



ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
E SOCIALI

Professionisti: a quali condizioni?

sintesi per la stampa

a cura di
Daniele Di Nunzio
Giuliano Ferrucci
Salvo Leonardi

Aprile 2011

Indice

Premessa*	3
Obiettivi e metodi della ricerca	7
1.1 professionisti autonomi	9
1.1 Caratteristiche anagrafiche dei professionisti della conoscenza.....	9
1.2 Caratteristiche della professione.....	9
1.3 L'accesso alla professione: l'attesa e le conoscenze.....	10
1.4 I rischi della disoccupazione e del futuro previdenziale.....	11
1.5 L'importanza della formazione.....	12
1.6 L'intensità del lavoro.....	12
1.7 La difficile autonomia.....	12
1.8 Vantaggi e svantaggi percepiti rispetto al lavoro dipendente.....	14
1.9 L'auto-identificazione: "autonomi con scarse tutele".....	16
1.10 L'opzione "exit": tra cambiare professione e spinte migratorie.....	17
1.11 Le difficoltà economiche.....	17
2.1 professionisti dipendenti	19
2.1 Caratteristiche anagrafiche e della professione.....	19
2.2 L'intensità del lavoro e gli elementi di insoddisfazione.....	20
2.3 L'opzione "exit": tra cambiare professione e spinte migratorie.....	21
2.4 Le difficoltà economiche.....	21
3.L'ingresso nel professionismo: praticanti, tirocinanti, stagisti	23
3.1 Caratteristiche anagrafiche e dell'attività.....	23
3.2 La valutazione dell'esperienza di praticantato/tirocinio.....	24
3.3 Gli aspetti economici.....	26
4.Rappresentanza e welfare	27
4.1 I professionisti autonomi: membership e contrattazione.....	27
4.2 Il sistema ordinistico: quale efficacia?	28
4.3 Le professioni non riconosciute e le loro associazioni.....	29
4.4 I bisogni e le aspettative	31
4.5 Il welfare e le politiche.....	31
4.5 I professionisti dipendenti.....	33
4.6 I praticanti	35

Premessa*

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

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

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

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

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

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

Come si vedrà gli ultimi decenni, assieme ai grandi cambiamenti registrati sul versante del lavoro dipendente della flessibilità/precarietà, delle evoluzioni professionali e tecnologiche, dei mercati globali e del diverso approccio delle imprese con il lavoro, hanno prodotto effetti rilevanti anche sull'assetto del lavoro autonomo e in particolare sul lavoro professionale a livello Europeo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***Davide Imola** (Responsabile Professioni CGIL)

Obiettivi e metodi della ricerca

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

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

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

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

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

Sulla base della professione indicata, i rispondenti sono stati collocati *ex post* in una determinata area di riferimento, espressione, per quanto possibile, del "carattere" dell'attività svolta e del contesto nel quale essa si realizza più che di specifiche competenze. L'area **giuridica** (n=322, per il 70% lavoratori autonomi e per il 20% praticanti) è composta prevalentemente da avvocati; l'area **economica** (n=339, 52% autonomi e 25% praticanti) raccoglie commercialisti, revisori dei conti, ragionieri, analisti e consulenti fiscali, promotori finanziari, professionisti e impiegati dei settori bancario e assicurativo; l'area **gestionale-amministrativa** (n=363, per il 46% autonomi e altrettanti dipendenti) nella quale confluiscono i consulenti del lavoro, gli assistenti nell'amministrazione dell'impresa, gli account manager, gli esperti di marketing e, in generale, i consulenti d'azienda; l'area **tecnica**, largamente la più eterogenea ed estesa (n=1457, copre da sola circa il 39% dell'insieme valutato), è formata dalle professioni legate alle "scienze dure" (architetti, informatici, ingegneri, geometri, grafici, geologi, archeologi, biologi e, in generale, i consulenti tecnici) afferenti per il 73% al gruppo degli autonomi e per il 25% a quello dei dipendenti; l'area **socio-sanitaria e assistenziale** (n=200, prevalentemente autonomi (58%)), soprattutto medici e psicologi; l'area **della cultura e dello spettacolo** (n=125, per l'83% autonomi) dove si collocano musicisti, sceneggiatori, registi, pubblicitari, organizzatori di eventi; l'area, contigua alla precedente, **dell'informazione e dell'editoria** (n=185, per il 74% autonomi) nella quale trovano posto redattori, illustratori, giornalisti, fotografi, addetti stampa.

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

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

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

1. I professionisti autonomi

1.1 Caratteristiche anagrafiche dei professionisti della conoscenza

I titoli di studio degli intervistati sono molto elevati e il 79,6% ha almeno la laurea. Nello specifico, l'8,3% una laurea breve, il 54,2% una laurea di secondo livello, il 17,1% una specializzazione, master o dottorato.

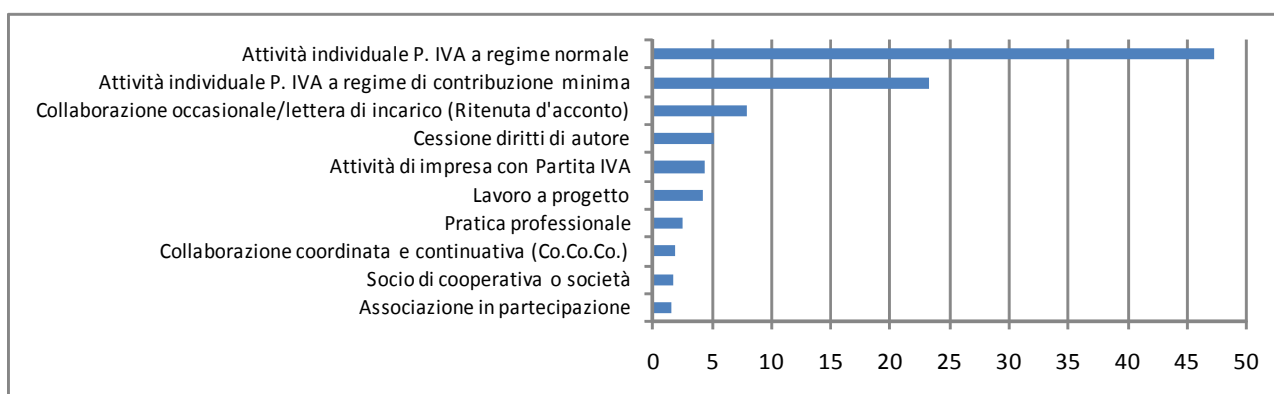
L'analisi della distribuzione dei gruppi professionali per genere mostra che la presenza di una segmentazione del lavoro che caratterizza il più ampio contesto italiano: le professioni dell'area giuridica, economica, gestionale-amministrativa, tecnica, della cultura e spettacolo e della ricerca così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

L'età media è di 42 anni e i rispondenti si distribuiscono su tutto il territorio nazionale, con una maggiore concentrazione nei grandi centri, con una prevalenza nelle regioni del Nord (53,9%) e poi del Centro (30,2%) rispetto al Sud (15,9%).

1.2 Caratteristiche della professione

La maggior parte dei professionisti opera attraverso una Partita Iva, a regime normale (per il 47,2% del campione) o a regime di contribuzione minima (23,3%).

Regime contrattuale

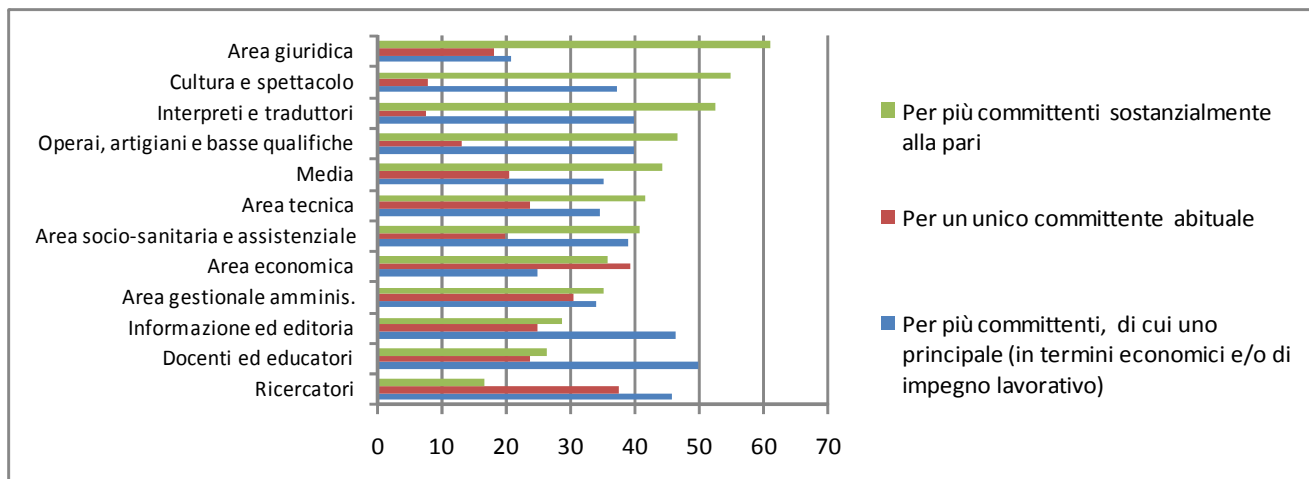


Per la prevalenza dei professionisti l'impegno lavorativo è legato ad una prestazione da svolgere entro un dato termine (per il 79,8%) piuttosto che alla durata prefissata del contratto, ma esistono delle forti differenze secondo la professione.

Si registra un'estrema variabilità nel numero dei committenti per i quali si lavora, per cui il 44,2% lavora per più committenti alla pari, il 35,2% per più committenti di cui uno principale, il 20,6% per

un unico committente abituale, con una forte differenziazione tra i gruppi professionali, per cui la prevalenza del committente unico si registra tra le professioni dell'area economica (39,2%), dell'area gestionale-amministrativa (30,5%) e tra i ricercatori (37,5%).

