CISL MILANO

CAMERA DI COMMERCIO MILANO

IL LAVORO AUTONOMO A MILANO

Alcuni aspetti di un fenomeno complesso

RAPPORTO FINALE

INDICE **pag.**

- ***I caratteri del mercato del lavoro milanese*** ……...3

  Alcuni dati per comprendere il contesto .....……3
  Le specificità ……11

- ***Il lavoro autonomo a Milano.***
  Un fenomeno poco visibile ma in forte cambiamento……..13

- ***Il lavoro autonomo, un fenomeno dai contorni complessi.***
  Una'analisi della letteratura e della ricerca sul tema …..…….18

  Uno sguardo d'insieme ….……18
  Le tipologie professionali ….……19
  Confronti territoriali nell'analisi bibliografica ….……22
  Immigrati autonomi ……25
  Lavoratori con partita iva, per opportunità e necessità? 26
  Le alte professionalità ovvero i *knowledge workers* ….…..……..28

- ***I caratteri del lavoro autonomo. Un approfondimento a partire***
  dalle storie di alcuni professionisti che lavorano nel contesto milanese ...……30

  Il profilo professionale ..……31
  Le condizioni di lavoro ……32
  La percezione del proprio lavoro tra soddisfazione e tutele …...……..35
  Lavoro, famiglia e scelte di vita ……...…….40

- ***Il lavoro autonomo a Milano e provincia. Il flusso delle informazioni ...***……..44

  Tipologie e basi dati degli enti ……..……44
  Risultati e prospettive ……..…….52

- ***Bibliografia ragionata*** ……..……56

- ***Nota metodologica*** …….……..……67

  Premessa……..……67
  Descrizione degli intervistati…….……69
  Tabella riassuntiva delle interviste……..……71

- ***La traccia dell'intervista***……73

- ***Le schede degli intervistati***……...…….82

I caratteri del mercato del lavoro milanese

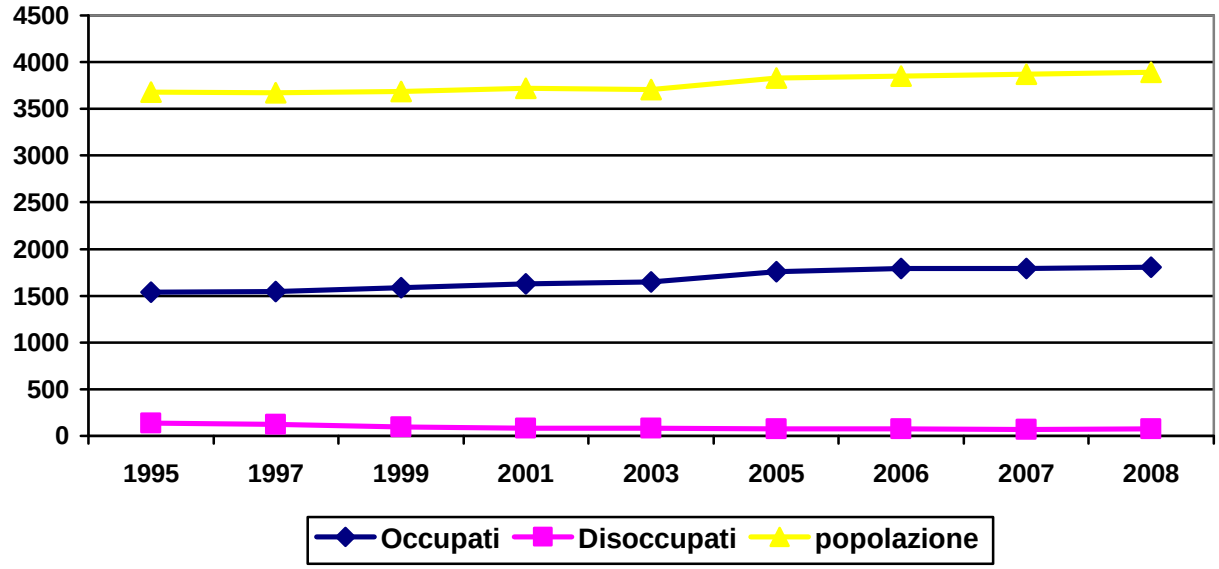
Da alcuni anni i differenti contributi che hanno analizzato il mercato del lavoro milanese hanno sottolineato come ci trovi di fronte ad un mercato del lavoro solido, vicino alla piena occupazione e sufficientemente fluido. Dotato di grandi potenzialità dal punto di vista della dotazione di capitale umano si colloca in un tessuto produttivo che, seppur con andamenti alterni e differenziati, si ritaglia sempre una posizione di primato sia a livello regionale sia nazionale.
Come segnalato dalle indagini Excelsior, la realtà milanese si caratterizza inoltre per avere un mercato dove la domanda di lavoro espressa dal sistema delle imprese include anche segmenti di assoluta qualità, fra i più elevati di quelle presenti nel nostro Paese.
Nonostante questa immagine positiva, in linea peraltro con le altre province lombarde, Milano e la sua provincia presentano alcuni aspetti critici e problematici che è opportuno analizzare e comprendere.
Il tema dell'espansione del lavoro atipico (sia nelle forme che interessano il lavoro subordinato che in quelle parasubordinate) si caratterizza, in particolare, come uno degli elementi centrali e di maggior criticità su cui si è orientato il dibattito nel corso degli ultimi anni. Infatti, se da un lato l'espansione di queste forme occupazionali ha contributo alla crescita dell'occupazione, dall'altro pone molte questioni irrisolte relativamente agli effetti sociali che queste forme di lavoro producono.

