

TEMA

*Le nuove facce della precarietà*



# I professionisti autonomi in Italia. Condizioni, aspettative e rappresentanza

*Daniele Di Nunzio, Emanuele Toscano\**

## 1. Introduzione

Il presente contributo si basa sui risultati e le riflessioni scaturite dalla ricerca *Vita da professionisti*, condotta dall'Associazione Bruno Trentin nel 2014<sup>1</sup>. Quest'ultima si iscrive in una prospettiva di analisi tracciata dalla Consulta del lavoro professionale della Cgil già a partire da una precedente indagine sul lavoro dei professionisti in Italia realizzata nel 2011 (Di Nunzio, Ferrucci, Leonardi 2011). La ricerca, condotta tramite un questionario on-line, è stata dedicata ai bisogni e alle aspettative dei professionisti non dipendenti, di qualsiasi settore, che operano con qualsiasi forma contrattuale, principalmente lavoratori autonomi con partita Iva. Sono stati indagati i principali aspetti che caratterizzano il lavoro dei professionisti: le condizioni di lavoro, gli aspetti economici e retributivi, gli obiettivi di cambiamento e di miglioramento che i lavoratori chiedono al sindacato. Al contempo, però, la ricerca si è configurata come una ricerca-azione volta a supportare l'intervento del sindacato per affrontare in modo più approfondito le problematiche relative a questo tipo di realtà lavorative, rafforzando la collaborazione con i professionisti e le loro reti e associazioni. Questa modalità di intervento ha contribuito a sedimentare un percorso più ampio di dialogo, confronto, collaborazione, scambio tra il sindacato e i professionisti, che ha interessato ogni fase: la definizione e la realizzazione del questionario, la sua distribuzione, l'analisi dei risultati. La partecipazione alla ricerca da parte delle diverse tipologie di professionisti ha avuto l'obiettivo di stimolare il coinvolgimento di questi lavoratori e lavoratrici nel far e-

\* Daniele Di Nunzio è ricercatore presso la Fondazione Giuseppe di Vittorio; Emanuele Toscano è ricercatore presso l'Università «Guglielmo Marconi» di Roma.

<sup>1</sup> La ricerca è stata realizzata con il contributo e il supporto della Filcams Cgil e della Consulta del lavoro professionale della Cgil, coordinata dal compianto Davide Imola, a cui questo articolo è dedicato.

mergere le difficoltà e le aspettative legate allo svolgimento della loro attività e alimentare le reti associative e sindacali che hanno contribuito allo svolgimento della ricerca stessa.

## 2. Metodologia della ricerca

Il questionario è stato caricato sulla piattaforma online Survey Monkey e ha raccolto, nei nove mesi in cui è rimasto accessibile alla compilazione, 2.210 rispondenti. Di questi, sono stati considerati validi per l'analisi, 2.150 questionari. La scelta di utilizzare uno strumento di rilevazione online è stata dettata dai vantaggi in termini di abbattimento dei costi (Wright 2005) e di possibilità di raggiungere una popolazione così articolata su tutto il territorio nazionale (Toepoel 2016), altrimenti difficilmente contattabile, data anche la natura del loro lavoro. Non è difatti facile raggiungere i professionisti tramite un'inchiesta, perché molti di loro operano da casa, perché il loro lavoro è disperso sul territorio ed è svolto in diversi contesti aziendali, per la carenza di luoghi fisici di aggregazione e perché la ricerca ha avuto l'ambizione di rivolgersi a tutto l'universo dei professionisti, un mondo variegato che opera con modalità molto diverse sia tra le professioni che, anche, all'interno di una stessa tipologia professionale. Così, la necessità di realizzare la ricerca contattando quanti più professionisti possibili ha reso obbligata la scelta del questionario online.

Quest'ultimo è stato distribuito attraverso le diverse associazioni che partecipano alla Consulta delle professioni della Cgil, attraverso l'impegno delle diverse categorie di riferimento del sindacato e attraverso i social network, con la creazione di una pagina Facebook dedicata alla ricerca e di un sito web<sup>2</sup>. Il tipo di campionamento adottato, che meglio di altri si abbina alla scelta del questionario online (Toepoel 2016), consiste nello stimare i parametri della popolazione di riferimento attraverso le reti sociali che lo compongono. Questa tecnica prevede che, dati un certo numero di punti di partenza iniziali (*seeds*), le reti sociali si attivino per reclutare nuove unità campionarie, che a loro volta si attiveranno per trovarne altre, e così via. Il monitoraggio delle ondate (*waves*) e il loro aggiornamento attraverso successivi «richiami» (con aggiustamenti rispetto alla composizio-

<sup>2</sup> [www.vitadaprofessionisti.it](http://www.vitadaprofessionisti.it).

ne del campione via via che quest'ultimo si formava) nel corso dell'inchiesta online ha garantito una numerosità e un equilibrio sufficiente tra i diversi gruppi professionali.

Il campione ottenuto tramite la tecnica di *snowball sampling* è un campione «non probabilistico» e l'obiettivo principale è stato quello di raggiungere il maggior numero possibile di rispondenti, attraverso l'attivazione delle reti di professionisti, senza ricercare «a priori» la rappresentatività del campione con l'universo di riferimento. Questa scelta è dovuta sia a ragioni di ordine pragmatico (il questionario è stato inviato direttamente o indirettamente senza obbligo di risposta o possibilità di condizionare la risposta a una popolazione nota) sia alle finalità dell'indagine stessa (comprendere la domanda sindacale delle popolazioni oggetto della rilevazione).