Numero di committenti



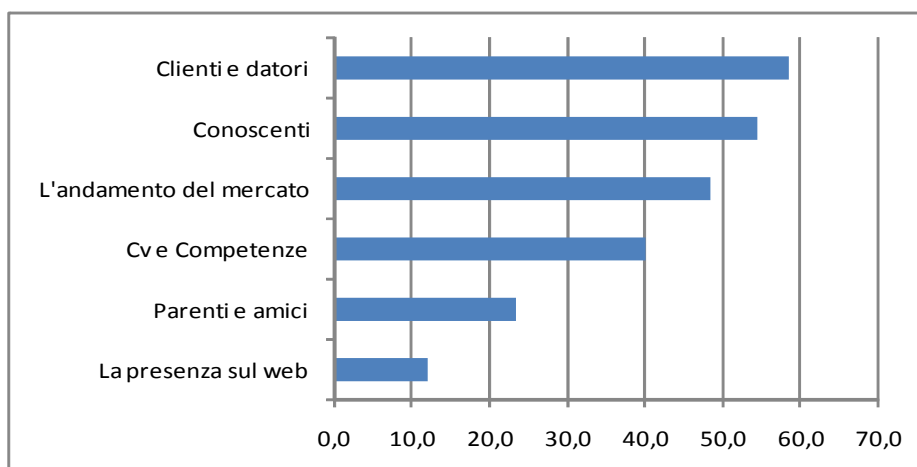
1.3 L'accesso alla professione: l'attesa e le conoscenze

La maggior parte ha iniziato a lavorare più o meno finti gli studi della laurea, intorno a un'età media di 24,8 anni; l'età media intorno alla quale hanno iniziato a svolgere l'attuale professione è molto più elevata (28,6) anni con uno scarto di 3,8 anni nei quali, probabilmente, si sono accompagnate o alternate fasi di studio, disoccupazione, praticantato, tirocini e stage.

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

Se consideriamo gli strumenti più utili per trovare lavoro, si riscontra che le competenze sono un elemento molto importante così come l'andamento del mercato ma, comunque, i *network sociali professionali* (i clienti e i datori) sono giudicati il fattore prioritario, a testimonianza dell'importanza che la reputazione e le reti hanno per questi lavoratori.

Fattori che sono ritenuti "molto importanti" per trovare lavoro



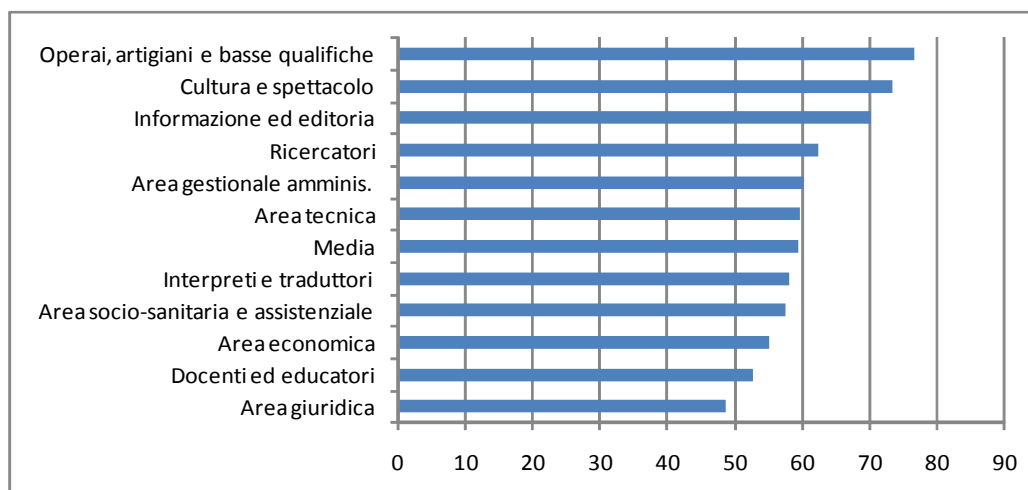
1.4 I rischi della disoccupazione e del futuro previdenziale

Il lavoro è altamente intermittente per la maggior parte dei professionisti, che facilmente alternano periodi di lavoro a quelli di disoccupazione, che hanno caratterizzato il 61,4% dei rispondenti, considerando gli ultimi cinque anni.

La fase di disoccupazione è abbastanza variegata nel suo manifestarsi, per cui il 30,5% dei professionisti ha alternato lunghi periodi di lavoro a pause brevi e il 10,1% a pause lunghe, mentre una pari alternanza tra periodi di lavoro e di non lavoro coinvolge il 20,8% dei rispondenti. In particolare, per alcune professioni la discontinuità occupazionale è più rilevante, con una elevata incidenza tra i lavoratori della cultura e spettacolo (88,3%), gli interpreti e i traduttori (70,6%), i docenti e gli educatori (76,7%).

La difficoltà nella continuità del reddito spiega l'elevata propensione che avrebbero (il 59% di loro) a versare una quota contributiva pur di accedere a un'indennità di disoccupazione.

Disponibilità a versare una quota contributiva per accedere all'indennità di disoccupazione



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

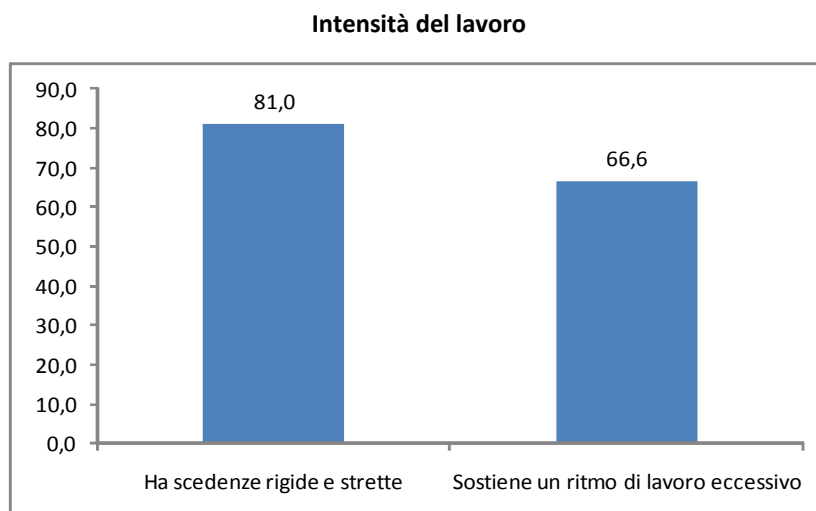
1.5 L'importanza della formazione

La formazione continua è un elemento indispensabile per garantire la crescita professionale ed è effettuata in maniera frequente dal 28,2% dei professionisti e qualche volta dal 37%, con un'incidenza più elevata per l'area giuridica (il 91,6% l'effettua spesso o qualche volta), l'area socio-sanitaria (87,1%), l'area economica (81,8%). Al contrario, alcune professioni hanno scarse opportunità di formazione, come quelle della cultura e spettacolo (effettuata spesso o qualche volta dal 36,8% dei rispondenti) e dell'informazione e editoria (29%).

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

1.6 L'intensità del lavoro

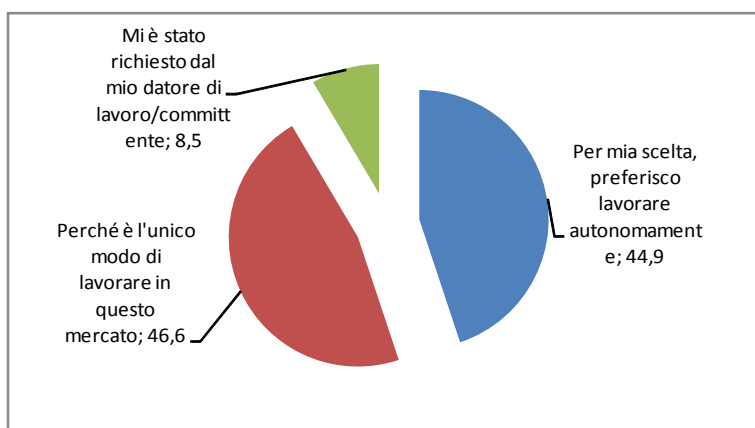
L'intensità del lavoro per i professionisti è notevole: la media di ore lavorate è di 8,7 ore giornaliere, e - considerando i livelli più elevati, di chi ha risposto "spesso" o "quasi sempre" - hanno scadenze rigide e strette l'81% dei professionisti, così come il 66,6% sostiene un ritmo di lavoro eccessivo.



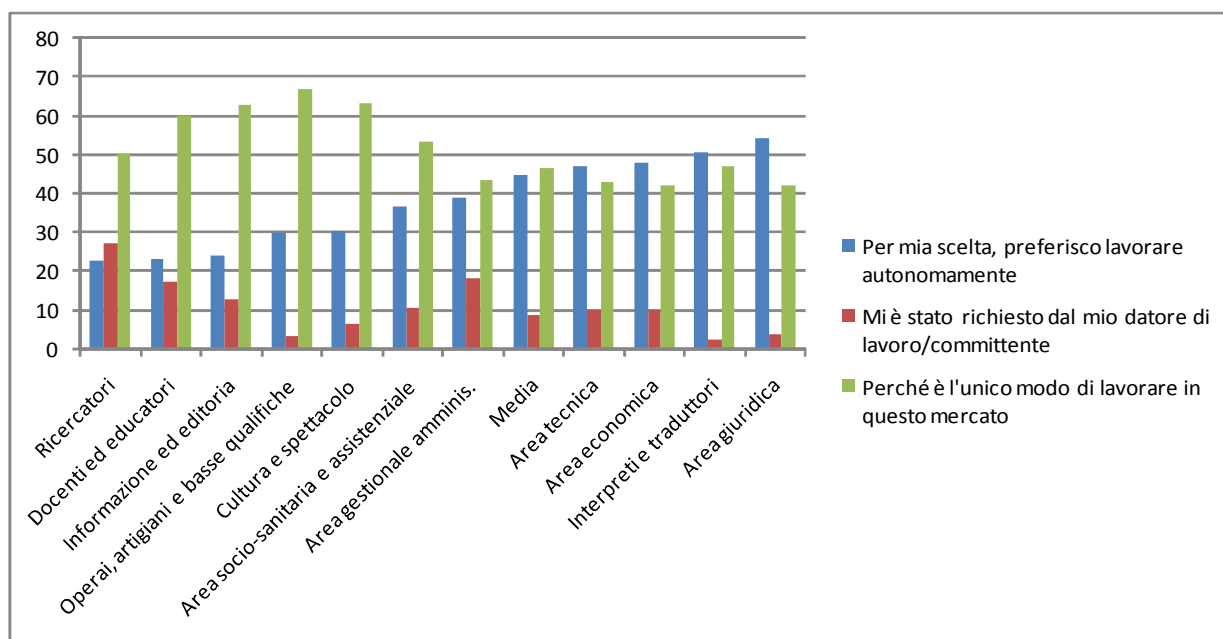
1.7 La difficile autonomia

La condizione di lavoratore autonomo è una scelta per il 44,9% del campione mentre è l'unico modo di lavorare nel mercato per il 46,6%, solo per l'8,5% è stato esplicitamente richiesto dal datore di lavoro.