Alcuni dati per comprendere il contesto

Dall'analisi dei dati forniti dall'indagine ISTAT sulle forze lavoro emerge come il contesto milanese si caratterizzi per avere una struttura lavorativa solida e consolidata. I dati presentati non considerano, a causa della mancanza di dati ufficiali aggiornati, i pesanti effetti che la crisi dell'ultimo anno ha determinato anche in un territorio dinamico e florido come quello milanese. Nonostante ciò è importante definire una sintetica fotografia di quello che la realtà milanese rappresenta al fine di comprendere, appena i dati saranno disponibili, i reali effetti della crisi.
Osservando l'andamento di crescita della popolazione e quello della forza lavoro, possiamo (fig. 1) osservare come quest'ultima si sia caratterizzata per tassi di crescita consistenti a confermare come la bontà del tessuto milanese, oltre a offrire opportunità lavorative al crescente numero di lavoratori

stranieri, ha permesso di assorbire quote di disoccupazione e, nel caso delle donne, di rientro da periodi di inattività.

fig. 1: Andamento forze lavoro rispetto alla popolazione totale – Provincia di Milano 1995-2008 (dati in 1.000)



Fonte: Istat Forze lavoro

I dati ISTAT, relativi alla media 2009 (tab. 1), ci dicono come, con un tasso di attività del 71%, la provincia milanese si collochi al disopra della media regionale (69,6%) e di quella italiana (che si ferma al 62,4%) e di come sia in linea con quella europea (72,5%).

Stessa considerazione si può fare per il tasso di occupazione che, oltre ad essere di oltre dieci punti percentuali superiore alla media italiana (66,9% contro il 57,5%) e di circa un punto a quella europea (65,9%), si avvicina ai parametri fissati dalla Comunità Europea a Lisbona.

Per quanto riguarda le persone in cerca di occupazione il dato milanese del 5,7% (che risulta essere al disotto della media italiana 7,8% e di quella europea 9%) può essere considerato frizionale, poiché si tratta di una situazione tipica in un contesto con piena occupazione.

tab. 1: Il lavoro a Milano a confronto - media 2009

	Milano	Lombardia	Italia	UE(15)
Tasso di attività	71,0	69,6	62,4	72,5
Tasso di occupazione	66,9	65,8	57,5	65,9
Tasso di disoccupazione	5,7	5,4	7,8	9,0

Fonte: Istat Forze lavoro, Eurostat LFS

I dati medi del 2009 relativi alla struttura occupazionale per genere (tab. 2), evidenziano come Milano continui ad avere coefficienti superiori al contesto nazionale e in linea con l'andamento europeo. In particolare va evidenziato il buon andamento del tasso di attività femminile che, pur segnalandosi in crescita su tutto il territorio nazionale e in quello regionale, nella provincia di Milano raggiunge il 63,9% (con una crescita rispetto agli anni precedenti di alcuni punti percentuali).