Tuttavia è evidente che un campione particolarmente distorto rispetto a variabili demografiche rischia di avere una attendibilità parziale e, conseguentemente, la sostenibilità delle istanze che produce è condizionata alle sottopopolazioni che raggiunge. Pertanto, *ex post*, si è provveduto a ricostruire un peso di correzione della distorsione utilizzando un riferimento più robusto, quale il dato di una indagine del Sistema statistico nazionale. L'effetto sulle stime si concentra soprattutto nel riponderare le popolazioni che hanno avuto tassi spontanei di risposta disomogenei. Al termine della rilevazione è stata perciò effettuata un'operazione di ponderazione con l'obiettivo di rendere il campione ottenuto rappresentativo dell'universo di riferimento, considerando i dati forniti dall'indagine Isfol Plus sui professionisti non dipendenti (Mandrone, Corsetti, Spizzichino 2014). La ponderazione del campione è servita a ripristinare la rappresentatività del campione stesso rispetto ad alcuni parametri noti della popolazione di riferimento: a ciascun caso del nostro campione è stato applicato un peso definito dalle probabilità di inclusione del caso nell'universo di riferimento, in maniera che ciascun caso pesasse in misura uguale, maggiore o minore di una singola unità<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Il calcolo dei pesi è stato effettuato rispetto alle seguenti variabili: sesso (maschio, femmina), classe di età (15-34 anni, 35-44 anni, 45-54 anni, più di 55 anni), titolo di studio (diploma o inferiore, laurea, titolo di studio superiore alla laurea), ripartizione geografica (Nord-Est, Nord-Ovest, Centro, Mezzogiorno), incrociate tra di loro per un totale di 64 strati.

### 3. I professionisti autonomi: un universo eterogeneo con dei tratti comuni

I professionisti compongono un universo molto eterogeneo perché partecipano in maniera differenziata a tutti i settori dell'economia e, più precisamente, allo sviluppo stesso dell'organizzazione contemporanea del lavoro. Nel corso degli ultimi decenni nelle economie avanzate si è assistito a un costante aumento dei professionisti determinato da diversi fattori: la terziarizzazione dell'economia e la crescita delle conoscenze impiegate nei cicli produttivi (Touraine 1969; Bell 1973; Bologna, Fumagalli 1997); l'affermarsi del *new management* e di modelli organizzativi orientati a favorire il coinvolgimento del lavoratore che diventa sempre più responsabile del proprio operato ed è valutato in base ai risultati raggiunti (Coriat 1991; Supiot 1999; Wieviorka 2013); lo sviluppo di modelli di impresa che favoriscono l'aumento della flessibilità organizzativa, la specializzazione e l'esternalizzazione di alcune attività (Castells 1996; Kalleberg 2011).

Focalizzando l'attenzione sui professionisti autonomi, la letteratura ci aiuta a evidenziare alcuni tratti comuni che li caratterizzano e che, pur non arrivando a definire un gruppo univoco, ci aiutano a comprendere meglio le loro specificità:

- i professionisti autonomi sono spesso associati ai «lavoratori della conoscenza» vista l'importanza dei titoli di studio necessari per l'accesso stesso alla professione, nonché il ruolo rilevante assunto dall'informazione, dall'innovazione e dalla creatività (Drucker 1993; Collins 1997; Butera *et al.* 2008; Švarc 2016);

- il lavoro di un professionista comporta l'esecuzione di un'attività altamente qualificata e specializzata da parte di un individuo che si assume la responsabilità del proprio operato, nel rispetto di regole fondate su corpi teorici e, in alcuni casi, su dei codici etici ben definiti a livello istituzionale (Gallino 1978; Freidson 2001);

- i professionisti autonomi si caratterizzano per una forte spinta all'autoimprenditorialità che comporta l'assunzione del rischio e l'importanza non solo di fare un buon prodotto o fornire un buon servizio ma, anche, di instaurare una buona relazione con i clienti e con altre aziende, per cui è sottile la distinzione tra l'essere un lavoratore e un imprenditore, tra il capitale economico e quello personale e sociale (Antonelli 2010; Bonomi, Rullani 2005; Rullani *et al.* 2005; Ranci 2012);

- la forte propensione all'autonomia è di certo un tratto distintivo ma questo non si traduce in autosufficienza, poiché spesso i professionisti devono cooperare ed essere predisposti al lavoro in team, così come l'autonomia non è disgiunta dalla creazione di azioni collettive per affermare i propri diritti e dalle pratiche di associazionismo (Bologna, Fumagalli 1997; Deiana, Paneforte 2010; Bologna, Banfi 2011; Imola 2011; Ciccarelli, Allegri 2011; Allegri, Ciccarelli 2013; Mingione *et al.* 2014);

- si supera la distinzione tra il lavoro concettuale e quello esecutivo, poiché spesso l'utilizzo di competenze teoriche specialistiche si accompagna a una capacità operativa, l'attenzione alla formazione continua si coniuga con l'esperienza sul campo, l'orientamento al prodotto/progetto comporta necessità di mettere in gioco le conoscenze ma anche la propria personalità (Butera *et al.* 2008; Sennett 2008).

Dunque, parlare delle condizioni di lavoro dei professionisti significa parlare dello stato dell'economia italiana nella sua complessità, focalizzando l'attenzione sugli aspetti che alimentano (o svisiscono) la qualità dei processi produttivi di beni e servizi.