Motivi del lavoro autonomo



Motivi del lavoro autonomo per gruppo professionale



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

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

Possibilità di contrattare le condizioni di lavoro (%)

	Nulle o scarse	Insufficienti	Sufficienti	Buone
Area giuridica	30,9	25,0	26,0	17,0
Area economica	41,6	22,1	24,0	12,6
Area gestionale amminis.	35,4	17,3	28,0	20,0
Area tecnica	29,3	29,0	26,0	15,0
Area socio-sanitaria e assistenziale	36,5	31,0	17,6	14,9
Cultura e spettacolo	33,7	30,0	27,0	9,3
Informazione ed editoria	45,3	27,0	18,6	9,6
Interpreti e traduttori	26,6	26,0	32,0	16,0
Docenti ed educatori	57,6	9,1	15,2	18,1
Ricercatori	39,0	25,7	22,0	13,3
Operai, artigiani e basse qualifiche	48,0	12,0	24,0	16,0
Totale	32,0	27,0	26,0	15,9

A un professionista su cinque (22,7% dei casi) capita spesso di svolgere dei lavori poco coerenti con la propria professione e ad una gran parte (41,8%) capita qualche volta. Questo dimostra, da un altro punto di vista, le difficoltà che hanno i professionisti nel contrattare singolarmente la propria condizione con il committente.

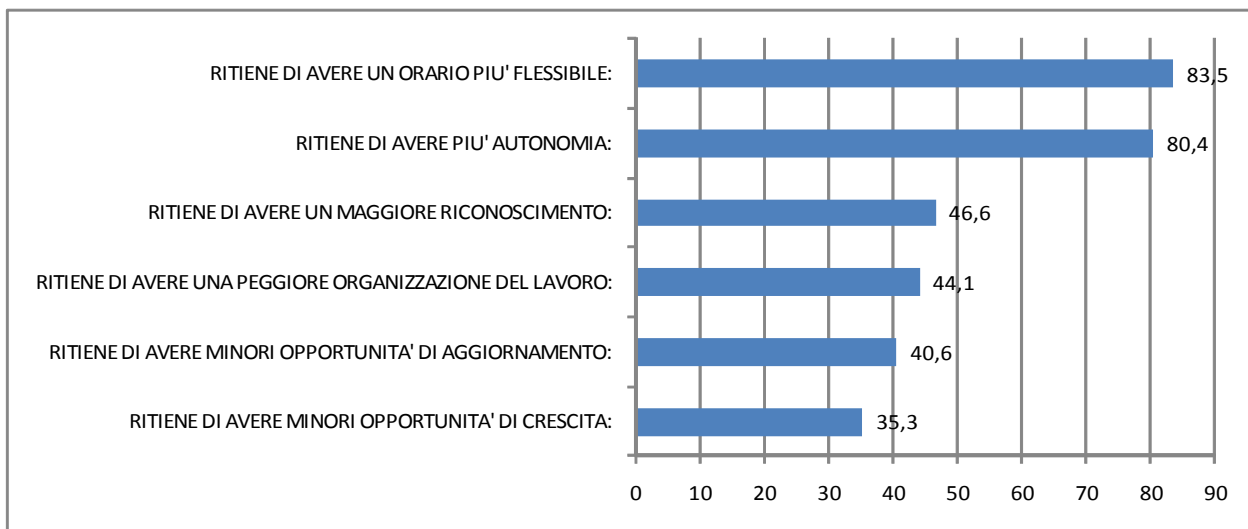
L'autonomia professione non garantisce l'opportunità di conciliare il proprio percorso esistenziale con quello professionale, visto che la metà dei rispondenti (53,6%) dichiara che è molto difficile progettare di avere un figlio e ancora uno su tre dichiara che è abbastanza difficile. Del resto, la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare risulta ardua per la quasi totalità dei professionisti (81,6%). Le difficoltà di conciliazione sono da iscrivere nelle più ampie difficoltà che hanno i professionisti di potere accedere ai servizi pubblici (nell'81,7% dei casi) a dimostrazione delle generali carenze del supporto sociale nei confronti di questi lavoratori.

1.8 Vantaggi e svantaggi percepiti rispetto al lavoro dipendente

La maggioranza dei professionisti ritiene di avere una maggiore autonomia (nell'80,4% dei casi) rispetto a chi fa la medesima professione come dipendente e i vantaggi maggiori rispetto al lavoro dipendente sono rinvenuti nei margini maggiori di flessibilità dell'orario di lavoro (per l'80,4% dei casi) e nelle opportunità di crescita (per il 64,7%).

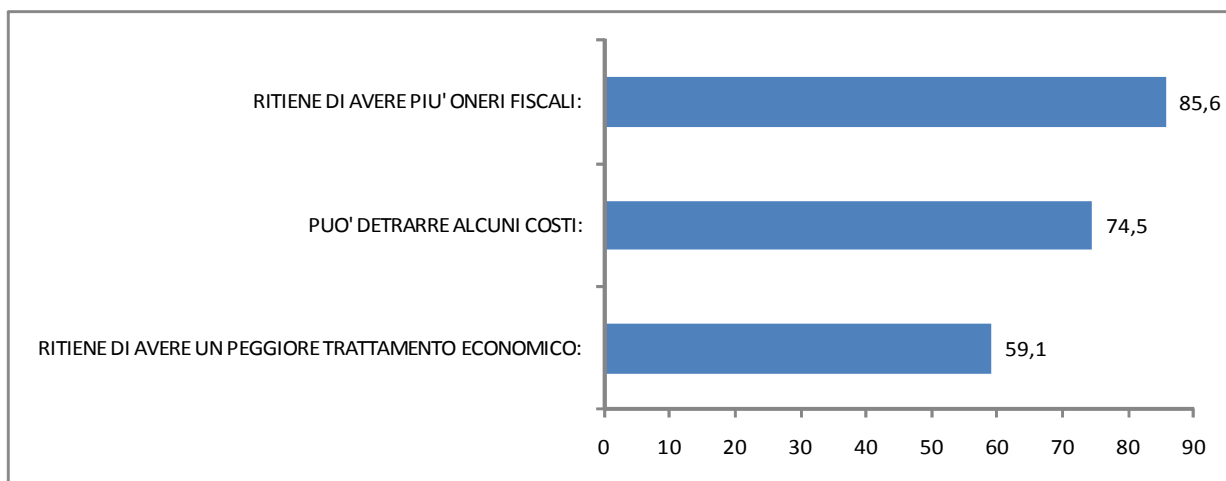
Però, sembra che gli svantaggi siano comunque significativi, per cui una quota rilevante di lavoratori autonomi dichiara di avere una peggiore organizzazione del lavoro (44,1%) e minori opportunità di aggiornamento (40,6%). Per questo solo il 46,6% degli autonomi ritiene di avere un maggiore riconoscimento professionale rispetto ai dipendenti.

Organizzazione del lavoro: "Rispetto a un lavoratore dipendente che svolge la sua stessa professione"..



Dal punto di vista dei redditi, nel confronto con il lavoro dipendente gli autonomi vedono il vantaggio di potere detrarre alcuni costi (74,5%) a cui però si accompagna, controbilanciando, il peso di avere più oneri fiscali (85,6%). Quindi il bilancio appare negativo e il 59,1% degli autonomi ritiene di avere un peggiore trattamento economico rispetto ai dipendenti.

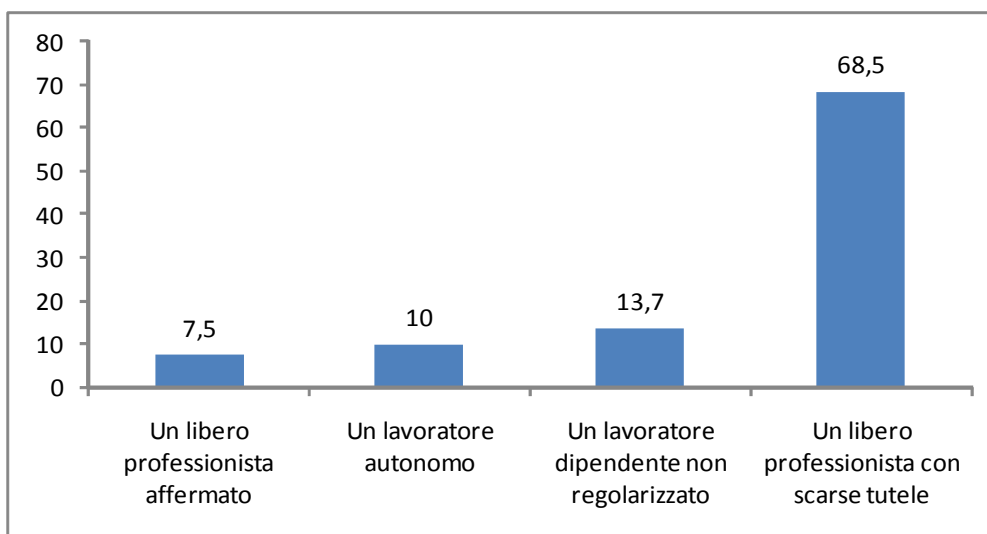
Aspetti economici: "Rispetto a un lavoratore dipendente che svolge la sua stessa professione"..