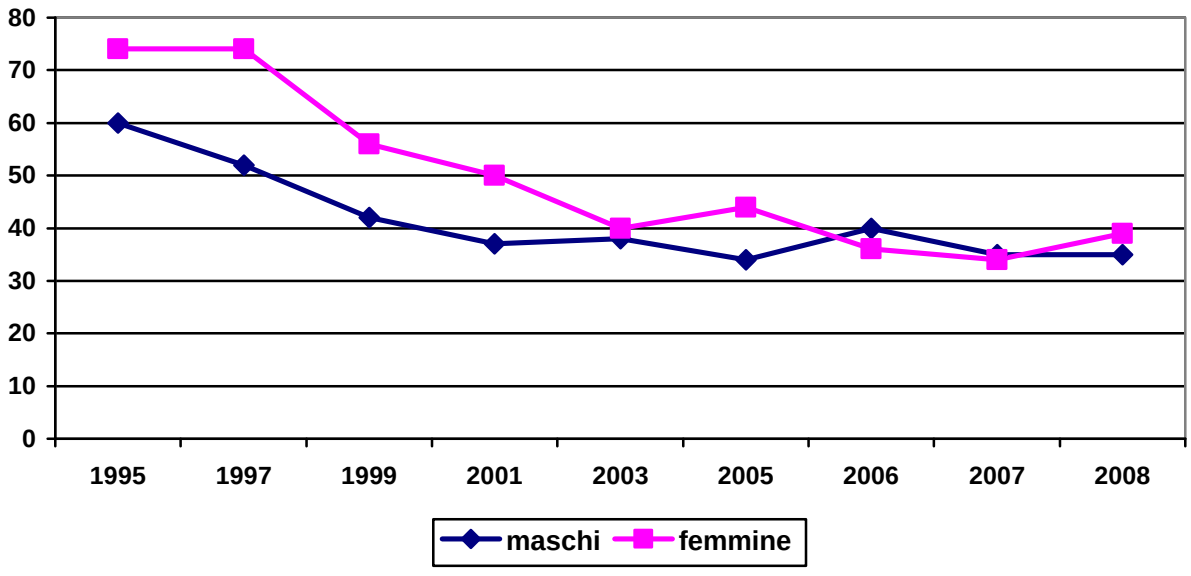
tab. 2: Il lavoro a Milano a confronto, differenze di genere - media 2008

	Milano		**Lombardia**		**Italia**	
	M	***F***	***M***	***F***	***M***	***F***
Tasso di attività	79,0	63,9	79,0	60,0	74,4	51,6
Tasso di occupazione	62,8	45,4	63,3	42,6	57,3	47,2
Tasso di disoccupazione	3,4	4,5	3,0	4,8	5,5	8,5

Fonte: Istat Forze lavoro

In generale l'andamento positivo caratterizza tutti gli indicatori. Dal 2005 al 2006 ad un calo del tasso di disoccupazione provinciale di 0,3 punti percentuali è corrisposto un incremento dello 1,4% per quanto riguarda il tasso di occupazione e dello 1,2% per quanto riguarda il tasso di attività.
La disoccupazione, in calo nell'ultimo decennio sia tra gli uomini che tra le donne, ha registrato andamenti discontinui nella seconda metà degli anni 2000 (fig. 2).

