari (10,0 %) oppure classe operaia (8,3 %). Discorso diverso invece attiene al grado di identificazione con l'etichetta di "precariato": per quanto oltre i due terzi (67,6 %) non percepiscono alcuna identificazione con questa etichetta, un significativo terzo del campione pari al 32,4 % degli intervistati complessivamente si identifica nella condizione di precario. Dunque nel complesso (il grafico mostra la classifica delle identificazioni) le scelte dei professionisti sembrerebbero delineare uno spazio di identificazione sociale mediano, fatto di riproposizione della tematica delle professioni come perno dei ceti medi riflessivi. Un bacino al cui interno verrebbero riassorbiti concetti come classe creativa oppure lavoratore della conoscenza la cui carica innovativa verrebbe sciolta all'interno di concezioni più tradizionali della gerarchia sociale. Tuttavia questa lettura non tiene conto delle numerose linee di divisione che percorrono questo vasto bacino. La tabella 18 mostra invece alcune significative dinamiche di fondo. Vediamole brevemente:

- Il processo di femminilizzazione delle professioni fa i conti con una condizione delle donne professioniste caratterizzata da maggiore precarietà rispetto ai colleghi uomini i quali si identificano con l'etichetta di precariato per il 23,0 % contro il 41,9 % delle donne; le quali nel contempo si identificano meno dei maschi con le identità di artigiano e imprenditore;
- La generazione conta e tra i più giovani le identificazioni con la condizione di precariato salgono fino ad oltre il 60 per cento con una ulteriore accentuazione nel campo delle professioni tradizionali: tra i giovani avvocati, architetti, psicologi, ecc. la condizione di precario arriva a comprendere il 70 % dei giovani professionisti under 30. Al contrario le due etichette di classe creativa e di lavoratori della conoscenza insieme con quella di "borghesia" sono scelte soprattutto dalle fasce generazionali più adulte, esprimendo probabilmente una sorta di autogratificazione di status;
- La posizione sul mercato, il suo grado di forza e consolidamento influiscono sul tipo di identificazione, con i professionisti divisi tra settori caratterizzati da forme lavorative atipiche e/o a monocommittenza che più si identificano con l'etichetta di precario e coloro che esercitano effettivamente un ruolo autonomo sul mercato e si identificano soprattutto con il ruolo di imprenditore; sopra tutte queste figure la presa trasversale dell'identità di professionista.

Tab.18: Identificazioni professionali e di classe per caratteristiche sociali e occupazionali (% di chi si sente identificato in ciascuna etichetta).

	Classe operaia	Ceti popolari	Artigiano	Precariato	Borghesia	Imprenditore	Classe creativa	Ceto medio	Lav. conoscenza	Professionista
Sesso										
-Uomini	9,3	9,1	24,8	23,0	39,8	50,3	60,0	68,7	68,4	93,1
-Donne	7,3	10,7	11,2	41,9	37,7	32,8	54,8	69,9	69,9	89,5
Età										
<30	11,7	14,7	14,7	63,2	33,7	27,4	53,7	70,8	62,8	83,3
30-39	8,2	12,4	14,2	43,5	38,5	38,0	51,0	70,5	70,4	91,6
40-49	8,1	9,2	21,1	25,8	39,4	46,1	58,2	68,2	69,2	91,9
50-59	8,3	5,3	22,1	12,6	38,2	52,2	62,9	70,7	71,7	91,7
Dai 60	6,7	8,0	18,6	11,5	46,2	42,9	70,1	63,4	68,1	97,2
Posizione lavorativa										
-Lib. profess./imprend.	7,3	8,1	20,2	24,8	40,9	52,1	58,9	66,1	69,3	95,9
-Profess. con lavoro tipico	10,6	13,1	12,9	9,4	28,7	18,8	45,5	82,2	69,0	73,6
-Profess. con lavoro atipico	9,7	12,3	16,8	54,3	38,8	27,4	59,7	72,3	69,7	87,0
-Professione regol.	8,3	9,9	14,3	33,4	39,4	37,1	53,1	69,8	67,9	92,9
-Professione non regol.	8,5	10,2	26,0	30,6	38,4	52,2	67,2	68,2	72,3	88,1
Anni di accesso alla professione										
< 1980	6,8	3,5	12,7	8,2	48,3	31,0	66,7	59,4	65,0	95,7
1981-1990	9,3	12,0	27,1	13,3	40,4	51,4	62,5	70,1	67,6	94,3
1991-2000	5,7	7,4	21,0	28,2	40,0	47,2	56,8	68,4	67,2	95,4
>2000	9,5	11,6	8,1	44,5	36,5	31,8	49,6	70,3	68,3	90,2

Grafico 15: Identificazione con l'etichetta di precariato (% entro ciascuna classe d'età).



Allo scopo di identificare alcune dimensioni di fondo riguardanti le identificazioni sociali degli intervistati, le diverse etichette sono state analizzate attraverso l'analisi fattoriale. Sono state così individuate tre fattori.

Tab.19: Le identità sociali di fondo dei professionisti (analisi delle componenti principali).

	I fattore: il declassamento	II fattore: l'élite sociale	III fattore: i ceti produttivi
-ceti popolari	.830		
-classe operaia	.794		
-precariato	.592		
-borghesia		.485	
-classe creativa		.720	
-lavoratori della conoscenza		.738	
-professionista		.587	
-artigiano			.753
-imprenditore			.788

- Il primo fattore riunisce le etichette di ceti popolari, classe operaia e precariato: una dimensione dell'identità sociale ruotante attorno all'idea del *declassamento sociale*. Alberga cioè nel mondo professionale una percezione, che fa il paio con le affermazioni di perdita di prestigio sociale, di costituire un gruppo sociale vulnerabile dalle trasformazioni del mercato del lavoro e investito da un processo di scivolamento verso il basso delle gerarchie sociali;
- Il secondo fattore associa invece identificazioni come borghesia, classe creativa, lavoratori della conoscenza, professionista indicando la presenza di una dimensione di *élitismo sociale* opposta all'immagine precedente e connotata all'identità storica del professionista come appartenente al campo delle classi dirigenti. Ciò che si può notare è l'accomodamento di identità nuove e trasversali alle tradizionali distinzioni di ceto o classe sociale all'interno di una prevalenza dell'elemento della distinzione sociale. Classe creativa e lavoro della conoscenza come componenti di una immagine del ceto borghese, dunque;
- Il terzo fattore associa invece le due immagini dell'artigiano e dell'imprenditore come simboli di una identità dei professionisti in quanto *ceti produttivi* e quindi parte di una narrazione collettiva debitrice del mondo della piccola impresa e del lavoro autonomo.

Uno dei tratti di auto fondazione identitaria delle professioni è la costruzione discorsiva di una distinzione eticamente qualificata rispetto alle categorie occupazionali più coinvolte nei meccanismi amorali del mercato, commercianti, artigiani, imprenditori, ecc. Le risposte degli intervistati indicano effettivamente che, accanto alla distanza rispetto ad etichette riferite alle fasce sociali più basse, esiste una distinzione altrettanto netta rispetto alle identificazioni riferite a soggetti che simboleggiano la dimensione del mercato e dell'impresa: il 61,1 % non si identifica con l'etichetta di borghesia e il 58,0 % si sente distante dall'identità di imprenditore.

Tab.20: Distribuzione delle appartenenze/identificazioni all'interno dei diversi mondi professionali (% di colonna: risposte "alto" e "molto alto").

	Professioni del welfare	Professioni liberali	Professioni creatività	Professioni FIRE economy	Professioni management d'impresa	Servizi tecnici all'impresa
-Ceti popolari	17,7	7,6	12,3	0,0	8,7	9,3
-Classe operaia	11,6	6,1	8,2	0,0	11,4	7,1
-Ceto medio	79,7	66,4	61,1	83,3	71,1	75,7
-Borghesia, classi superiori	28,5	45,6	40,0	45,5	37,1	33,8
-Classe creativa	58,0	48,7	81,0	34,8	58,0	52,3
-Lavoratori della conoscenza	81,2	64,5	73,4	54,5	71,0	62,3
-Precariato	54,2	35,2	39,5	9,1	9,1	7,9
-Professionista	90,1	93,5	89,8	70,8	86,5	94,7
-Artigiano	11,5	11,6	34,5	9,1	16,4	21,7
-Imprenditore	23,1	35,7	61,2	40,9	50,0	48,1

Dal punto di vista di quello che potremmo definire il processo di fragilizzazione dell'identità e della carriera professionale, i dati della tabella ci mostrano una situazione in cui le professioni più sottoposte a rischio di precarizzazione e declassamento sono in primo luogo, e probabilmente per motivi diversi, le professioni del welfare (con il 54,2 % degli intervistati che si dichiara identificato con l'etichetta di precariato), le professioni liberali (35,2 %) e le professioni della creatività (39,5 %), mentre l'universo delle professioni tecnico-manageriali di servizio all'impresa sembra non vivere la sindrome del declassamento-precarizzazione. La tabella 20 ci mostra anche altri dati piuttosto interessanti che illustrano come le diverse etichette e appartenenze si distribuiscono (ovvero vengono adottate) dai diversi mondi professionali. Mentre l'etichetta di professionista tende ad essere assolutamente trasversale tra i diversi mondi e le diverse condizioni lavorative, le due etichette innovative, "lavoratore della conoscenza" e "classe creativa" sono soprattutto adottate rispettivamente dalle professioni del welfare (81,2 %) e dalle professioni della creatività (81,0 %) indicandoci che, forse, il loro dispositivo culturale sta radicandosi nella condizione strutturale dei lavori; allo stesso modo l'identità di imprenditore così come quella di artigiano vengono adottate soprattutto dai professionisti della creatività.

Gli ordini, le associazioni e la rappresentanza

Il tema della rappresentanza delle professioni è nel medesimo tempo uno dei più delicati e dei meno frequentati nel dibattito pubblico. Base materiale della crisi delle rappresentanze degli interessi comprese quelle professionali i processi di trasformazione e scomposizione del lavoro, con il declino dei meccanismi di appartenenza e di gerarchizzazione tradizionale delle figure sociali, lo sciogliersi della categorie storiche di classe a fronte dell'apparire della moltitudine come insieme indistinto di soggetti deprivati delle appartenenze tradizionali e solcato da divisioni emergenti trasversali alle tradizionali forme di regolamentazione. In gioco è un processo sempre più evidente: le trasformazioni rendono sempre più problematica la sanzione giuridico-formale, per conferimento dall'alto, di una distinzione e di un confine rigido tra professioni nuove e tradizionali, libere professioni e nuovo lavoro autonomo di seconda e terza generazione: una linea di distinzione che tende a perdere parte della sua capacità performativa nella misura in cui si fonda soltanto sull'iscrizione o non iscrizione ad un Ordine professionale. Almeno questo tendono a mostrare le analisi più recenti.

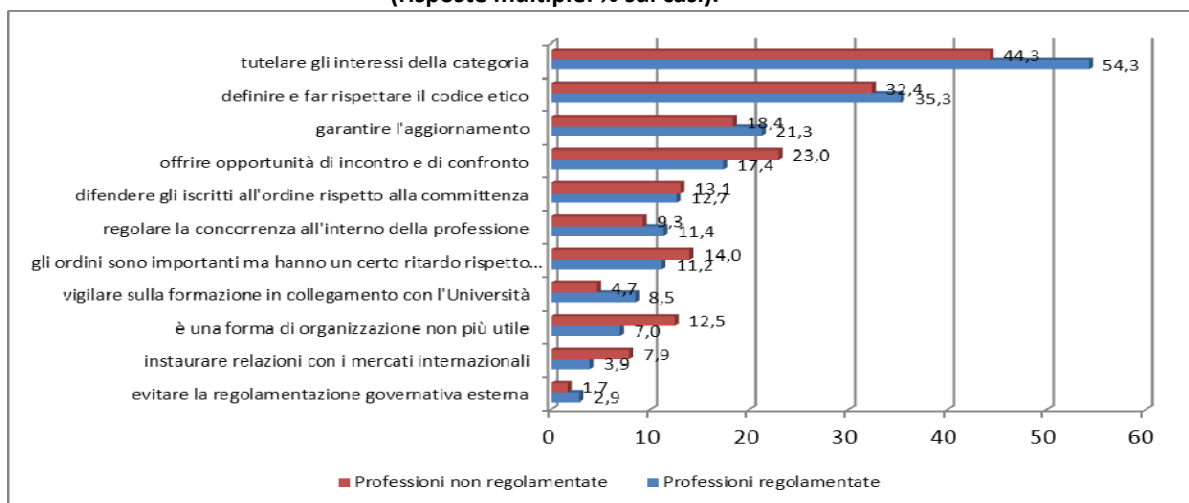
Il problema è che per quanto riguarda il mondo professionale spesso il pendolo del discorso collettivo tende a sovrapporre e quasi identificare il tema della rappresentanza con quello della liberalizzazione/regolazione delle professioni, sostanzialmente sovrapponendo alla realtà degli ordini (e quindi sostanzialmente oscurandolo) il tema dell'associazionismo professionale. Un associazionismo che, come abbiamo visto nella prima parte della ricerca, svolge o aspira a svolgere funzioni di club delle élite professionali e funzioni para-ordinistiche che non vera e propria rappresentanza di interessi categoriali. Con il prodursi di una conflittualità rispetto agli ordini che a volte esplose apertamente, come nella recente vicenda della proposta ministeriale di riconoscimento in sede europea delle associazioni professionali promosse ad uno status di "quasi albi", proposta subito congelata per la levata di scudi da parte degli ordini. Ed è proprio da ruolo e funzioni svolte da questi ultimi che possiamo cercare di capire come sta cambiando il tema della rappresentanza delle professioni.

I moderni ordini, nati all'interno del processo di nazionalizzazione della borghesia professionale, si svilupparono anzitutto per superamento del localismo attraverso la sottoposizione a regole comuni di riconoscimento e disciplina della propria attività stabilite dalla legge. Un processo storicamente voluto, è importante sottolinearlo, non soltanto dall'alto ma sollecitato dalla base. Esso servì a creare le basi di una semantica comune tra le diverse professioni. Un modello che si impose a tutte le attività professionali benché in tempi diversi e trovò la sua manifestazione nell'ordine, inteso come luogo in cui si realizzava la duplice istituzionalizzazione delle professioni in perenne oscillazione tra statalismo e autonomia intesa come autogoverno. Storicamente dopo il livellamento degli ordinamenti corporativi prodotto dalla Rivoluzione francese, i corpi professionali premettero sul *decision*

making politico affinché si creasse un'area istituzionalizzata dell'agire professionale diretta al riconoscimento del monopolio professionale. Una propensione che si è trasmessa in toto al mondo delle associazioni professionali storicamente "non regolamentate" da anni impegnate in un complesso e faticoso iter di riconoscimento professionale. E tuttavia una questione interessante è capire come mutano le funzioni latenti realizzate dagli ordini al di là di una certa immutabilità delle loro prerogative e organizzazione formale e giuridica. Affronteremo il punto cercando di capire come viene percepito il ruolo degli ordini "dal basso" ossia a partire dal punto di vista dei professionisti che ne costituiscono il corpo sociale.

Questo perché a ben vedere fin dalla loro creazione è propria degli ordini in quanto istituzioni che caratterizzano in modo peculiare il sistema delle moderne professioni soprattutto in Italia una duplicità insita nel suo stesso nome, l'essere cioè corpo professionale dotato di interessi da rappresentare e al tempo stesso ordinamento fondato sulla delega di funzioni pubbliche di autogoverno. Se per le professioni non regolamentate questa duplicità semplicemente non si presenta per l'assenza di uno dei due termini, nel caso delle professioni regolamentate una soluzione storicamente è stata la creazione parallelamente all'ordine di associazioni professionali finalizzate alla rappresentanza degli interessi categoriali a simboleggiare una eccedenza rispetto alle funzioni dell'ordine come ordinamento a cui si trattava di dare risposta. Eppure anche oggi per quanto riguarda gli ordini professionali il confine tra interessi privati del gruppo e il loro significato pubblico, tra il corpo e l'istituzione, nella realtà dei fatti continuano a non essere nettamente tracciati se spesso le funzioni degli ordini tendono a sovrapporsi, a confondersi con quelle dei sindacati e delle associazioni professionali. Che questa contraddizione rimanga aperta a tutti gli effetti e anzi tenda ad approfondirsi alla luce delle trasformazioni del lavoro professionale e con l'impatto della crisi, lo troviamo confermato anche nelle risposte fornite dal campione di professionisti intervistati.

Graf. 11: Quali dovrebbero essere le funzioni principali di un ordine professionale?
(risposte multiple: % sui casi).



Come mostrato dal grafico 11 sia nel campo delle professioni regolamentate che in quello delle nuove professioni, gli ordini vengono percepiti anzitutto come organismi finalizzati a “tutelare gli interessi della categoria professionale” con una maggiore accentuazione (54,3 %) nel caso delle professioni tradizionali. Naturalmente la definizione di tutela degli interessi categoriali può assumere svariati significati, non ultimi quelli legati ad azioni di autogoverno della conoscenza, della deontologia piuttosto che la lobby istituzionale per conseguire questi obiettivi, così come la protezione sindacale. E tuttavia, ciò che è interessante, nel dato è la logica di difesa degli interessi categoriali che esprime e che per quanto dai confini vasti, non può non essere comunque differente dalla funzione di tutela dell’interesse pubblico tout-court che sta alla base del conferimento d’autorità da parte dello stato agli ordini. Segue come seconda importante funzione la definizione e la sorveglianza del codice etico e deontologico interno (classica funzione ordinamentale), la formazione intesa come attività di aggiornamento del *knowledge* professionale e l’attività di *matching* tra associati, due attività solitamente al centro dell’azione delle associazioni professionali. In quinta posizione una funzione tipicamente sindacale come la difesa rispetto alla committenza e solo in sesta posizione la regolazione delle pratiche concorrenziali interne, cardine di ogni ordinamento professionale. L’aspetto più interessante è che questa gerarchia di funzioni si presenta in entrambi i campi professionali (regolamentati e non regolamentati) con solo leggeri scostamenti nelle rispettive percentuali. Oltre ad una maggiore importanza assegnata al tema della costruzione di opportunità di incontri e costruzione di reti tra professionisti, ciò che muta è soprattutto l’orientamento maggiormente critico dei professionisti non regolamentati nei confronti degli ordini con il 14,5 % dei nuovi professionisti che considerano gli ordini “importanti” ma caratterizzati da “un certo ritardo rispetto all’evoluzione delle professioni” (contro l’11,2 % dei professionisti regolamentati) e il 12,5 % che considera gli ordini una forma di organizzazione non più utile (contro il 7,0 % dell’altro gruppo). Dunque i tratti prevalenti nelle percezioni dei professionisti milanesi sembrano essere da un lato una visione dell’ordinamento professionale come “rappresentanza” eccedente rispetto all’organizzazione giuridico-formale, e dall’altro lato, la scarsa diffusione (almeno tra gli intervistati) di orientamenti critici rispetto alla legittimità degli ordini in quanto tali, ma semmai un malessere più pronunciato nei confronti degli ordini “così come essi sono” attribuendo un certo distacco rispetto all’evoluzione reale del corpo professionale. Se questa è l’opinione media degli intervistati, ancora più interessante è cercare di capire come questi orientamenti variano in base ad alcune caratteristiche socio-professionali. La tabella 13 ne mostra le più significative. Abbiamo individuato una funzione di *rappresentanza degli interessi categoriali*, una di *autogoverno istituzionale*, un’altra di *produzione di beni di club* (servizi, formazione, occasioni di incontro, ecc.) e infine preso in considerazione l’*orientamento di critica* rispetto agli ordini.

Tab. 19: Funzioni principali degli ordini professionali per caratteristiche selezionate (% entro ciascuna caratteristica).

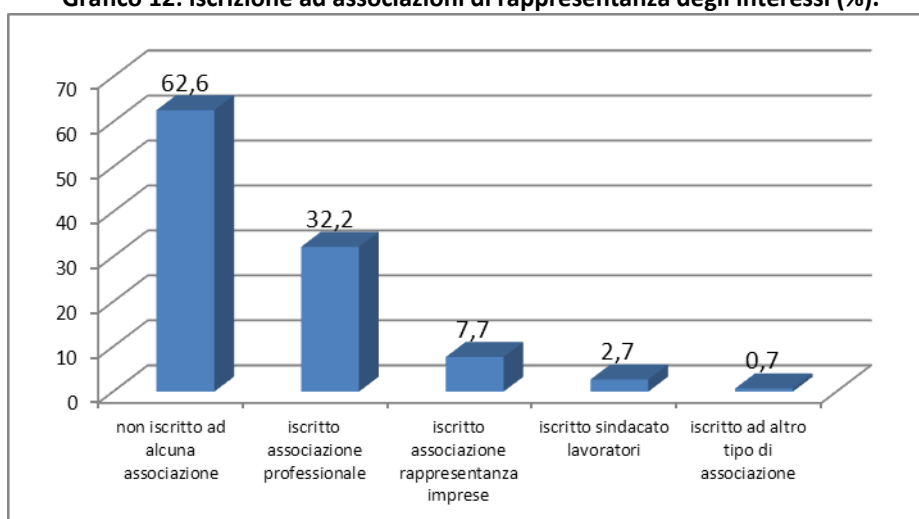
	Rappresentanza degli interessi	Autogoverno istituzionale	Produzione beni di club (servizi)	Critica dell'ordinamento
Sesso				
-Uomini	58,4	52,9	45,3	24,5
-Donne	70,8	57,1	43,9	16,3
Età				
<30	70,2	45,2	44,2	21,2
30-39	71,4	53,4	43,2	18,6
40-49	64,8	55,6	47,2	19,4
50-59	54,4	57,2	48,9	21,1
Dai 60	53,1	61,7	39,1	26,6
Professione				
-Professioni welfare	77,0	64,0	40,3	8,6
-Professioni liberali	65,6	61,5	37,8	20,9
-Professioni creatività	70,2	41,9	35,9	30,3
-Professioni FIRE economy	53,8	76,9	46,2	11,5
-Prof. management d'impresa	44,1	49,5	76,3	15,1
-Servizi tecnici all'impresa	56,8	49,1	53,8	23,1
-Professione regolamentata	66,9	58,1	42,6	18,2
-Professione non regolamentata	57,4	48,1	49,3	26,5
Posizione lavorativa				
-Lib. profess./imprend.	62,8	56,6	41,7	22,3
-Profess. con lavoro tipico	52,2	56,6	64,6	15,9
-Profess. con lavoro atipico	73,6	52,5	42,0	17,8
Anni di accesso alla professione				
< 1980	53,5	69,8	36,0	25,6
1981-1990	67,4	56,5	43,5	18,1
1991-2000	67,6	60,0	40,0	21,4
>2000	70,2	51,2	51,2	14,7
Totale	64,1	54,8	44,8	20,8

Partiamo dalle critiche. Se nel complesso, come già accennato, le critiche all'organizzazione ordinistica coinvolgono soltanto un quinto degli intervistati. Abbastanza sorprendentemente, almeno rispetto all'opinione dominante secondo cui la critica agli ordini sarebbe propria delle fasce entranti e dei più giovani, sono i professionisti maschi, i più anziani e affermati (gli over 60 e chi ha iniziato la carriera professionale prima del 1980), chi opera con una condizione reale di autonomia come libero professionista e imprenditore e chi appartiene al campo delle "nuove" professioni terziarie della creatività ad essere più critici rispetto agli ordini professionali. Le funzioni di rappresentanza degli interessi (64,1 %) sono richieste soprattutto dalle donne (70,8 %), dai più giovani (70,2 % tra gli under 30 e 71,4 % tra 30 e 39 anni), tra le professioni del welfare (77,0 %) e della creatività (70,2 %) mentre molto meno interessate a funzioni di questo tipo sono le professioni

manageriali, e tra i professionisti con lavoro atipico (73,6 %) e tra coloro che hanno guadagnato l'accesso alla professione nel corso dell'ultimo decennio. Specularmente la domanda di funzioni di autogoverno e di ordinamento è forte soprattutto tra i senior (over 60), nell'ambito delle professioni liberali e del welfare e nella FIRE economy (76,9 %), mentre la domanda di beni di club e servizi (formazione, *matching*, reti di mercato) cresce tra le classi d'età più centrali (40 e 50enni, mentre è debole soprattutto tra i più anziani), tra le professioni del management e dei servizi tecnici all'impresa (e di converso debole soprattutto nelle professioni liberali e della creatività), e tra coloro che sono approdati alla professione nel corso dell'ultimo decennio. Il quadro dipinto da questi dati appare dunque abbastanza chiaro: mentre sia la critica agli ordini "così come essi funzionano" e nel contempo la domanda di ordinamento caratterizza soprattutto i segmenti forti delle professioni, emerge una domanda di rappresentanza degli interessi che si indirizza verso gli ordini a partire dai segmenti più deboli (giovani, donne, atipici) e non regolamentati dei mondi professionali, mentre la domanda di beni di club sembra caratterizzare soprattutto le fasce generazionali e professionali in via di consolidamento/affermazione. Se questa è la situazione che caratterizza il rapporto ordini-professionisti dal punto di vista della domanda sociale, è interessante esaminare orientamenti e culture che caratterizzano il rapporto dei professionisti con il tema generale della rappresentanza degli interessi e nello specifico con il mondo delle associazioni professionali e sindacali.

Per quanto riguarda il campione di professionisti intervistati il 62,6 % dei professionisti non è iscritto ad alcuna associazione di rappresentanza, sia essa di tipo professionale che sindacale, mentre il 32,2 % è iscritto ad una associazione di rappresentanza professionale, il 7,7 % è associato alle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e il 2,7 % ad un sindacato dei lavoratori.

Grafico 12: Iscrizione ad associazioni di rappresentanza degli interessi (%).