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

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

"Rispetto alla sua attuale condizione lavorativa, si sente maggiormente" ..



Se approfondiamo il discrimine tra necessità/costrizione e scelta in rapporto al regime di lavoro, osserviamo che l'autonomia come scelta caratterizza soprattutto chi lavora con partita Iva a regime normale (per il 60,4% di loro).

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

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

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

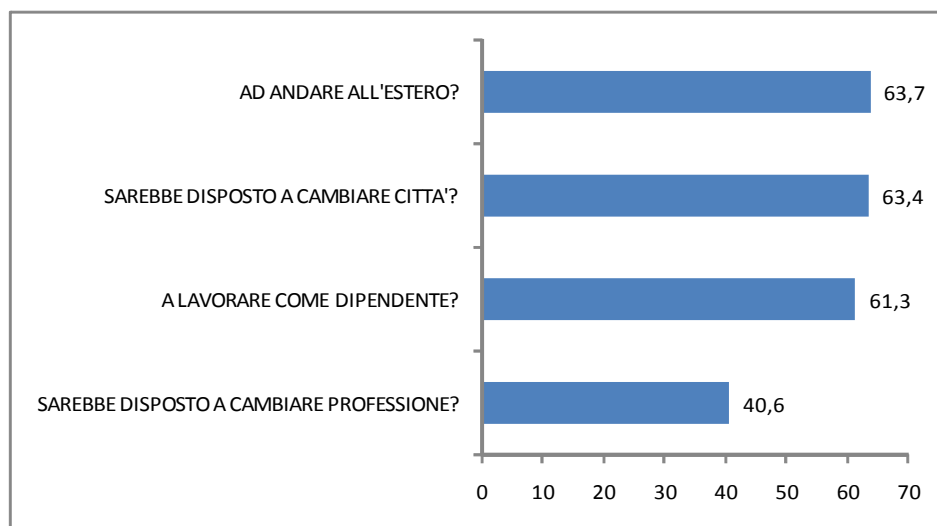
I **professionisti a bassa tutela**, infine, sono il gruppo più numeroso e, quindi, fortemente trasversale a tutte le aree professionali e alle classi di età, con l'incidenza più elevata nelle aree della cultura e spettacolo, degli interpreti e dei traduttori e nell'area giuridica.

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

Questa necessità di tutela e di riconoscimento dei professionisti autonomi si presenta come una drammatica urgenza, poiché ben il 40,6% dei rispondenti sarebbe addirittura disposto a cambiare professione pur di migliorare le proprie condizioni di lavoro, con dei picchi massimi che, emblematicamente, caratterizzano i gruppi ad elevata qualifica, come nell'area giuridica (il 58,2% di loro dichiara che cambierebbe professione), nell'area economica (60,2%), nell'area gestionale-amministrativa (54,1%), tra i ricercatori (52,6%). La condizione difficile di lavoro spinge dunque a cercare delle alternative, anche radicali. Tra i professionisti si registra anche un'alta propensione all'emigrazione: due su tre (63,4%) sarebbero disposti a cambiare città per migliorare la propria condizione e, sempre due su tre (63,7%) sarebbero disposti anche ad andare all'estero.

Questo è un chiaro segnale di una difficoltà nelle condizioni di vita e di lavoro così come dello svilimento che stanno subendo molti lavoratori che svolgono professioni autonome e in generale quelle altamente qualificate nel nostro Paese. Così come, di conseguenza, è un segnale dello svilimento vissuto dal "sapere" all'interno dei processi produttivi, con un rischio di dequalificazione che appartiene al modello di sviluppo del nostro Paese.

Per migliorare le sue condizioni, sarebbe disposto a:



1.11 Le difficoltà economiche

Nella media, nel 2009 il reddito netto annuale è stato inferiore a 10.000 euro per il 23% dei professionisti, tra 10.000 e 15.000 per il 21,6%, tra 15.000 e 20.000 per il 17%, tra 20.000 e 30.000 il 18,5% e più di 30.000 il 17,2%. Dunque, le entrate economiche seguono un'ampia variabilità sia tra i gruppi professionali che al loro interno. In generale, i redditi più bassi si registrano nelle professioni della cultura e spettacolo (il 64,5% ha meno di 15.000 euro netti annuali),

nell'informazione ed editoria (59,6%), tra gli interpreti e traduttori (50,1%), i docenti ed educatori (67,8%), i ricercatori (52,6%), tra gli operai e gli artigiani (50%).

Reddito netto percepito nel 2009 (Euro)

	< 10000	10000 - 15000	15000 - 20000	20000 - 30000	> 30000	Non indica	Totale
Area giuridica	30,9	12,2	13,7	20,9	19,4	2,9	100
Area economica	11,0	18,0	13,0	30,0	24,0	4,0	100
Area gestionale amminis.	12,8	23,1	18,8	22,2	22,2	0,9	100
Area tecnica	19,0	21,4	16,7	19,9	21,3	1,7	100
Area socio-sanitaria e assistenziale	21,9	17,2	23,4	14,1	20,3	3,1	100
Cultura e spettacolo	40,8	23,7	11,8	9,2	10,5	3,9	100
Informazione ed editoria	35,4	24,2	17,2	14,1	5,1	4,0	100
Interpreti e traduttori	26,0	24,1	19,4	15,0	10,8	4,7	100
Docenti ed educatori	35,5	32,3	16,1	3,2	3,2	9,7	100
Ricercatori non specificati	26,3	26,3	5,3	21,1	21,1	0,0	100
Operai, artigiani	30,0	20,0	20,0	30,0	0,0	0,0	100
Media	23,0	21,6	17,0	18,5	17,2	2,9	100

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

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

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

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

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

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

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

2. I professionisti dipendenti

2.1 Caratteristiche anagrafiche e della professione

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

I titoli di studio sono elevati e il 70,9% ha almeno la laurea, anche se questa incidenza è inferiore a quella degli autonomi (79,6%) e l'età media è di 38,8 anni, leggermente più bassa rispetto a quella degli autonomi.

Dei dipendenti, il 65,7% ha un contratto a tempo indeterminato, mentre la restante parte è nella quasi totalità a tempo determinato (31,5%). Dei lavoratori a termine, la maggior parte dei contratti ha una durata inferiore a un anno (26,4% da uno a sei mesi e 34,3% da 7 a 12).

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

L'utilizzo dei professionisti dipendenti avviene soprattutto nelle aziende di grandi dimensioni: il 40,2% è assunto in aziende che superano i 200 addetti e il 31,3% in aziende con meno di 15. Questo avviene perché la frammentazione delle filiere che caratterizza i processi produttivi porta ad accentrare le mansioni altamente qualificate nei nodi centrali dei processi produttivi, che necessitano di maggiori competenze professionali, che sono più facilmente occupati dalle aziende di grandi dimensioni.

Dimensioni delle aziende in cui lavorano i professionisti dipendenti

	meno di 5 addetti (titolare + dipendenti + collaboratori)	da 6 a 15 addetti	da 16 a 49 addetti	da 50 a 200 addetti	oltre i 200 addetti	Totale
Area giuridica	30,0	23,3	13,3	6,7	26,7	100,0
Area economica	18,7	26,7	5,3	17,3	32,0	100,0
Area gestionale amministrativa	9,0	22,9	16,3	16,3	35,5	100,0
Area tecnica	15,3	17,2	12,1	16,7	38,7	100,0
Area socio-sanitaria e assistenziale	4,0	4,0	4,0	5,3	82,7	100,0
Cultura e spettacolo	11,1	16,7	27,8	5,6	38,9	100,0
Informazione ed editoria	10,0	25,0	12,5	27,5	25,0	100,0
Interpreti e traduttori	0,0	40,0	0,0	20,0	40,0	100,0
Docenti ed educatori	2,5	17,5	7,5	42,5	30,0	100,0
Ricercatori non specificati	5,6	11,1	16,7	5,6	61,1	100,0
Operai, artigiani e basse qualifiche	16,7	16,7	12,5	18,8	35,4	100,0
Totale	12,8	18,5	11,9	16,7	40,2	100,0

La media di lavoro è quella di un tempo pieno standard, pari a 39,8 ore settimanali, mentre gli autonomi tendenzialmente lavorano più ore. Dunque, i professionisti quando sono presenti in un'azienda sono solitamente impiegati a tempo pieno, proprio per il ruolo centrale che essi assumono all'interno dei processi produttivi. Difatti, la maggior parte dei rispondenti ha un contratto full-time (89,2%) e della restante parte il 4,2% ha un part-time per scelta mentre il 6,7% ha dovuto accettarlo come unica possibilità.

Negli ultimi cinque anni, il 30% ha avuto dei periodi di disoccupazione.