## **4. I risultati della ricerca**

### ***4.1. Le tipologie professionali***

Il lavoro professionale comprende una grande varietà di mestieri e i rispondenti al nostro questionario in molti casi hanno descritto in maniera molto specifica la propria professione (attraverso una domanda aperta). La ricerca è riuscita a intercettare questa complessità che abbiamo provato a ricondurre in gruppi professionali per favorire l'analisi e la lettura dei dati. Dalle 129 specifiche tipologie professionali codificate nel questionario siamo giunti a una classificazione composta da 15 macro-categorie. Questo tentativo non è certamente esaustivo o definitivo perché è complesso ridurre la pluralità delle specificità professionali e dei contesti di lavoro in una categoria, ma è comunque indispensabile per procedere con un'analisi il più possibile approfondita.

I gruppi professionali analizzati sono composti come nella tabella 1, dove sono riportate per ciascun gruppo le figure professionali più presenti nel campione.

*Tab. 1 – Le tipologie professionali della ricerca, val. ass. e val. %*

	VAL. ASS.	%
BANCA, ASSICURAZIONI E FINANZA (PERITI ASSICURATIVI, PROMOTORI FINANZIARI...)	91	4,2
CULTURA E SPETTACOLO (ATTORI, DOPPIATORI, TECNICI DEL SUONO...)	205	9,5
FORMAZIONE, INSEGNAMENTO E RICERCA (FORMATORI, RICERCATORI, INSEGNANTI...)	105	4,9
SETTORE SOCIO-SANITARIO E ASSISTENZIALE (PSICOLOGI, TERAPEUTI, MEDICI...)	120	5,6
INTERPRETI E TRADUTTORI	352	16,4
INFORMAZIONE ED EDITORIA (GIORNALISTI, REDATTORI, FOTOREPORTER...)	127	5,9
CONSULENZA E SERVIZI PER AZIENDE (CONSULENTI AZIENDALI, INFORMATICI, GRAFICI...)	311	14,5
URBANISTICA: PROGETTAZIONE, PIANIFICAZIONE E TUTELA (INGEGNERI, ARCHITETTI, ARCHEOLOGI...)	342	15,9
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (TECNICI PREVENZIONE, ADDETTI SSL-ASPP...)	128	6,0
SERVIZI COMMERCIALI (AGENTI DI COMMERCIO, AGENTI IMMOBILIARI...)	55	2,6
SETTORE COMMERCIALISTICO E CONSULENZA TRIBUTARIA (CONSULENTI FISCALI/TRIBUTARI, COMMERCIALISTI...)	160	7,4
AREA TECNICO-SCIENTIFICA (GEOLOGI, BIOLOGI, CHIMICI...)	35	1,6
AVVOCATI	77	3,6
SETTORE ARCHIVISTICO E BIBLIOTECARIO (ARCHIVISTI, BIBLIOTECARI...)	32	1,5
ARTIGIANI	10	0,5
TOTALE	2.150	100,0

#### ***4.2. Il campione: i professionisti autonomi della conoscenza***

Il campione è a prevalenza maschile (58,4%) e considerando l'età è costituito soprattutto dalle classi centrali: i più giovani sono pochi (il 10,5% ha meno di 30 anni) mentre tra i 30 e i 45 anni si concentra il 42,9% dei rispondenti. La distribuzione territoriale è la seguente: il 25,2% risiede nel Nord-Ovest, il 17,7% nel Nord-Est, il 21,5% nel Centro, il 25,9% nel Sud, nelle Isole il 9,7%. In particolare, il campione si concentra nelle grandi città come Milano, Torino, Bologna, Roma, Napoli. Considerando lo stato civile, il 60% del campione è sposato o convivente e questo è dovuto all'età media elevata (44 anni).

L'analisi dei titoli di studio e della formazione mostra quanto sia coerente fare rientrare i professionisti nel dibattito sui *knowledge workers* e, al



tempo stesso, evidenzia le difficoltà del nostro modello produttivo nel promuovere la qualità e l'innovazione. Il campione si caratterizza per titoli di studio elevati (il 40,9% ha una laurea e il 12,4% un master o dottorato). I professionisti hanno il bisogno di aggiornare continuamente le proprie competenze professionali e, difatti, la maggior parte del campione (il 78,6%) ha partecipato ad attività di formazione nel 2013. Purtroppo, quello che emerge è che sono pochissime le occasioni di accedere a una formazione gratuita organizzata da associazioni o altri enti (20,6% del campione) e, ancora meno, da istituzioni pubbliche (6,3%). Al contrario, quasi la metà (il 44,8%) ha dovuto sostenere individualmente le spese relative alla propria formazione mentre solo il 6,9% ha avuto accesso a una formazione pagata dall'azienda.

Considerando la tipologia contrattuale prevalente, la maggior parte dei rispondenti opera con partita Iva (74,1%), per lo più a regime normale (46,2%). I lavoratori che operano in parasubordinazione (contratto a progetto, co.co.co. e ritenuta d'acconto) sono il 18,1%; la cessione dei diritti d'autore riguarda il 3,8% e l'inserimento al lavoro l'1,4% del campione. Sono soci di cooperativa una minima parte, solo il 3,3% (il 5,7% lo è stato in passato ma non lo è più).

La condizione di professionista autonomo si presenta come tendenzialmente strutturale: considerando gli ultimi due anni solo il 16,5% ha cambiato la tipologia contrattuale con cui esercita la professione.