La maggiore propensione associativa la si riscontra tra i professionisti che ricoprono ruoli in organizzazioni con contratti a tempo indeterminato: di questi solo il 43,9 % non è iscritto ad alcuna associazione contro il 72,8 % di professionisti a monocommittenza o con contratti di lavoro subordinato temporanei e il 60,3 % dei liberi professionisti/imprenditori. Di converso, le basi sociali delle associazioni di rappresentanza professionale sono costituite soprattutto dagli strati professionali dotati di maggior solidità di mercato i quali costituiscono il 72,9 % degli aderenti contro il 17,2 % di lavoratori autonomi di seconda generazione e parasubordinati. Dunque, i nostri dati sembrerebbero configurare il fenomeno dell'associazionismo professionale principalmente come espressione delle élite professionali. Anche i dati del nostro campione confermano la generale tendenza delle giovani generazioni al distacco rispetto alla rappresentanza degli interessi: sotto i 30 anni la percentuale di professionisti non iscritti ad alcuna organizzazione arriva fino all'85,4 % per scendere progressivamente al crescere dell'età dimezzandosi nella fascia dei cinquantenni (46,2 %) mentre il tasso di adesione ad associazioni professionali da un bassissimo 14,6 % tra i più giovani sale fino ad oltre il 44 % tra gli over 50. Insomma la rappresentanza degli interessi con adesione volontaria si conferma un tipo di azione praticato soprattutto da una élite caratterizzata dai tratti della "seniority". Infatti, oltre all'età un altro carattere che influisce sulla propensione ad associarsi riguarda la solidità organizzativa dello studio professionale in cui operano i professionisti intervistati: mentre quasi il 70 % dei professionisti "fai da te" privi di un'organizzazione d'impresa non è iscritto ad alcuna organizzazione, tra gli studi con oltre 10 addetti questa percentuale scende al 58,1 % con una propensione più elevata ad associarsi a sindacati d'impresa (19,4 %), mentre la propensione ad associarsi per "corporazioni professionali" raggiunge il valore massimo tra chi lavora nei piccoli studi con 2-3 addetti.

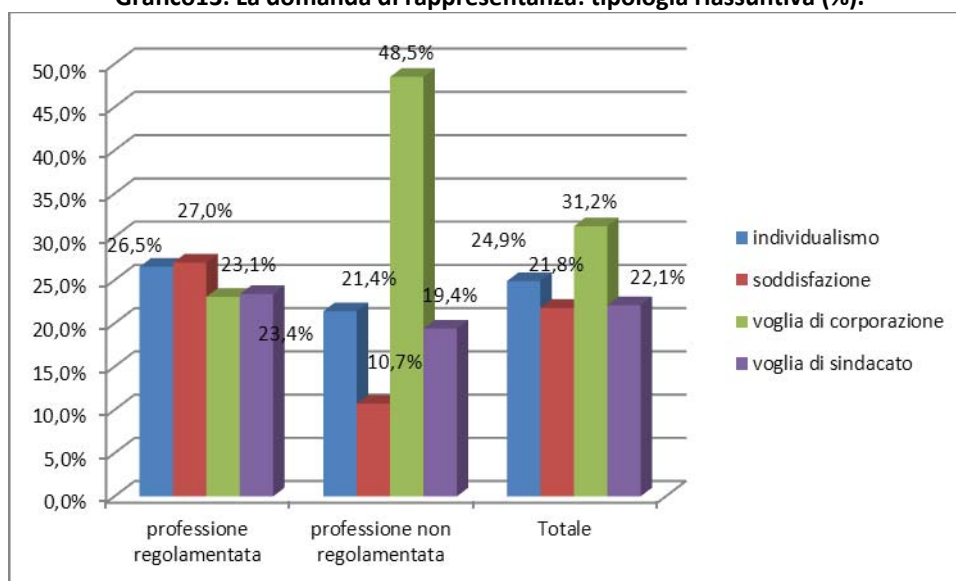
A fronte di questa situazione il punto più interessante è capire se esiste una domanda di rappresentanza inevasa, quali segmenti professionali se ne fanno portatori e quali caratteristiche essa presenti. I dati della tabella 14 possono aiutarci ad introdurre l'argomento.

Tab. 20: La domanda di rappresentanza (%).

-non ne ho mai sentito il bisogno: ho sempre risolto da solo i miei problemi	24,8
-i miei interessi sono pienamente rappresentati dall'ordine professionale	14,0
-l'associazione professionale di cui faccio parte sufficiente a rappresentare i miei interessi	7,8
-la mia professione non è regolamentata e ci sarebbe bisogno di creare un ordine/albo professionale	14,5
-ci sarebbe bisogno di una nuova organizzazione sindacale che tuteli i professionisti del mio settore	16,8
-ci sarebbe bisogno di una organizzazione sindacale del lavoro professionale in generale	13,2
-ma non serve una organizzazione professionale perché i professionisti non hanno problemi diversi da quelli degli altri lavoratori/impres	8,9

Quasi un quarto degli intervistati si dichiara sostanzialmente disinteressato al tema della rappresentanza degli interessi professionali confidando nella propria capacità individuale di autorappresentarsi. Vi è poi un'area di "soddisfazione", composta da quelli che potremmo chiamare gli "insiders", per la rappresentanza attuale, sia essa agita dagli ordini (14,0 %) oppure dal mondo delle associazioni professionali (7,8 %). A fianco di questa opinione diffusa per la quale il tema della rappresentanza non è attualmente un tema rilevante (pari al 46,6 %) convive un'area d'opinione leggermente prevalente (53,4 %) caratterizzata invece da una domanda attiva di rappresentanza che ad oggi non è soddisfatta dall'offerta esistente. Diciamo subito che è una domanda composita in cui si intrecciano quella che possiamo definire una moderna *voglia di corporazione* rappresentata da tutti coloro (31,2 %) che ambiscono o al riconoscimento di ceto attraverso l'istituzione di un albo/ordine (14,5 %) oppure ad una protezione da parte di una nuova associazione professionale non riconoscendosi in quelle attuali (16,8 %). A fianco di questo orientamento tuttavia emerge dalle risposte anche una contemporanea voglia di sindacato che sembra caratterizzare i professionisti milanesi e si articola nella richiesta di un sindacato dei lavoratori delle professioni (sullo stile di ACTA per intenderci) pari al 13,2 % e in una piuttosto minoritaria richiesta di rappresentanza dentro le organizzazioni sindacali tradizionali (8,9 %).

Grafico13: La domanda di rappresentanza: tipologia riassuntiva (%).



Il grafico 13 articola questi quattro orientamenti per livello di regolamentazione delle professioni, mettendo in luce una distinzione di fondo tra i due mondi professionali: mentre tra le professioni regolamentate prevalgono soprattutto la tendenza all'autorappresentazione (26,5 %) e una certa "soddisfazione" (per quanto comunque anche tra le professioni con albo/ordine quasi un quarto degli

intervistati, 23,1 %, esprima la domanda di creazione di un'associazione professionale *ad hoc*), tra le nuove professioni prive di regolamentazione emerge in modo molto netto la voglia di corporazione (48,5 %) come tratto qualificante della domanda espressa da questi settori professionali. L'esame degli orientamenti di fondo rispetto alla questione della rappresentanza per caratteristiche socio-professionali fa emergere alcune tendenze piuttosto interessanti. La tabella ... evidenzia il fatto che mentre l'individualismo non è un tratto caratterizzato da una particolare distribuzione ma diffuso in modo piuttosto uniforme, già la "soddisfazione" per l'azione esercitata dalle attuali rappresentanze caratterizza soprattutto le frazioni più forti dei mondi professionali, mentre tra le fasce giovanili, nelle professioni non-regolamentate e soprattutto tra quelle afferenti al bacino dei lavori della comunicazione e della creatività si delinea un'area di insoddisfazione piuttosto estesa (vedi tabella). Ma è soprattutto il confronto tra i due orientamenti "voglia di corporazione" e "voglia di sindacato" che ci consente di definire due aree di opinione ben definite. Mentre da un lato donne, giovani, professionisti della creatività e dei servizi finanziari-immobiliari, professionisti con inquadramento contrattuale "tipico" e professionisti entrati nel mercato del lavoro nel corso dell'ultimo decennio esibiscono soprattutto una voglia di corporazione intesa come richiesta di istituire albi, ordini o associazioni professionali, dall'altro lato la domanda di sindacato trasversale alle singole professioni è propria soprattutto dei professionisti maschi e di chi appartiene alle fasce generazionali over 40.

Tab. 21: Caratteristiche della domanda di rappresentanza per variabili socio-professionali (%).

	Individualismo	"Soddisfazione"	Voglia di corporazione	Voglia di sindacato
Sesso				
-Uomini	27,1	22,1	25,5	24,7
-Donne	21,1	21,6	38,3	19,0
Età				
<30	25,9	16,0	42,0	16,0
30-39	25,1	14,4	38,4	22,1
40-49	22,0	23,7	31,2	23,1
50-59	29,0	23,5	28,4	19,1
Dai 60	25,0	36,2	12,1	26,7
Professione				
-Professioni welfare	15,1	25,2	38,7	21,0
-Professioni liberali	28,8	24,1	24,4	22,6
-Professioni creatività	21,3	8,0	46,8	23,9
-Professioni FIRE economy	5,0	35,0	50,0	10,0
-Prof. management d'impresa	31,1	16,2	29,7	23,0
-Servizi tecnici all'impresa	27,5	33,3	20,9	18,3
-Professione regolamentata	26,5	27,0	23,1	23,4
-Professione non regolamentata	21,4	10,7	48,5	19,4
Posizione lavorativa				
-Lib. profess./imprend.	26,4	23,6	29,0	21,1
-Profess. con lavoro tipico	23,0	16,2	40,5	20,3
-Profess. con lavoro atipico	22,6	18,8	35,0	23,5
Anni di accesso alla professione				
< 1980	28,2	35,9	14,1	21,8
1981-1990	25,4	34,4	17,2	23,0
1991-2000	27,0	25,4	25,9	21,7
>2000	24,5	21,0	29,9	24,5
Totale	24,8	21,8	31,3	22,0

Un'ultima questione appare rilevante: a fronte della presenza di queste quattro culture della rappresentanza, quali potrebbero essere (o sono stati per chi è attualmente iscritto) i motivi particolari di adesione ad una associazione professionale e/o ad un sindacato?

Le risposte degli intervistati mettono in evidenza la centralità di due tipologie di beni prodotti dalla rappresentanza: in primo luogo la rappresentanza per il mondo delle professioni è anzitutto produzione di occasioni, opportunità di incontro e di costruzione di reti di cooperazione. Il 34,7 % dichiara di essersi iscritto ad una associazione o di essere disponibile ad iscriversi “per avere maggiori possibilità di progetti comuni e scambi di conoscenza con altri professionisti”. Dunque un bene di club per il cui ottenimento è necessario pagare il prezzo dell’adesione. Tuttavia immediatamente a ridosso di questa motivazione emerge l’importanza dell’identità professionale e delle policy di rappresentanza categoriale, beni collettivi che abbiano valore per la professione nel suo complesso. Il 31,5 % indica infatti come motivo principale di iscrizione l’obiettivo di “politiche favorevoli per tutta la professione attraverso l’azione dell’associazione”. Il 29,6 % considera invece fondamentali le risorse di formazione che le associazioni tipicamente producono con corsi e workshop e offrono limitatamente ai propri associati. Il 27,8 % è invece attratta dalla possibile maggiore visibilità che l’accesso a reticoli associativi governati dall’élite professionale potrebbe assegnare alla propria attività. Importanza residuale invece hanno motivazioni di difesa fiscale, di utilizzo dei servizi “tradizionali”, oppure ancora di difesa sindacale rispetto alla committenza oppure nei confronti della dirigenza delle organizzazioni in cui si ricoprono ruoli professionali con vincolo di dipendenza.

Tab.22: Le motivazioni della rappresentanza (Totale superiore a 100 perché possibili più risposte).

-per avere maggiori possibilità di progetti comuni e scambi di conoscenza con altri professionisti/studi	34,7
-per ottenere politiche favorevoli per tutta la professione attraverso l’azione dell’associazione	31,5
-per poter partecipare a corsi/eventi formativi dell’associazione	29,6
-per avere maggiore visibilità per me e per il mio studio	27,8
-per poter frequentare persone che condividono i miei interessi, gusti, preferenze culturali	25,6
-per avere tutela sindacale verso i clienti/utenti del servizio (tariffe/salari, tempi di pagamento, autonomia, ecc.)	9,2
-per accedere ai servizi amministrativi che l’associazione eroga (fiscali, paghe, contabilità, ecc.)	9,0
-per avere maggior forza nel difendermi dal fisco	4,8

Quella appena tratteggiata è, naturalmente, una struttura motivazionale da situare in base alle caratteristiche strutturali del mondo professionale di appartenenza, alla condizione lavorativa oppure a caratteristiche socio-biografiche personali. Ad esempio, le opportunità di cooperazione e di business offerte dal mondo associativo appaiono di grande rilevanza per i professionisti nelle fasi centrali d’età e della carriera (40-50enni), per i liberi professionisti/imprenditori, per gli studi professionali più strutturati, i quali sono anche i meno interessati dalle attività di formazione e viceversa i più motivati da obiettivi di policy categoriale. Al contrario

sono le fasce di giovani professionisti entranti in carriera, i professionisti con contratti atipici e/o a monocommittenza, le professioniste donne ad essere maggiormente interessate all'elemento della visibilità, della difesa sindacale rispetto alla committenza/dirigenza, alle attività di formazione.

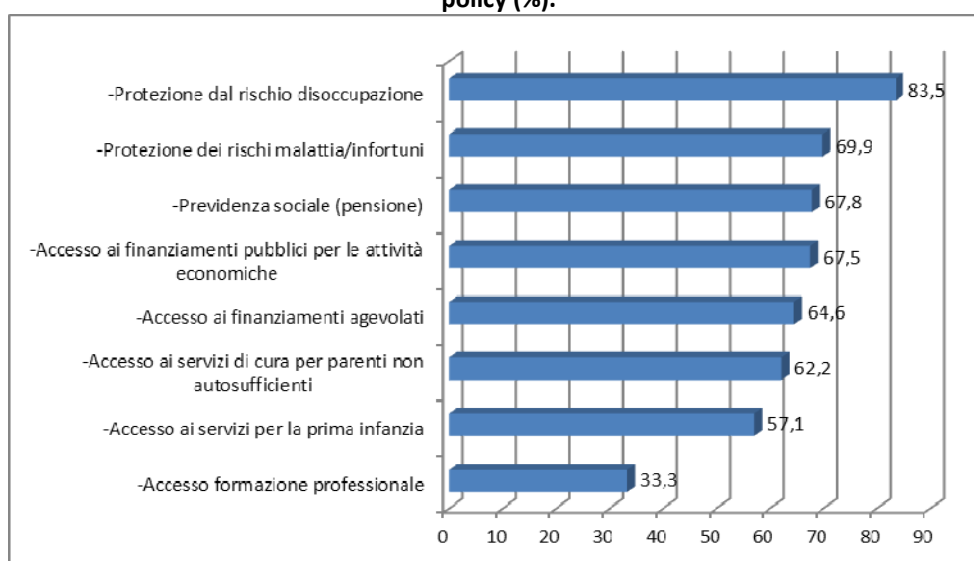
La questione delle politiche pubbliche. Welfare e produzione di beni collettivi: i professionisti cittadini di una Repubblica minore?

Uno dei correlati ai processi di trasformazione strutturale del lavoro e dell'emersione di nuove figure professionali è rappresentato dal progressivo disallineamento tra le reti della *governance* pubblica e statale e un mondo delle professioni in grande trasformazione. Alla radice, soprattutto per quanto riguarda le nuove professioni senza protezioni e Ordini, la debolezza del ruolo giocato nei processi della rappresentanza stante che sia l'erogazione di beni collettivi come formazione, credito, sostegno allo sviluppo che le politiche di welfare continuano ad essere per lo più erogate tramite politiche pubbliche sottoposte all'influenza di grandi organizzazioni di interesse. Insomma, per dirla in breve molte risorse cruciali sia per la competitività che per il welfare continuano a passare da tavoli nei quali molte professioni non siedono. Con una divisione di fondo tra professioni Ordinate e non Ordinate. Ad esempio nel campo del welfare. Qui è cresciuta, sempre più forte, l'evidenza dei limiti strutturali di un modello di welfare state che nel nostro paese rimane fondamentalmente incentrato sui due pilastri occupazionali (e spesso su un modello di famiglia monoreddito) costituiti da un lato dalla figura del *breadwinner* lavoratore dipendente maschio, e dall'altro lato dagli istituti protettivi costituiti dalle professioni Ordinate e dal mutualismo organizzato del lavoro autonomo di prima generazione (artigiani, commercianti, ecc.). L'inasprirsi della crisi economica, le restrizioni di mercato e la crescente turbolenza dello stesso nonché i processi di femminilizzazione delle professioni in un contesto di generale restrizione delle protezioni erogate dal welfare pubblico, hanno concorso a produrre un crescente malessere tra le fila del mondo professionale. Il rapporto tra professioni e welfare rappresenta per molti versi uno dei nodi centrali della nuova questione sociale fatta di crescente vulnerabilità o di fuga verso il mercato da parte di settori importanti del ceto medio. La crisi ha accentuato gli elementi di fragilità dei ceti professionali da un lato rendendo più vulnerabile un mondo come quello delle professioni tradizionalmente considerato come protetto, dall'altro allargando la forbice tra settori dotati di capacità (reddituali e culturali) di accesso alle forme del welfare di mercato e settori sprovvisti di queste capacità che costituiscono quella che, dal punto di vista delle forme di protezione sociale, possiamo definire come la zona grigia del mondo professionale. E d'altronde anche le recentissime proposte di un "welfare dei professionisti" sembrano concentrarsi sul tentativo di

ricomprendere sotto l'ombrello protettivo di un welfare in transizione soprattutto le professioni dotate di Ordine e Casse previdenziali e mutualistiche, lasciando per ora scoperto il mondo delle professioni non ordinate e senza cassa.

Nell'ambito della ricerca sono state raccolte le opinioni dei professionisti intervistati riguardo il loro rapporto personale con il tema del welfare e delle coperture rispetto ai crescenti rischi sociali e rispetto a politiche di erogazione di alcuni beni collettivi. Dai dati emerge in primo luogo la generalizzata percezione da parte dei professionisti milanesi di costituire soggetti "svantaggiati" sia sul piano del welfare che su quello delle politiche di regolazione. Figli di una Repubblica minore e di una dimensione pubblica da cui i professionisti si sentono sostanzialmente esclusi. Sottolineiamo esclusi più che disinteressati. Solo il 9,7 % si è dichiarato disinteressato a tutte le aree di policy, chiamandosi fuori in una sorta di esodo solipsistico dalla dimensione pubblica. Eccezion fatta per l'accesso al bene "formazione professionale", sola voce per la quale chi si sente svantaggiato rispetto ad altri gruppi sociali scende sotto la soglia del 50 %, per tutte le altre aree del sistema di protezione dai rischi sociali e di mercato e di policy pubblica la quota di chi si sente "svantaggiato" supera ampiamente quella di chi si percepisce "tutelato". Il 67,8 % si vede svantaggiato sul piano della copertura pensionistica, il 69,9 % sul piano della prevenzione del rischio salute e delle conseguenze che "cadere" ammalati può avere sul piano occupazionale, il 67,5 % lamenta uno svantaggio nell'accesso ai finanziamenti pubblici per l'economia e così via; fino ad arrivare a quella che, in tempi di crisi, viene percepita come la "madre di tutte le esclusioni" ovvero l'assenza di protezione in caso di perdita del lavoro o crollo del mercato, per la quale ben l'83,5 % dei professionisti lamenta una condizione di svantaggio percepito.

Grafico 15: Professionisti che si percepiscono in condizione di svantaggio nelle seguenti aree di policy (%).



Per quanto riguarda la questione del welfare una distinzione imprescindibile è rappresentata dalla divisione tra professioni regolamentate e non. Come risulta dal recente monitoraggio effettuato dal ministero del lavoro e delle politiche sociali, le professioni dotate di Albi e/o Ordini sono per lo più (anche se non in modo generalizzato) dotate di Casse assistenziali che si caratterizzano per una pluralità di erogazioni di tipo previdenziale e assistenziale, ovvero di misure a carattere permanente e/o temporaneo, a sostegno del reddito o finalizzate a soddisfare specifiche esigenze degli iscritti e, talvolta, dei loro famigliari. Insomma sono le casse di vecchia generazione a poter garantire un'assistenza più articolata soprattutto per le professioni numericamente più forti. Tuttavia i dati mostrano che la percezione di svantaggio è ampiamente trasversale a questa distinzione di fondo. Previdenza sociale erogata dalle casse professionali, formazione professionale da parte degli ordini e in misura minore accesso al credito/finanziamenti rappresentano le aree di policy in cui l'appartenenza ad un Ordine costituisce un fattore di maggiore tutela. E tuttavia, su altre aree cruciali come la protezione dai rischi di malattia/infortunio, disoccupazione oppure accesso ai servizi per la prima infanzia e per la cura di parenti non autosufficienti, la quota di chi si sente "svantaggiato" in quanto professionista è più elevata proprio tra i rispondenti appartenenti alle professioni regolamentate. Il 30 % di professionisti con Ordine si sente tutelato dal punto di vista della previdenza sociale rispetto al 24,1 % dei colleghi non regolamentati: eppure anche in questo caso ciò che colpisce di più è che il 66,1 % di avvocati, architetti, psicologi, ecc. si percepiscano svantaggiati rispetto ad altre categorie sociali nonostante la presenza di istituti previdenziali propri.

Tab.21:La domanda di welfare dei professionisti milanesi: rispetto a quali dei seguenti diritti/servizi/politiche di welfare si sente di avere adeguato accesso o viceversa di essere svantaggiato rispetto ad altre categorie sociali? (%)

	Tutelato		Svantaggiato		Non interessato	
	Prof. Reg.	Prof. non Reg.	Prof. Reg.	Prof. non Reg.	Prof. Reg.	Prof. non Reg.
-Previdenza sociale (pensione)	30,6	24,1	66,1	71,3	3,3	4,6
-Protezione dei rischi malattia/infortuni	24,8	26,0	70,6	67,8	4,5	6,3
-Protezione dal rischio disoccupazione	3,5	10,7	85,7	78,3	10,8	11,0
-Accesso formazione professionale	65,1	38,7	26,7	47,7	8,2	13,7
-Accesso ai servizi per la prima infanzia	5,7	9,9	60,8	48,3	33,5	41,8
-Accesso ai servizi di cura per parenti non autosufficienti	4,5	8,1	64,6	56,6	31,0	35,4
-Accesso ai finanziamenti pubblici per le attività economiche	6,2	5,7	66,7	69,0	27,1	25,3
-Accesso ai finanziamenti agevolati	11,8	7,7	62,8	68,5	25,4	23,8

Quali sono le caratteristiche professionali e personali che influiscono sulla percezione di svantaggio? Dal punto di vista della distinzione tra diversi segmenti professionali emerge in modo evidente come proprio le professioni liberali caratterizzate da Ordini e Albi e le professioni della creatività in massima parte non regolamentate, costituiscano i mondi professionali che più di altri si percepiscono in

condizione di svantaggio su tutte le aree di policy (vedi tabella 21). Al contrario come logico prevedere i professionisti con ruoli occupazionali stabili (lavoro tipico) tutt'ora inseriti nelle reti protettive del welfare pubblico e categoriale definito dai grandi patti neo-corporativi rappresentano il segmento che si percepisce più tutelato, mentre la quota più elevata di "svantaggiati" la si ritrova tra i liberi professionisti e imprenditori. Dal punto di vista della questione generazionale e di genere al contrario non emergono elementi di grandissima differenziazione: i più giovani tendono a percepirsi più svantaggiati ma senza grande enfasi e senza profonde differenze rispetto alle classi d'età successive⁶, mentre per le professioniste donne i due campi in cui è maggiore la condizione percepita di svantaggio sono rappresentati dalla previdenza sociale e soprattutto dai servizi per la prima infanzia in cui a fronte del 52,9 % dei professionisti uomini sono il 61,6 % delle donne a sentirsi svantaggiate. La percezione di svantaggio sembra poi crescere nel corso degli anni mano a mano che nuove coorti di aspiranti *insiders* hanno accesso al mondo professionale, soprattutto nel caso delle professioni ordinistiche: la quota di "svantaggiati" cresce progressivamente di decennio in decennio con le entrate dell'ultimo decennio caratterizzate dai massimi livelli di percezioni negative.

Tab.22: Il welfare e il problema della mancata copertura dei rischi sociali (% di chi si sente svantaggiato per ciascuna tipologia di rischio sociale e per alcune caratteristiche socio-professionali).

	Previdenza sociale	Malattia/ infortuni	Disoccupazione	Formazione	Servizi prima infanzia	Non autosufficienza	Finanziamenti pubblici	Finanziamenti agevolati
Sesso								
-Uomini	63,4	69,0	81,7	32,4	52,9	60,8	69,9	66,0
-Donne	72,6	71,1	85,5	34,6	61,6	63,9	65,3	63,5
Età								
<30	73,9	71,6	89,8	34,5	70,6	66,7	74,7	67,8
30-39	71,6	73,3	87,8	38,3	69,6	66,1	67,0	63,2
40-49	66,0	70,1	85,5	36,4	57,8	62,4	68,5	68,1
50-59	71,2	72,7	81,9	26,4	43,2	61,4	70,7	65,8
Dai 60	53,4	56,9	64,1	19,2	29,2	48,0	53,1	52,4
Professione								
-Professioni welfare	74,0	53,5	75,0	35,7	43,5	47,6	66,1	59,5
-Professioni liberali	65,6	76,2	91,2	25,8	68,4	70,3	68,7	62,9
-Professioni creatività	78,6	78,3	85,7	52,7	57,6	60,8	74,1	74,7
-Professioni FIRE economy	69,6	65,2	69,6	30,4	56,5	60,9	54,5	61,9
-Prof. management d'impresa	50,7	50,0	76,8	33,3	44,8	54,5	64,2	60,0
-Servizi tecnici all'impresa	64,1	69,8	76,2	26,8	47,9	58,3	61,6	64,2
-Professione regolamentata	66,0	70,7	85,7	26,7	60,7	64,5	66,8	62,9
-Professione non regolamentata	71,3	67,8	76,3	47,7	48,3	56,6	69,0	68,5
Posizione lavorativa								
-Lib. profess./imprend.	71,6	77,1	86,7	31,5	59,1	63,4	70,9	67,3
-Profess. con lavoro tipico	45,7	25,6	45,6	32,5	36,8	39,0	45,5	40,8
-Profess. con lavoro atipico	64,8	66,1	86,3	38,0	57,0	67,4	66,8	66,0
Anni di accesso alla professione								
< 1980	51,3	58,0	62,1	18,2	33,9	50,0	50,0	48,5
1981-1990	64,4	69,2	82,0	22,3	56,6	69,4	70,2	64,3
1991-2000	62,5	74,2	83,8	31,8	57,1	59,5	71,3	68,0
>2000	73,6	72,2	90,4	28,7	65,3	67,5	67,9	63,0

⁶ E' solo l'ultima generazione costituita da professionisti over 60 quella in cui si coglie una variazione di rilievo con la caduta della quota di insoddisfatti dovuta presumibilmente alla già avvenuta risoluzione della questione del welfare.