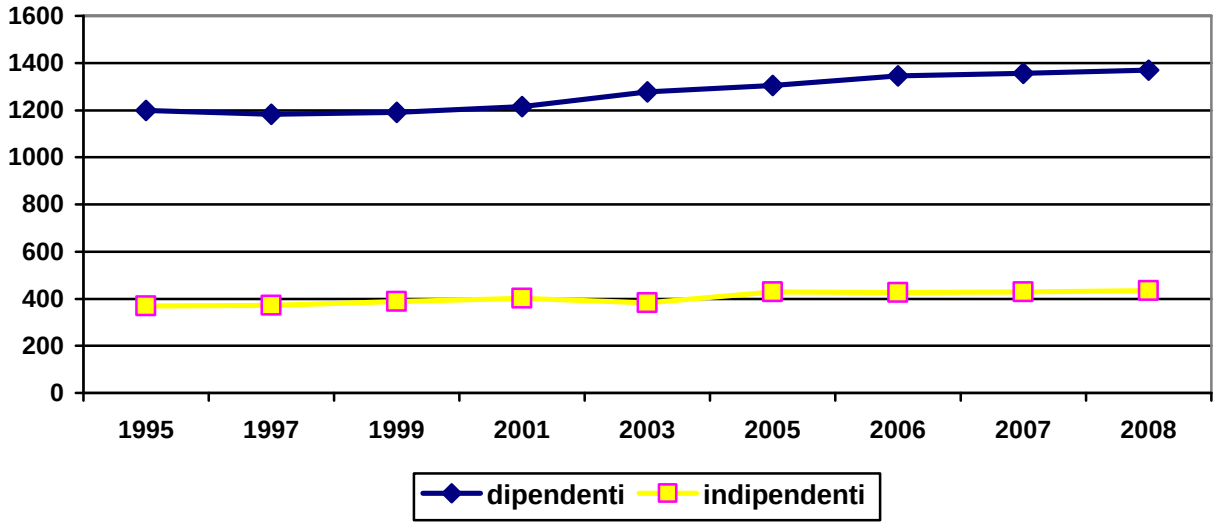
fig. 2: Disoccupati per genere – Provincia di Milano. Anni 1995-2008 (dati in 1.000)



Fonte: Istat Forze lavoro dati II trimestre

L’occupazione milanese, che si caratterizza per essere per i 3/4 di tipo dipendente, è dunque in crescita. Dal 2004 al 2008 si è registrata una crescita del 2,1%. Sul lungo periodo cresce sia l’occupazione dipendente, sensibilmente dal 2001, sia quella indipendente (fig. 3).

fig. 3: Occupati per condizione occupazionale – Provincia di Milano (dati in 1.000)