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

2.2 L'intensità del lavoro e gli elementi di insoddisfazione

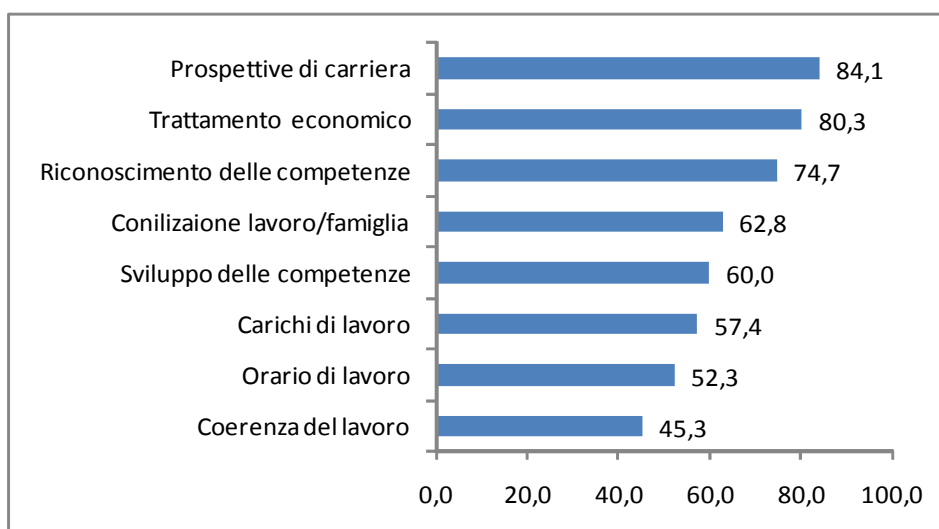
L'intensità del lavoro per i dipendenti è elevata e il 72% di loro lavora spesso o quasi sempre con delle scadenze rigide o strette, il 59,8% dichiara di sostenere un ritmo di lavoro eccessivo, il 41,1% non ha abbastanza tempo per svolgere il proprio lavoro. Tendenzialmente, il lavoro dipendente è leggermente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

“Nello svolgimento della sua professione” (modalità di risposta “spesso” e “quasi sempre”)

	Ha scadenze rigide e strette	Sostiene un ritmo di lavoro eccessivo	Non ha abbastanza tempo per ultimare il lavoro
Area giuridica	82,6	60,8	39,1
Area economica	84,8	64,4	42,4
Area gestionale amministrativa	75,7	63,9	43,1
Area tecnica	67,5	53,8	42,3
Area socio-sanitaria e assistenziale	62,0	67,3	46,6
Cultura e spettacolo	78,6	85,7	35,7
Informazione ed editoria	89,2	67,5	59,4
Interpreti e traduttori	100,0	66,7	33,3
Docenti ed educatori	69,7	54,5	15,1
Ricercatori non specificati	80,0	66,7	40,0
Operai, artigiani e basse qualifiche	57,8	55,3	23,7
Totale	72,0	59,8	41,1

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

Aspetti verso i quali i dipendenti si dichiarano insoddisfatti (“molto” o “abbastanza”)



Nel complesso, la maggior parte (56,3%) ritiene che il proprio lavoro non sia riconosciuto adeguatamente sul piano professionale.

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

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

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

2.4 Le difficoltà economiche

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

Distribuzione del reddito per dipendenti e autonomi (Euro)

	< 10000	10000 - 15000	15000 -20000	20000 - 30000	> 30000	Non indica	Totale
Dipendenti	14,4	20,6	21,8	22,3	18,0	2,8	100,0
Autonomi	23,0	21,6	17,0	18,5	17,2	2,9	100,0

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

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

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

3. L'ingresso nel professionismo: praticanti, tirocinanti, stagisti

3.1 Caratteristiche anagrafiche e dell'attività

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

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

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

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

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

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

Dimensioni delle aziende in cui lavorano i professionisti praticanti e i dipendenti

	meno di 5 addetti (titolare + dipendenti + collaboratori)	da 6 a 15 addetti	da 16 a 49 addetti	da 50 a 200 addetti	oltre i 200 addetti	Totale
Praticanti/ Tirocinanti	46,3	30,6	10,5	4,4	8,3	100
Dipendenti	12,8	18,5	11,9	16,7	40,2	100

3.2 La valutazione dell'esperienza di praticantato/tirocinio

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

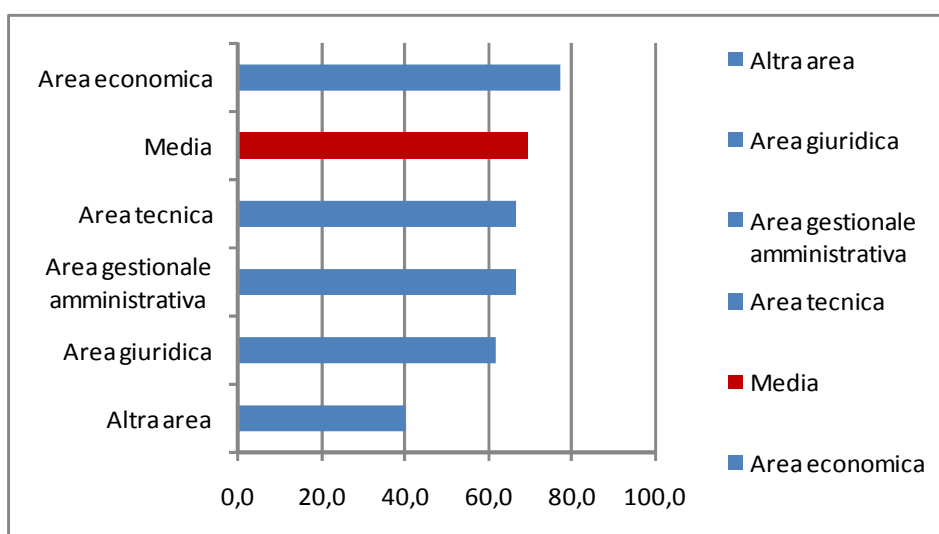
Quasi la totalità (84,5%) deve garantire una presenza quotidiana, con un'incidenza minore (62,5%) solo per le professioni dell'area dei servizi nel senso più ampio.

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

Poco più della metà del campione (57,1%) vorrebbe continuare a lavorare dove ha svolto il praticantato.

Circa due praticanti/tirocinanti su tre (il 69,4%) vorrebbe proseguire lavorando in proprio come professionista, mostrando l'elevata propensione all'autonomia che caratterizza questi lavoratori.

Intende mettersi in proprio dopo il praticantato/tirocinio

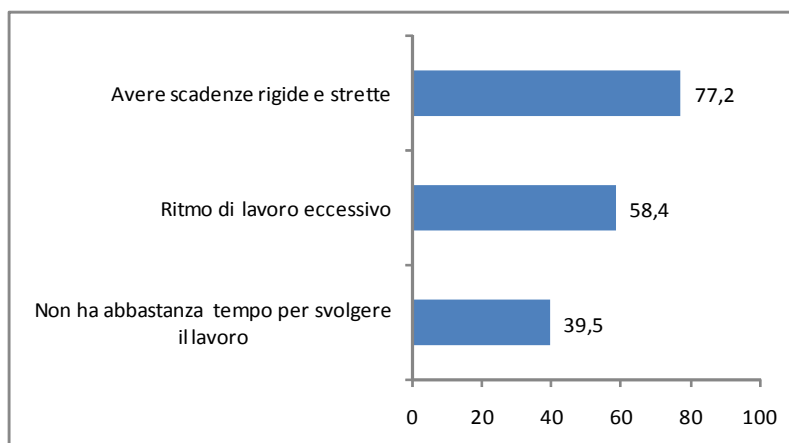


Considerando la formazione, per un intervistato su tre il praticantato/tirocinio non offre alcuna reale opportunità formativa, con un giudizio più positivo nell'area gestionale-amministrativa.

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

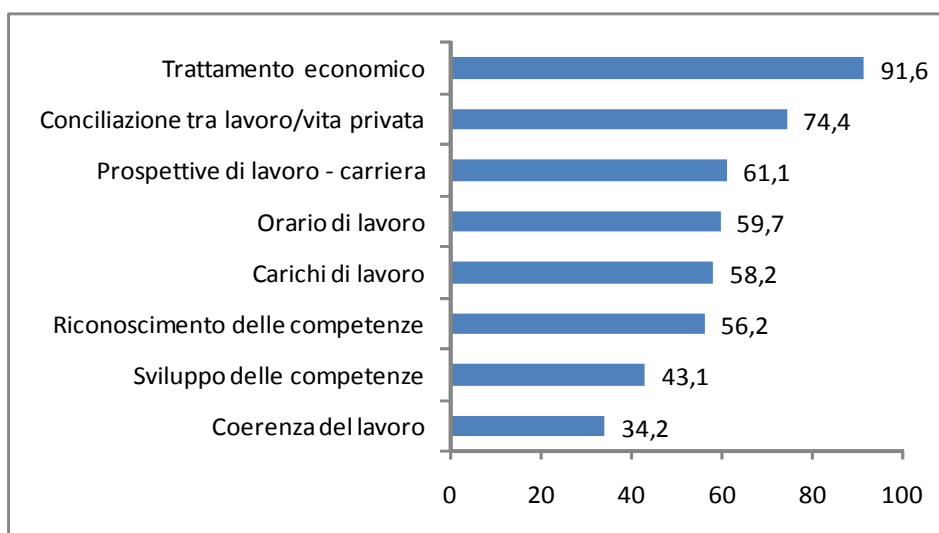
L'utilizzo dei praticanti/tirocinanti sembra caratterizzarsi per un'eccessiva intensità del lavoro che, come abbiamo visto prima, accompagna i lunghi orari: Il 77,2% ha delle scadenze rigide, il 41,7% ha "spesso" un ritmo di lavoro elevato, il 27,8% "spesso" non ha abbastanza tempo per ultimare il lavoro.