Accanto al piano delle percezioni relative al proprio status rispetto agli altri gruppi sociali, un secondo aspetto molto importante per quanto riguarda il tema del welfare e dei beni collettivi riguarda la propensione degli intervistati all'acquisto sul mercato di beni e servizi che la coperta sempre più stretta del welfare pubblico non fornisce più. Il primo aspetto che emerge in modo abbastanza chiaro è che i professionisti milanesi costituiscono una popolazione di grandi utenti/clienti del welfare di mercato; a partire da quello che anche da questi dati si delinea come uno dei settori dell'economia terziaria metropolitana più in ascesa, la formazione a pagamento, ingranaggio di una cultura della formazione permanente che rappresenta uno dei tratti più caratteristici della società della conoscenza. Ben il 56,3 % dei professionisti ha acquistato a sue spese pacchetti di formazione, quota che tra i professionisti con Albo sale fino al 60,0 %. Un dato che fa riflettere e spiega, sul lato della domanda, l'enfasi sull'offerta di formazione che abbiamo rilevato attraverso le interviste ai responsabili delle Associazioni e degli Ordini professionali. Ma non c'è solo formazione: il 48,5 % ha stipulato un'assicurazione privata contro il rischio di malattia e/o infortunio per tentare di autogestire attraverso la dimensione assicurativa il problema di assicurare una minima continuità di reddito in caso di infermità, il 28,6 % ha acquistato una pensione integrativa di quella pubblica o dell'Ordine e il 29,0 % ha acquisito una polizza assicurativa finalizzata alla formazione di una rendita. Più ridotto invece (per quanto non trascurabile, 20,7 %) il ricorso al mercato dei servizi per quanto riguarda forme di finanziarizzazione del risparmio, il ricorso a servizi privati per l'infanzia (11,6 %) e per servizi di badanti (12,0 %).

Tab.23: L'utilizzo del welfare integrativo e di mercato (%).

	Professioni regolamentate	Professioni non regolamentate	Totale
-Pensione integrativa oltre a quella Inps (ed eventualmente dell'Ordine)	28,2	29,5	28,6
-Assicurazione privata malattia/infortuni	47,6	50,5	48,5
-Altre polizze assicurative (finalizzate alla formazione di una rendita)	27,8	31,8	29,0
-Risparmio gestito da consulenti (finalizzato alla formazione di una rendita)	20,8	20,3	20,7
-Corsi di formazione privati a pagamento	60,5	47,0	56,3
-Asili nido privati	11,1	12,8	11,6
-Infermieri/badanti privati per parenti non autosufficienti	10,8	14,6	12,0

A sostegno di questa forte propensione dei professionisti in favore di un welfare "fai da te" orientato all'acquisto di beni e servizi sul mercato sta anche il dato di quanti invece non si sono (ancora?) spinti su questa strada: è solo il 20,7 % del campione. Chi non è ricorso al welfare di mercato rappresenta un segmento del mondo professionale costituito soprattutto da giovani professionisti entranti (il 54,3 % ha meno di quarant'anni e il 60 % ha avuto accesso alla professione nell'ultimo decennio), donne, lavoratori atipici, ecc.: insomma le fasce più deboli delle

professioni, mentre di converso sono i più affermati che compiono integralmente la scelta del welfare di mercato. E' evidente come la variabile interveniente in questo caso sia rappresentata dallo status reddituale superiore di chi acquisisce le capacità di accedere al welfare di mercato. Una tendenza confermata anche da altri dati. La distribuzione dell'accesso al mercato dei servizi varia in primo luogo per genere visto che per sei su sette tipologie di servizi di welfare acquistabili sul mercato le donne vi accedono effettivamente in misura molto minore dei colleghi uomini (vedi tabella 24). Anche il fattore generazionale ci indica come sia attivo un meccanismo di attesa o meglio di rinvio tipico delle nuove generazioni entranti con la soglia dei 40 anni come soglia critica in cui mediamente i professionisti intervistati mutano strategia di autotutela iniziando ad acquistare servizi. Che siano i più solidi e dotati di risorse a muoversi per primi e più strutturalmente verso il welfare di mercato lo mostra anche il dato delle tipologie professionali che più si configurano come acquirenti di welfare: professioni della FIRE economy, del management d'impresa, dei servizi tecnici d'impresa; segmenti più forti e che hanno sofferto meno la crisi dal punto di vista economico e del posizionamento di mercato.

Tab.24: Il welfare e il problema della mancata copertura dei rischi sociali (% di chi utilizza forme di welfare integrativo per alcune caratteristiche socio-professionali).

	Pensione integrativa	Ass. privata malattia	Polizze per rendita	Risparmio gestito	Formazione a pagamento	Asili nido privati	Badanti per non autosufficienti
Sesso							
-Uomini	34,2	54,6	32,5	24,0	49,9	12,8	14,3
-Donne	22,4	41,8	25,5	17,1	63,2	10,4	9,7
Età							
<30	16,1	32,2	12,8	12,8	50,0	6,7	5,7
30-39	22,3	38,0	18,3	14,3	63,9	14,6	5,5
40-49	30,8	51,9	34,8	21,6	54,0	15,2	9,8
50-59	38,1	61,7	43,7	28,8	63,0	3,8	25,0
Dai 60	35,4	58,6	34,9	30,2	36,8	7,1	21,4
Professione							
-Professioni welfare	25,0	46,1	21,1	18,7	75,4	11,0	10,9
-Professioni liberali	20,3	42,9	21,8	17,9	57,8	11,6	10,4
-Professioni creatività	22,6	49,5	31,5	22,1	42,3	12,4	11,2
-Professioni FIRE economy	43,5	66,7	27,3	26,1	43,5	19,0	0,0
-Prof. management d'impresa	53,2	56,6	47,3	26,4	62,9	10,3	22,6
-Servizi tecnici all'impresa	43,4	56,6	39,7	23,4	50,3	10,8	16,0
-Professione regolamentata	28,2	47,6	27,8	20,8	60,5	11,1	10,8
-Professione non regolamentata	29,5	50,5	31,8	20,3	47,0	12,8	14,6
Posizione lavorativa							
-Lib. profess./imprend.	29,3	54,1	32,3	21,7	58,8	10,9	11,8
-Profess. con lavoro tipico	33,3	36,0	27,4	22,0	57,0	15,9	11,4
-Profess. con lavoro atipico	25,6	38,5	22,7	18,6	51,3	12,4	13,9
Anni di accesso alla professione							
< 1980	30,3	56,6	32,9	30,4	27,7	3,9	31,4
1981-1990	36,7	59,2	40,8	27,3	59,2	10,8	19,8
1991-2000	33,5	54,0	35,4	21,9	59,5	14,9	8,3
>2000	21,6	37,3	17,9	17,0	63,3	9,9	6,3

Terza parte

Professioni allo specchio. Il cambiamento del lavoro professionale secondo Ordini e Associazioni⁷

Secondo una recente indagine realizzata dal Cup (Comitato unitario professioni) e dal Cresme (CUP-Cresme, 2010) le libere professioni con Ordine o Albo professionale generano in Italia un volume d'affari pari a 196 miliardi di euro, cioè circa il 15% del Pil del Paese. I professionisti iscritti ai 27 Ordini professionali nel paese sono oltre 2.100.000 e generano un'occupazione complessiva (tra occupazione diretta e indotta) di quasi 3.950.000, pari al 15,9% dell'occupazione complessiva, con l'8,5% di occupazione diretta e il 8,7% nell'indotto. La Lombardia, con quasi 303 mila iscritti, è di gran lunga la regione con la maggiore presenza di professionisti, seguita dal Lazio (236 mila), dalla Campania (200 mila) e dalla Sicilia (172 mila).

A partire dagli anni '90 il CNEL ha avviato un percorso di monitoraggio delle attività professionali non regolamentate, ovvero non soggette ad una regolamentazione pubblica, ma presenti sul mercato del lavoro che hanno dato vita a fenomeni associativi. Quest'attività, finalizzata alla definizione di strumenti legislativi di riconoscimento delle professioni, ha prodotto un rapporto periodico. L'ultimo documento ricognitivo delle attività professionali e degli operatori, risalente al 2005, ha censito 196 associazioni di professionisti non riconosciute, in rappresentanza di 70 professioni (CNEL, 2005). Di queste, 163 aderiscono al Colap, l'organo collettore delle principali associazioni professionali italiane. Non tutte le Associazioni professionali sono iscritte nel repertorio predisposto dal CNEL, che raccoglie peraltro solo quelle che presentano specifici requisiti associativi (come l'esistenza di un codice deontologico, modalità di aggiornamento professionale degli iscritti, ecc.). Altre associazioni a carattere locale o le cui finalità non prevedono il riconoscimento legislativo, raccolgono in ogni caso iscritti e professionisti – tra le prescelte nell'indagine presente, figurano anche alcune associazioni non aderenti al Colap e non presenti negli elenchi del CNEL. E' in ogni

⁷ La base empirica della seconda parte del rapporto è costituita dal contenuto di una serie di interviste (circa 50) realizzate nel corso dell'estate e dell'autunno 2010 ai presidenti di Ordini Professionali e di Associazioni delle Professioni Non Regolamentate (per brevità d'ora innanzi definite Associazioni).

caso problematico valutare il numero dei professionisti “reali” che operano nell’ambito delle attività organizzate in associazioni, in parte poiché l’iscrizione è su basi volontarie – e si spazia da Associazioni con una buona rappresentatività delle professioni ad associazioni che iscrivono un’esigua minoranza del mondo professionale cui si rivolgono – in parte perché le attività organizzate su basi associativi non esauriscono il repertorio delle professioni intellettuali e tecniche esistenti. Secondo un rapporto del Censis (2008) il mondo delle professioni non regolamentate sarebbe rappresentato in Italia da 3,5 milioni di lavoratori – sia autonomi sia dipendenti – che esercitano attività professionali non organizzate in albi.

Un profilo generale

La prima riflessione indotta dall’analisi delle interviste realizzate con i dirigenti delle organizzazioni professionali contattate (Ordini e Associazioni delle professioni non regolamentate) insiste sull’estrema difficoltà nel produrre una visione coerente e unitaria della realtà dei professionisti nell’economia e nella società di oggi. Emerge piuttosto l’impressione di una *parzialità* nella lettura dei fenomeni di trasformazione della “base” associativa e di una correlata difficoltà nell’interpretarne aspettative e orientamenti, soprattutto quando l’analisi si focalizza sulle generazioni entranti. Questo problema si pone in modo differente per Ordini e Associazioni. La composizione generazionale e “tecnica” delle professioni regolamentate, di norma, è assai più articolata e complessa di quanto riscontrabile tra le professioni che hanno dato vita alle Associazioni – pure considerando l’estrema varietà di formule associative nel campo delle professioni non regolamentate. In un caso e nell’altro, tuttavia, permane l’impressione di una certa opacità informativa, che testimonia anzitutto della difficoltà a formulare una demarcazione convincente del campo d’indagine. Gli Ordini e i Collegi Professionali di Milano hanno migliaia e in qualche caso decine di migliaia di iscritti, al cui interno figurano profili talmente diversi da rendere problematica qualsiasi sintesi. Diversa nelle Associazioni è l’ampiezza della *membership* e il grado di penetrazione tra i professionisti del settore di riferimento, come i livelli partecipativi degli stessi alla vita associativa o almeno ai suoi momenti cardine. Molte associazioni hanno *membership* ridotta, radicamento territoriale discontinuo e non necessariamente rispecchiante la distribuzione dei professionisti nel paese. La maggioranza di esse non arriva ad associare mille membri e talvolta gli iscritti sono solo alcune centinaia. Le Associazioni maggiormente rappresentative, comunque, raggruppano diverse migliaia di professionisti e costituiscono di conseguenza luoghi rilevanti per la formazione di comunità professionali dotate di autonoma identità. E’ importante

inoltre notare che quasi tutte hanno nel territorio metropolitano milanese, oltre che la sede nazionale, la maggiore concentrazione di iscritti. Le Associazioni hanno finalità e livelli di operatività differenti, ma anche (nella maggioranza dei casi) numerose affinità sul versante delle pratiche; a ciò ha contribuito anche l'azione dello CNEL, che ha definito da tempo alcuni criteri per il loro riconoscimento istituzionale, che hanno portato ad omogeneizzarne nel tempo struttura e funzioni favorendone la trasformazione in "quasi ordini". Le Associazioni delle PNR (Professioni non regolamentate) costituiscono dunque una popolazione organizzativa relativamente omogenea. Una ulteriore riflessione coinvolge la composizione generazionale e di genere delle realtà associative. Alla guida di Ordini e Associazioni, con poche eccezioni, si trovano quasi sempre membri senior dell'ambito professionale. Le Associazioni, una parte delle quali ha ormai una storia pluridecennale che in qualche caso affonda le radici negli anni '50 e '60 del secolo scorso - circostanza che suggerisce cautela nell'interpretarle come espressioni di professioni "nuove" - sono quasi sempre animate da un nucleo relativamente circoscritto di volontari, perlopiù esponenti relativamente affermati del mondo professionale di provenienza. Alcune hanno incrementato il radicamento nelle fasce giovanili o mostrano un certo appeal anche per i professionisti delle generazioni successive, ma la membership rimane generalmente composta da professionisti con molti anni di esperienza. Ciò suggerisce implicitamente alcune considerazioni "demografiche". L'impressione, in altri termini, è che la dimensione partecipativa su base professionale intercetti solo marginalmente le schiere di nuovi professionisti che hanno modificato alla radice la composizione del lavoro intellettuale negli ultimi vent'anni. Questi, secondo l'interpretazione fornita dal presidente di un'Associazione professionale, sarebbero in definitiva poco orientati all'azione collettiva.

Paradossalmente abbiamo un numero e un profilo associativo stabile, mentre cambia l'ecosistema che ci gira attorno. Se organizziamo un evento non è inusuale che ad esso partecipino 5 soci e 80 simpatizzanti, questi sono giovani e vanno su professionalità più innovative. Ma è difficile trasformare questo cospicuo seguito in iscrizioni. Anche se andiamo a vedere il sindacato dirigenti, ci si accorge che sono assai pochi quelli che vi aderiscono in età giovane. I giovani che scelgono la carriera di consulente sono persone molto sicure del fatto loro e determinate. Proprio per questo pensano di non avere bisogno di tutte le tutele e di tutte le altre cose che un sindacato o un'associazione può offrire loro. (APCO, Consulenza management)

Una seconda evidenza sottolineata da molti intervistati è la progressiva femminilizzazione del lavoro professionale. Per limitarci ad alcuni esempi, tra gli Architetti iscritti all'Ordine la distribuzione per genere è ancora lievemente favorevole agli uomini, ma tra le nuove iscrizioni il sorpasso delle donne è avvenuto da anni. Tra i Consulenti del Lavoro la percentuale di donne è arrivata al 50% e risulta in costante crescita. Nelle professioni sociali in senso stretto (Assistenti

Sociali, Educatori Professionali, ecc.) il peso della componente femminile è preponderante, e anche tra gli Psicologi raggiunge l'80% e sale al 90% se ci si riferisce alla sola componente giovanile. Meno diffusa è la presenza femminile nelle professioni più tradizionalmente legate al mondo industriale, dei business service e della finanza, ma anche questi settori si connotano sempre più come ambienti misti. A questa crescita quantitativa non sembra corrispondere una femminilizzazione delle convenzioni che informano la realtà quotidiana del lavoro professionale. Secondo l'opinione manifestata da alcune professioniste con incarichi di rilievo nel sistema ordinistico milanese, i tempi del lavoro professionale in ambienti fortemente competitivi come quello degli studi più affermati condanna (nella maggioranza delle situazioni) le donne a svolgere mansioni di minore prestigio. Permane, in altre parole, una divisione verticale su basi di genere del lavoro professionale, che al momento rende la femminilizzazione un fenomeno meramente statistico. La prima fondamentale "politica" a favore delle professioni, dunque, consiste nella "progettazione di un'altra città", organizzata nei tempi e nella dotazione di servizi collettivi in modo da consentire realmente una conciliazione di work & life.

Le donne abbastanza difficilmente arrivano ad essere associate in studi importanti, per ovvi motivi che sono sempre i soliti. O si sacrifica una parte della vita familiare oppure è difficile tenere i ritmi che a Milano richiede questa professione. Io ieri sera ho spento il computer alle 10, volendo uno dovrebbe dedicare anche il weekend alla professione, e c'è gente che lo fa. Le donne fanno più fatica in questo, sono sicuramente meno presenti. Sono molte ma nonostante la professione stia volgendo al femminile, di fatto rimaniamo sempre ad un certo livello e il reddito è in assoluto nella media nettamente inferiore proprio perché non si raggiungono i vertici. (Avvocato)

Ed è anche evidente come le donne siano presenti in quelli meno redditizi sia negli interni che nella parte di pubblicitaria e redazionale, qualcosa nel restauro e sono inesistenti nell'urbanistica, nelle grosse progettazioni, in tutto quello che riguarda impianti, attività specialistiche. Sulla femminilizzazione mi hanno colpito due cose di quella ricerca: una che guadagnano la metà degli uomini e questa cosa è tremenda perché già gli architetti guadagnano poco. L'altro punto in materia di pari opportunità è che la maternità nei liberi professionisti spesso è ancora più violenta nell'espellere le donne dal lavoro. (Segretario Ordine Architetti)

Le attività

Accantonati momentaneamente gli Ordini professionali, le cui funzioni sono istituzionalizzate nella gestione degli Albi, nella predisposizione, aggiornamento e revisione delle norme deontologiche e la cui attività è più conosciuta, in questa parte del rapporto si focalizzerà l'attenzione sulle Associazioni delle professioni non regolamentate. In specifico, agli intervistati si è richiesto di descrivere le attività

svolte dall'Associazione, i servizi erogati agli associati, i campi d'iniziativa predisposti, le modalità di coinvolgimento dei professionisti cui l'organizzazione si rivolge, i canali attraverso i quali è organizzata la partecipazione della base associativa.

Le Associazioni si rappresentano perlopiù come sedi partecipative basate sull'adesione volontaria e regolate da processi democratici, rimarcando nettamente la loro distanza dalla struttura burocratica e prescrittiva degli Ordini professionali. Per quanto la situazione sia variegata e non manchino esempi di segno differente, l'impressione – talvolta esplicitata dagli stessi intervistati – è che esse fatichino però a proporsi realmente come **luoghi della partecipazione** che favoriscono il networking, la compresenza, lo scambio. Di norma, le attività associative vedono l'impegno diretto di un nucleo più o meno allargato di volontari, a fronte di una platea d'iscritti i cui livelli di partecipazione, quando non puramente formali, si limitano alla presenza sporadica a eventi formativi o convegni. A scopo di proselitismo, ma anche al fine di coinvolgere gli associati, le Associazioni mettono in campo iniziative e organizzano eventi che mirano ad ampliare la base partecipativa e di discussione. Ciò avviene in qualche caso secondo modalità non rituali, che testimoniano dei tentativi di apertura e di inseguimento delle pratiche sociali che caratterizzano i milieu professionali di riferimento. L'associazione d'ispirazione sindacale ACTA, che associa circa 1.300 consulenti e partite iva del terziario avanzato, organizza periodicamente mobilitazioni creative in luoghi riconoscibili della vita culturale della città o in spazi pubblici. L'AIAS (Marketing) organizza happy hour, attribuendo a questa vera e propria istituzione del lavoro terziario milanese una rilevanza anche sotto il profilo "economico" - riconosciuta peraltro da altre ricerche *on the field* (D'Ovidio, 2010). Altre associazioni hanno investito significativamente sulla rete e sui servizi on line.

Prendendo spunto dall'amore dei milanesi per l'Happy Hour abbiamo pensato a dei momenti d'incontro ... Direi che stiamo andando bene. L'incontro è aperto anche ai non associati. Noi siamo presenti su un paio di social network e siamo un sistema aperto. Ci siamo aperti al mondo invece di fare tutto solo per i soci. Abbiamo un po' di tutto. Agli Happy Marketing c'è un'età media di circa 30 anni. (G., AIAS, Marketing)

L'associazione praticamente lavora molto attraverso Internet per cui non abbiamo per esempio sedi territoriali ma cerchiamo di raggiungere i nostri associati via Internet con seminari e corsi anche on-line: abbiamo circa seimila registrati al nostro sito. (ADICO, Marketing, Comunicazione, Marketing)

Nel complesso, l'operatività della maggioranza delle Associazioni appare concentrata sugli eventi formativi, sulla gestione del sito e sulle attività di lobbying; solo una parte di esse dispone delle risorse per implementare servizi agli associati o per mantenere una struttura operativa stabile. Le Associazioni più strutturate, che raccolgono un buon numero di iscritti, sono in grado di affiancare alle attività

standard servizi aggiuntivi come l'**assistenza legale e fiscale** agli associati - questo aspetto contraddistingue l'offerta di associazioni che operano nel campo dei servizi finanziari (es. Anasf) e immobiliari, ma anche l'Associazione dei Fisioterapisti lo ha strutturato. Si tratta peraltro di professioni senza Ordine, ma il cui accesso è perlopiù regolamentato e che possono contare su incentivi all'affiliazione più efficaci. L'offerta media, con le dovute eccezioni e tenendo presente che ciascuna di esse costituisce caso a sé, si caratterizza di norma per le funzioni di seguito descritte.

Community e networking commerciale

Le Associazioni si descrivono come ambienti che favoriscono l'attività di networking dei professionisti, il termine a indicare scambio di informazioni inerenti norme, prodotti, tecnologie, opportunità di business. Alcune formalizzano quest'offerta di *capitale relazionale* includendolo tra le funzioni istituzionali. E' il caso, per esemplificare, di ADICO (Marketing, Comunicazioni, Vendite), che incentiva la collaborazione tra i soci anche attraverso l'organizzazione di eventi ludici o mediante la costituzione di un gruppo su un *social network*.

Noi cerchiamo di favorire lo scambio di informazioni sui prodotti e sui servizi dei soci per aumentare le occasioni di vendita e di business tra gli associati. Quindi il network commerciale per cui noi diciamo se un socio ha bisogno di comperare dei mobili e guarda nell'elenco dei soci e trova un collega che è iscritto all'associazione trova una corsia preferenziale non tanto sugli sconti ma quanto sul rapporto personale che è molto importante. (...) La prima cosa che chiedono è più conoscenza personale di altri colleghi cioè network. Infatti noi abbiamo un bel gruppo su LinkedIn, dove c'è la possibilità di incontrare, ma anche eventi culturali o ludici, cioè gite sociali. (ADICO, Marketing, Comunicazione, Vendite)

Formazione

L'elemento comune a tutti gli ambiti associativi esaminati è la centralità dell'offerta formativa, rivolta agli iscritti o a terzi paganti. Le Associazioni in particolare – ma sovente anche gli Ordini Professionali – definiscono la loro operatività soprattutto intorno all'erogazione di corsi, seminari e attività formative in genere. Alcune hanno nell'organizzazione di eventi formativi l'attività esclusiva, al punto da configurarsi come agenzie formative *de facto*. La focalizzazione sulla formazione degli associati e di altri membri della comunità professionale è parte integrante del loro "progetto professionale". Il riconoscimento esterno del valore pubblico o di mercato delle conoscenze detenute dal gruppo professionale, difatti, è necessariamente legato alla formalizzazione di un corpo distintivo *di teorie e tecniche*, o almeno di una piattaforma cognitiva comune – e quindi alla riconoscibilità delle abilità e

competenze possedute, nonché ai curriculum formativi e ai titoli che certifichino il possesso delle medesime. L'istituzione di scuole di formazione è da sempre uno degli step cruciali del percorso di professionalizzazione, il quale implica un necessario passaggio da sistemi di abilità e saperi taciti alla loro formalizzazione. E' questo peraltro l'indirizzo esplicitamente promosso dal CNEL tra le Associazioni a partire dagli anni '90, affinché le stesse basassero la richiesta di riconoscimento giuridico sull'identificabilità delle competenze e sulla presenza di requisiti formativi in grado di certificare le conoscenze degli associati. La domanda di aggiornamento professionale e laddove possibile di certificazioni riconosciute dal mercato (o che si punta a fare riconoscere dal mercato) costituisce peraltro, secondo quanto testimoniato dagli intervistati, la principale – se non esclusiva – domanda che gli associati rivolgono esplicitamente all'Associazione – ma anche agli Ordini professionali. Se da una parte le Associazioni si propongono, come si è detto con alterna efficacia, come crocevia relazionali che possono incrementare il *capitale sociale di reciprocità* (Pizzorno, 1999)⁸ dei professionisti, dall'altra sono da questi riconosciute soprattutto come luoghi in cui ricercare un vantaggio competitivo, basato sulla formalizzazione del *capitale culturale*.⁹ L'offerta formativa è variegata (per durata, valore delle certificazioni rilasciate, modalità di realizzazione, finalità), spesso anche all'interno della singola Associazione, in virtù delle esigenze manifestate dai soci o delle previsioni sulla domanda emergente dal mondo professionale. Una modalità sempre più diffusa concerne l'organizzazione di eventi formativi sul web. Le Associazioni inoltre affiancano i corsi propriamente detti con eventi formativi e informativi della durata di un giorno. Quest'attività, in alcuni casi, ha assunto rilevanza tale da spingere le Associazioni a dotarsi di specifiche società di servizi accreditate per la realizzazione dei corsi. Il valore dei titoli rilasciati dai corsi organizzati è naturalmente variabile: esso dipende da svariati fattori (desiderabilità della competenza, prestigio/reputazione dell'Associazione, valore attribuito dal mercato al titolo medesimo). La rincorsa di nuovi e vecchi professionisti alla certificazione delle proprie competenze e alla cumolazione dei titoli testimonia in ogni caso la rilevanza assunta, nelle biografie professionali e nella valutazione dei curriculum operata dal mercato, dal possesso delle credenziali rilasciate dagli organismi associativi. E' da rimarcare in quest'ottica che non poche associazioni rilasciano titoli e certificazioni riconosciute a livello internazionale. E' il caso delle Associazioni inserite in network professionali europei o mondiali o che costituiscono le filiali italiane di grandi associazioni internazionali. Tra queste la PMI NIC, associazione di project manager, l'AIAS (Ambiente e sicurezza) e diverse altre. Le

⁸ Pizzorno, in un suo noto saggio, distingueva tra diversi tipi di *capitale sociale* ...