### ***4.3. Tra il rischio di povertà (per molti) e il ceto medio (per pochi)***

Dall'analisi del reddito lordo annuale percepito nel 2013 dal proprio lavoro emergono enormi difficoltà economiche per una quota maggioritaria di professionisti: quasi la metà (45,7%) percepisce meno di quindicimila euro l'anno. I professionisti che hanno delle condizioni economiche più vantaggiose, oltre i trentamila euro l'anno, sono solo il 21,7% del campione. È importante evidenziare che le differenze di reddito tra le professioni regolamentate e quelle non regolamentate non sono così marcate, a dimostrazione di come gli ordini e gli albi non siano più sufficienti a garantire un benessere economico e l'inserimento nella fascia di popolazione definita come «ceto medio».

Oltre le difficoltà legate all'ammontare del reddito, emergono quelle legate al ritardo dei pagamenti: solo quasi un professionista su tre (29,5%) riceve i pagamenti in maniera puntuale.

I compensi sono determinati da diversi fattori: se per il 41,3% sono legati alla quantità di tempo lavorato (paga per ore, giornate, mesi) e per il 27,3% rispetto ai risultati raggiunti, per quasi un professionista su tre non è stato semplice ricondurre i compensi a solo il tempo lavorato o al risultato, perché il contenuto del lavoro gioca un ruolo fondamentale, come nel caso delle tariffe dei traduttori rispetto alla lingua oltre che al numero di cartelle o di parole tradotte, i compensi forfettari e le parcelle dei consulenti. Questo testimonia della complessità che vive un professionista nel momento in cui deve contrattare il proprio compenso e, al tempo stesso, della sfida difficile per costruire riferimenti collettivi per l'equo compenso (come quelli dei contratti nazionali e dei tariffari) che dovrebbero dunque tenere conto di molteplici fattori legati alle specificità professionali.

#### ***4.4. Discontinuità lavorativa e disoccupazione***

I bassi redditi sono determinati sia dai compensi esigui sia dai periodi di disoccupazione. Analizzare i periodi di disoccupazione e la discontinuità lavorativa per i lavoratori autonomi è un'impresa ardua per la natura stessa delle tipologie professionali e contrattuali prese in esame: perché lavorano a giornata o a risultato, o per più committenti. Abbiamo analizzato questi due fenomeni in maniera distinta ed emerge che caratterizzano almeno la metà del campione in maniera intensa. Precisamente, se la metà del campione (50,9%) dichiara di non avere avuto nessun periodo di disoccupazione nel 2013, il 16,5% dichiara di avere avuto fino a due mesi di disoccupazione, il 20,9% da tre a sei mesi, più di uno su dieci (11,8%) da sette mesi a un anno. Considerando la continuità occupazionale negli ultimi cinque anni, solo il 43,4% ha lavorato in modo continuativo, il 21% ha alternato lunghi periodi di lavoro a brevi pause, il 19,5% ha avuto pari alternanza tra periodi di lavoro e non lavoro, il 16,1% ha alternato brevi periodi di lavoro a lunghe pause. In particolare, sono più esposti alla disoccupazione i professionisti con contratti di inserimento al lavoro, di parasubordinazione e le partite Iva a regime minimo.

#### ***4.5. Pluricommitenza e frammentazione***

Riguardo il numero di committenti, il campione si divide a metà tra chi opera per più committenti alla pari (49,4%) e chi invece no, perché lavora per un unico committente (17,3%), o per più committenti di cui uno principale (33,3%).

Nella pluricommittenza, il numero di mandatarî per cui si lavora è comunque molto variegato e mostra l'estrema frammentazione propria del professionismo autonomo: lavora per meno di tre committenti quasi un professionista su tre, tra 4 e 5 il 21,6%, tra 6 e 10 il 19%, tra 11 e 30 il 18,8%, per più di 30 il 10,5%. Considerando l'ambito lavorativo, il 65% lavora prevalentemente per un committente privato, il 5,3% nel settore pubblico, il 6,7% nel terzo settore, il 23,2% non ha un ambito prevalente.

Dall'analisi emerge una relazione forte e lineare tra il numero di committenti e il reddito: i professionisti che hanno i redditi più alti sono quelli con un numero maggiore di committenti. Quindi, la mono-committenza si caratterizza nella maggior parte dei casi per un reddito basso: il 63,6% di chi ha 1-3 committenti guadagna meno di quindicimila euro, mentre il 54,4% di chi ha più di trenta committenti guadagna più di trentamila euro.

#### ***4.6. Condizioni di lavoro: sfruttamento e auto-sfruttamento***

Considerando l'orario di lavoro, il campione si divide a metà, tra chi ha un sovraccarico di lavoro che eccede le 40 ore (il 44,5% del campione) e chi invece rientra negli orari standard di lavoro settimanale (il 38,2% tra le 25 e 40 ore, il 17,3% con un orario part time inferiore alle 25 ore).

Tendenzialmente, i redditi più elevati sono percepiti da chi ha più committenti (come visto prima) e, anche, da chi lavora più ore, dimostrando che per i professionisti il benessere economico è imprescindibilmente legato allo sfruttamento o all'auto-sfruttamento: tra coloro che guadagnano più di 25mila euro il 61% lavora più di 40 ore. Comunque, è da considerare che il 33,4% di chi guadagna meno di 15mila euro è costretto comunque a lavorare più di 40 ore, segnale che lo sfruttamento del lavoro è forte anche sui redditi più bassi.

Considerando gli altri fattori che determinano il carico di lavoro, i risultati mostrano che il 58,4% deve sostenere spesso o quasi sempre ritmi di lavoro eccessivi e circa uno su tre (35,2%) non ha abbastanza tempo per svolgere il lavoro assegnato.