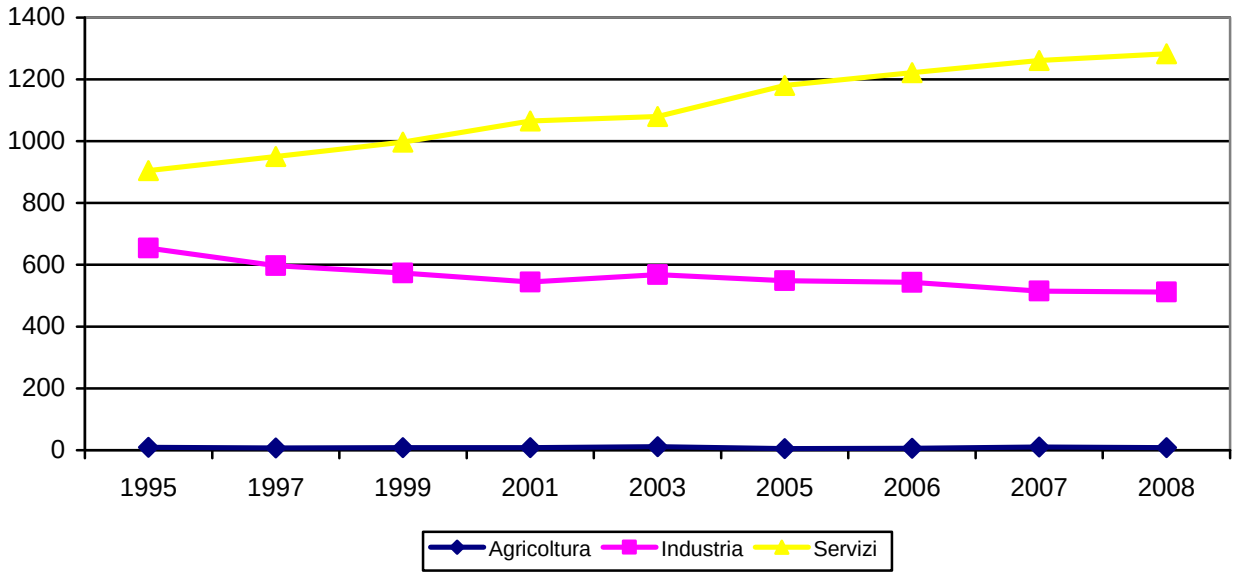


Fonte: Istat Forze lavoro dati II trimestre

Gli occupati milanesi sono per più dei 2/3 assorbiti dal settore dei servizi (71% contro il 28% dell’industria nel 2008) che è in forte e continuo sviluppo e che si caratterizza per essere la componente di gran lunga maggioritaria dell’apparato produttivo locale e al quale è imputabile la quasi totalità della crescita registrata negli ultimi anni (fig. 4).

Tranne poche eccezioni i servizi sono per definizione “*just in time*”. La flessibilità del lavoro risulta di conseguenza un fattore determinante, soprattutto se si considera il forte ridimensionamento della capacità del settore pubblico di assorbire ulteriore manodopera. Come vedremo, la vita dei lavoratori ne è rimasta profondamente influenzata determinando uno degli elementi critici della florida realtà milanese.

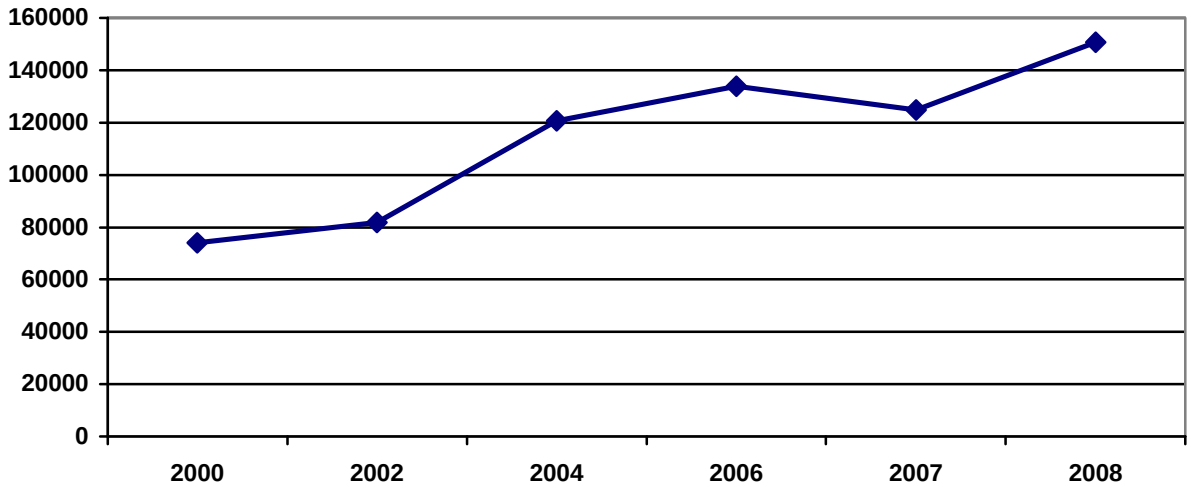
fig. 4: Occupati per settore – Provincia di Milano. Anni 1995-2008 (dati in 1.000)



Fonte: Istat Forze lavoro dati II trimestre

A sostenere il dato sulla crescita degli ultimi anni, vi è anche il dato sugli avviamenti (a parte una flessione nel 2007). Questo dato, pur contenendo non irrilevanti distorsioni (legate al riconteggio dello stesso lavoratore chiamato più volte) è utile per comprendere la struttura del mercato del lavoro milanese. Nel corso degli ultimi cinque anni, in provincia di Milano, il numero degli avviati è praticamente raddoppiato evidenziando tassi di crescita consistenti (fig. 5).