⁹ Il capitale culturale, nel senso proposto da Bourdieu, è una risorsa complessa, che si compone di una parte *fisicamente incorporata* negli individui, e di altre parti oggettivate (nei beni culturali, libri, opere d'arte e dell'ingegno, ecc.) o istituzionali (legate cioè alle credenziali formalmente vantabili dagli individui).... (Bourdieu, 1979)

certificazioni rilasciate da questi enti attraggono una domanda crescente, in virtù dell'autorevolezza e della spendibilità sul mercato dei titoli rilasciati.

Noi, partendo dal network europeo di cui sono presidente, abbiamo armonizzato i contenuti professionali e abbiamo già lanciato (2008) la certificazione professionale europea di manager e tecnici di sicurezza. Quando diamo la certificazione IC pred, diamo ben due certificazioni: CvC prev che, con il meccanismo Accredia certifica che il meccanismo è riconosciuto e la certificazione ENSHPO che certifica come il suo sapere e la sua esperienza sono armonizzate a livello europeo. Stiamo facendo la stessa cosa con l'ISHCCO, nel settore Costruzione. (AIAS, Ambiente e sicurezza).

Le competenze in materia di formazione delle Associazioni sono riconosciute in molti casi dalle stesse istituzioni accademiche. Non casualmente molti corsi vedono la partnership delle istituzioni universitarie, mentre altre volte sono le Università o altri enti preposti a includere nell'offerta formativa corsi co-progettati con le Associazioni, i cui membri non raramente ricoprono incarichi di docenza.

Siamo presenti nei consigli di laurea di quasi tutte le facoltà italiane, siamo presenti all'interno del Consiglio italiano del design, siamo soci fondatori del consorzio Ppolidesign di Milano, molti dei nostri soci di fatto insegnano nelle facoltà. (AIAP, Progettisti Comunicazione)

Attività di lobbyng

Con le differenze e le specificità del caso, le Associazioni hanno nell'attività di lobbyng uno dei terreni d'azione privilegiati. Esistono Associazioni di piccole dimensioni le cui iniziative a tutela della professione, o di valorizzazione e promozione presso i poteri pubblici, sono limitate e talvolta neanche indicate tra le priorità. Altre dedicano al monitoraggio del mercato e alla pressione nei confronti delle istituzioni risorse e attenzione particolare. Poiché quasi tutte partecipano alla Consulta Cnel e al Colap, l'organo delle principali associazioni professionali italiane, hanno in questi organismi uno dei principali canali per l'ottenimento del riconoscimento da parte dello Stato. Le Associazioni più strutturate rivolgono quest'attività di tutela in più direzioni, sul piano giuridico-legale, attraverso la contrattazione con i poteri pubblici a livello locale, e via di seguito. A puro titolo esemplificativo si cita l'attività svolta da AIAP (Associazione di designer) a tutela dei professionisti, attraverso il monitoraggio dei concorsi pubblici e dei bandi finalizzato a modificare l'impianto di quelli strutturati in modo svantaggioso.

Di fatto i servizi più grossi sono nel lavoro di lobbyng che l'associazione fa rispetto a tante cose, per esempio concorsi maldestri, organizzati male, con budget molto piccoli o che non rispondono alle normative europee, noi facciamo pressione affinché vengano studiati e strutturati in maniera differente. (AIAP, Progettisti Comunicazione)

L'AIFI (Fisioterapisti) individua tra le sue attività strategiche la denuncia (penale) dell'abusivismo, particolarmente diffuso nel settore. L'ANEP (Educatori Professionali) è da anni impegnata in un'attività para-sindacale volta a contrastare alcune modalità di affidamento in *outsourcing* dei servizi sociali che prevedono l'impiego di educatori professionali, che molte Aziende Sanitarie attuano in difetto delle risorse necessarie alla copertura di tale professionalità o tramite assunzione di personale privo di idoneità.

Noi continuiamo a fare un monitoraggio e prendiamo contatto con le Aziende che fanno bando non idonei e assunzioni con contratti diversi che non sono definiti rispetto al ruolo richiesto, e spesso e volentieri le Aziende sono refrattarie alle nostre sollecitazioni. Adesso abbiamo iniziato un dialogo con la Regione affinché parta da loro l'informazione e la vigilanza, che non può essere lasciata solo ad una associazione (ANEP, Educatori Professionali)

Publicizzazione dei saperi

Il percorso di professionalizzazione, ovvero il “progetto professionale” perseguito dalle Associazioni, può trovare ostacoli sia in caso di eccessiva “chiusura” della base cognitiva – in altre parole, da eccessivo esoterismo del knowledge – sia, al contrario, dalla sua eccessiva condivisione e pubblicizzazione, che vanificherebbe l'ambizione di esercitare il controllo esclusivo su di essa. Per questa ragione i gruppi professionali oscillano tra la necessità di vedere riconosciuta l'utilità sociale delle loro conoscenze, in assenza della quale non potrebbero rivendicare alcun conferimento di autorità, e quella di mantenere il monopolio cognitivo sulle medesime. D'altra parte, come osservano quasi tutti gli intervistati, il tentativo di mobilitare e ampliare il mercato dei servizi professionali richiede la riduzione delle asimmetrie informative.

L'interesse del cliente è sempre anche del promotore. Se io aumento l'informativa, la trasparenza nei confronti del cliente risparmiatore, allora ho un cliente che fa tutto con calma e con tranquillità. Se non ci sono asimmetrie informative ho più possibilità di avere un cliente soddisfatto. (ANASF, promotori finanziari)

Il problema non discende solo dalla necessità di farsi conoscere e riconoscere, ma anche dalla prospettiva di valorizzare, sotto il profilo dei prezzi, le conoscenze sulle quali le nuove professioni ambiscono ad esercitare il controllo in esclusiva. Ciò richiama anche il più generale problema della *misurabilità* del lavoro intellettuale, sottratta alle tradizionali leggi del “valore del tempo di lavoro”. Qual è il prezzo giusto di una consulenza? Il problema della misurabilità della performance intellettuale è particolarmente sentito dai professionisti che operano sul mercato dei servizi di consulenza, tecnici, professionali e creativi. Nel campo delle professioni regolamentate si pone in maniera meno urgente, poiché il problema

trova soluzione istituzionale nel sistema dei tariffari minimi stabiliti dagli Ordini. In questo caso i professionisti, che già esercitano un monopolio sui servizi professionali, sono poco incentivati a rendere pubblici i criteri per la valutazione delle conoscenze di cui sono detentori. Hanno semmai il problema di ostacolare la socializzazione della base cognitiva che la crescita delle conoscenze sociali e la facilità di accesso alle informazioni garantite dalle nuove tecnologie rischiano di rendere troppo esplicita. Non così nelle professioni emergenti e non regolamentate. Le Associazioni professionali, difatti, hanno il problema di favorire una certa socializzazione dei criteri di valutazione del loro operato, sia allo scopo di *istituzionalizzare* il loro *knowledge*, sia al fine di promuovere alcune *capabilities* nei clienti, necessarie per mobilitarne la domanda e incrementare la fiducia nei confronti dei professionisti – particolarmente di quelli associati, che accettano il monitoraggio. Va da sé che tale prospettiva abbia maggiori probabilità di essere condivisa nel campo delle professioni “di mercato”, composte da professionisti/imprenditori che, assai più che all’ottenimento di riconoscimenti pubblici, sono interessati a sviluppare vantaggi competitivi e incrementare il mercato dei servizi. A fini esemplificativi si cita l’esempio dei professionisti del marketing. Come si misura la performance di un progettista di marketing? Nel caso degli spazi web si misurano semplicemente i numeri di click, che testimoniano la visibilità dello spazio e il traffico che lo attraversa.

Una delle questioni dei prossimi anni sarà la misurazione delle performance di marketing. Fino a poco tempo fa l’uomo di marketing e le sue attività erano difficilmente misurabili. Mentre lei può misurare precisamente le performance di un qualsiasi reparto industriale, difficilmente può misurare la redditività o i benefici di una campagna pubblicitaria sulla TV sulla Radio o da altre parti. Si può misurare, però per un’azienda medio piccola si tratta di un mondo difficile da approcciare perché estremamente costoso. Le aziende medio grandi invece misurano, ma è sempre stata una misurazione non molto precisa. Con il web ha invece delle misurazioni precisissime. Lei può sapere quanti click ci sono stati sul suo sito e quali parole chiave sono state le più digitate. Oggi, in un periodo di crisi, le aziende vogliono avere delle misurazioni precise sugli investimenti. (G., AIAS, Marketing)

Si potrà opinare, nel caso specifico, che il criterio adottato, oltre ad essere poco trasferibile ad altri tipi di servizio, risulta meramente convenzionale. Non è questo il punto tuttavia. Ciò che interessa, e che in qualche modo differenzia significativamente l’approccio alla gestione della risorsa conoscenza dei nuovi professionisti rispetto a quanto avveniva (e in parte tuttora avviene) nelle professioni tradizionali, è il tentativo unilateralmente intrapreso di fornire una “misura” del valore del lavoro intellettuale. I nuovi professionisti *vogliono* “farsi misurare”, poiché per primi necessitano di sviluppare il funzionamento dei mercati e creare *convenzioni*¹⁰ che facilitino il coordinamento tra i diversi attori che lo

¹⁰ Il riferimento è all’*economia delle convenzioni* Alla base di questo filone di studi è l’idea per la quale ... Per un’introduzione a questo campo di studi si veda l’introduzione ... (Borghesi-Vitale, 2009)

abitano. In secondo luogo, l'esplicitazione dei criteri di valutazione (e quindi la parziale esplicitazione delle conoscenze) assolve allo scopo di creare un mercato nel quale acquistano valore le certificazioni create dai professionisti medesimi, sviluppando così un sistema di "protezioni" convenzionalmente riconosciuto, sebbene privo di meccanismi formali d'inclusione/esclusione e di sanzioni a danno di coloro che operano secondo altri criteri.

Il cambiamento dei contenuti del lavoro

La ricostruzione analitica e dettagliata delle trasformazioni del lavoro professionale a livello di singola professione, oltre che di scarsa utilità, risulterebbe ridondante rispetto agli obiettivi del rapporto. Più utile, ai fini del discorso proposto in sede introduttiva, soffermarsi su alcuni temi ricorrenti, che esplicitano i fattori alla base dei processi di scomposizione e possibile ricomposizione del lavoro intellettuale in corso.

- La nascita delle Associazioni professionali procede di pari passo alla **crescita di nuovi profili** legati all'innovazione tecnologica, al cambiamento organizzativo nelle imprese, ai processi gestionali e di servizio richiesti dalla complessità delle nuove forme di coordinamento della produzione. Intorno a questi processi si creano inediti profili di competenze i quali, o per disaffiliazione da precedenti corpi professionali, o per "importazione" a seguito dei processi di internazionalizzazione delle imprese e delle organizzazioni in genere (anche pubbliche), o ancora attraverso una combinazione di questi fenomeni, creano le condizioni per l'implementazione di nuovi "progetti professionali": i promotori costituiscono associazioni, aderiscono a preesistenti network internazionali, si dotano di scuole e percorsi formativi indipendenti e distinti. E' un tipico caso d'importazione quello dei project manager associati nella PMI NIC, la sede per il Nord Italia di una grande associazione diffusa a livello mondiale.

Da un lato ci sono stati gli anni di boom. Le aziende cominciano a capire che servono Project Manager professionisti, non persone cui affidare un incarico da portare avanti, ma figure manageriali capaci di raggiungere obiettivi. Lavorare per obiettivi, questo è il concetto del Project Management. (PMI NIC, Project Manager)

Un altro profilo emergente, anch'esso sviluppatosi nell'ambito di un grande network europeo, è il Manager dei Sistemi di gestione Salute, Ambiente e Sicurezza, figura in significativa espansione a seguito dei provvedimenti normativi che hanno incentivato le imprese ad adottare approcci di gestione integrata della sicurezza, della salute e dell'ambiente dei luoghi di lavoro.

▪ Il proliferare degli ambiti associativi e la sempre minore identificazione nei profili professionali ricevuti, testimoniano del progressivo **venire meno dei significati e dei contenuti associabili** a molte professioni. La frammentazione dei set teorici e conoscitivi in sottodiscipline, che interessa l'intero campo del lavoro professionale a prescindere dal modo in cui le professioni sono regolate, genera l'effetto di limitare la riconoscibilità di molte professioni, avvalorando l'immagine del lavoro della conoscenza come puzzle di posizioni deboli sotto il profilo del riconoscimento sociale – componente viceversa necessaria del percorso d'istituzionalizzazione delle professioni.

Paradossalmente, la lunga traiettoria di fuoriuscita dagli assetti produttivi della società industriale di massa, con i suoi codificati e rigidi sistemi di delimitazione delle categorie socio-professionali, sembrerebbe risolversi in un doppio movimento ad apparente compensazione reciproca. Da una parte, infatti (primo movimento), si assiste al progressivo superamento degli assetti organizzativi peculiari della *produzione di massa*, per cui si produce – per quanto tale assunto, spesso riferito in modo indifferenziato all'intero arco delle professioni, meriterebbe di essere approfondito – un processo di *ricomposizione dei frantumi* (Butera, 1972), ossia di arricchimento e despecializzazione del contenuto del lavoro e delle mansioni. Dall'altra parte (secondo movimento) si assiste ad una *frantumazione della composizione sociale*, ovvero al progressivo sbriciolarsi dei grandi aggregati di classe (e di ceto) che disponevano su piani convergenti la posizione nella divisione sociale del lavoro, le gratificazioni materiali, il prestigio. Tale processo di apparente disgregazione trova un triplice marcatore nel contestuale processo di i) moltiplicazione delle forme contrattuali, ii) tendenziale individualizzazione dei rapporti di lavoro e della stessa contrattazione e di iii) progressiva sub-disciplinizzazione delle conoscenze che alimentano il ciclo produttivo di servizi e saperi.

Facendo riferimento all'ultimo processo, che in questa sede interessa in modo particolare, ritroviamo tale tendenza sia nell'ambito di alcune professioni regolamentate (si pensi a puro titolo esemplificativo ad avvocati, architetti, medici), sia nel campo delle nuove professioni. Esempio è il caso delle professioni sociali: nato in una dimensione essenzialmente volontaristica e informale, il lavoro sociale è stato progressivamente riconosciuto per la sua utilità pubblica, parallelamente al riconoscimento dei diritti delle famiglie e degli individui in situazione di svantaggio sociale. Il riconoscimento è però coinciso con una regolazione pubblica che ne ha esplosa la matrice unitaria. Procedure, confini regolativi, requisiti sempre più particolari, hanno finito col favorire specializzazione e professionismo, sempre più declinato in senso tecnico, *“creando così le premesse per la sua frammentazione che si esprime nell'esito di una moltiplicazione dei profili ed una minore visibilità sociale (...) la ricerca del loro specialismo come criterio per affermare la loro identità porta con sé una separatezza tra gli stessi, l'avvio di una competizione che rende*

problematico il riconoscimento di una possibile comune appartenenza ad una famiglia di profili che nella diversità delle competenze e dei ruoli, basano le stesse su una medesima piattaforma conoscitiva e metodologica". (Minardi, 2008)

Un effetto secondario di questa tendenza alla parcellizzazione dei percorsi professionali è la moltiplicazione delle esperienze associative nella medesima area disciplinare, con ciascuna associazione che rivendica la titolarità di una specifica nicchia. Si leggano a scopo comparativo le due dichiarazioni che seguono, entrambe raccolte nel mondo associativo delle professioni di marketing.

Gli uomini di marketing e i pubblicitari sono due personaggi distinti dentro le grandi aziende. Il pubblicitario fa riferimento più alla categoria dei creativi. L'uomo di marketing è poco creativo.. anche se la creatività nel marketing dovrebbe esserci. (G., AIAS, Marketing)

L'associazione riunisce persone che si occupano di marketing, vendite e comunicazione. Quindi tre funzioni che in questo momento sono indispensabili per le aziende piccole medie grandi, per gli studi professionali e per tutte le attività anche delle pmi che hanno un prodotto da vendere. (C., ADICO, Marketing, Comunicazione, Vendite)

E' probabile che entrambi gli intervistati affermino un punto di vista empiricamente fondato, ma in un caso si rivendica la parzialità, nell'altro si ricerca un campo unitario. Tali processi trovano spiegazioni materiali nel mutamento organizzativo delle imprese e nell'irrompere delle ICT che impongono nuovi livelli d'ibridazione, scomposizione e ricomposizione delle conoscenze. Tale sottodisciplinarizzazione trova peraltro riscontro nella moltiplicazione dei percorsi formativi universitari o post-secondari con i quali le associazioni entrano talvolta in concorrenza, ma che perlopiù individuano come alleati. Questa frammentazione delle identità professionali è chiaramente distinguibile anche nelle professioni tradizionali. L'avvocatura, per citare l'opinione di una intervistata, *"non è una professione ma un insieme di professioni"* che si organizzano in ambiti partecipativi settoriali che sempre più costituiscono l'identità professionale del lavoro dei nostri giorni.

▪ L'altro aspetto di assoluto rilievo, segnalato da quasi tutti i presidenti di Ordini e Associazioni, è il mutamento legato all'irruzione, nelle attività intellettuali, delle **tecnologie di informazione e comunicazione**. Praticamente nessuna attività umana è stata risparmiata dalla diffusione a livello di massa delle ICT, ma certamente è utile la distinzione tra:

- a) attività di servizi che con l'introduzione delle ICT hanno reso più produttiva l'attività di impiegati, tecnici, professionisti con elevata qualificazione - tendenzialmente tutti o quasi i servizi alle imprese e in generale le prestazioni che non richiedono la compresenza di compratore e venditore del servizio;

- b) le attività non razionalizzabili, affette dal cosiddetto morbo di Bauman (o malattia dei costi) - tutte le prestazioni di servizio che richiedono la compresenza tra fornitore e compratore del servizio, come i servizi sociali e le attività di cura e riabilitazione, ma anche altre professioni che si basano su saperi e conoscenze non trasferibili, come realizzare un'opera d'arte, ideare e concettualizzare prodotti e significati, l'alta formazione, ecc.

Occorre inoltre distinguere le attività che con le nuove tecnologie IC sono state banalizzate o routinizzate e le attività rese più produttive senza tuttavia intaccare il nucleo di conoscenze sedimentato e incorporato dal professionista o dal tecnico.

- Le ICT favoriscono la **sovrapposizione di competenze e l'ibridazione** di know how, processo che agisce nella direzione opposta alla frammentazione di cui si è detto. Per fare un esempio concreto, è opinione diffusa tra gli addetti del settore, che sarà impossibile in futuro occuparsi di marketing senza un'adeguata padronanza e cultura delle tecnologie 2.0. Si paventa quindi la possibile ridefinizione della stessa base conoscitiva che sostiene i processi di professionalizzazione e genera un possibile duplice esito: da una parte la spinta a integrare le competenze, dall'altra a favorire nuove scomposizioni e sottodiscipline – esempi in questo senso possono essere i web designer contrapposti ai designer tradizionali, il web marketing al marketing, e via di seguito.

A fronte di questo proliferare di sotto discipline, c'è una certa confusione dentro le aziende. Con l'avvento del web il problema è aumentato. Si ricercano professionisti di web marketing che sono funzioni... da un lato c'è bisogno di una conoscenza tecnica dello strumento web (non si può essere competenti in tutto), e dall'altro si deve conoscere la disciplina del marketing. Questi esperti di web marketing, rappresentano una funzione da costruire ed inventare. (G., AIAS, Marketing)

- Il timore suscitato, presso molte professioni legate al mercato dei business service e particolarmente ai servizi che incorporano la vendita di contenuti creativi, grafici, ecc. è l'**abbassamento della soglia tecnologica** generato dall'esplosione delle tecnologie user friendly e dei software low cost; da qui il timore di un "patto scellerato" tra organizzazioni clienti e "digitali nativi" disposti ad agire secondo logiche di dumping.

Questo è un problema molto delicato. La professionalità s'abbassa. Lo strumento è "facile" e quindi tutti credono di poterlo usare ed essere creativi. Ad esempio, chi è digitale nativo ed usa benissimo qualche programma d'impaginazione, pensa d'essere un creativo e di poter fare delle cose che fino a poco tempo fa avevano dietro un know how, una scuola. Io con un programmino scaricato potrei farmi il mio sito. Purtroppo non avendo fatto grafica o ingegneria, cominciano ad esserci degli errori che nascono da una carenza di

professionalità. Quest'illusione che tutti possano fare tutto significa abbassamento medio della professionalità. (G., AIAS, Marketing)

Per tutti gli anni '90 e ancora nel pieno della "bolla *new economy*", la preoccupazione principale, mutuando l'esperienza dell'automazione industriale, era rivolta all'incremento delle competenze tecnologiche a disposizione degli operatori. Il vero salto di qualità, per l'abbattimento del "*digital divide*", non è consistito tuttavia nell'innalzamento delle competenze tecnologiche, ma esattamente nel suo contrario. Sistemi elettronici dapprima molto costosi sono progressivamente arrivati agli utenti ad un costo contenuto. Si è moltiplicata la produzione dei *software*, nonché la sua diffusione illegale, ma per questo gratuita. Attività che necessitavano di competenze complesse sono diventate alla portata di tutti coloro che avevano voglia di studiare un manuale e "smanettare". Dagli anni '90 in poi, la diffusione dei personal computer e degli interfaccia utente "*friendly*", ha ridotto di fatto la necessità di conoscere un linguaggio di programmazione. Questo è stato il vero elemento di instabilità per i professionisti con posizione consolidata, ma costantemente minata dall'ingresso di un ceto di "smanettoni" pronti a realizzare gli stessi prodotti a prezzi più contenuti. Timori eccessivi? Occorre distinguere sempre tra fasi di rottura del paradigma tecnologico, in cui si moltiplicano i player e si spiazzano gli assetti consolidati, e fasi di aggiustamento e ricomposizione, nelle quali aumenta il potere dei clienti, si riducono le asimmetrie informative, si selezionano e specializzano le conoscenze. I nuovi professionisti, in qualunque settore operino, oggi sono sempre più "tecnoprofessionisti": le stesse Associazioni usano sempre più il web e i social network come strumento insieme partecipativo e di diffusione dell'informazione. Lo sviluppo dei nuovi media costituisce peraltro anche una "minaccia" per la funzione di networking svolta dalle Associazioni. Alcuni intervistati non hanno dubbi sul fatto che i social network e lo sviluppo di "comunità epistemiche" a distanza, sul web, possano produrre l'esito di rendere sostituibile o superato lo strumento associativo.

Oggi lo scambio può avvenire tranquillamente attraverso Facebook e altri social network. Ciò è utile ma se si percepisce l'associazione come un luogo di scambio e d'incontro tra colleghi, allora internet e le altre cose sono un'opportunità per sostituire l'associazione stessa. Questi due fattori (individualismo e percezione della non insostituibilità dell'associazione) sono gli scogli contro i quali ci battiamo. (APCO, Consulenza Management)

▪ Alcune professioni sono state interessate da un **percorso di qualificazione**. E' per esemplificare, il caso del consulente del lavoro, professione per la quale era sufficiente un titolo di licenza media superiore - oggi è richiesta la laurea triennale - il cui profilo materiale si è evoluto dalla tradizionale figura burocratico-amministrativa del "paghista" alla consulenza generale in materia di diritto del lavoro. Analoga traiettoria è descritta dal presidente di un'Associazione a proposito

della figura dell'agente immobiliare, evolutosi dal semplice ruolo d'intermediario a fornitore di servizi consulenziali distribuite su tutto l'arco della compravendita di abitazioni.

Si è passati, nell'arco degli ultimi dieci – quindici anni, dalla semplice messa in contatto fra le parti a dei servizi di aggregati per cui ormai la vendita dell'immobile è ormai marginale rispetto al lavoro che viene fatto prima e dopo la vendita. Si è infatti capito che il consumatore vuole avere una consulenza professionale a trecentosessanta gradi! Peraltro anche la giurisprudenza ha ormai recepito questo messaggio e carica l'agente immobiliare di forti responsabilità. E' proprio così; e le competenze necessarie per questa nostra professione sono diventate enormemente superiori. Lo noto durante i corsi di aggiornamento che organizziamo come associazione: i vecchi agenti immobiliari, abituati ai sistemi tradizionali, si trovano un po' smarriti di fronte a questa quantità di doveri. (Agenti Immobiliari).