Intensità del lavoro (risposta "spesso" e "quasi sempre")



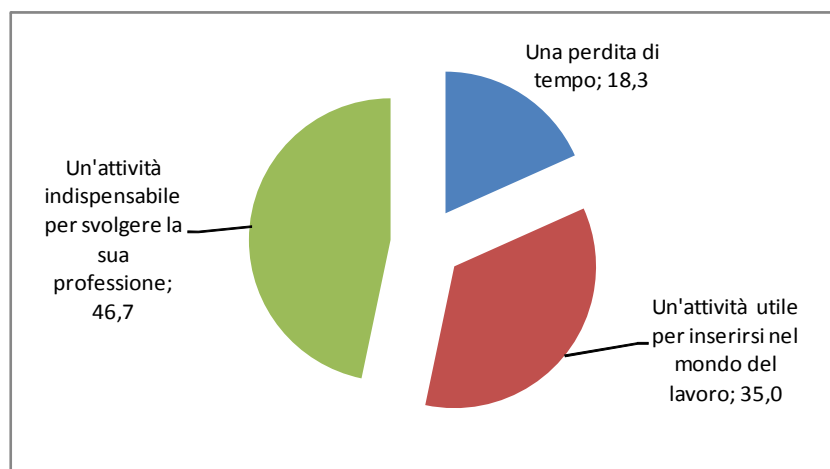
I rispondenti sono altamente insoddisfatti su numerosi aspetti che riguardano la loro esperienza di praticantato/formativa, a cominciare dal trattamento economico (il 91,6% ha dichiarato un livello "basso" o "medio-basso" di soddisfazione), nella conciliazione tra la vita lavorativa e quella privata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

Elementi di insoddisfazione



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

Giudizio sulla propria esperienza di praticantato/tirocinio



3.3 Gli aspetti economici

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

Due tirocinanti su tre (65,5%) devono "spesso" ricorrere agli aiuti della propria famiglia di origine per fare fronte alle difficoltà economiche della propria condizione e il 26,4% ci ricorre solo "qualche volta", mentre solo l'8,1% non ci ricorre mai.

4. Rappresentanza e welfare

4.1 I professionisti autonomi: membership e contrattazione

I dati sul tasso di affiliazione dei professionisti autonomi — forniscono un quadro complesso e difficilmente comparabile in ragione della diversità dei regimi giuridici in cui si iscrive l'atto di aderire rispettivamente ad Albi/Ordini professionali, ad associazioni non riconosciute, alle organizzazioni sindacali¹. In alcuni casi si può parlare di libera scelta (associazioni; sindacati), in altri di vero e proprio obbligo giuridico (Albi/Ordini/Collegi).

Ciò premesso, registriamo – com'era ovvio – un livello di adesione elevatissimo fra coloro che operano in ambito ordinistico. Ad esempio l'88% area giuridica, costituita per la quasi totalità del campione da avvocati; il 75% nell'area socio-sanitaria, fatta perlopiù di medici, psicologi e infermieri specializzati.

Dove la scelta è libera, i livelli di adesione si abbassano – com'era prevedibile – fortemente. Alle associazioni professionali non riconosciute la membership è intorno al 15%. Le punte più alte si registrano fra interpreti e traduttori e nell'area socio-assistenziale; quelle più basse all'area tecnica.

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

Il tasso di sindacalizzazione è pari all'8,2%, in cui l'1,2% è iscritto anche a un'associazione professionale. Su questo dato incide la media doppia di due categorie: gli operatori della cultura e dello spettacolo e i professionisti dell'area socio-assistenziale. Aree nelle quali esiste una certa tradizione sindacale, sia autonomo che confederale.

¹ Ricordiamo infatti come nel nostro sistema "duale" – ordinistico/associativo; autorizzatorio/accreditarorio – gli Ordini sono enti pubblici monopolistici in cui l'adesione degli abilitati è obbligatoria, laddove le associazioni costituiscono organizzazioni di diritto privato, basate sull'autorganizzazione e in regime di libera concorrenza.

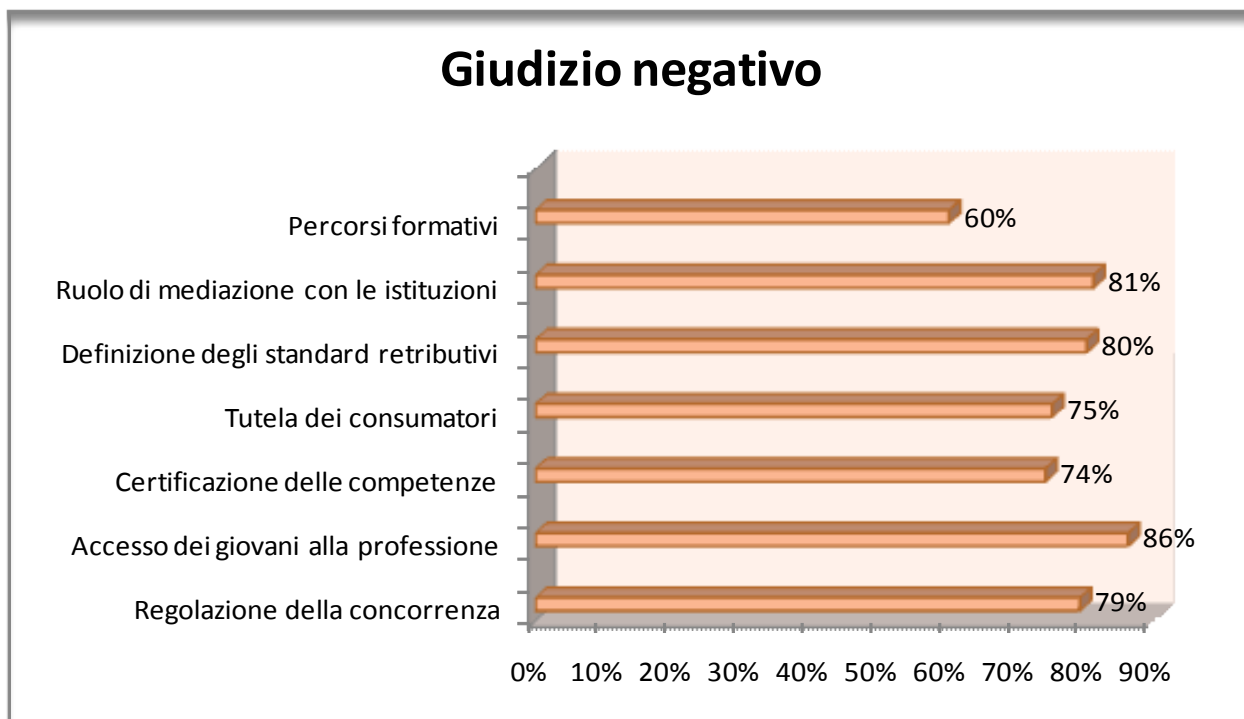
La contrattazione collettiva copre poco meno del 6%. Le soglie più significative si registrano nell'area economica, nel campo dell'informazione e dell'editoria e fra operai e artigiani – intorno al 20% - e nell'area socio-sanitaria (17,7%).con percentuali intorno al 20% nell'area economica e in quella dell'editoria.

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

Tale dato riflette – anche in questo caso – il diverso statuto giuridico a cui risultano soggette le varie tipologie di professionisti autonomi, buona parte dei quali non rientra in questa forma di regolazione tipica del lavoro dipendente.

4.2 Il sistema ordinistico: quale efficacia?

I professionisti iscritti a Ordini/Albi sono, in netta maggioranza, insoddisfatti dell'operato e dell'efficacia di questi organismi. Malgrado la pluralità di filtri posti dal sistema ordinistico (accesso alla professione, diritti riservati, tariffe obbligatorie, prezzi raccomandati, regolamenti pubblicitari, sanzioni e pubblicizzazione degli abusi), la stragrande maggioranza degli intervistati ritiene che Ordini/Albi non sappiano regolare la concorrenza. I professionisti pensano al contempo che i loro Ordini/Albi non siano neppure in grado di favorire l'accesso dei giovani. Qui il giudizio a riguardo non potrebbe essere più netto. Non favoriscono l'accesso per 79% dell'area economica, l'84,5% di quella sanitaria, addirittura l'87% di quella tecnica e di quella giuridica. Ugualmente critica la situazione in materia di certificazione delle competenze, ma con valutazioni più differenziate per area di appartenenza, di tutela dei consumatori e per ciò attiene alla funzione di mediazione con le istituzioni. Su ciascuno di questi tre temi si esprime negativamente fra il 75 e l'80% del campione. E' invece sui percorsi formativi che le valutazioni sull'operato degli Ordini/Albi che si registrano i livelli più elevati di apprezzamento. Qui la distribuzione delle risposte è più equilibrata, con un rapporto mediamente 40/60.

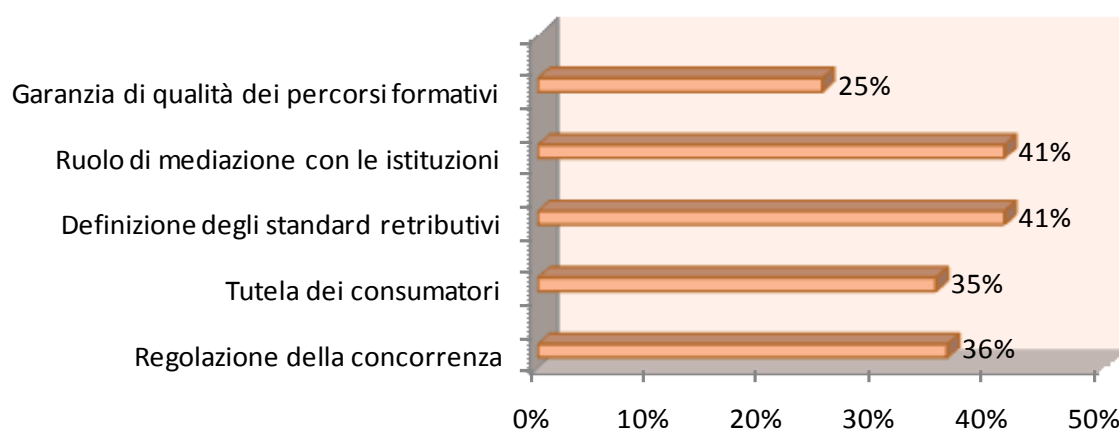


Ciò che in definitiva emerge da tutti questi dati è un quadro fortemente critico rispetto all'efficacia e all'effettività con cui il sistema ordinistico esercita monopolisticamente le sue prerogative. Le stesse per le quali esso dovrebbe trarre la propria legittimazione normativa e giustificazione funzionale a garanzia dei terzi.