Nonostante i ritmi e i carichi di lavoro siano faticosi per la maggior parte del campione, il contenuto del lavoro è invece giudicato per lo più soddisfacente: l'83,6% del campione dichiara di svolgere un lavoro coerente con le proprie qualifiche e l'80,3% dichiara che il lavoro non è mai o quasi mai ripetitivo o noioso. Questo è un segnale di come l'auto-sfruttamento si accompagna a forme di valorizzazione del lavoro determinate dalla possibilità

di fare mestieri qualificati per i quali gli individui hanno investito se stessi e il proprio progetto di vita.

Visti gli elevati carichi di lavoro non stupisce la presenza di un numero piuttosto elevato di problemi fisici e psicologici per i professionisti (solo il 7,6% dichiara di non avere problemi per la salute dovuti al lavoro). I problemi di salute sono determinati dagli alti carichi di lavoro ma anche dalla difficoltà di prendersi giorni di riposo o malattia: questione che riguarda due professionisti su tre (il 67%). Di conseguenza i professionisti avvertono il bisogno di avere maggiori tutele per la propria salute e sicurezza, a partire dall'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali che è ritenuta molto o abbastanza utile dall'81% del campione.

#### **4.7. Tra «veri» e «falsi» lavoratori autonomi**

Uno dei temi più complessi da analizzare in letteratura è la presenza o meno di falsi lavoratori autonomi. La nostra analisi di questo aspetto della condizione dei professionisti proporrà prima una lettura di alcuni fattori oggettivi, a cui seguirà l'analisi della rappresentazione soggettiva, per comprendere come gli intervistati si percepiscono e cosa vogliono in termini di stabilizzazione o autonomia. Se analizziamo l'autonomia organizzativa in termini di tempo, sede e strumenti di lavoro, possiamo costruire un indice che considera l'autonomia non come presenza/assenza ma nella sua gradualità: il 17,2% del campione non ha nessuna autonomia rispetto a questi tre fattori; il 16,4% ha un'autonomia bassa (deve rispettare almeno due criteri); quasi un professionista su cinque (19,7%) ha un'autonomia elevata (deve rispettare solo uno dei criteri); quasi la metà del campione (46,7%) ha un'autonomia totale (non deve rispettare nessun criterio).

Queste informazioni da sole non bastano a capire quando un contratto autonomo maschera un lavoro dipendente. Per indagare il grado di autonomia o subordinazione abbiamo analizzato alcuni fattori solitamente considerati nelle analisi statistiche (Eurofound 2013), nelle fonti normative e nella giurisprudenza per identificare le «false» partite Iva: a) la quota di reddito proveniente dal committente principale (l'80% del reddito da un unico committente è un limite che contribuisce a identificare un rapporto di dipendenza, come indicato dalla circolare ministeriale sull'applicazione dell'art. 69-*bis* della legge n. 92/2012 per la lotta alle false partite Iva); b) il limite del reddito ricavato da un unico committente (per cui il presupposto di dipendenza, sempre secondo la circolare sopra citata, si applica nel caso

di redditi bassi che non superano i 18.000 euro circa); c) il grado di autonomia organizzativa; d) la durata del rapporto con il committente (per capire se la posizione professionale è stabile nella struttura aziendale).

Il 30% del campione riceve l'80% o più del proprio reddito da un unico committente. Se approfondiamo l'analisi di chi riceve almeno l'80% del proprio reddito dal committente principale (ovvero il 30% del campione), possiamo capire meglio il grado di dipendenza economica e organizzativa di questo gruppo di professionisti rispetto al proprio committente:

- il 57,8% di loro guadagna fino a quindicimila euro lordi l'anno, il 13,2% guadagna tra i quindicimila e i ventimila euro, il restante 28,9% guadagna più di ventimila euro lordi;
- il 91,5% di loro lavora da almeno due anni con il proprio committente principale;
- considerando l'indice di autonomia rispetto a orari, sedi e strumenti, il 30,3% non ha nessuna autonomia, di contro il 30,8% gode di una totale autonomia rispetto a questi fattori.

L'analisi correlata di questi fattori mostra che un professionista su cinque (il 21,5% del campione) vive forme di subordinazione economica e organizzativa intense che dovrebbero rientrare nel lavoro dipendente, mentre la restante parte vive forme di lavoro «realmente» autonomo, pur se caratterizzato da diversi gradi di autonomia.

#### ***4.8. Auto-rappresentazione di sé: l'autonomia è un valore da tutelare***

Precedentemente abbiamo analizzato il grado di autonomia/subordinazione rispetto a fattori oggettivi dal punto di vista economico e organizzativo. Per meglio capire la percezione che i professionisti hanno di loro stessi abbiamo chiesto di indicarci come si definiscono e cosa conta di più nel loro futuro professionale.

I risultati mostrano che pochi di loro si sentono in «una posizione da dipendente non regolarizzato» (il 13,6%), la maggior parte si definisce come un «professionista autonomo con scarse tutele» (più di due su tre, il 68,5%), il 17,9% si definisce, genericamente, come un «professionista autonomo» (tabella 2).

Rispetto a cosa conta di più nel futuro professionale, la metà del campione (51%) punta ad avere una maggiore continuità occupazionale con più tutele, uno su tre (34%) ad avere un compenso più elevato e solo il 15% ad avere un lavoro stabile con un contratto a tempo indeterminato (tabella 3).