▪ **L'internazionalizzazione**

L'ultimo processo di cambiamento riguarda il progressivo inserimento del lavoro professionale nelle dinamiche dell'economia mondiale. I risultati dell'indagine quantitativa hanno evidenziato che oltre un quarto dei rispondenti al questionario realizza una parte del valore prodotto al di fuori dei confini nazionali. I professionisti interni alle aziende operano molto spesso in società multinazionali, nelle quali – in virtù del ruolo che occupano – hanno frequenti rapporti con partner, fornitori, clienti e buyer stranieri. Le stesse imprese estere con sede a Milano o le filiali dei *global player* acquistano servizi professionali in loco: anche i consulenti che non hanno clienti all'estero, hanno così l'occasione di entrare in contatto con attori dell'economia globale. Questa è d'altra parte Milano, la sola metropoli italiana stabilmente connessa con le reti globali della finanza e dell'impresa. In questo paragrafo non si farà riferimento a questi processi, del tutto consustanziali al ruolo e alla quotidianità della Milano degli affari, quanto al processo di transnazionalizzazione delle professioni promosso dalle Associazioni, per evidenti e intuitive ragioni molto più rapide degli Ordini ad agganciare questa dimensione.

La costruzione di una sorta di spazio transnazionale delle professioni non regolamentate si materializza attraverso la diffusione e l'armonizzazione di titoli formativi, standard valutativi, certificazioni creati in altri paesi (di norma anglosassoni), che si puntano a fare conoscere e riconoscere – in primis dagli operatori di mercato – sul territorio nazionale. Ciò produce titoli di accreditamento convenzionalmente riconosciuti in più paesi: le Associazioni assolvono di conseguenza un ruolo di agenzia d'internazionalizzazione delle nuove professioni – non casualmente i corsi che rilasciano certificazioni internazionali attraggono un consistente numero di professionisti giovani, normalmente poco interessati ai

servizi offerti dalle Associazioni. Il project manager è una professione recente nel nostro paese. La PMI NIC - sede per il Nord Italia del PMI, Associazione nata negli USA nel 1969 e oggi presente con 160 sedi nel mondo - nasce nel 1996 su iniziativa di poche decine di professionisti, ma nel 2005 aveva già raggiunto quota 400 soci, oggi ne ha 1.200 ed è in costante crescita. L'ADACI (Management Approvvigionamenti), nata sulla base delle esperienze internazionali dei fondatori, è divenuta socio fondatore dell'IFPSM (International Federation of Purchasing and Supply Management), organismo presente in 40 paesi per un totale di 150.000 professionisti. Anche l'AIIA (Internal Auditor) è emanazione di un istituto internazionale con sede negli Stati Uniti. L'AIAS (Ambiente e sicurezza) è parte di un network europeo presente in 18 paesi, che svolge un lavoro di armonizzazione e coordinamento delle conoscenze e soprattutto degli standard tecnici, collaborando alla definizione delle norme Uni - creando quindi a monte del suo *progetto professionale* le condizioni per il controllo del campo cognitivo, esercitando sul mercato un sostanziale monopolio della conoscenza che valorizza attraverso il rilascio di certificazioni. RICS è l'acronimo di Royal Institution of Chartered Surveyors, un'associazione di secondo livello che raduna 17 profili professionali del settore immobiliare, presente in centoquarantasei paesi e con più di novantamila membri, che in Italia arriva nel 2003. Anche altre Associazioni rilasciano certificazioni o diplomi (come nel caso dell'AIAF, associazione di analisti finanziari) riconosciuti a livello europeo. Gli sviluppi di questa sorta di globalizzazione *dal basso* non sono prevedibili. E' evidente tuttavia che, insieme alle certificazioni, circolano anche culture e modelli associativi, che potrebbero fornire buone prassi e risultare all'atto pratico il punto di riferimento di un nuovo associazionismo.

... e delle forme dei lavori

Le trasformazioni tecnologiche, sociali e dei mercati, unitamente alla crisi, producono effetti rilevanti anche sui modi in cui le attività professionali si organizzano sul mercato: ri-orientano le alternative *make or buy* delle aziende, le logiche di gestione dei servizi nel settore pubblico, l'organizzazione delle prestazioni libero professionali. In relazione a questi temi traspare una certa difficoltà, da parte di molte Associazioni e degli stessi Ordini, a individuare le linee di trasformazione più significative. Senza pretesa di esaurire le tante problematiche connesse al cambiamento dei modi del lavoro professionale, si espliciteranno alcune linee di tendenza proposte nelle interviste dai referenti di Ordini e Associazioni. Nel mondo delle **professioni tradizionali** il **processo** più rilevante, nel medio periodo, è dato nell'erosione delle basi del *professionalismo*, minacciato secondo alcuni dall'incontrollato numero di accessi che produce una percezione generale di declassamento, ma anche dal farsi impresa di una ristretta avanguardia di studi professionali. Alla base della percezione di declassamento o "svilimento", per

utilizzare le parole di un'intervistata, è l'accesso generalizzato all'istruzione universitaria e la conseguente creazione di aspettative d'integrazione vantaggiosa, o perlomeno coerente con gli investimenti educativi compiuti, nel mercato del lavoro. Tale situazione non coinvolge indistintamente tutto il mondo delle professioni, ma ha costituito il tema saliente dei colloqui effettuati con i Presidenti degli Ordini di Medici, Avvocati, Architetti e Psicologi. Situazioni di sottoccupazione o disoccupazione e crescita dei malumori da parte della middle class professionale, tuttavia, sono diffuse un po' in tutte le professioni. La polarizzazione tra una minoranza di winners (i grandi studi legali, le archistar, il chirurgo rinomato che mobilita il turismo sanitario, e via di seguito) e una tendenziale maggioranza priva di reali opportunità di sviluppo professionale, costituisce – al di là della sua aderenza ai processi reali, che occorrerebbe indagare con altri strumenti – la rappresentazione più diffusa del mondo delle professioni ordinate. Secondo l'opinione di alcuni Presidenti di Ordini, a monte di questa situazione "paradossale", vi sono precise responsabilità politiche, che hanno geneato un combinato disposto dagli effetti perversi tra l'impossibilità di controllare gli accessi e la parziale deregolamentazione degli assetti concorrenziali interni.

Non solo c'è un aumento spropositato del numero di coloro che diventano avvocati, ma addirittura se ne creano degli altri. La nostra legge dava delle regole d'incompatibilità; se uno lavora in un'azienda non poteva fare l'avvocato. Loro hanno aggiunto che non c'è più incompatibilità tra chi è professionista avvocato e basta e il professionista aziendale. Così c'è stato l'afflusso immediato di altri 70/80 mila avvocati, i quali lavoreranno in azienda e poi faranno quel che pare a loro andando via dall'azienda o uscendo alle 5. (Presidente Ordine Avvocati)

L'Ordine degli Architetti di Milano conta oltre 11.600 iscritti, ma una parte significativa di questi o non lavora o lo fa in condizioni svantaggiose per quanto attiene redditi, garanzie di continuità e possibilità di crescita professionale e sviluppo di carriera. Si pone quindi una questione generazionale. Molti architetti giovani, infatti, non s'iscrivono all'Ordine poiché lavorano in condizioni estremamente precarie per conto terzi e non hanno la possibilità di sostenere il costo.

Lo scarso lavoro è un problema. In realtà è una professione che, aldilà della crisi, ha dei numeri che non corrispondono all'offerta di lavoro. Noi abbiamo in Italia circa 150.000 architetti, che sono circa un terzo dell'Europa 27, quindi abbiamo un problema di numeri. (Segretario Ordine Architetti)

Anche quella dello psicologo è una professione-massa, con quasi 15.000 iscritti in Lombardia. E' un'Ordine giovane, in una professione che attira molti studenti e produce molti professionisti, che tuttavia trovano cospicue difficoltà d'inserimento stabile nel mercato del lavoro o di avviamento della libera professione.

C'è una forte necessità di psicologia, ma non di psicologi. Noi abbiamo circa un 60% dei colleghi che dichiara meno di 15000 euro l'anno. Siamo anche di fronte a gente che si toglie dall'Ordine. (Presidente Ordine Psicologi)

Anche tra i medici il "preariato è imperante".

Storicamente ricordo che quando ho lasciato l'ospedale nel '99, già allora c'erano i precari ma non trattati come adesso. Adesso il precario che magari occupa posizioni anche particolari perché ci sono ospedali che hanno in pronto soccorso dei precari. Sono gettonati nel senso che prendono dei gettoni lordi che in alcuni casi sono dell'ordine di pochi euro. (..) So che manca la componente giovanile e mi chiedo dove va, è tutto precariato anche perché i corsi sono bloccati da anni e questi ragazzi vanno a lavorare o gratuitamente o fanno i lavori più faticosi a parte che ci sono medici di 60 anni che fanno ancora le guardie mediche. (Presidente Ordine Medici)

Il secondo processo di trasformazione delle professioni tradizionali è la timida **apertura verso assetti imprenditoriali** che rompono con la tradizione del professionalismo pregiudizialmente ostile a qualsiasi contaminazione con le logiche dell'impresa. Non si allude tanto ai grandi studi professionali che lavorano al servizio dei global player presenti a Milano, quanto ai fenomeni – poco diffusi, ma esistenti – di aggregazione in corso tra professionisti. Sul versante delle professioni giuridiche, l'eccessiva specializzazione delle conoscenze, sempre più esasperata, e l'emergere di una mentalità più orientata al mercato – ovvero alla qualità del servizio – favorisce forme di aggregazione sulla base della complementarietà delle specializzazioni. La recente nascita dei negozi legali (ribattezzati da subito come consulenze legali *low cost*) costituisce un secondo esempio di trasformazione. Apparentemente un esercizio commerciale tout-court, con vetrina sulla strada, il negozio legale nasce sull'onda del dibattito sulla liberalizzazione dei servizi professionali importando in Italia analoghe iniziative già affermate all'estero, soprattutto nel mondo anglosassone. Di fatto, l'attività si concretizza nell'erogazione di consulenze a tariffa fissa finalizzate ad orientare il cliente riguardo l'opportunità o meno di intraprendere una azione giudiziaria. Dal punto di vista strutturale, l'esempio della rete di negozi giuridici A.L.T. (Assistenza legale per tutti) mostra come questo tipo di attività si sia organizzata come *rete di franchising professionale*, una terza via tra il piccolo studio professionale tradizionale e la grande impresa legale piramidale. Tra i Consulenti del lavoro la direzione auspicata dai vertici dell'Ordine è la rete di professionisti, ma l'evidente prospettiva è il servizio globale per la piccola e media *impresa*.

Prima non c'era una così rapida organizzazione di professionisti che si associano per fornire una competenza maggiore ai loro clienti. Quindi più professionisti insieme che danno assistenza globale ai clienti. L'evoluzione è proprio l'aggregazione occupazionale. Il professionista non è più seguito da un singolo ma da più figure, il mondo sta andando velocissimo e quello che uno prima faceva da solo oggi non riesce più a farlo. L'idea è di

strutturarsi in organizzazioni più complesse con più professionisti, che possono essere studi associati o professionisti che collaborano ma non sono legati a livello giuridico. Il lavoro è diventato molto più complesso e richiede competenze sempre più specialistiche. Noi siamo una sorta di consulenti globali della piccola media impresa, siamo coloro che consigliamo l'imprenditore sia sulle competenze tecniche sia su altre. (Ordine Consulenti del Lavoro)

Quanto suesposto, in ogni caso, non deve autorizzare l'idea di un generalizzato processo di strutturazione degli studi professionali, che diverrebbero di conseguenza simili a imprese di servizi avanzati. Il mondo degli studi, in realtà, rimane composto perlopiù da professionisti singoli: tra gli avvocati, ad esempio, il 97% degli studi è composto da un solo professionista, magari coadiuvato da un impiegato e/o da un praticante.

Spostandosi sul versante delle professioni non regolamentate, è da sfatare anzitutto l'idea che vuole i professionisti della **consulenza e dei contenuti creativi** raggruppati nelle Associazioni come "popolo delle partite Iva", categoria che tanta parte ha avuto nella ridefinizione dell'immagine del lavoro autonomo nel nostro paese a partire dagli Anni '90. Spesso è vero il contrario: i fenomeni associativi nel campo delle professioni più qualificate dei servizi alla produzione sono sovente promossi (e vedono una più larga diffusione) proprio da "professionisti nelle organizzazioni", sia pure nella cornice di una composizione mista (autonomi e dipendenti) che tuttavia, con la crisi, sembrerebbe vedere un incremento delle posizioni indipendenti.

Dal punto di vista del marketing e della comunicazione è aumentata l'attività nelle aziende di portare fuori dall'azienda questa funzione e di darla a professionisti esterni. Quindi crescono i professionisti e diminuiscono gli interni alle aziende ma questo è normale. (ADICO, Marketing, Comunicazione e Vendite)

In genere, le Associazioni delle "professioni organizzative" (di gestione di processi aziendali complessi), tendono ad avere una membership composta perlopiù da dipendenti (dirigenti, quadri, talvolta impiegati) delle imprese. Il sistematico ricorso alle prestazioni esterne, da parte delle aziende, coinvolge infatti assai più le professioni legate allo sviluppo di prodotti esterni al flusso produttivo centrale – e quindi comunicazione pubblicitaria, design, personale legato a singoli progetti - che non le funzioni integrative e di coordinamento delle conoscenze attinenti al core business. Associazioni come ADACI (Management degli approvvigionamenti), ACMI (Credit Manager) o AIIA (Internal Auditors) sono composte quasi esclusivamente da professionisti interni alle imprese. In altre Associazioni prevalgono viceversa figure di professionisti autonomi od organizzati in piccole e piccolissime società di consulenza. E' più probabile, ad esempio, che i Project Manager operino in forma indipendente sul mercato: è una professione emergente che serve alle aziende, ma finora solo alcuni grandi operatori integrano negli organici Project Manager Professionali (certificati). In altre categorie, particolarmente quelle rientranti nel

campo delle professioni creative, come i pubblicitari, sembrano prevalere i professionisti autonomi o le piccolissime società.

Il nostro tipo di associato è quello che può essere definito professionista barra lavoratore autonomo che hanno la funzione di mettersi a disposizione di strutture oltre che di clienti diretti come agenzie o strutture similari, quelle un po' più grosse. Alcuni hanno una propria struttura interna magari composta da dipendenti ecc ma principalmente il tipo di associato di ACPI è proprio il professionista. (ACPI, Consulenti pubblicitari)

La FERPI (relazioni pubbliche) associa prevalentemente studi professionali e piccoli imprenditori, ma il 40% circa degli associati lavora all'interno di medie e grandi organizzazioni pubbliche e private. L'ATP, che associa circa 2000 pubblicitari professionisti a livello nazionale, si divide equamente tra posizioni dipendenti e indipendenti. La situazione è insomma diversificata, con Associazioni che vedono tra gli iscritti titolari di grandi studi di successo, dipendenti dei medesimi e partite Iva individuali.

Noi abbiamo un parterre di soci molto articolato che in realtà rispecchia quella che è la realtà della professione di progettazione grafica in Italia perché abbiamo veramente rappresentate tutte le categorie dal grande studio con 80 dipendenti per cui abbiamo come associato il titolare dello studio, lo studio e spesso dei progettisti interni fino ad arrivare al singolo professionista che ha la propria partita Iva e che lavora da casa. (AIAP, Progettisti grafici)

La trasformazione in rapporti di consulenza di parte del nucleo di *core workers* a elevata qualificazione delle imprese non rappresenta certo una novità indotta dalla crisi economica. Al contrario, la desalarizzazione delle prestazioni esperte o qualificate non richieste stabilmente dalle organizzazioni o ritenute per altre ragioni (tra cui il costo) acquisibili in outsourcing, ha una storia ormai pluridecennale. Nel contesto attuale sembrano però mutate le condizioni che in qualche misura potevano legittimare, a proposito dell'espansione dei rapporti di consulenza negli anni '80 e '90, l'idea di una *genesì ambivalente*. Come più osservatori – pure nelle loro differenze - avevano rilevato (tra i tanti che si sono misurati sull'argomento cfr. Bonomi, 1997, Accornero, 2001, Bologna, 2007, Rullani, 2005, Sacchi-Bertion-Ricchiardi, 2009), confluivano nella crescita delle partite Iva e delle microimprese terziarie sia strategie di downsizing e trasformazioni di costi fissi in variabili da parte delle imprese, sia istanze di autodeterminazione e “liberazione” dalla condizione di salariati di quote non marginali di professionisti fiduciosi nelle loro capacità e competenze. Questo incontro, apparentemente innaturale, era abilitato dalla forte espansione dei servizi professionali alle imprese, oltre che dalle asimmetrie informative che spesso vedevano i consulenti esercitare un potere reale nei confronti dei committenti, in virtù delle conoscenze che avevano maturato in servizi ancora poco diffusi, sia in ambienti extra-economici sia all'interno di grandi imprese da cui erano usciti assecondando la loro “sindrome di Archimede” (Bianco-Luciano,

1984). Il *lavoratore autonomo di seconda generazione* in fondo era un “doppio-lavorista della conoscenza”, uno che si guadagnava vendendo conoscenza serve, ma che realizzava se stesso producendo conoscenza che non interessava (ancora) al mercato. In ciò favorito dalla maggiore “libertà” nell’uso del tempo e dal fatto che la conoscenza, per lui, è al tempo stesso prodotto e mezzo di produzione.

La situazione però si è progressivamente modificata e gli stessi autori che avevano indugiato sulla matrice ambivalente della spinta al lavoro autonomo, hanno successivamente rimarcato (per tutti vedi Bologna, 2007) che gli anni ‘00 hanno rappresentato un periodo di progressiva erosione di quegli spazi di libertà, a fronte di un sostanzioso attacco alle condizioni di vita dei professionisti autonomi. La lunga citazione che segue, dall’intervista realizzata con la presidente dell’associazione ACTA, restituisce una possibile cronologia e chiave di lettura dei passaggi più recenti, che vengono interpretati come progressiva subordinazione del lavoro intellettuale di consulenza a un ceto emergente di intermediari, società terziarie che presidiano il rapporto con il cliente finale e che utilizzano ampiamente consulenti con partita Iva sottopagati per la realizzazione del lavoro.

Si è parlato molto di liberalizzazione, in nome del liberismo sono state fatte le lenzuolate di Bersani contro le tariffe minime, e allo stesso tempo della necessità di favorire la strutturazione di queste attività, che sono troppo disperse, dove ognuno fa per sé e non crea efficienza. Il risultato è che sono cresciute le società che lavorano come intermediari, che hanno le commesse, fanno profitti e non pagano i professionisti. Prima il professionista lavorava da solo, o insieme con 3 o 4 persone, però il prodotto del suo lavoro lo teneva lui, adesso si trova molto spesso a dover lavorare per una società di intermediazione che non paga molto... succede in tantissimi settori, nelle traduzioni ci sono le società di intermediazione. Una trasmissione di Report parlava di una società informatica che riceveva le commesse da parte dell’INPS per il caricamento dei dati. Questa grossa società si avvaleva di una marea di informatici a partita IVA a 1000 euro al mese. Nell’area della pubblicità ... All’inizio le società pagavano anche bene i free lance, adesso questi sono presi per il collo, anche quando lavorano per società di pubblicità e simili. Tu lavori per una società, ma chi ha i contatti con il cliente resta il responsabile di questa. Tu entri come collaboratore, ma non hai mai la possibilità di avere il diretto contatto con il cliente e, in qualche modo, la società si appropria del tuo lavoro e lo rivende come proprio. (ACTA, Consulenti Terziario Avanzato)

Sebbene i casi citati nell’intervista, per quanto diffusi, non esauriscano certamente lo spettro delle forme d’impiego di liberi professionisti e consulenti individuali nel terziario dei servizi avanzati, appare fondata su basi anche empiriche la tesi di un progressivo superamento dell’originaria ambivalenza del lavoro autonomo, nella direzione di un sostanziale peggioramento delle condizioni di qualità del lavoro e in ultima istanza anche di remunerazione.

L'impatto della crisi

Il mondo delle professioni (regolamentate e non) non è un universo statico. Esistono profili emergenti o in espansione, professioni consolidate e relativamente stabili, altre che appaiono in parziale declino o in profonda trasformazione. Questi cambiamenti dipendono in primo luogo dal mutamento della domanda di servizi ad elevato contenuto intellettuale e di saperi esperti, rispetto alla quale i professionisti orientano le loro strategie e i loro investimenti formativi. Non meno importanti, nel determinare le possibilità di sviluppo delle carriere, sono tuttavia i fenomeni di cambiamento sul versante dell'offerta. In troppe professioni da tempo il numero degli ingressi appare largamente superiore alla capacità di assorbimento del sistema, almeno per come oggi è configurato sul piano "industriale" e regolato su quello istituzionale. La combinazione dei mutamenti della domanda e dell'offerta produce un'estrema varietà delle condizioni, sia in relazione alle opportunità di sviluppo (reddito, carriera, grado di autonomia, ecc.) sia alle formule d'impiego (lavoro alle dipendenze, consulenza, autoimprenditoria, servizio professionale, ecc.) dei professionisti. La grave crisi economica apertasi nel 2008 ha generato, nel complesso, significativi effetti di selezione e ristrutturazione nel mondo delle produzioni terziarie e dei servizi professionali, che hanno contribuito ad accelerare o mettere in moto cambiamenti e strategie di adattamento. Poiché una disamina puntuale delle trasformazioni in corso e la verifica dell'impatto percepito della crisi richiederebbe un'analisi dedicata, in questa sede ci si limiterà a restituire il barometro delle opinioni registrato nel corso delle interviste, sottolineando alcuni fenomeni più evidenti e ricorrendo ad alcuni riferimenti esemplificativi. Il lavoro professionale, sia in forma indipendente sia come attività subordinata, è trasversale ai settori economici; l'impatto della crisi nel campo delle professioni ricalca dunque gli effetti prodotti dalla recessione nei diversi rami economici. Alcuni settori, negli ultimi due/tre anni, sono entrati in una situazione di profonda crisi, in altri le criticità sono risultate più contenute. Nel complesso i presidenti di Ordini e Associazioni professionali confermano le profonde difficoltà del settore dei servizi professionali e tecnici. Difficile cogliere pienamente cosa sia accaduto in questi due o tre anni tra le piccole società e gli studi professionali di servizi di consulenza, nel settore creativo e culturale, nella formazione e nei servizi alla pubblica amministrazione. Poiché il mercato si è ristretto, professionisti, *self-employed*, piccole società, sono alle prese con difficoltà di gestione e sostenibilità, ma anche con l'incattivirsi della concorrenza. Inoltre, secondo alcuni intervistati, il valore delle consulenze e la remunerazione delle commesse, in questa fase, si è ridotto. La crisi ha colpito alcune professioni tecniche con un evidente calo di opportunità. Si pensi alla "filiera della casa", di fronte al calo delle compravendite, che si ripercuote in misura non marginale sull'attività delle agenzie immobiliari. Altrettanto critica la situazione dei professionisti del risparmio gestito. In altre parole, anche se questa

tesi richiede altre verifiche empiriche, la crisi sembra aver prodotto nel lavoro professionale e nel ciclo della consulenza l'effetto di una riconfigurazione della struttura dei compensi e delle prestazioni, che potrebbe anche ridefinire sul medio periodo standard e valore convenzionale del lavoro conoscitivo in generale. Gli intervistati appartenenti al mondo delle **professioni tradizionali** rimarcano soprattutto gli effetti aggravanti della crisi su una realtà già caratterizzata, per troppe figure (es. avvocati, architetti, medici, psicologi) da sovrannumero e precarietà. Secondo un'opinione diffusa i grandi studi professionali legati ai settori forti dell'economia milanese e internazionale avrebbero risentito limitatamente della complessiva contrazione della domanda. Tra gli architetti il crollo avrebbe riguardato soprattutto la middle class dei piccoli studi e avrebbe generato soprattutto l'effetto di rendere ancora più incerte le prospettive di quella fascia di professionisti, perlopiù giovani che opera in forma precaria all'interno degli studi professionali.

Per la professione forense si decisamente, a Milano forse un po' meno o perlomeno hanno retto molto bene come al solito gli studi grossi gli studi forti quelli strutturati che hanno potuto investire avendo margini anche per sopportare l'abbassamento dei margini di profitto che è stato comunque uno dei problemi sentito da tutti, e invece sono ovviamente molto più in difficoltà gli studi piccoli.

Ci sono almeno un 30% di architetti che operano per conto terzi negli studi con forme di lavoro subordinato nascosto, sostanzialmente mono clienti e difficilmente si riesce a fare qualcosa su questo. E' nella natura dei nostri studi che sono piccoli avere partita iva e non essere assunti, e questa struttura si è intensificata con la crisi. Quello che raccogliamo dai nuovi iscritti sono le condizioni di lavoro e di pagamento terribili senza possibilità di crescere e addirittura viene detto da un momento all'altro di non andare più al lavoro a persone che hanno già 30 anni e più. (Segretario Ordine Architetti)

Nel campo delle professioni non regolamentate che operano nei **business service** e nel settore del **terziario creativo**, la crisi non ha prodotto il solo effetto di ridurre la domanda, ma quello più strisciante di rendere i clienti più selettivi e diffidenti rispetto agli anni precedenti. La situazione varia da settore a settore, ma i più ritengono che la crisi abbia avuto un impatto significativo. La situazione appare particolarmente problematica nel campo delle professioni creative e nelle piccole società in genere. Secondo alcuni intervistati, gli ultimi due anni avrebbero visto la chiusura di molti studi professionali, la *domestication* coatta dell'attività, la fuga all'estero dei neolaureati.

Negli ultimi due anni molti studi hanno chiuso. Proprio perché non riuscivano a reggere le spese di gestione di uno studio e molti professionisti hanno deciso di lavorare da casa. Molti altri sono andati all'estero, soprattutto neolaureati. Gli studenti più spregiudicati invece di investire in Italia preferiscono farlo all'estero. (AIAP, Progettisti Comunicazione)

Il racconto della crisi non è univocamente scandito dalla perdita di opportunità e dal rischio del declassamento e della svalutazione. Le ristrutturazioni indotte dalla crisi nelle aziende hanno penalizzato alcune professioni, ma altre ritengono che proprio la necessità di mettere in atto strategie d'innovazione abbia favorito un recentrage sulle funzioni qualificate. È questa la convinzione manifestata da alcuni professionisti che operano nelle attività di marketing e nella gestione di funzioni considerate sempre più rilevanti per la competitività e l'equilibrio finanziario delle imprese (come i credit manager specializzati nella valutazione dei rischi insiti nel credito commerciale).