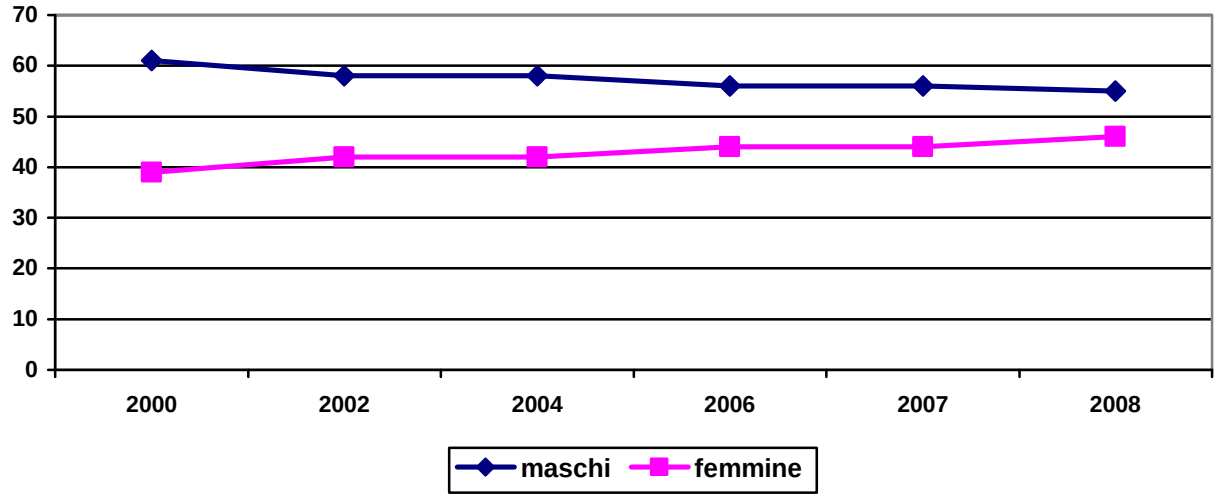
fig. 5: Andamento avviamenti – Provincia di Milano, anni 2000-2008 (dati in 1.000)



Fonte: OML provincia di Milano dati II trimestre

I caratteri di tale crescita sono imputabili principalmente all'occupazione femminile e all'occupazione straniera in generale, che è stata prevalentemente avviata con contratti a tempo determinato, modalità in forte crescita rispetto al tempo indeterminato (fig. 6 e 7).

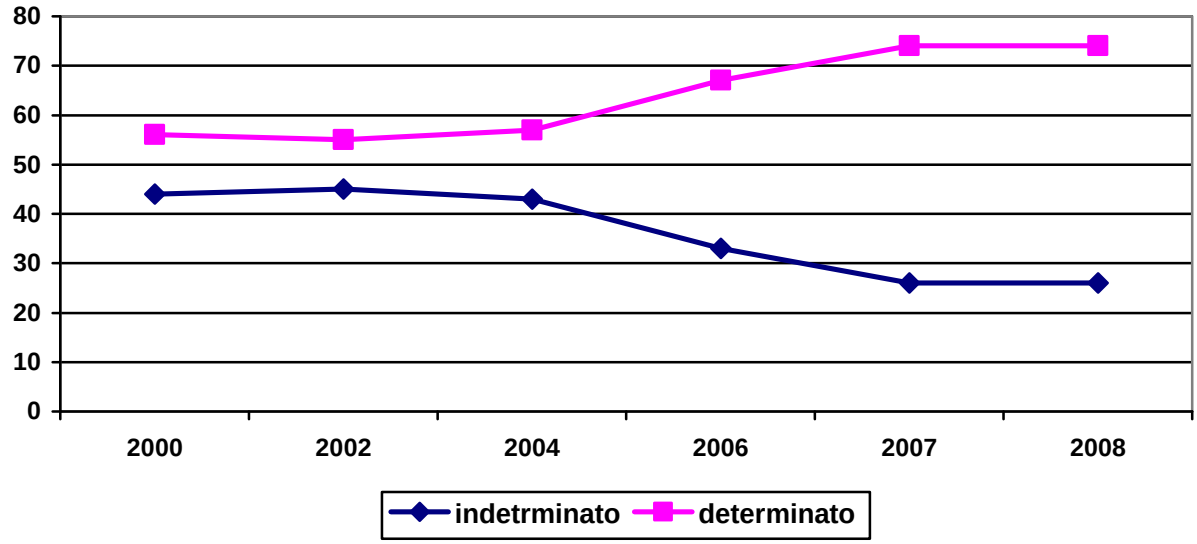
fig. 6: Andamento % avviamenti per genere, anni 2000-2008 – Provincia di Milano