Dunque la maggior parte di loro non si percepisce in una condizione di falsa autonomia che comporta il conseguente bisogno di essere stabilizzati, ma si percepisce come un professionista indipendente che opera sul mercato e che vorrebbe sentirsi più tutelato rispetto alla continuità occupazionale, al bisogno di avere più diritti e tutele, alla necessità di avere compensi più elevati.

*Tab. 2 – Come ti senti rispetto alla tua condizione*

UN PROFESSIONISTA/LAVORATORE AUTONOMO CON SCARSE TUTELE	68,5%
UN PROFESSIONISTA/LAVORATORE DIPENDENTE NON REGOLARIZZATO	13,6%
UN PROFESSIONISTA/LAVORATORE AUTONOMO	17,9%

*Tab. 3 – Cosa conta di più nel tuo futuro professionale?*

AVERE UN LAVORO STABILE, CON UN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO	15%
AVERE UN COMPENSO PIÙ ELEVATO	34%
AVERE UNA MAGGIORE CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE, CON PIÙ TUTELE	51%

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.

Se paragoniamo questi risultati a quelli ottenuti dalla ricerca del 2011, osserviamo che le percentuali sono pressoché identiche, segnale che l'universo dei professionisti è caratterizzato in maniera strutturale da una fortissima propensione all'autonomia e dal corrispondente bisogno di diritti e tutele.

I lavoratori autonomi non si sentono liberi attori sul mercato e non si possono etichettare facilmente con il termine di *free-rider* ma anche loro cercano di costruire un sistema di tutele con cui le istituzioni possono governare e regolamentare il mercato.

La maggior parte dei professionisti (66,8%) è disposta a pagare contributi aggiuntivi per avere prestazioni aggiuntive ma non a queste condizioni di reddito, per cui l'aumento dei contributi è subordinato a un aumento del reddito netto o a maggiori detrazioni.

Agli intervistati che erano disposti a pagare un contributo aggiuntivo (a prescindere dalla natura di questo contributo) abbiamo chiesto per quale prestazione lo avrebbero fatto. Considerando la prestazione più importante secondo le loro indicazioni, emerge che le prestazioni di cui hanno più bisogno tendenzialmente dovrebbero rispondere a esigenze e problemi immediati con i quali, i professionisti si confrontano più frequentemente: il sostegno in caso di disoccupazione (per il 34,5% del campione) e il sostegno in caso di malattia (31,7%). La necessità di avere una pensione adeguata, se pure importante, è comunque indicata da una quota minore (24,7%); sono considerati meno urgenti gli aiuti in caso di maternità e paternità (5,9%) e la formazione professionale gratuita (3,1%). Anche per la popolazione femminile, i bisogni più urgenti restano quelli legati alla disoccupazione e alla malattia.

#### ***4.9. Rappresentanza e azione sindacale***

I risultati che emergono dalla ricerca contrastano con la rappresentazione comune dei professionisti come attori individualisti che si collocano sul mercato (Di Vico 2010), mostrando invece una marcata propensione all'associazionismo, al bisogno di partecipazione a organizzazioni collettive e di rappresentanza. Sebbene il sindacato abbia messo in atto numerose iniziative per rappresentare i bisogni dei professionisti e collaborare con loro per l'acquisizione di maggiori diritti e tutele, la distanza dei professionisti dalle attività sindacali è ancora marcata: solo il 13,5% ha un contratto collettivo di riferimento e solo l'11% è iscritto al sindacato<sup>4</sup>, mentre maggiore è la quota di coloro che sono iscritti ad associazioni (42%) e partecipano a iniziative di reti informali e gruppi autorganizzati (45%), che negli ultimi anni si sono sempre più diffuse. Questo dimostra come sia necessario per il sindacato da un lato favorire una maggiore inclusione e partecipazione dei professionisti nei propri percorsi di rappresentanza, contrattazione e aggregazione, dall'altro di intensificare i rapporti con le associazioni e le reti di professionisti, tenuto conto anche del fatto che ben il 39% sarebbe disposto a impegnarsi direttamente come rappresentante sindacale (in particolare chi ha i redditi più bassi, i più giovani e chi svolge delle professioni non regolamentate).

<sup>4</sup> Tra questi emerge l'alto tasso di iscrizione a Strade, il Sindacato dei traduttori fondato nel 2012 e che nello stesso anno ha siglato un protocollo di intesa con la Slc Cgil, il Sindacato dei lavoratori della comunicazione.

Alla base della propensione all'associazionismo vi è la scarsa autonomia denunciata da molti dei professionisti intervistati: le opportunità di contrattazione del lavoro sono infatti davvero limitate e i poteri squilibrati in favore dei committenti: il 68,6% del campione dichiara di avere poche o nessuna possibilità di contrattazione (rispetto a retribuzioni, tempi di lavoro, durata del contratto).

Infine, questa propensione all'associazionismo trova conferma nel fatto che il 60,6% dei professionisti ritiene utile la creazione degli spazi di *co-working* che si stanno diffondendo in molte città italiane, e al 72,8% piacerebbe creare una società con i propri colleghi (come uno studio associato o una società di servizi), anche se la maggior parte di questi dichiara di non averne attualmente la possibilità.