Questa fase si chiama marketing vendita e comunicazione ed è quella che secondo me in Italia sta aumentando come importanza perché stiamo diminuendo come paese produttore e stiamo diventando un paese che vende prodotti, anche quelli italiani magari all'estero. Quindi riteniamo che questa funzione dal punto di vista delle funzioni cioè attività di marketing di vendita e di comunicazione aumenteranno (ADICO, Marketing, Comunicazione, Vendite)

La figura del credit manager rispetto alla crisi è una figura che, usando un'espressione forte, ha tratto vantaggio da questa situazione, nel senso che all'interno delle strutture aziendali il credit manager è l'unico che ha le competenze per gestire la crisi finanziaria perché è colui che ha la responsabilità di analizzare il rischio e individuare i clienti che sono in grado di pagare e quindi valutarne la solidità economico-finanziaria. Con la stretta finanziaria a cui abbiamo assistito da parte delle banche, le aziende hanno sempre più dovuto far ricorso al cosiddetto credito commerciale, ossia al credito fornito dai fornitori e quel credito è gestito appunto dal credit manager. Quindi se il credit manager è competente ha visto aumentare notevolmente il proprio lavoro e la sua importanza all'interno della struttura. (ACMI, Credit Manager)

Anche le professioni che meglio hanno retto l'impatto della crisi sono investite e minacciate dai cambiamenti organizzativi e dalle ristrutturazione dei management aziendali. Nel marketing e nella comunicazione, secondo il presidente di un Associazione, si sarebbe intensificato il ricorso delle imprese all'outsourcing e all'accorpamento delle figure manageriali.

Finora molte aziende avevano un direttore marketing, un direttore vendite e un direttore della pubblicità, qualcuna più grande ancora anche il direttore della comunicazione. Adesso sempre più assisteremo a una concentrazione di queste managerialità perché molte aziende non si possono permettere tre dirigenti. Il direttore vendite farà anche il direttore commerciale, il direttore commerciale si occuperà anche della pubblicità. (ADICO, Marketing, Comunicazione, Vendite)

Tra le tendenze di medio periodo osservabili tra i professionisti dei servizi, la più rilevante consiste nella crescente importanza attribuita al mercato rappresentato dalle piccole imprese. Sebbene caratterizzato da profonde difficoltà d'ingresso, il frammentato mercato delle PMI costituisce la vera frontiera dei servizi professionali

ad elevato contenuto di conoscenza, come costituiscono già da tempo il mercato di massa delle professioni amministrative o fiscali, prime tra le altre i Commercialisti e i Consulenti del lavoro. E le Associazioni, di conseguenza, si attrezzano.

Magari negli anni 70 era più semplice spostare l'attenzione sulle grandi realtà industriali, parliamo di Fiat, di Olivetti, in quel periodo l'associazione era sbilanciata nel definire l'importanza dell'intervento del comunicatore nelle scelte industriali e sindacali, in questo periodo c'è questa attenzione nei confronti delle piccole e medie imprese perché costituiscono il 95-98 % del tessuto produttivo italiano per cui non possiamo ignorarlo. Quindi questa tendenza noi quanto meno in Lombardia stiamo cercando di cavalcarla, in Veneto l'hanno già cavalcata (Ferpi, Relazioni pubbliche)

Decisamente rilevante, infine, è stato l'impatto della crisi per le professioni cresciute nel contesto dei processi di finanziarizzazione dell'economia e dei mercati (**Fire Economy**, com'è definita degli Stati Uniti), che traggono dalla redistribuzione del surplus prodotto attraverso la rendita le maggiori occasioni di crescita. Si tratta di professioni basate sull'intermediazione di beni mobili e immobili, che svolgono una funzione determinante per rendere affidabili mercati rischiosi e perennemente sottoposti al rischio delle speculazioni e del moral hazard, e consentire di conseguenza il coordinamento degli attori. E' il caso della professione del promotore finanziario, che si afferma negli anni della finanziarizzazione del risparmio, con il trasferimento dai depositi bancari dapprima ai BOT e poi ai prodotti legati al mercato borsistico (fondi comuni d'investimento, fondi obbligazionari, ecc.). Questa professione paga oggi la disaffezione dei risparmiatori verso il sistema finanziario e vive quindi una situazione di contrazione delle possibilità di guadagno. Il numero dei promotori, in effetti, negli ultimi anni si è ridotto e coloro che sono rimasti hanno la necessità di consolidarsi e ricreare le condizioni di fiducia nei mercati. I referenti della loro associazione di rappresentanza, tuttavia, evidenziano anche il vantaggio competitivo rappresentato dalla personalizzazione del rapporto tra cliente e promotore finanziario.

Nell'anno 2000 c'era un boom sia di mercato sia di persone che volevano intraprendere la professione. Oggi, come c'è disaffezione degli italiani dal sistema finanziario –sia perché si sta erodendo il risparmio, sia perché le crisi di fiducia degli ultimi anni sono state forti-, non c'è grande voglia dei neo diplomati e neo laureati d'intraprendere una carriera in un mercato ristretto. C'è anche un'evoluzione degli investitori che richiede maggiore competenza a coloro che interfacciano con loro. In questo scenario il Promotore è sempre lo stesso dal punto di vista della gestione del cliente. Infatti questa non è diversa dalle altre crisi. C'è quindi da preoccuparsi della reazione emotiva del cliente, andare a cercare il contatto continuo con lui. Ma nella crisi è stato rivalutato il valore del promotore finanziario. Il ruolo della persona fisica/promotore è cresciuto in questi ultimi anni. Grazie a lui il cliente non si trova più a dovere interagire con una grande istituzione. (ANASF, Promotori finanziari)

Analoghe considerazioni sono spendibili per i gruppi professionali che lavorano nel campo dell'altra grande vittima della crisi deflagrata nel 2008, il Real Estate. Questo settore ha costituito uno dei principali driver di accumulazione nella fase espansiva che ha connotato la parte centrale del decennio passato, sebbene l'esplosione nel 2007 della crisi dei mutui *subprime* abbia successivamente rivelato impietosamente il gap esistente tra ricchezza virtuale e profitti realmente generati dagli investimenti. Si è trattato di un processo globale, che nel nostro paese non ha generato effetti drammatici né conseguenze comparabili alla crisi dei mutui esplosa nel 2007 negli USA; se appare scorretto dunque parlare di "bolla speculativa" in riferimento al mercato immobiliare italiano, anche nel nostro paese (e a Milano) le generose condizioni di finanziamento applicate dagli intermediari finanziari hanno sorretto e incentivato l'acquisto di abitazioni, sia per uso personale, sia a fini d'investimento, giungendo a finanziare normalmente fino al 90% del valore dell'operazione. Per gli agenti immobiliari si è trattato di una sorta di *âge d'or*, cui ha fatto seguito un crollo verticale, i cui effetti sono amplificati dalle più oculate scelte in materia di credito degli operatori bancari.

La crisi da noi è venuta per un fatto strutturale; è avvenuta dopo dieci anni di crescita. Prima o poi doveva arrivare. Per il nostro settore il problema della crisi si è aggravato per l'intervento delle banche che non concedono più o con molta più difficoltà i mutui per l'acquisto della casa che per la maggior parte dei cittadini avviene appunto attraverso un prestito. Ciò rende molto più difficile il nostro mercato. Peraltro la crisi in campo immobiliare non è del tutto giustificata; i numeri delle insolvenze e dei mancati pagamenti dei mutui è sì in crescita, ma parte della colpa è delle stesse banche che hanno concesso dei mutui per importi superiori al reale valore dell'immobile, fino al 110%. Abbiamo tutta una parte della nostra popolazione, che è spesso fatta da persone extracomunitarie, che non ha le risorse per l'acquisto della casa e devono accedere al credito, ma che non lo possono fare perché non hanno quel 30/35% di capitale indispensabile per l'acquisto di un immobile.

Per quanto le testimonianze raccolte tra Presidenti di Ordini e Associazioni non disegnino un quadro unitario degli effetti della crisi, il segno dei tempi, per il lavoro professionale, è riconoscibile. L'impressione, da suffragare attraverso informazioni meno estemporanee, è che nel terziario della consulenza e dei servizi professionali, nell'economia legata ai settori finanziario e immobiliare, e nei servizi sociali e di welfare, sia in corso una ristrutturazione strisciante, i cui effetti aggregati potrebbero sostanzialmente i) nella progressiva marginalizzazione di una quota significativa di lavoratori della conoscenza e professionisti di età non più giovane, i quali incontreranno prevedibili difficoltà di ricollocazione anche nell'eventualità di una prossima ripresa, quando subiranno la concorrenza delle coorti più giovani (che l'accesso di massa ai titoli universitari continua a riversare sul mercato) e disponibili a condizioni retributive e previdenziali ancora inferiori; ii) nella progressiva svalorizzazione del lavoro conoscitivo *tout court*: la crisi sembra infatti comprimere i compensi anche di coloro che restano sul mercato. Tale situazione potrebbe

rivelarsi temporanea, ma potrebbe anche preludere a una riconfigurazione complessiva del sistema dei compensi nei servizi qualificati e nel lavoro professionale.

Milano: metropoli e lavoro professionale

Ai presidenti di Associazioni e Ordini si è richiesto infine di fornire una valutazione su Milano basata sui fattori attrattivi e sui punti di forza dal punto di vista del lavoro professionale. Il rapporto tra lavoro professionale e città costituisce un tema di approfondimento d'indubbio interesse, in considerazione di molteplici aspetti. Il dato da cui partire è proprio la specializzazione dei mercati del lavoro e dal mix produttivo metropolitano, nelle attività professionali, intellettuali e tecniche. Come si è rimarcato in sede introduttiva, Milano costituisce la più significativa concentrazione terziaria a livello nazionale, ma la distribuzione spaziale delle professioni intellettuali vede in tutto il paese una evidente frattura tra aree urbane e aree extra-urbane.

Sono diversi i fattori che spiegano la concentrazione nelle aree urbane delle attività più qualificate. Nelle città, anzitutto, hanno sede grandi organizzazioni pubbliche e servizi collettivi (università, amministrazioni, grandi strutture ospedaliere, ecc.) che impiegano una rilevante quantità di lavoro professionale. Nelle grandi città si concentrano poi le attività degli studi professionali. Attività che non richiedono spazi significativi né infrastrutture dedicate; i costi sostenuti per il mantenimento di una sede nel *core* urbano sono bilanciati dai vantaggi di immagine, dalla posizione baricentrica rispetto al territorio servito, dalla prossimità agli snodi ferroviari. Analogamente a quanto rilevato dalla sterminata letteratura sui distretti marshalliani di seconda generazione, terzo fattore, anche per le attività di servizi la concentrazione spaziale genera vantaggi di agglomerazione - circolazione di conoscenza, fertilizzazione incrociata delle idee, trasferimento informativo, contenimento dei costi nella ricerca e selezione del personale, ecc. E' questo peraltro il modello della *global city* (Sassen 2000, 2008), che si caratterizza per la concentrazione delle funzioni di comando e coordinamento dell'economia globale, ma anche dei servizi specialistici che tali funzioni richiedono (think tank, consulenza, studi legali, centri finanziari, agenzie stampa, ecc.). Si potrebbe osservare che nessuna città italiana corrisponde al prototipo della *global city*. Su scala ridotta le stesse funzioni di coordinamento si possono però ritrovare a Milano, la cui forza risiede anche e soprattutto nell'essere nodo d'interscambio tra territorio e reti globali. Infine, tutti gli studi sulla nuova economia hanno posto in luce come la

produzione di conoscenza si nutra dello scambio e della condivisione di informazioni, scoperte, modelli - tra organizzazioni o tra team di ricercatori, specialisti, utilizzatori. La tensione tra “saperi aperti” e “chiusi” è considerata, in breve, intrinseca alla *economia fondata sulla conoscenza* (Foray, 2006). L’“apertura” dei saperi è normalmente posta in relazione con i network di professionisti, tecnici, ricercatori¹¹ e stressano, in sintesi, l’importanza del nesso tra risorse generate all’interno e all’esterno delle imprese. Alcuni autori hanno enfatizzato la funzione delle ICT nell’abilitare questo inedito modello d’innovazione cooperativa (Benkler, 2007); è da osservare però che i network professionali non viaggiano solo nelle reti telematiche, ma più sovente si nutrono dell’interazione sociale e dei rapporti di compresenza per quanto, com’è stato osservato, i knowledge worker sovente non abbiano piena coscienza del “*potere creativo delle interazioni*” (D’Ovidio, 2010). In breve, la metropoli funziona per i lavoratori della conoscenza come world wide fisico, basato sull’interazione anziché sugli scambi via web. Per queste stesse ragioni i professionisti, sebbene inquadrati in una cultura *global* (lavorano all’interno o sono consulenti di multinazionali, si recano per lavoro o interessi professionali all’estero, sono connessi 24 ore al giorno, leggono riviste e blog in inglese, hanno partecipato ad almeno uno stage fuori Italia) non sono sradicati dalla città ed anzi, più di altri gruppi s’identificano con il territorio, hanno interesse ad abitare una città stimolante, con un buon ambiente sociale e dotata di buone infrastrutture collettive (trasporto, sanità, istruzione).

Le opinioni su Milano raccolte tra i referenti di Ordini e Associazioni confermano nella sostanza – con qualche eccezione – l’importanza del radicamento urbano delle attività professionali. E’ da osservare che nella gran parte dei casi, concordando in ciò con recenti ricerche realizzate a Milano sull’ambiente dei creativi (D’Ovidio, 2010), i punti di forza della città sono individuati assai più sui fattori tradizionali di competitività che non su elementi soft e post-fordisti (clima aperto, tolleranza, qualità dell’offerta culturale e della vita, ecc.) indicati come strategici da una corrente di studi urbani che ha in Richard Florida uno dei precursori, ma che vanta altre autorevoli analisi (Lloyd-Clark, 2001; Lloyd, 2006). Il legame tra *knowledge based economy* e contesto urbano, in ogni caso, appare evidente agli intervistati, ed altrettanto si può dire del ruolo di Milano nell’ambito di quest’economia fatta di segni, idee, simboli, contenuti immateriali. Le Associazioni intervistate, ma il discorso è estendibile al panorama generale delle associazioni professionali, hanno quasi tutte il cervello direzionale a Milano. Qui, assai più che in altri poli urbani, il fenomeno dell’associazionismo ha trovato (già dagli anni ’60 e ’70 del secolo scorso) primo radicamento e opportunità di sviluppo. Non casualmente la maggioranza delle Associazioni ha in Lombardia una quota maggioritaria di associati, per quanto

¹¹ Taluni autori hanno posto in rilievo il ruolo cruciale delle *community* professionali (David, 2000), altri fanno riferimento alle reti *transaziendali* (Butera, 1997) o al trading informale dei “segreti aziendali” (Von Hippel), e via di seguito.

non poche abbiano diffusione nazionale e una parte realizzi significativi numeri nelle altre regioni del Nord (Piemonte, Veneto ed Emilia-Romagna costituiscono, insieme a Roma, gli altri principali bacini di riferimento). Dell'ambiente milanese si rimarcano, in positivo:

- le dotazioni strutturali e infrastrutturali (non esclusivamente legate all'informatica e alle telecomunicazioni, ma anche alla rete di trasporti e alla telematica-logistica, al commercio avanzato, all'industria della conoscenza, alla multimedialità; Milano è tra l'altro all'avanguardia nella cablatura del tessuto urbano);
- l'importanza delle sedi universitarie individuate come motore e infrastruttura strategica dell'economia della conoscenza;
- le caratteristiche del mercato del lavoro (presenza di professionalità alte di tipo dirigenziale e tecnico, grande concentrazione di competenze professionali che consentono di sviluppare economie di apprendimento basate sull'agglomerazione e la circolazione informale di pratiche, innovazioni, conoscenze);

Per certe professioni come la comunicazione è come la Silicon valley cioè un posto dove tutti parlano di comunicazione per cui germoglia una strategia. Milano è come nucleo di produzione di idee per la comunicazione e per il marketing. Ha la stessa università, molte aziende che fanno cultura oltre a vendere comunicazione e marketing. Quindi Milano ha un ruolo e io ritengo che più del 50% del business in marketing e comunicazione in Italia si faccia a Milano. (ADICO, Marketing, Comunicazione e Vendita)

- la presenza di leader professionali e free lance affermati o creativi di successo internazionale, che funzionano da pivot e incrementano il capitale simbolico della città;
- la grande concentrazione imprenditoriale, in quasi tutti i settori, ovvero un grande e variegato mercato per i business service, per le produzioni creative, per i servizi tecnici, finanziari, immobiliari e via di seguito;

Milano è la culla della consulenza di management in Italia. Il nostro lavoro è correlato al business. Dove c'è business c'è consulenza. Milano è la città della consulenza, dove hanno sede tutte le principali società di consulenza, è anche la città dove risiedono ed operano i consulenti free lance più rinomati. C'è a Milano un buon rapporto con le Università che sfornano persone pronte per la consulenza. Le riviste specializzate sono a Milano. (APCO, Consulenza Management)

- la dimensione internazionale, che consente lo sviluppo delle attività professionali anche sulle reti lunghe.

Milano rappresenta il motore dell'Italia e la porta d'ingresso al mondo internazionale. Milano è la sede migliore per sviluppare le attività, anche la nostra che è nata qui e da qui si è espansa a livello internazionale. Le possibilità che dà Milano non le dà nessun'altra città. (AIAS, Ambiente e Sicurezza)

La dimensione internazionale contiene anche il rovescio negativo della medaglia, poiché consente la comparazione tra Milano e altre città dell'economia mondiale, confronto dal quale, come afferma drasticamente una donna avvocato, Milano "sembra una città morta" e l'Italia "un paese morto". Non si tratta di un'opinione isolata: è proprio il ceto cosmopolita dei knowledge worker e dei professionisti, infatti, che individua nei ritardi strutturali e di mentalità uno dei deficit del paese. Milano in Italia eccelle, ma i luoghi del mondo dove si crea e produce cultura, idee, innovazione – questo dicono i nuovi professionisti – sono altrove. Altre opinioni di segno negativo rappresentano la città come eccessivamente congestionata, di eventi anzi tutto, da rendere molto difficile la promozione di iniziative dove fare incontrare le persone o entrare in network relazionali poco aperti.

Noi organizziamo dei corsi a Milano e Ravenna. La facilità con cui siamo riusciti a parlare con la Confcommercio di Ravenna e ad organizzare i corsi laggiù.. la facilità con cui abbiamo trovato i locali, il fatto che siamo finiti sui giornali, la possibilità di entrare in contatto con il tessuto professionale di Ravenna.. tutto ci ha fatto vedere l'esperienza ravennate come una cosa fantastica. Milano ci ha abituato alla difficoltà implicita nel mandare avanti qualsiasi iniziativa. A Milano ci possono essere tante belle occasioni, tanti spazi, ma poi si riesce a concretizzare poco o nulla. Ci sono grosse difficoltà e quasi una saturazione di offerte. (Illustratori)

Le Associazioni, infine, tendono a non tematizzare (e forse neanche a cercare, nella larga maggioranza dei casi) il rapporto con gli attori pubblici locali. La principale controparte, per tutto il mondo delle professioni, è il governo centrale, che può dare riconoscimento alle professioni non regolamentate, promuovere o abolire le liberalizzazioni, istituire nuovi Albi professionali, ecc. La cultura del *professionalismo* impedisce alle Associazioni di percepirsi come "parte sociale" del territorio e, poiché si orienta all'esclusiva tutela degli interessi di gruppo, non appare neanche interessata più di tanto a entrare nel discorso. Non pochi, tra gli intervistati, ravvisano in ogni caso un certo immobilismo delle istituzioni locali, sia nel confronto con le associazioni sia nell'affrontare i temi dello sviluppo della città e del territorio. Emerge, in definitiva, nella rappresentazione della città, un chiaro distinguo tra una valutazione positiva sul versante economico (ambiente competitivo, ricco di opportunità, ecc.) e una valutazione decisamente più incerta sui fattori attinenti alla regolazione locale e alla capacità – da parte delle istituzioni – di svolgere effettivamente un ruolo di traino e leadership rispetto ai processi economici e sociali del territorio.

Non è che manchino la capacità, le conoscenze o le risorse. Manca la sinergia fra quelli che operano in questo settore (pubblico e privato). Facendo sinergia e mettendo assieme le risorse, si riesce a fare cose eccezionali senza grandi spese, solo mettendo assieme le sinergie. Non mancano le capacità, le risorse, l'imprenditorialità. Noi italiani non siamo abituati a lavorare in modo sinergico. Lavoriamo l'uno contro l'altro armati e ognuno si guarda i propri affari. (AIAS, Ambiente e sicurezza)

Quarta parte

Identità e rappresentanza

Nella sezione conclusiva del rapporto saranno approfonditi, ricollegandosi alle problematiche proposte in sede introduttiva, due temi tra loro strettamente intrecciati e che costituiscono il focus della ricognizione sul mondo dei professionisti. Il primo tema è **l'identità sociale** dei nuovi professionisti o se si preferisce, per estensione, dei lavoratori della conoscenza, intendendo con queste espressioni la composizione sociale del lavoro emersa dalla transizione postfordista e cognitiva dell'economia. Per porre la questione in termini chiari: l'indagine svolta tra i professionisti milanesi offre argomenti a sostegno dell'ipotesi per la quale – a prescindere dagli assetti regolativi che riguardano il mondo delle professioni e che producono e moltiplicano appartenenze parziali e interessi particolari – i knowledge worker si presentano come un gruppo sociale tendenzialmente omogeneo, nel senso che sono inseriti in processi convergenti di allocazione favorevole delle risorse di reputazione sociale, status, economiche? Ancora più nettamente: si percepiscono tra loro come simili, appartenenti allo stesso gruppo sociale e con significativi interessi in comune? Il secondo tema, profondamente intrecciato al primo, insiste dunque sul problema della **rappresentanza** di lavoratori e piccoli imprenditori della conoscenza.

Una composizione multiforme e stratificata

In disaccordo con altre chiavi di lettura, che interpretano l'incremento quantitativo dei lavoratori intellettuali (*technician* e *professional*) come marcatore di un "passaggio di stato" verso un modello di società in cui i knowledge worker eserciteranno una leadership – fondata sulle competenze – sui processi economici e sociali, la lettura in filigrana dei materiali raccolti nelle due fasi della ricerca suggerisce piuttosto di soffermarsi sulle fratture che impediscono di guardare all'universo delle professioni come a un insieme omogeneo. Alla base di queste stratificazioni, infatti, è la compresenza tra la diffusione delle attività intellettuali (anche in posizioni tecniche o impiegatizie) e i contestuali processi di differenziazione, gerarchica e orizzontale, dei professionisti stessi.

In relazione al primo processo, è possibile rilevare che, se lavoratori della conoscenza si possono definire coloro che detengono competenze, *skill*, attitudini

per contribuire in modo personale allo sviluppo dei processi produttivi, si può affermare che *“tendenzialmente quasi tutti possono essere considerati lavoratori della conoscenza”* (Rullani, 2008). La mobilitazione delle facoltà mentali, affettive, comunicative del lavoro costituisce infatti il principale discrimine rispetto alla separazione tra mansioni esecutive e intellettuali che informava l’organizzazione taylorista. La categoria di lavoro della conoscenza, in questa prospettiva, è tanto più utile quanto più è utilizzata per osservare l’intero spettro delle forme di produzione e di lavoro nella loro compresenza più che per individuare uno specifico segmento iperqualificato (Chicchi-Roggero, 2010). Inoltre, è da osservare che la conoscenza immessa nel ciclo produttivo non si produce esclusivamente nelle aziende. La letteratura sull’economia della conoscenza attribuisce infatti grande importanza ai processi generativi di conoscenza *offshore*: l’apprendimento basato sul *learning by doing* (Arrow, 1962); le conoscenze generate dalle comunità professionali trasversali alle organizzazioni (David, 2002), dalle reti cooperative del web (Benkler, 2007) nonché dai consumatori medesimi, funzione a suo tempo già intuita attraverso la nozione di *prosumer* (Toffler, 1987). Quanto più tale qualità cognitiva diviene forma modale del produrre, tanto più la composizione sociale del lavoro sembra esplodere, al punto da apparire a taluni come un mosaico scomposto di posizioni socioprofessionali e gruppi di status (proiezione della *mucillagine sociale* che fa da quinta alle analisi del Censis). Per quanto tale rappresentazione rischi di enfatizzare la lettura dei fenomeni di frammentazione a discapito di quelli (pure esistenti) di ricomposizione, è possibile affermare che il nuovo regime di accumulazione non ha generato deterministicamente una "quasi classe". Al contrario, più fratture "verticali" e "orizzontali" scompongono e gerarchizzano il lavoro professionale, con l’esito di renderne poco intellegibili gli stessi elementi comuni. Quali sono queste fratture?

Anzitutto la **posizione occupata nella divisione del lavoro e in specifico lungo il ciclo produzione-trasmissione-utilizzo di conoscenza**, che costituisce un predittore affidabile delle condizioni materiali (compensi ma anche prestigio, autonomia, ecc.) dei professionisti. Le conoscenze non hanno tutte lo stesso valore e solo quelle che assicurano ritorni – al di là della loro complessità in astratto – alle organizzazioni che le utilizzano sono riconosciute e ricompensate in modo vantaggioso. Al vertice di questa scala si trovano le funzioni di *knowledge providing* e soprattutto quelle gestionali e integrative di conoscenza, che la rendono utilizzabile a scopi industriali.