4.3 Le professioni non riconosciute e le loro associazioni

Stesse domande per autonomi che però operano fuori da Ordini/Albi, nelle professioni non regolamentate. Che giudizio esprimono sulle loro associazioni? Sicuramente migliore di quello emerso nell'ambito delle professioni protette. A cominciare dalla regolazione della concorrenza. Qui – dove pure la disciplina è solo accreditatoria e non anche autorizzatoria (come in regime ordinistico) – le risposte positive (48%) superano quelle negative (36%), con un altro 15% che segnala come non sia previsto che la propria associazione se ne occupi.

Giudizio negativo



Molto elevato il grado di apprezzamento rivolto alla propria associazione per ciò che concerne la qualità dei percorsi formativi. La media generale delle risposte positive, già alta (69%), si spinge fino alle soglie del 90% fra il personale medico (89%), interpreti e traduttori (87%) e nell'area giuridica (82%). Un lavoratore su due ritiene che la sua associazione garantisca un'adeguata mediazione con le istituzioni, e ancora una volta a sollevare la media sono traduttori e interpreti (65%), coi giudizi a meno favorevoli nell'area economica (63%) e in quella tecnica (56,5%).

Dunque coloro che aderiscono a una associazione non riconosciuta esprimono un apprezzamento sensibilmente superiore a quello riscontrate fra i professionisti iscritti a un Ordine/Albo. Ciò nondimeno, per coloro che appartengono alla prima categoria, le tutele assicurate alla seconda devono ancora apparire allettanti. Tant'è che alla domanda "vorrebbe che la sua associazione diventasse un Ordine professionale" una media del 60% risponde favorevolmente. Con la punta più alta proprio fra quanti – traduttori e interpreti – si erano espressi in modo particolarmente lusinghiero per il proprio sistema associativo.

VORREBBE CHE LA SUA ASSOCIAZIONE DIVENTASSE UN ORDINE PROFESSIONALE?

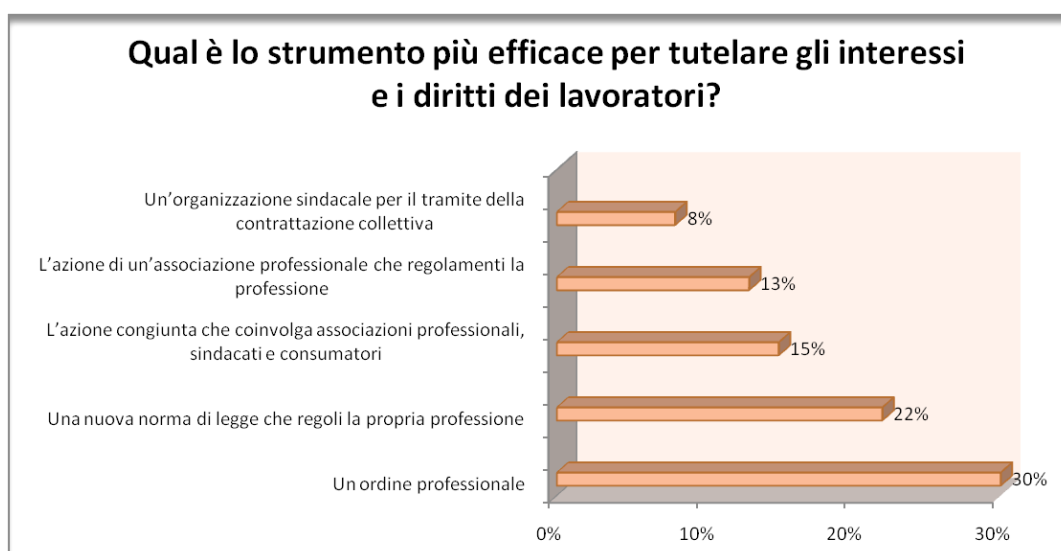
	Si	No
Area giuridica	33.3	66.7
Area economica	42.9	57.1
Area gestionale amminis.	38.5	61.5
Area tecnica	56.8	43.2
Area socio-sanitaria e assistenziale	36.4	63.6
Cultura e spettacolo	100.0	.
Informazione ed editoria	42.9	57.1
Interpreti e traduttori	66.7	33.3
Docenti ed educatori	.	100.0
Ricercatori non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

4.4 I bisogni e le aspettative

Ai professionisti autonomi che non sono iscritti né a un Albo/Ordine né ad una associazione non riconosciuta è stato chiesto di esprimersi – con due possibilità di scelta – riguardo ad aspetti della loro vita lavorativa che secondo loro sarebbe necessario regolamentare attraverso un proprio organo di rappresentanza. La definizione degli standard retributivi risulta in testa alle preferenze sia come prima (38%) che come seconda scelta (26%).

Fra le categorie che pongono questa esigenza come quella di gran lunga prioritaria spiccano quelle dell'informazione e dell'editoria (61%) e, più indietro, interpreti e traduttori (44%). I meno preoccupati, su questo versante, appaiono gli operatori del settore socio-sanitario (18%).

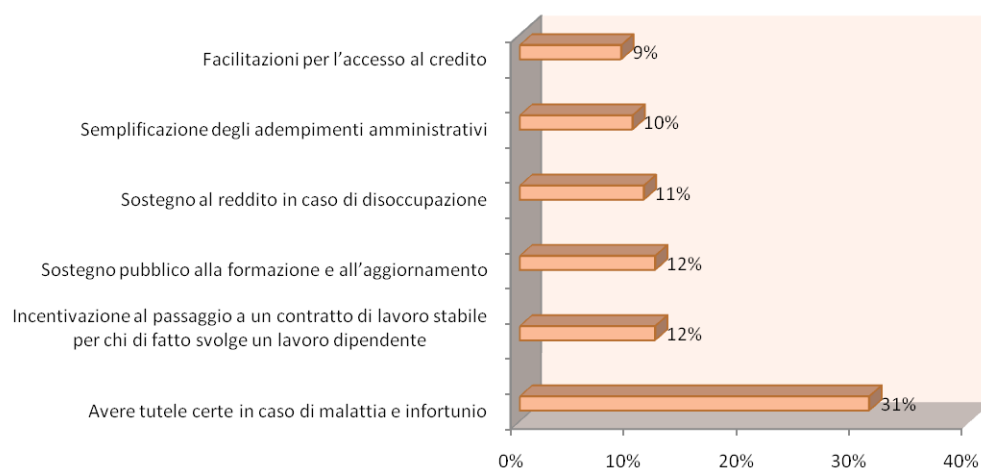
E' stato poi chiesto – nuovamente a tutti i professionisti autonomi – quale sia lo strumento più indicato per tutelare interessi e diritti dei professionisti. In termini di medie generali, relative cioè a tutte le aree professionali considerate, l'elenco delle prime scelte è stato il seguente:



4.5 Il welfare e le politiche

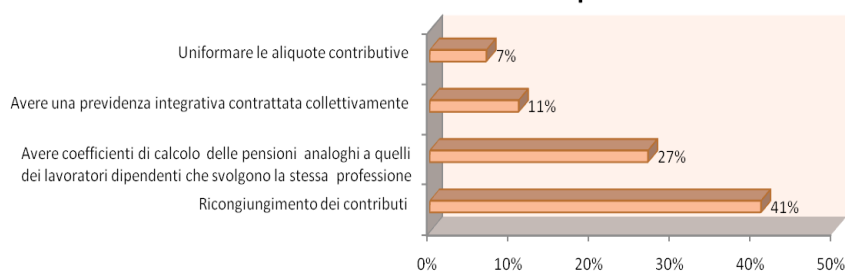
Cosa chiedono i professionisti? Innanzitutto di avere tutele certe in caso di malattia e infortunio (31%). Dietro la spalmatura fra le varie opzioni di risposta è stata equilibrata: agevolazione pubblica alla formazione professionale (12%), incentivazione alla stabilizzazione contrattuale (12%), sostegno al reddito in caso di disoccupazione (11%), la semplificazione degli adempimenti amministrativi (10%), la facilitazione dell'accesso al credito (9%). La richiesta di un passaggio a rapporti di lavoro stabile spicca fra i ricercatori (37%), laddove essa appare la meno ambita fra interpreti e traduttori (6%).

Quali politiche più utili per soddisfare i bisogni dei professionisti autonomi?



In materia previdenziale il problema di gran lunga più avvertito è quello che riguarda il ricongiungimento dei contributi (41%), con punte massime fra quanti operano nel ramo culturale e dello spettacolo (58%) e nell'are gestionale (50%). Seguono quanti chiedono di avere coefficienti di calcolo analoghi a quelli dei lavoratori dipendenti che svolgono la stessa professione (27%). A favore della previdenza integrativa contrattata collettivamente si esprime l'11%. A uniformare le aliquote contributive pensa il 7,5% degli intervistati.

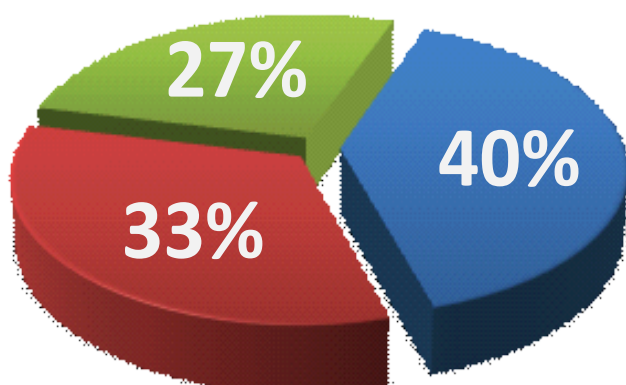
Cosa si deve fare in materia previdenziale?



Rispetto ai tempi di pagamento dei compensi, la maggioranza assoluta ha indicato l'introduzione di sanzioni e/o interessi di mora (56%); punte massime (quasi l'80%) fra operai e artigiani, fra traduttori e interpreti (65%).