Per rispondere ai problemi legati alle difficoltà economiche, alle difficili condizioni di lavoro, alla carenza di diritti, alle scarse opportunità di contrattare individualmente con i propri committenti, i professionisti sentono la necessità di avere regolamentazioni collettive capaci di tutelarli. Per la grande maggioranza del campione (il 79,6%) sarebbe utile istituire un equo compenso in relazione al valore della prestazione sotto il quale il datore di lavoro non deve scendere, valido per qualsiasi tipologia contrattuale. Più in generale, le richieste rivolte al sindacato riguardo alle azioni prioritarie da intraprendere si concentrano soprattutto sull'innalzamento delle retribuzioni, sul rafforzamento del sistema di tutele in caso di disoccupazione e sul miglioramento del sistema di certificazione e accreditamento delle competenze per valorizzare il ruolo dei professionisti nel mercato del lavoro. Al sindacato è richiesto inoltre, di concerto con le reti associative, di intervenire rispetto alle politiche per cambiare le leggi, a partire dalla riforma del sistema previdenziale, azione quest'ultima considerata più importante, seguita da azioni per ottenere un regime agevolato per i redditi più bassi (dunque rispondere alle difficoltà economiche che appaiono come uno dei problemi maggiori) e, anche, ottenere un riconoscimento giuridico della professione (un bisogno molto avvertito dai professionisti che si sentono privati di tutele collettive).

Infine, dalla ricerca emerge come le azioni maggiormente determinanti che il sindacato dovrebbe intraprendere per rafforzare il coinvolgimento dei professionisti riguardano essenzialmente due aspetti. Il primo è quello di consultare i professionisti sulle loro condizioni di lavoro e i loro bisogni, segnale del loro desiderio di avere voce rispetto alle questioni che li riguarda-



no, di costruire una rappresentanza che parta dai loro bisogni concreti e dalle loro proposte. Il secondo invece è relativo all'apertura di sportelli per fornire servizi e tutele individuali (come l'assistenza fiscale, il supporto nella contrattazione, le vertenze), perché – come abbiamo visto – nonostante ci sia un forte bisogno di attuare percorsi collettivi di rappresentanza, la solitudine che vivono i professionisti nel mercato del lavoro, nei confronti dei committenti e dei loro problemi occupazionali, è così elevata che avvertono la necessità di un supporto individuale e un punto di riferimento a cui rivolgersi.

## 5. Conclusioni

Se osserviamo il contesto produttivo italiano possiamo individuare alcuni fattori che negli ultimi venti anni hanno alimentato una precarizzazione diffusa dei professionisti, testimoniata dai risultati che abbiamo presentato. In Italia, la capacità competitiva è stata fondata soprattutto sulla ricerca di valore aggiunto attraverso un basso costo del lavoro (Gallino 2007), la ricerca, l'innovazione e la conoscenza non sono fattori adeguatamente valorizzati nei processi produttivi; l'autonomia e la partecipazione dei lavoratori sono ridotte rispetto ad altri paesi europei (Eurofound 2013), la flessibilità propria del *management* contemporaneo si è tradotta in una precarietà diffusa (Berton, Richiardi, Sacchi 2009), l'impresa «a rete» si è concretizzata nell'esternalizzazione del rischio sui soggetti più deboli (Gosetti 2011). Inoltre, il cambiamento del mercato del lavoro sempre più flessibile non è stato accompagnato da una riforma del sistema di welfare che si adattasse alla nuova situazione e coprisse i nuovi rischi (Paci 2005). L'analisi mostra come, diversamente rispetto al passato, i professionisti autonomi sono investiti da criticità proprie del mercato del lavoro attuale caratterizzato da una forte precarietà (Standing 2011 e 2014; Gallino 2007): la discontinuità del lavoro e la difficoltà ad accedere a compensi equi e dunque a un reddito adeguato; scarse opportunità di formazione in un'epoca nella quale è fondamentale un aggiornamento continuo delle proprie conoscenze e competenze; una ridotta autonomia organizzativa che in alcuni casi si traduce in un lavoro dipendente mascherato, mentre nella maggior parte dei casi testimonia uno squilibrio dei rapporti di forza con i committenti comportando processi di sfruttamento e auto-sfrutta-

mento; un bisogno di tutele sociali diversificate (in particolare, sostegni in caso di disoccupazione, di malattia e previdenziali); una crisi profonda delle forme di rappresentanza.

Di fronte a questi problemi che attraversano in maniera trasversale tutto il mondo del lavoro, la ricerca testimonia come sia sempre più necessario rafforzare un sistema di diritti e tutele che vada oltre la tipologia contrattuale e si concentri invece sui diritti legati al lavoratore e alla persona. Questo orientamento è indicato dagli intervistati e testimoniato dalle richieste sollevate dalle reti associative e sindacali, come nel caso della mobilitazione de «Il nostro tempo è adesso» (Ferrara 2015; Di Nunzio, Pratelli 2013), dalle azioni congiunte di sindacati e precari maturate negli ultimi anni (Di Nunzio 2015) e dalla proposta della Cgil di una legge di iniziativa popolare per un nuovo Statuto dei lavoratori.

Infine, la ricerca mostra la complessità della sfida che ci troviamo di fronte, sia di intervento sociale sia in termini di linee di ricerca future. Da un lato la necessità di affermare diritti universali, nonché di tradurli e metterli in pratica considerando le differenti e articolate peculiarità a livello professionale e individuale. Dall'altro la necessità di analizzare il lavoro professionale autonomo nel più ampio scenario dei cambiamenti dei sistemi produttivi e dei processi sociali, senza tralasciare le specificità analitiche proprie di un mondo del lavoro sempre più diversificato e dinamico.