In secondo luogo il **valore convenzionale delle conoscenze certificabili**: i cambiamenti del sistema formativo introdotti con l’implementazione del “processo di Bologna”, oltre ad abilitare un ulteriore (e secondo molti intervistati non sostenibile, in termini di capacità di assorbimento da parte del mercato) allargamento della base di potenziali professionisti e lavoratori della conoscenza, appaiono coerenti con le tendenze verso l’esasperata titolarizzazione del capitale

umano individuale, ovvero della sua quotazione attraverso la creazione di grandezze convenzionali di misurazione. La ricerca evidenzia tutta l'importanza attribuita da Ordini e Associazioni alla formazione, e quanto l'offerta associativa abbia successo quando sia accompagnata da certificazioni spendibili sul mercato. Mostra anche quanto i professionisti investano con risorse proprie in percorsi formativi e di aggiornamento. Non si tratta solo di deontologia e senso di responsabilità. Il possesso e l'aggiornamento periodico del valore convenzionale delle conoscenze assolve infatti la funzione di assicurare una misura astratta del sapere, nel venir meno di altre grandezze atte a misurarlo sulla base di parametri socialmente riconosciuti.

Un potente fattore differenziante risiede negli effetti prodotti dalla **regolazione del mercato del lavoro** e dalle **caratteristiche dei regimi di welfare**, che in Italia concorrono a rendere più marcata la distanza tra precari e *insider* di successo. Questa polarizzazione, aspetto su cui concordano ormai molti osservatori anche di diverso orientamento culturale, è alimentata infatti dal differente grado di protezione *nel* e *dal* mercato associato alla posizione professionale (tra gli altri Schizzerotto, 2002; Barbieri-Scherer, 2005). Bassi o nulli costi di terminazione dei rapporti di lavoro, assenza di ammortizzatori sociali nel periodo di disoccupazione, scarsissimo rendimento dei versamenti previdenziali, consegnano ampie schiere di lavoro skilled, tra cui molti professionisti, a lunghe fasi di precarietà che per molti di essi può assumere carattere cronico. Sul versante opposto, professionisti di successo e soprattutto quadri e manager aziendali possono sommare i vantaggi derivanti dagli alti redditi con quelli assicurabili dalle elevate protezioni sul mercato e dalle prestazioni integrative alle quali hanno maggiori possibilità di accesso. Tra i fattori regolativi stratificanti è da includere anche il **grado di protezione delle professioni**. La laurea in giurisprudenza, architettura o medicina non garantisce più l'accesso a posizioni contraddistinte insieme da buoni redditi, reputazione sociale, elevata autonomia. Lo zoccolo duro dei professionisti del campo regolamentato, tuttavia, trae dalle protezioni istituzionalizzate e - per alcuni - dalla scarsa liberalizzazione sufficienti garanzie che, nei casi limite, consentono di gestire la posizione acquisita come un bene quasi privato, trasmissibile per via ereditaria. Sul versante opposto, i professionisti indipendenti che operano in attività non regolamentate appaiono decisamente più esposti alle incertezze del mercato e alla concorrenza dei new comers. I processi regolativi e l'asimmetria di quelli redistributivi di risorse pubbliche (materiali e immateriali) producono dunque l'effetto di rendere tra loro poco confrontabili le condizioni di professionisti interni alle imprese, liberi professionisti, imprenditori dei servizi, free lance/lavoratori autonomi e precari. L'indagine tra i professionisti conferma, qualora ve ne fosse bisogno, che la situazione di disagio (intesa anzitutto come percezione di adeguatezza e congruità del reddito percepito) appare più concentrata tra professionisti con condizioni lavorativa "atipica", collaboratori, dipendenti a tempo

determinato e partite iva a monocommittenza. Il dato conferma quanto ormai una consolidata linea di studi e ricerche evidenzia da tempo (IRES CGIL; 2006 e 2010). Più in generale, la condizione di lavoratore autonomo della conoscenza inizia ad essere vissuta come situazione penalizzante.

Un'indagine realizzata dalla società OD&M Consulting (2007, cit. in Banfi, 2008) in diverse città italiane ha inteso comparare le retribuzioni lorde annue tra personale alle dipendenze e lavoratori autonomi con le medesime qualifiche professionali. I risultati della comparazione da un lato evidenziano che vi sono professionalità per le quali vi sono maggiori opportunità retributive fuori- ad es. web designer, software tester, alcuni tipi di ingegnere, *project engineer*, analisti programmatori, responsabile qualità – che all'interno delle imprese, con differenze comprese tra le poche centinaia e i 6.000 Euro annuali. Nella maggioranza dei casi, a parità di job, avviene però il contrario: addetti marketing, art director, project manager, responsabile commerciale o della comunicazione o del marketing, responsabili di cantiere, ricercatori, responsabili dei sistemi informativi, analisti di strategie che lavorano all'interno di aziende hanno una retribuzione annuale superiore di diverse migliaia di euro ai loro colleghi autonomi, con differenze che in più di un caso superano i 10.000. La stessa indagine evidenziava che la fluttuazione delle retribuzioni del lavoro autonomo è molto più elevata di quella del lavoro salariato. D'altro canto, i consulenti con partita iva hanno sempre rimarcato che l'equivalenza tra compensi lordi tra dipendenti e autonomi non considera due voci importanti: 1) il costo del lavoro e della previdenza a carico degli autonomi che per esempio in azienda o nei contratti a progetto è ripartita tra lavoratore e impresa; 2) l'ammortamento dei costi fissi (capitale fisso o di produzione), descrivibili come tempo speso nel trovare nuovi clienti, a sistemare la contabilità, a presentare se stessi in pubblico e nelle relazioni sociali e di networking (relazioni pubbliche), e infine nella formazione e aggiornamento (Banfi, 2008).

Un ultimo fattore di differenziazione, non tanto dei redditi quanto degli habitus e degli orientamenti culturali, ma anche delle preferenze in materia di regolazione, è dato dal campo organizzativo in cui sono inseriti, ovvero dal **settore in cui lavorano**. Le professioni del welfare, ma il discorso potrebbe essere più in generale riferito anche alle professioni legate alla cultura, all'educazione e all'informazione, derivano il loro status dall'esistenza di un forte e riconosciuto settore pubblico dell'economia. E' questo il nucleo fondante della *seconda classe media* (Berger, 1986) o se si vuole di quella che recentemente è stata definita *comunità di cura* (Bonomi, 2010). Tra le professioni terziarie legate al settore privato, ma anche le cosiddette professioni creative, prevale una relativa fiducia nei meccanismi regolativi del mercato, per quanto la crisi abbia minato l'affidabilità dell'ambiente e fatto emergere atteggiamenti più orientati alla richiesta di nuove tutele pubbliche. Esistono poi le professioni dei settori sviluppatasi parallelamente ai processi di

finanziarizzazione del risparmio e della vita quotidiana, diffuse particolarmente nei settori finanziari, assicurativi, dell'intermediazione ma anche nel real estate. In questo campo prevalgono interessi e claims più in fase con le dinamiche del "turbocapitalismo" entrato in crisi a partire dal biennio 2007-2008, dapprima con la crisi dei mutui subprime e poi con il tracollo finanziario dell'autunno 2008.

Per chiudere il cerchio della riflessione, nell'economia basata sulla conoscenza sembrano acquisire rilevanza i fattori che concorrono a dividere interessi e autorappresentazione del lavoro professionale. Differenze di reddito, di status, d'interessi di gruppo sono sempre esistite tra i professionisti, anche in precedenti epoche: le differenze e le gerarchie sono immanenti all'economia di mercato. La diffusione a livello di massa della condizione di lavoratore intellettuale sembra però ampliarne la rilevanza, generando in prospettiva nuove disuguaglianze strutturate e inedite linee di frammentazione degli interessi. Sembra in altre parole profilarsi, nel campo delle professioni intellettuali, un duplice movimento di parcellizzazione degli interessi di gruppo e di condivisione di una comune percezione di declassamento.

Il primo movimento, di *parcellizzazione* degli interessi, moltiplica e articola internamente il mondo del lavoro professionale, che lungi dal configurarsi per una convergenza di posizioni sembra piuttosto caratterizzarsi per una concatenazione di posizioni disposte gerarchicamente (per reddito e status) e orizzontalmente (sul piano dei valori). Quest'articolazione, che si basa sulla nuova divisione su basi cognitive del lavoro, appare amplificata dagli assetti regolativi vigenti, sia in materia di protezione e liberalizzazione dei mercati professionali, sia per quanto attiene più in generale il sistema di welfare.

Il secondo movimento, la comune percezione di declassamento e perdita di status, coinvolge sia i professionisti nel campo delle professioni regolamentate sia i nuovi professionisti, ma produce reazioni e adattamenti di segno differente. Da una parte infatti accentua spinte corporative e moltiplica i *progetti professionali*, dall'altra si traduce in malessere e diffusa percezione di *esuberanza* rispetto agli assetti produttivi – e scarso interesse nei confronti delle strategie volte ad ottenere riconoscimento pubblico su basi professionali.

La tutela degli interessi: oltre il *professionalismo*?

Come si rappresenta e si tutela di fronte al mercato e al potere pubblico questa molteplice composizione di professionisti autonomi e dipendenti, imprenditori e precari della conoscenza? Tradizionalmente, e con queste riflessioni ci si ricollega all'inquadramento fornito in sede introduttiva, il mondo delle professioni "ordinate" ha tutelato le proprie prerogative attraverso il *professionalismo* – termine utilizzato qui in senso "neutro", privato cioè delle connotazioni negative proposte dalla sociologia negli anni '70 – ovvero mediante l'autocontrollo, sottratto

insieme alla regolazione burocratica e a quella del mercato, delle prestazioni professionali e la gestione della base cognitiva di riferimento. Il fenomeno dell'associazionismo professionale nel campo delle professioni non regolamentate, lungi dal proporre un oltrepassamento del *professionalismo*, ha rappresentato un ampliamento della base di coloro che perseguono l'obiettivo di pervenire ad almeno parziali forme di autoregolamentazione, sebbene queste non siano più ricercate nel monopolio delle posizioni e non prevedano una limitazione della concorrenza.

La tesi che s'intende avvalorare è che il *professionalismo* rimanga tuttora forma di tutela e principio regolativo di riferimento per larga parte del mondo professionale – ordinato e non – ma che esso sia investito da processi che ne hanno eroso la base di consenso presso ampi strati di lavoro professionale e che sempre meno appare in grado di fornire adeguate risposte alla domanda di rappresentanza emergente da vasti strati di lavoratori della conoscenza. Da una parte, infatti, la prospettiva della professionalizzazione si combina con la richiesta di assicurazioni sul versante del welfare, dall'altra (tra i nuovi professionisti, ma anche da una parte di quelli "ordinati") si richiedono combinazioni più efficaci tra schemi valorizzanti la dimensione professionale e principi regolativi di mercato. Le organizzazioni professionali sono pertanto sfidate ad andare oltre sé stesse, incorporando logiche categoriali non corporative e colmando il divario che sembra separarle soprattutto dalle generazioni giovani.

Chi rappresenta i professionisti?

E' anzitutto opportuno sgombrare il campo da un possibile equivoco. Gli Ordini Professionali, ma anche le Associazioni delle professioni non regolamentate, non hanno tra i loro scopi la *rappresentanza degli interessi* dei professionisti sul mercato, se questa è intesa come azione organizzata volta a massimizzare i benefici delle politiche redistributive, di welfare, di regolazione. Non sono, in altre parole, una Parte Sociale nel senso in cui lo sono organizzazioni sindacali, datoriali, ecc. Per quanto riguarda in specifico l'attività degli Ordini, il codice civile individua la loro funzione istituzionale nella "tenuta" degli Albi e nella formulazione dei requisiti deontologici ed etici della professione, poiché tali organismi non hanno natura esclusivamente privatistica e ad essi sono delegate funzioni d'interesse generale. In sé, dunque, la difesa degli interessi di gruppo sul mercato sarebbe in aperta contraddizione con il ruolo pubblico che il conferimento di autorità da parte dello Stato attribuisce loro e che fornisce la base di legittimazione delle protezioni cui hanno diritto. Più che assumere un ruolo attivo nelle questioni d'interesse sociale, economico o politico più generale, ovvero nella formazione delle policy, gli Ordini (e le Associazioni professionali che puntano ad un riconoscimento si collocano all'interno di questo schema) sono nati – e dovrebbero servire - per tutelare i cittadini e i clienti, non i professionisti.

Per quanto attiene al mondo delle Associazioni professionali, è da osservare che esso appare in molti casi strutturalmente debole e non sempre rappresentativo della base professionale, dedito principalmente ad attività formative e di lobbyng, ma estraneo alle culture della rappresentanza sindacale e/o legate al tema del welfare (pensioni, assicurazioni/mutualismo, ecc.), che invece emergono dai professionisti. Le Associazioni s'ispirano perlopiù (in modo più o meno esplicito) al modello di regolazione anglosassone delle professioni, proponendosi come organismi basati sull'adesione volontaria e autoregolamentati, sebbene richiedano nella maggioranza dei casi un riconoscimento pubblico volto a rafforzare le loro posizioni sul mercato – e quindi creando, su basi convenzionali e cognitive anziché legali, vantaggi differenziali fondati sulle garanzie di qualità certificata delle prestazioni. Le missioni esplicite o implicite delle Associazioni coinvolte nella ricerca, come esposto in altra parte del rapporto, non sono tuttavia rinchiudibile nel modello più diffuso e condiviso nel mondo delle nuove professioni organizzate su basi associative, e che perlopiù si sostanzia nell'obiettivo di un riconoscimento istituzionale (creazione di Albo) senza tuttavia che ciò si traduca in una istituzionalizzazione nel sistema Ordinistico. Si discostano da questo profilo:

- Le Associazioni che puntano ad una regolamentazione esplicita e alla formazione di un Ordine professionale. E' questo ad esempio il caso dell'AIFI, Associazione che raggruppa i Fisioterapisti professionali, ma non sono mancate in questi anni proposte di legge per l'istituzioni di nuovi Ordini professionali (es. traduttori e interpreti, doppiatori cinematografici, stenoptisti, ecc.).

Noi vogliamo l'Ordine. Anche se a livello europeo dicono che prima o poi gli Ordini verranno eliminati, io dico che oggi voglio l'Ordine. Poi, se domani decidete di eliminarli, li eliminate tutti. Ma tutti. Perché non è possibile che esista l'Ordine dei medici, l'Ordine degli architetti, l'Ordine degli ingegneri, e noi no. Allora, prima ci mettete in pari con gli altri, poiché siamo professionisti, siamo persone intellettuali e quindi al pari degli altri. (AIFI, Fisioterapisti)

- Le associazioni che si connotano – pure senza trascurare l'ipotesi di un riconoscimento – prevalentemente come club in cui si realizzano scambi informativi e formativi, basate sulla partecipazione e sulla condivisione. Nel corso dell'indagine gli esempi rientranti in questo tipo sono risultati rari, per quanto tutte o quasi assolvano anche ad una funzione di networking, ma è da sottolineare la crescente diffusione delle associazioni che si connotano più come community che come gruppi di pressione.

Gli associati sono quasi un club di amici di vecchia data che stanno svolgendo un percorso assieme, ma comunque facciamo incontri periodici con scambi di opinioni sull'andamento

del mercato. Più che altro l'associazione su occupa di network, scambio di idee. (ACPI, Consulenti pubblicitari)

- Le Associazioni esplicitamente create su basi sindacali. Nel caso specifico si fa riferimento alla più volte citata ACTA, nata sul modello della Free-lancers Union di New York, con base trasversale e decisamente distante rispetto al modello dell'associazionismo professionale, che si propone come rete di difesa del *lavoro autonomo di seconda generazione* con tre obiettivi di fondo: il riconoscimento della peculiarità di questo tipo di lavoro; la questione fiscale; la questione del welfare e della protezione dai rischi del mercato.¹²

L'obiettivo è proprio quello di tipo sindacale, dare una rappresentanza per farci sentire sia a livello nazionale, sia a livello locale. (...) Nel '95 i contributi Inps erano al 10%, che poi è diventato il 12-13%, e oggi è il 27%. E ancora, parlando di pressione fiscale, c'è l'IRAP che tanti continuano ancora a pagare.(...) Si dovrebbero avere due modelli, il modello in cui paghi tanto e hai uno Stato Sociale, oppure il modello in cui paghi poco e non hai lo Stato Sociale. Noi paghiamo tanto per non avere lo Stato Sociale. Però, visto che comunque sarà molto difficile ridurre la pressione fiscale e previdenziale, almeno aumentateci il welfare. (ACTA, Consulenti Terziario Avanzato).

Con l'eccezione di ACTA, è da osservare che in tutti i casi le organizzazioni dei professionisti non identificano le loro funzioni nella tutela sindacale degli interessi degli iscritti e delle categorie professionali che rappresentano. Ciononostante, qualche Associazione appare cosciente dell'importanza di agire anche in questo campo. E' il caso dell'Associazione degli Illustratori o dell'AIAP (Design), che svolge varie attività di lobbying, che includono il monitoraggio e il controllo dei bandi pubblici che riguardano il settore. L'AIAP (Fisioterapisti) assicura un servizio legale agli iscritti in caso di controversia con i clienti.

¹² Dal punto di vista previdenziale ci troviamo di fronte all'assurdo per cui un professionista con cassa previdenziale autonoma si limita a versare il 12%, un artigiano versa il 19%, un commerciante il 21%, mentre le Partite Iva della Gestione separata versano il 26,72% (calcolato su una base imponibile più elevata, cioè il reddito complessivo, senza la scomposizione 2/3 al datore di lavoro ed 1/3 al prestatore d'opera, consentita ai dipendenti). Ed è per questo che ACTA pone con forza il tema del Welfare universalistico, basato sulla cittadinanza e non sulla condizione lavorativa, ed è interessata al tema della separazione tra previdenza ed assistenza, unico modo per stanare i privilegi dell'assistenzialismo e per portare equilibrio nella gestione delle pensioni. [...] Welfare universalistico, separazione tra previdenza ed assistenza, nuova fiscalità, crediti di imposta per l'automutuo-aiuto, associazionismo volontario, certificazione pubblica delle competenze, sono alcuni dei temi sui quali ACTA sta costruendo una piattaforma politica. (ACTA, Manifesto dei lavoratori autonomi di seconda generazione)

D'altra parte sarebbe problematico, per le organizzazioni dei professionisti, individuare un terreno comune nel quale esercitare la propria attività di tutela. Gli Ordini (e in diversa misura anche le Associazioni) associano interessi non sovrapponibili: titolari di studi professionali, lavoratori autonomi di "seconda generazione", praticanti, precari, parasubordinati, manager, quadri o semplici dipendenti di grandi e piccole organizzazioni e infine imprenditori dell'economia dei servizi. Figure che condividono una comune piattaforma cognitiva e codici deontologici, ma che sul mercato hanno interessi (sempre più) divergenti.

Tra professionalismo e rappresentanza di categoria

Le differenze di prestigio e di successo personale fanno parte dell'economia di mercato, che premia in misura selettiva le carriere dei singoli. Pure nel differente esito delle carriere, l'appartenenza ad una professione riconosciuta fino a non molto tempo addietro era in grado di assicurare, a fronte del faticoso iter formativo o comunque delle credenziali avanzate per accedervi, una buona probabilità di convertire investimenti educativi in capitale economico, reputazione sociale, altre gratificazioni materiali e immateriali. L'identificazione nella professione – che rimane elevata poiché fornisce identità, motivazioni e stimoli per l'autorealizzazione – a fronte del parziale venire meno delle garanzie d'inserimento vantaggioso sul mercato, oggi appare tuttavia un collante sempre più debole. Ci s'identifica nella professione per quanto attiene ai suoi contenuti cognitivi, ma sempre meno si ritiene di appartenere ad un corpo professionale portatore di interessi comuni. La parziale crisi di questi meccanismi di appartenenza (che riguarda una parte dei professionisti) non implica automaticamente che il mondo dei professionisti sia alla ricerca di rappresentanze alternative. Ancora meno, che il lavoro professionale (liberi professionisti, professionisti imprenditori, professionisti alle dipendenze di organizzazioni) richieda di essere rappresentato unitariamente sotto il profilo degli interessi. Come abbiamo già rilevato, inoltre, le tendenze alla disaffiliazione o alla defezione emotiva dalle appartenenze di gruppo, convivono con altrettanto evidenti spinte corporative di ri-professionalizzazione. L'esigenza di essere rappresentati sul versante degli interessi sul mercato, peraltro, è perseguita da molti professionisti dipendenti attraverso l'adesione alle organizzazioni dei lavoratori o dei manager, così come una parte (piccola) dei professionisti imprenditori si rivolge alle tradizionali organizzazioni datoriali (del commercio, dell'artigianato, dell'industria).

Non si tratta però di fenomeni che si producono su scala allargata. Nonostante i tentativi attuati dalle associazioni imprenditoriali per intercettare la domanda di servizi e rappresentanza di professionisti, lavoratori autonomi della conoscenza e micro imprese del terziario avanzato, i tassi di associazionismo restano ridotti. Senza addentrarsi in questa sede nel dibattito sulla "crisi della rappresentanza", si

può affermare che a monte di tale situazione vi siano molteplici fattori, tra cui vale la pena citare i) l'obsolescenza del modello di rappresentanza fondato su settori produttivi rigidamente demarcati e inadeguati a descrivere il contenuto del lavoro "postfordista"; ii) la contestuale inattualità dei processi culturali che strutturavano le identità nel fordismo - la costituzione dei soggetti collettivi è da sempre legata al "potere delle parole", ma quello delle associazioni tradizionali appare spesso ai lavoratori della conoscenza e creativi un linguaggio burocratico, con il quale è difficile identificarsi; iii) il fatto che, anche quando dirigono piccole attività economiche, i piccoli imprenditori della conoscenza pensano a sé stessi come a dei professionisti. La scarsa pratica con i processi d'intermediazione di risorse politiche attraverso la rappresentanza degli interessi non esclude che nel campo del knowledge working si possano dare processi di strutturazione e forme inedite di *rappresentanza*. Il mondo dei lavoratori della conoscenza non è affatto un universo inerte. Sono nate, come si è visto, organizzazioni di matrice "sindacale". Tra i fenomeni emergenti vi sono aggregazioni ibride come le *community*, un po' aggregazioni per produrre *beni comuni di club*, un po' network che favoriscono progetti economici. Un ulteriore tipo di aggregazione è rappresentato da quelle che l'economista Peter Haas definisce "comunità epistemiche" (Haas), costruite intorno a idee-forza, visioni del mondo, stili di vita e modelli produttivi. Network professionali, cerchie di riconoscimento, comunità del sentire costituiscono importanti riferimenti per molti lavoratori della conoscenza, ma non si traducono in organizzazione degli interessi. Il rapporto con il mercato e la fluidità dei legami con le organizzazioni di una parte di essi (e particolarmente dei nuovi professionisti) li espone al rischio permanente dell'isolamento, a una solitudine che sembra tonalità emotiva dominante nella narrazione delle nuove forme di lavoro professionale. Sebbene i nuovi professionisti non appaiano alla spasmodica ricerca di portavoce, la loro esclusione dalle istituzioni rappresentative può tradursi in marginalità rispetto all'allocatione delle risorse pubbliche - economiche, politiche, regolative, ecc. L'accesso ai residui trasferimenti di politica industriale ma anche ad altri beni (credito, formazione, informazioni) continua a essere in buona parte intermediato dai soggetti in grado di organizzare interessi su larga scala.

Oltre il professionalismo

Le organizzazioni dei professionisti, in definitiva, non si sono mai occupate dei pratici problemi di tutela *nel* mercato delle professioni, perché la tutela *del* mercato era sufficiente a creare le condizioni per l'accesso a posizioni ben remunerate e di prestigio. Del resto (politiche industriali, welfare, servizi collettivi) se ne occupavano lo Stato e le associazioni di rappresentanza del lavoro e delle imprese. La sfida della società della conoscenza, si è detto, modifica cornice e scena. L'aspirazione al fare professione appare parzialmente bloccata dai vincoli corporativi, laddove l'efficacia regolativa dei patti tra grandi organizzazioni degli interessi in grado di coalizzare

molteplici frazioni del mondo del lavoro e dell'impresa appare ormai depotenziata e disconosciuta. Il modello sociale italiano, nella seconda metà del secolo scorso, era caratterizzato proprio dalla rilevanza assunta, come metodo di policy making, dai grandi patti sociali neocorporativi. Le Associazioni degli interessi economici (o almeno di una loro parte) in grado di esercitare una sorta di oligopolio sulla rappresentanza hanno ricoperto a lungo un ruolo cruciale nell'assicurare una combinazione tra obiettivi di efficienza economica e coesione sociale. Tale schema si basava sulla capacità di rappresentare in modo inclusivo ampie e differenziate frazioni del lavoro e del mondo imprenditoriale (Regini, 2007).