Sul fisco le risposte si sono distribuite in modo equilibrato fra tre richieste: ridurre gli oneri fiscali per chi svolge la professione in modo autonomo e in forma individuale (39%); avere possibilità di agevolazioni fiscali in base al fatturato (33%); esclusione del pagamento dell'Irap per chi presta opera professionale individuale, senza mezzi organizzati di impresa (27%).

Cosa si deve fare in tema di fisco?

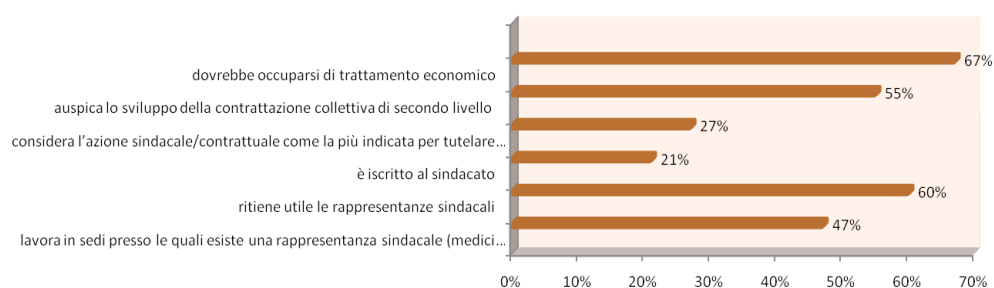


- Ridurre gli oneri fiscali per chi svolge la professione in modo autonomo/individuale
- Avere agevolazioni commisurate al fatturato
- Escludere dal pagamento dell'IRAP chi presta opera professionale individuale senza mezzi di impresa

4.5 I professionisti dipendenti

La rappresentanza. Una parte dell'indagine ha riguardato i professionisti con rapporto di lavoro subordinato. Il tasso complessivo di sindacalizzazione (21,5%) risulta dunque sensibilmente superiore – per l'esattezza il triplo – rispetto a quello dei colleghi autonomi. Dove il sindacato registra una maggiore propensione è nell'area socio-sanitaria (62%) e in quella del personale docente (52%), ambiti nei quali – lo avevamo sottolineato anche prima – esiste una solida tradizione di associazionismo sindacale. Davvero esiguo (3%) il numero di quanti, fra i professionisti subordinati, risultano iscritti a una associazione non riconosciuta.

I professionisti dipendenti e i temi sindacali

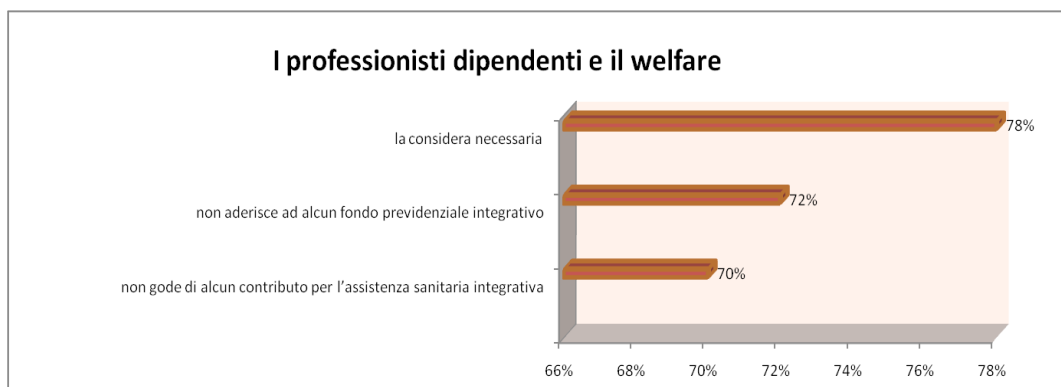


Alla domanda “esiste una rappresentanza sindacale nella sede in cui lavora?” il 47,5% ha risposto positivamente e il 52,5% negativamente. Molto dipende dalla dimensione delle aziende, e dunque è nelle maggiori che questo dato trova – come prevedibile – i suoi maggiori riscontri. La presenza

di queste strutture raggiunge i suoi livelli più alti negli ambiti in cui operano operatori socio-sanitari (82%), docenti ed educatori (76%) e addetti all'area tecnica (50%). I meno coperti da una rappresentanza sindacale di tipo aziendale sono gli operatori dell'informazione e dell'editoria (76%) e dell'area economica (68%). Sull'eventuale presenza di un sindacato nella sede in cui lavora, rivolta a chi lavora in aziende dove non esiste rappresentanza sindacale, poco meno del 60% dichiara di ritenerla utile.

Welfare, aspettative e politiche. Sul terreno del welfare e delle tutele dal campione emerge un quadro di gravi criticità. A cominciare dall'assistenza sanitaria e dalla pensione integrativa: circa i due terzi dichiarano che il proprio datore di lavoro non versa alcun contributo a tali fini. Ciò dipende dal fatto che in molti casi prestazioni di questa natura non sono contemplate. Come nel caso dell'assistenza sanitaria: da quest'ultima sarebbero esclusi otto/nove lavoratori su dieci, fra ricercatori, docenti, operatori culturali e dello spettacolo, lavoratori nel campo socio-sanitaria (92%). Quanto alla pensione integrativa, il 72% non aderisce ad alcun fondo. Il rimanente 28% si ripartisce in misura uguale fra adesione nella sola forma collettiva e nella forma soltanto individuale. Su ognuno di questi due aspetti le valutazioni rivelano una precisa aspettativa circa la "necessità" che vi siano protezioni di questo tipo.

Anche ai professionisti subordinati è stata rivolta la domanda inerente agli strumenti ritenuti più indicati per tutelare i loro interessi. Qui emerge uno dei dati più incoraggianti per il sindacato: la risposta più ricorrente (27%) è stata proprio l'azione di un'organizzazione sindacale attraverso la contrattazione collettiva, con punte più alte fra i docenti (43%), nell'area economica (36%) e nell'area gestionale (32%), fra il personale socio-sanitario (32%). Inoltre il 55% degli intervistati auspica uno sviluppo della contrattazione collettiva aziendale, con punte ragguardevoli nell'area economica (58%), in quella gestionale (64%) e soprattutto in ambito socio-sanitario (68%).



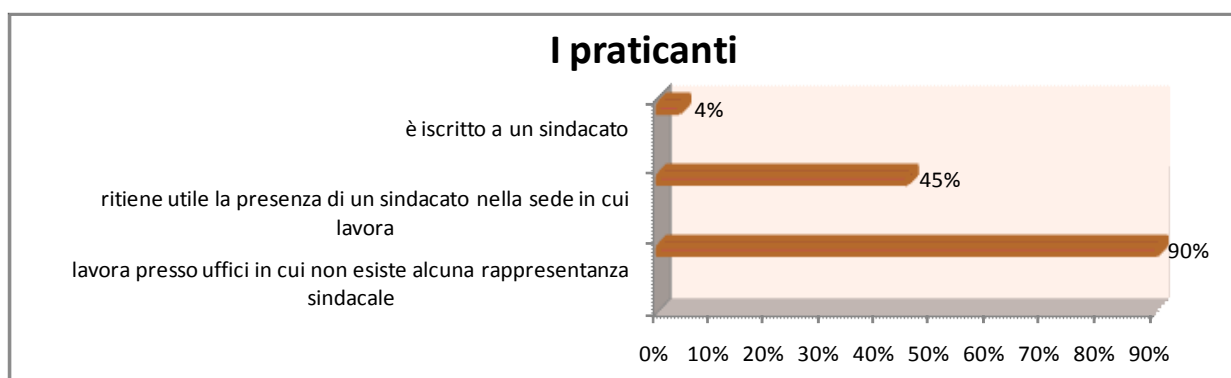
Dovendo indicare gli aspetti sui quali tale contrattazione andrebbe sviluppata un'ampia maggioranza indica il trattamento economico (67%), seguita a grande distanza dalle mansioni e qualifiche. Tutte le altre possibili risposte (ambiente e sicurezza, formazione continua, orari di lavoro, crisi aziendali,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

In considerazione di questi ultimi dati possiamo concludere che fra i professionisti dipendenti esistono margini importanti sui quali sviluppare politiche associative e negoziali ad opera del

sindacato. I dati sulla membership, sulla copertura contrattuale, sulle aspettative dei professionisti autonomi – critici nel caso dei professionisti autonomi - fra i professionisti dipendenti attestano spazi e opportunità di manovra davvero interessanti per una strategia di reinsediamento che sappia intercettare il fabbisogno di rappresentanza di un segmento sempre più cruciale – per dimensioni e centralità – del mondo del lavoro e della produzione.

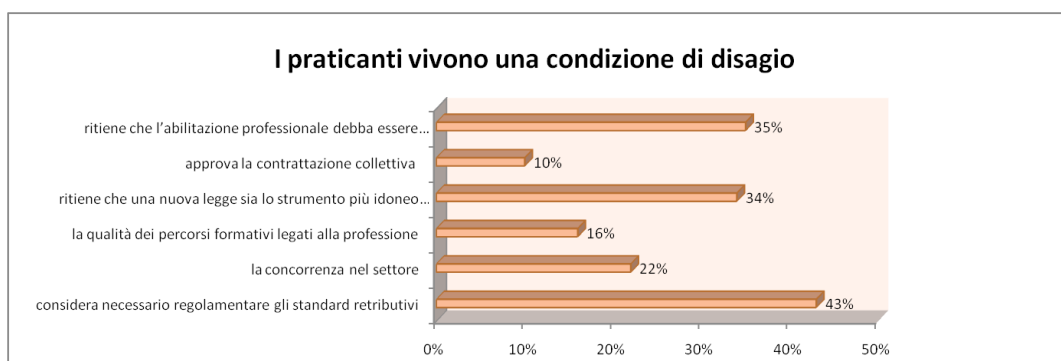
4.6 I praticanti

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



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

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



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