### Riferimenti bibliografici

- Allegri G., Ciccarelli R. (2013), *Il Quinto Stato*, Milano, Ponte alle Grazie.
- Antonelli C. (2010, a cura di), *Le professioni per l'impresa*, Milano, Franco Angeli.
- Bell D. (1973), *The Coming of the Postindustrial Society*, New York, Basic Books.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity*, Bologna, Il Mulino.
- Bologna S., Banfi D. (2011), *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bonomi A., Rullani E. (2005), *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Torino, Einaudi.

- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S. (2008), *Knowledge Worker. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori Università.
- Castells M. (1996), *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society and Culture*, vol. I, Cambridge (MA) - Oxford (UK), Blackwell.
- Ciccarelli R., Allegri G. (2011), *La furia dei cervelli*, Roma, Manifestolibri.
- Collins D. (1997), *Knowledge Work or Working Knowledge? Ambiguity and Confusion in the Analysis of the «Knowledge Age»*, in *Employee Relations*, vol. 19, n. 1, pp. 38-50.
- Coriat B. (1991), *Ripensare l'organizzazione del lavoro. Concetti e prassi nel modello giapponese*, Bari, Dedalo.
- Deiana A., Paneforte S. (2010, a cura di), *Il futuro delle associazioni professionali. Orizzonti strategici, strumenti, best practices*, Milano, Sole 24 Ore.
- Di Nunzio D. (2015), *Les travailleurs précaires en action: l'affirmation des sujets dans la crise de la démocratie*, in Pleyers G., Capitaine B., *Mouvements sociaux. Quand le sujet devient acteur*, Paris, Edition de la Maison des sciences de l'homme, pp. 131-146.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Leonardi S. (2011), *I professionisti. A quali condizioni?*, Roma, Ires - Istituto di ricerche economiche e sociali, Rapporto di ricerca n. 3.
- Di Nunzio D., Pratelli C. (2013), *Esperienze di sindacalizzazione del lavoro disperso*, in Lani I. (a cura di), *Organizziamoci! I giovani e il sindacato dei mille lavori*, Roma, Editori Riuniti, pp. 59-112.
- Di Vico D. (2010), *Piccoli. La pancia del paese*, Padova, Marsilio.
- Drucker P.F. (1993), *Post-Capitalist Society*, New York, HarperCollins Publishers.
- Eurofound (2013), *Work Organisation and Employee Involvement in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Ferrara A. (2015), *Unire i precari: l'esperienza del comitato «Il nostro tempo è adesso»*, in *Sociologia del lavoro*, n. 140, pp. 145-158.
- Freidson E. (2001), *Professionalism. The Third Logic*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Gallino L. (1978), *Dizionario di sociologia*, Torino, Utet.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce*, Roma-Bari, Laterza.
- Gosetti G. (2011), *Lavoro frammentato, rischio diffuso*, Milano, Franco Angeli.
- Imola D. (2011, a cura di), *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Roma, Ediesse.
- Kalleberg A.L. (2011), *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*, New York, Russell Sage.

- Mandrone E., Corsetti G., Spizzichino A. (2014), *L'indagine Isfol Plus*, in *Rivista italiana di economia demografia e statistica*, n. 3/4, luglio-dicembre, pp. 95-102.
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014), *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 123-140.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Ranci C. (2012, a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Rullani E., Barbieri P., Paiola M., Sebastiani R. (2005), *Intelligenza terziaria motore dell'economia. Alla ricerca dell'Italia che innova*, Milano, Franco Angeli.
- Sennett R. (2008), *L'uomo artigiano*, Milano, Feltrinelli.
- Standing G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, London - New York, Bloomsbury Academic.
- Standing G. (2014), *A Precariat Charter. From Denizens to Citizens*, London, Bloomsbury Academic.
- Supiot A. (1999, diretto da), *Au-delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.
- Švarc J. (2016), *The Knowledge Worker is Dead. What about Professions?*, in *Current Sociology*, vol. 64, n. 3, pp. 392-410.
- Toepoel V. (2016), *Doing Survey online*, London, Sage.
- Touraine A. (1969), *La société post-industrielle*, Paris, Denoël-Gonthier.
- Wieviorka M. (2013), *Le travail aujourd'hui. L'hypothèse de la reconnaissance*, in *La nouvelle revue du travail*, n. 2, doi: 10.4000/nrt.687.
- Wright K.B. (2005), *Researching Internet-Based Population: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages and Web Survey Services*, in *Journal of Computer Mediated Communication*, vol. 10, n. 3, doi: 10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.x.

**ABSTRACT**

*L'articolo presenta i principali risultati raccolti dalla ricerca Vita da professionisti, dedicata ai bisogni e alle aspettative dei professionisti non dipendenti, di qualsiasi settore, che operano con qualsiasi forma contrattuale, principalmente lavoratori autonomi con partita I-va. Sono qui presentati i principali aspetti che caratterizzano il lavoro dei professionisti: le condizioni di lavoro, gli aspetti economici e retributivi, gli obiettivi di cambiamento e di miglioramento che i lavoratori chiedono al sindacato.*

SELF-EMPLOYED PROFESSIONALS IN ITALY.

WORKING CONDITIONS, EXPECTATIONS, REPRESENTATION

*The article presents the main results collected during the realisation of the research Vita da professionisti, focused on professional workers' needs and expectations, no matter which sector or contractual form, mainly autonomous workers with Vat registration. Here the main findings of professional work are presented: working conditions, economic and remunerative aspects, changing and improvement objectives these workers demand to trade unions.*