A partire dagli anni '80 del secolo scorso i consolidati schemi regolativi sono stati sfidati da forze che ne hanno eroso le basi di legittimazione e funzionamento. Tra i fenomeni più rilevanti, come si è detto, è la sfida della professionalizzazione diffusa che ha accompagnato l'accidentato affermarsi di un'economia postfordista. La cifra di questo cambiamento, come si è sostenuto, non consiste in una professionalizzazione di massa (tutti professionisti) o nell'accesso generalizzato ad una middle class di professional socialmente integrata ed economicamente garantita. Né d'altra parte si sostanzia nel suo contrario, in una deprofessionalizzazione di tutti o in un deragliamento del ceto medio, circostanza che non trova ad oggi adeguata evidenza empirica (Bagnasco, 2007, Prandstraller, 2010). Piuttosto, sembrano moltiplicarsi posizioni di classe, di ceto e gruppi di status: un modello di integrazione differenziale, dunque, che trova nella moltiplicazione dei modi di essere sul mercato e nell'inflazione certificatoria del capitale umano alcuni ulteriori indicatori. L'esplosione dei profili disciplinari e la sempre più problematica ricodifica dei saperi esperti all'interno di campi conoscitivi ragionevolmente delimitati, testimonia le crescenti difficoltà di pervenire a un'efficace regolazione delle professioni, laddove la frammentazione dei grandi aggregati sociali del passato mina alla radice le "basi sociali della regolazione" (Bagnasco, 2010). Paradossalmente, proprio l'economia fondata sulla conoscenza mina alla radice l'ordinazione delle professioni e delle conoscenze, a favore di una progressiva astratizzazione del lavoro intellettuale sans phrase. Problematico è comprendere le richieste dei nuovi professionisti in materia d'interessi economici o di welfare. A parte le citate eccezioni, presidenti di Associazioni e di Ordini non ne parlano. All'interno del lavoro intellettuale prendono forma interessi assai poco ricomponibili:

- i membri affermati di larga parte delle professioni ordinate, i quali propendono perlopiù verso una sostanziale riproduzione – secondo i casi temperata da aperture riformatrici nel senso di una maggiore concorrenza – del sistema ordinistico, perlopiù contestato proprio perché incapace di selezionare gli accessi e accusato quindi di inflazionare il valore della professione;

- i professionisti affermati delle professioni non ordinate che – quando non esplicitamente orientati a “farsi ordine” – tendono a produrre modelli associativi e di rappresentanza basati sul riconoscimento di fatto delle prerogative professionali
- i giovani professionisti, tra i quali sfumano i confini che separano professioni ordinate e non ordinate, in una condizione che combina sottoccupazione, intermittenza, assottigliamento di opportunità, percezione di blocco e che sembrano avanzare aspettative sia in direzione di una liberalizzazione meritocratica delle professioni sia di timida rivendicazione di interventi regolativi in materia di diritti sociali;
- la variegata area del lavoro autonomo di consulenza, che rivendica maggiori diritti non solo su basi professionali, ma anche su quella di lavoratori;
- un ceto imprenditoriale terziario di professionisti che identifica le sue prospettive con quelle del mondo della piccola impresa, con il quale condivide i *claims* in materia di deficit di competitività del sistema;
- un ceto di tecnici superiori e di professionisti interni alle aziende, le cui rivendicazioni rimandano alla richiesta di maggiore valorizzazione del loro ruolo nelle imprese, nella prospettiva di un “nuovo patto tra organizzazioni e *workplace within*” (Butera, 2007);
- infine, larga parte delle professioni sociali e sanitarie, che condividono – analogamente a quanto rilevabile nel campo delle professioni educative e culturali, poco indagato in questa ricerca – il forte orientamento agli investimenti pubblici.

Le fibrillazioni che attraversano i campi sempre meno delimitabili del lavoro professionale sono in realtà le tensioni immanenti alla transizione ad un’economia di tipo nuovo e che per questo richiede modelli regolativi non mutuabili dal passato. In questo quadro il *professionalismo* rischia di rivelarsi una soluzione inefficace, che presuppone la possibilità di strutturare in modo condiviso percorsi e saperi professionali, disposti secondo un ordinamento castale e caratterizzati da elevata microconflittualità. E’ quella che è stata definita dal Censis “voglia di ceto”: “il *rinserramento identitario nel ceto diventa l’elemento di distinzione, in una società che ha visto progressivamente affievolire la spinta alla mobilità verticale, vero motore del cambiamento sociale*” (Censis, 2008). E’ evidente che i cambiamenti delle imprese e dei mercati rendono inattuale l’identificazione esclusiva delle professioni con lo specifico segmento delle professioni ordinistiche dell’articolo 2229 CC, ma d’altra parte anche sul tentativo di istituzionalizzare tutto il lavoro professionale all’interno di associazioni riconosciute per legge è lecito avanzare dubbi di opportunità ed efficacia. Ci si chiede, in altre parole, se la pure necessaria riforma degli Ordini professionali, le richieste di liberalizzazione e infine l’implementazione del sistema duale Ordine/Associazioni proposto dal CNEL, siano sufficienti a dare risposte esauritive ai problemi regolativi posti dalla nuova composizione del lavoro professionale. Che sono *anche* problemi di accesso alle

risorse per competere e alle risorse per proteggersi dagli effetti del mercato. Politiche per lo sviluppo economico e strumenti di welfare. I referenti degli Ordini professionali e delle Associazioni contattati con la ricerca rimangono arroccati all'interno del modello del *professionalismo*: intercettano e in qualche caso amplificano la "voglia di ceto", ma sembrano poco interessati a sviluppare la riflessione sugli altri orientamenti che emergono dalla base professionale. Da una parte infatti, presso gli strati emergenti e quelli meno tutelati dal sistema di welfare, si domandano protezioni che non vengono più ricercate solo in senso professionale (come monopolio professionale sul mercato) quanto in senso più ampio, come protezioni nel mercato – contrattazione, riduzione delle asimmetrie di potere nei confronti delle organizzazioni, ecc. – e nel welfare. Come si è detto è soprattutto la posizione professionale a influenzare significativamente la domanda di politiche: è dal campo del lavoro autonomo a committenza ristretta e dei professionisti parasubordinati (spesso di professioni regolamentate) che si leva la richiesta di essere protetti non solo in quanto lavoratori intellettuali, ma in quanto lavoratori tout court.

Noi parliamo spesso del problema del non riconoscimento del lavoro intellettuale, ma il lavoro intellettuale è uguale a tutti gli altri. (ACTA, Consulenti Terziario Avanzato).

Questo tipo di *claims* interroga livelli dell'azione regolativa che esulano dalla missione delle istituzioni camerali. D'altra parte il *professionalismo* appare insufficiente a fornire adeguate risposte anche a un altro profilo di domanda politica: quello proveniente dai *professionisti imprenditori*, che raramente trovano nell'offerta associativa delle organizzazioni dell'industria, del commercio e dell'artigianato un riferimento adeguato, ma i cui *claims* tendono a sovrapporsi con quello dell'impresa *sans phrase*. Nel corso di questo rapporto abbiamo indugiato spesso sulla perdita di senso e identità del lavoro professionale, sul suo declassamento e sulle difficoltà vissute dai nuovi professionisti. Ma il panorama del mondo professionale milanese ci restituisce un repertorio variegato, dinamico e intraprendente di professionisti imprenditori che non esauriscono le loro energie nell'azione di *lobbying* per l'ottenimento del riconoscimento dello status di professione intellettuale. Molte di più ne spendono per innovare il loro prodotto, tenere aggiornato il loro capitale umano, sviluppare le reti della conoscenza e quelle del mercato, anche sul piano internazionale. E su questi temi il rapporto con la CCIAA di Milano potrebbe costituire una risorsa preziosa. Su questo piano ci limitiamo almeno a segnalare tre tematiche emerse con forza.

- a) Il primo punto è una sostanziale assenza di reti dotate di continuità tra mondo delle professioni e CCIAA. Vengono fatti accenni a singoli progetti, a volte in partnership con aziende speciali afferenti al mondo camerale: ma dal punto di vista di relazioni istituzionali continuative CCIAA e professioni sono vengono descritti come due mondi non comunicanti. In realtà, a ben vedere, si tratta di

un problema che va ben oltre il caso di un'autonomia funzionale come Camera di Commercio: ciò che emerge è l'assenza di un tessuto di relazioni e scambi tra professioni e l'insieme delle istituzioni della *governance* metropolitana: le reti si limitano unicamente a logiche di mercato nella misura in cui le istituzioni costituiscono committenti per i mondi professionali.

- b) Nei confronti delle istituzioni metropolitane milanesi una richiesta di fondo del mondo delle professioni, sia ordinate che non regolamentate, riguarda il tema della visibilità: è il caso ad esempio di una associazione di rappresentanza dei servizi di sicurezza.

“Ci piacerebbero due cose uno a poter fare degli eventi insieme per dibattere un po' le analisi che loro fanno su gli andamenti di mercato ecc. E poi anche per il rapporto di attività all'estero perché la camera di commercio fa molte cose all'estero che servono o servirebbero anche noi. Forse è colpa nostra ma non riusciamo a seguire molto quello che ci arriva. A noi piacerebbe per esempio poter veicolare in maniera organica le informazioni su quei paesi in cui la camera di commercio è presente ai nostri associati. Per esempio se l' Ucraina ha bisogno di occhiali e noi lo sapessimo potremmo veicolare fra i nostri associati produttori di occhiali questa richiesta. (ADICO, Marketing, Comunicazione e Vendita).

Verso CCIAA in questo senso una richiesta diretta che emerge riguarda il tema della possibile attività di mediazione/connessione tra mondi professionali e sistema delle imprese attraverso la mediazione del sistema delle rappresentanze;

- c) Infine una terza segnalazione importante ci pare sia la richiesta verso il sistema dei servizi camerali riguardante il campo dell'internazionalizzazione dei servizi terziari e delle professioni. Oggi il mercato del terziario milanese è un mercato sempre più aperto e quindi una attività di supporto all'internazionalizzazione anche per le professioni diventa un tema che sempre più interessa e viene sollevato dalle associazioni professionali.

La camera di commercio di Milano ha la via delle indie, ha tutto il collegamento con questa associazione che opera in tutta Europa e in tutto il bacino del mediterraneo. Allora noi.. oggi.. opera anche nei pesi dell'est. Oggi l'Europa finanzia prevalentemente i paesi dell'est e i paesi del mediterraneo per quanto riguarda la sicurezza, salute e ambiente. L'Europa ha preso in pochi anni la leadership mondiale in tema di sicurezza. Però Milano non fa questo, pur avendo alle spalle le più grosse associazioni che si occupano stabilmente di questo. Fare sicurezza e salute oggi, vuol dire fare affari. Se noi portiamo la cultura della sicurezza e salute assieme al business, allora ci presentiamo in maniera totalmente differente rispetto agli americani. (AIAS, Ambiente e Sicurezza)

Tra i professionisti, insomma, si ritrovano imprenditori, lavoratori autonomi o titolari di studi professionali, ma anche manager, tecnici e sempre più lavoratori parasubordinati o a termine. Il problema della loro “rappresentanza” nelle istituzioni economiche, dunque, non è affrontabile riduttivamente come occupazione di caselle scoperte. A prescindere dal fatto che molti professionisti (in quanto imprenditori o lavoratori dipendenti) sono “rappresentati”, nei loro interessi economici, dalle organizzazioni delle imprese e da quelle sindacali, società ed economia non vanno immaginate come superfici da “occupare” attraverso rappresentanze che ordinatamente si dividono “la torta”.

“Comunque noi continuiamo a essere ignorati, quando vengono definiti progetti di legge, quando a livello locale si interviene, quando ci sono i famosi tavoli, anche quello camerale, dove sono presenti tutti, costruttori, spesso le casalinghe, e noi non ci siamo. Nei tavoli della Provincia c’è una rappresentanza dei panettieri, di tantissime altre categorie, ma manca la rappresentanza del lavoro professionale autonomo. Pensare che in Provincia di Milano siano più importanti i panettieri dei professionisti autonomi, questo senza voler togliere nulla ai panettieri, ti dimostra che siamo in un mondo che è ancorato a modelli, non dico del periodo di Manzoni, però piuttosto vecchi” (ACTA).

Elenco degli attori intervistati

- 1) E.Alberg, Architetto;
- 2) D.Albini, Presidente Associazione degli illustratori;
- 3) M.Anzivino, Presidente ADACI (Associazione Italiana Manager degli approvvigionamenti);
- 4) A.Balducci, Docente Urbanistica Politecnico Milano;
- 5) U.Bellini, Presidente Asseprim;
- 6) M.Beltrami, Presidente APCO (Associazione Professionale Italiana dei Consulenti di Direzione e Organizzazione);
- 7) Ing. G.Bianchi, Presidente AIAS (Associazione professionale italiana Ambiente e Sicurezza);
- 8) L.Bocchietto, Presidente ADI (Associazione Design Italiano);
- 9) L.Bottelli, Vice Presidente Ordine degli Architetti Milano;
- 10) Ing. S.Calzolari, Presidente Ordine degli Ingegneri Milano;
- 11) R.Garavaglia, Presidente ANEP (Associazione nazionale Educatori Professionali);
- 12) E.Crotti, Presidente IPASVI Milano;
- 13) P.Torresani, Presidente Albo italiano Fisioterapisti Osteopati Registrati;
- 14) G.Cesaro, Avvocato Presidente Camera Minorile;
- 15) M.Cimino, Presidente ADICO (Associazione Italiana Marketing Manager e Direttori Commerciali);
- 16) S.Colombo, Presidente Collegio Periti Industriali Milano;
- 17) R.Dalla Riva, Presidente Associazione Italiana Internal Auditors;
- 18) M.De Allegri, Architetto;
- 19) F.Famoso, Presidente FERPI (Federazione Relazioni Pubbliche Italiane);
- 20) U.Garbarini, Presidente Ordine dei Medici Milano;
- 21) R.Ghisalberti, Presidente Ordine degli Assistenti Sociali;
- 22) G.Giommi, Presidente Network Family Office;
- 23) G.Giuggioli, Presidente ordine degli Avvocati Milano;
- 24) L.Goglio, Presidente AIAS (Associazione Italiana fra gli Addetti alla Sicurezza);
- 25) M.Grimoldi, Presidente Ordine degli Psicologi Lombardia);
- 26) M.Grumetti, Presidente Associazione degli Agenti Immobiliari;
- 27) L.Maggi, Presidente FIMAA (Federazione Italiana Mediatori Agenti d’Affari);
- 28) M.Maritato, Presidente PMP Italy (Project Management Professional Italia);
- 29) G.Martano, Presidente ANASF (Associazione nazionale Promotori Finanziari);
- 30) M.Morena, Presidente RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors);
- 31) M.Noera, Presidente AIAF (Associazione Italiana Analisti Finanziari);
- 32) L.Pessina, Presidente ANCOT (Associazione nazionale Consulenti Tributar);
- 33) D.Piscitelli, Presidente AIAP (Associazione Italiana Progettazione per la Comunicazione);

- 34) M.Rompani, Presidente ATP (Associazione Pubblicitari Professionisti);
- 35) G.Schiavi, giornalista;
- 36) F.Schinelli, Presidente ACPI (Associazione Consulenti Pubblicitari Italiani);
- 37) S.Scuto, Presidente Camera Penale Milano;
- 38) F.Silvestri, Presidente ACMI (Associazione Credit Managers Italia);
- 39) A.Solidoro, Presidente Ordine Commercialisti ed Esperti Contabili;
- 40) A.Soru, Presidente ACTA (Associazione Consulenti Terziario Avanzato);
- 41) A.Ventura, Avvocato;
- 42) G.Zingales, Presidente Ordine Consulenti del Lavoro;

Riferimenti bibliografici

- Accornero, A. (1999), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- ACTA (2010), *Manifesto dei lavoratori autonomi di seconda generazione*, www.actainrete.org
- Armano, E. (2009), *Precarietà e innovazione nel postfordismo*, Bologna, Odoja
- Arrow, K. (1962), *The Economic Implications of Learning by Doing*, in *The Review of Economic Studies*, V.29, N.3.
- Bagnasco, A. (2008), *Introduzione a una questione complicata* in Bagnasco, Arnaldo (a cura di), *Ceto medio. Perché e come occuparsene*. Bologna, Il Mulino.
- Bagnasco, A. (2010), *Le basi sociali della regolazione* in *Stato e Mercato* N. 1 – 2010, Bologna, Il Mulino.
- Ballarino, G. (2002) *Una società poco postindustriale. La terziarizzazione in Lombardia negli anni novanta* in *Lavoro e sindacato in Lombardia. Contributi per interpretare il cambiamento*, a cura di D. Checchi, P. Perulli, I. Regalia, M. Regini, E. Reyneri, Milano, Franco Angeli,.
- Banfi, D. (2008) *Come farsi pagare. Modelli di costruzione del prezzo e cultura d'impresa nella relazione con il consulente*, www.humanitech.it
- Barber, B. (1963), *Alcuni problemi di sociologia delle professioni*, in (a cura di) Tousijn, W., *Sociologia delle professioni*, Bologna, Il Mulino.
- Barbieri P. Scherer S. (2005) *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e Mercato*, n. 2/2005, Il Mulino, Bologna
- Beck, U. (2000), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi.
- Bell, D. (1973), *The Coming of Post-Industrial Society*. New York, Basic Books.
- Benkler, Y. (2007), *La ricchezza della rete. La produzione sociale trasforma il mercato e aumenta le libertà*, Milano, Università Bocconi Editore,.
- Berger, P. (1986), *The Capitalist Revolution*, New York, Basic Books.
- Berton-Richiardi-Sacchi (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.
- Bianco, M.L. (1996), *Classi e reti sociali. Risorse e strategie degli attori nella riproduzione delle disegualianze*, Bologna, Il Mulino.
- Bianco, M.L.- Luciano, A. (1982), *La sindrome di Archimede: tecnici e imprenditori nel settore elettronico*, Bologna, Il Mulino.
- Bologna, S. (2007), *Ceti medi senza futuro? Scritti, appunti sul lavoro e altro*, DeriveApprodi, Roma.
- Bologna, S./ Fumagalli, A., (1997), a cura di *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano,.
- Bonomi, A. (1996), *Il trionfo della moltitudine*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Bonomi, A. (1997), *Il capitalismo molecolare. La società al lavoro nel Nord Italia*, Torino, Einaudi.
- Bonomi, A. - Rullani, E. (2005) *Il capitalismo personale: vite al lavoro*, Torino, Einaudi.
- Bonomi, A. (2010), *Sotto la pelle dello Stato*, Milano, Feltrinelli.
- Borghi V. e Vitale T. (2007), *Convenzioni, economia morale e ricerca sociologica*, in Borghi V. e Vitale T., a cura di, *Le convenzioni del lavoro, il lavoro delle convenzioni*, "Sociologia del Lavoro", Milano, Franco Angeli.
- Bourdieu, P. (1983) *La distinzione: critica sociale del gusto*, Bologna, Il Mulino.
- Braverman, H. (1974) *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Torino, Einaudi.
- Butera, F. – Donati, E. – Cesaria, R. (1997), *I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Milano, Franco Angeli.
- Butera, F.- Bagnara, S.- Cesaria, R.- Di Guardo, S., a cura di (2008), *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano Mondadori Università.

- Butera, F. (1972). *I frantumi ricomposti: struttura e ideologia nel declino nel taylorismo in America*, Venezia, Marsilio.
- Calvo, R. (2010), *Il professionista ignoto*, in *Dossier Professioni*, Mondoperaio 4/2010
- Carter, A.P. (1994) *Change as economic activity*, Brandeis University, Working Paper
- Censis (2006), *La segmentazione dei ceti professionali*, Rapporto di ricerca, Roma.
- Chicchi F. - Roggero G. (2009) *Le ambivalenze del lavoro nell'orizzonte del capitalismo cognitivo* in "Lavoro e produzione del valore nell'economia della conoscenza. Criticità e ambivalenze della network culture", *Sociologia del lavoro* n. 115/2009, Milano, Franco Angeli.
- Cillario, L. (1990) *L'uomo di vetro nel lavoro organizzato*, Edizioni La Mongolfiera.
- CNEL (2005), *V rapporto sulle professioni non regolamentate*, Documenti CNEL, Roma.
- Codeluppi, V. (2008), *Il Biocapitalismo*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Cohen, D. (2007), *Tre lezioni sulla società postindustriale*, Garzanti, Milano.
- Cohen, D. (2001), *I nostri tempi moderni. Dal capitale finanziario al capitale umano*, Torino, Einaudi.
- CUP-CRESME (2010) *Il valore sociale delle professioni intellettuali*, Rapporto di ricerca, Roma.
- David, P. (2000), *A Tragedy of the Public Knowledge Commons?*, Discussion Paper, Stanford Institute For Economic Policy Research
- D'Ovidio, M. (2010), *Network locali nell'economia cognitiva-culturale. Il caso di Milano*, in *Rassegna Italiana di sociologia*, Anno 51, N. 3, Bologna, Il Mulino.
- Drucker, P. (1994) *Knowledge Work and Knowledge Society. The Social Transformations of this Century*, Conference John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
- Florida, R. (2003), *L'ascesa della nuova classe creativa. Stile di vita, valori e professioni*, Milano, Mondadori.
- Foray, D. (2006), *L'economia della conoscenza*, Bologna, Il Mulino.
- Formenti, C. (2008), *Cybersoviet. Utopie postdemocratiche e nuovi media*, Milano, Raffaello Cortina Editore.
- Freidson, E. (2002) *Professionalismo. La terza logica*, Bari, Dedalo.
- Fumagalli, A. (2007), *Bioeconomia e capitalismo cognitivo, Verso un nuovo paradigma di accumulazione*, Carocci, Roma.
- Gallino, L. (1978), *Dizionario di sociologia*, Torino, Utet.
- Gorz, A. (2003), *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Gorz, A. (1992), *Metamorfosi del lavoro*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Haas, P. (1992), *Introduction, Epistemic communities and international policy coordination*, International organisation, MIT Press
- IRES CGIL (2010) *Il lavoro atipico al tempo della crisi: dati e riflessioni sulle dinamiche recenti del mercato del lavoro* (a cura di) Altieri, Dota, Ferrucci, Rapporto Ires n. 5/2010, Roma
- IRES CGIL (2006) *Il lavoro parasubordinato a rischio di precarietà*, Roma.
- Istat (2010), *Archivio Statistico Imprese Attive (ASIA) Lombardia 2010*.
- Knights, D. – Murray, F. – Willmott, H. (1993), *Networking as knowledge work: a study of strategic interorganizational development in the financial services industry*, in *Journal do Management Studies*, v. 30, n. 6.
- Larson Sarfatti, M., *The rise of professionalism*, Berkeley, Cal., 1977.
- Lessard B. - Baldwin S. (2000) *"Net slaves: true tales of working the web"*. McGraw-Hill, New York
- Lloyd, R. (2006), *Neo-Bohemia: Art and Commerce in the Postindustrial City* London, Routledge.
- Lloyd, R. - Clark T. N. (2001), *The City as an Entertainment Machine* in *Research in Urban Sociology: Critical Perspectives on Urban Redevelopment* 6.
- Lutz, B., Veltz, P. (1992), *Mechanical engineer versus computer scientist*, in *Technology and work in German industry* (a cura di N. Altmann, C. Köhler e P. Meil), London-New York.
- Marazzi, C. (2005), *Capitalismo digitale e modello antropogenetico del lavoro. L'ammortamento del corpo macchina*, in AA.VV, *Reinventare il lavoro*, Roma, Sapere 2000.

- McKinlay, J.B. (1973), *La regolazione professionale del mutamento sociale*, in *Sociologia delle professioni*, in (a cura di) Tousijn, W., *Sociologia delle professioni*, Bologna, Il Mulino.
- Menger, P.M. (2002) *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, Seuil.
- Minardi, E. (2008) *Le metamorfosi delle occupazioni e delle professioni* In *Sociologia del lavoro*, n. 112/2008, Milano, Franco Angeli.
- Morini, C. (2010), *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, Ombre Corte.
- Moulier Boutang, Y. (2002), *Dalla schiavitù al lavoro salariato*, Roma, Manifestolibri.
- Parkin, F. (1985), *Classi sociali e Stato*, Bologna, Il Mulino.
- Parsons, T. (1956) *Società e dittatura*, Bologna, Il Mulino.
- Pichierri, A. (1997), *Tecnici* in *Enciclopedia delle Scienze Sociali*, Treccani
- Pizzorno, A. (1999), *Perché si paga il benzinaio, Nota per una teoria del capitale sociale* in "Stato e mercato" n. 3/1999, Il Mulino, Bologna
- Prandstraller, G. (2010), *Il ceto medio cambia ma non muore*, *Corriere della Sera*, 26/07/2010, Milano
- Porter, M E (1998) *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, Harvard Business Review
- Regini, M. (2007), *Associazioni degli interessi, regolazione del lavoro e sviluppo economico*, in Regini a cura di, *La sociologia economica contemporanea*, Roma-Bari, Laterza.
- Reich, R. (1992), *The Work of Nations*, Vintage
- Reyneri, E. (2007)
- Rifkin, J. (1995), *La fine del lavoro*, Milano, Mondadori.
- Ross, A. (2003), *No-Collar. The Human Workplace and Its Hidden Costs*, New York, Basic Books.
- Ross, A. (2009), *La nuova geografia del lavoro precario* in (a cura di) Roggero, G./Chicchi, F.) *Lavoro e produzione del valore nell'economia della conoscenza. Criticità e ambivalenze della network culture*, *Sociologia del lavoro* n. 115/2009, Milano, Franco Angeli.
- Rullani, E. (2008), *L'economia della conoscenza nel lavoro che innova*, in Butera-Bagnara-Cesaria-Di Guardo (a cura di), *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano Mondadori Università.
- Rullani, E. (2004) *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Roma, Carocci.
- Santagata, W. a cura di (2009), *Libro bianco sulla creatività. Per un modello italiano di sviluppo*. Milano, Egea.
- Santoro, M. (1998) *Professione*, in "Risp", n.1, gennaio-marzo 1998.
- Sassen S. (2000), *Le città nell'economia globale*, Bologna, Il Mulino.
- Sassen S. (2008), *Una sociologia della globalizzazione*, Torino, Einaudi.
- Schizzerotto A. (2002), a cura di, *Vite ineguali*, Bologna, Il Mulino.
- Sennett, R. (2006) *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino.
- Toffler, A. (1987), *La terza ondata. Il tramonto dell'era industriale e la nascita di una nuova civiltà*, Milano, Sperling & Kupfer.
- Tousijn, W. (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Bologna 1979.
- UE (2010), *Green book 2010. Le industrie culturali e creative, un potenziale da sfruttare*
- Unioncamere (2010), *Indagine Excelsior 2010*.
- Vercellone, C. (a cura di, 2006), *Capitalismo cognitivo. Conoscenza e finanza nell'epoca postfordista*, Roma, Manifesto Libri.
- Von Hippel, E. (1987) *Cooperation Between Rivals: Informal Know-How Trading* Research Policy 16 Stanford University
- Wilensky, H. (1964), *La professionalizzazione di tutti?*, in (a cura di) Tousijn, W., *Sociologia delle professioni*, a cura di W., Il Mulino, Bologna 1979.