Fonte: OML provincia di Milano dati II trimestre

Questi dati evidenziano come trovare un posto di lavoro a Milano sia più facile che altrove, ma trovare un posto stabile sia comunque, anche in questo contesto, una cosa non facile.

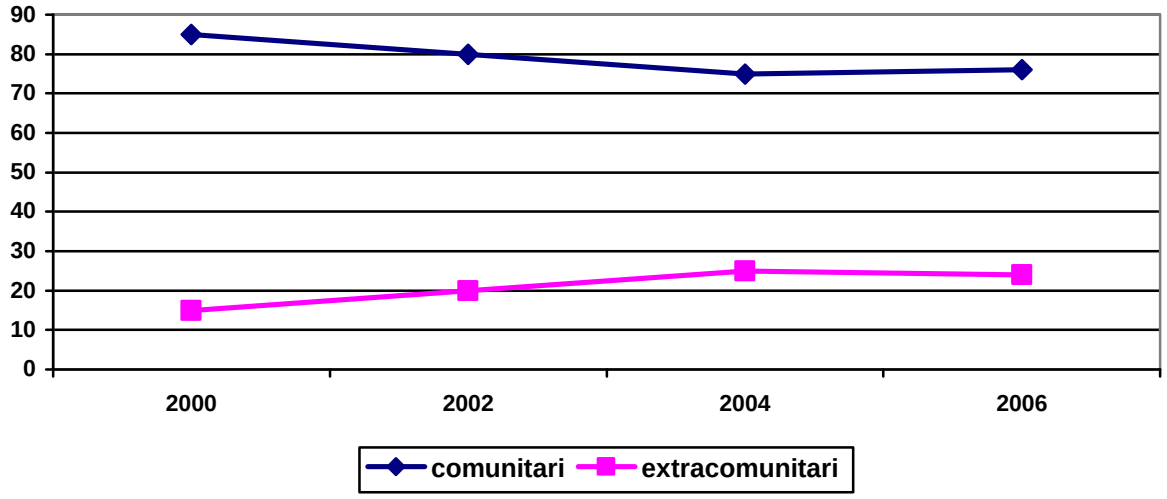
fig. 7: Andamento % avviamenti per tipologia contrattuale, anni 2000-2008 – Provincia di Milano



Fonte: OML provincia di Milano dati II trimestre

Come abbiamo già segnalato uno dei principali motori della crescita dell'occupazione è il lavoro straniero, voce questa molto importante per la realtà milanese.

fig. 8: Andamento % avviamenti per nazionalità degli avviati, anni 2000-2006 – Provincia di Milano



Fonte: OML provincia di Milano dati II trimestre

tab. 3: Condizione lavorativa degli stranieri a Milano. Anni 2003-2008 (%)

	2003	2008	Diff%2008-2003
Disoccupato	16,8	7,0	-9,8
Studente	4,9	5,1	0,2
Casalinga	5,7	4,4	-1,3
Occupato regolare a tempo determinato	4	10,0	6
Occupato regolare part-time	7,1	8,3	1,2
Occupato regolare a tempo indeterminato – orario normale	31,8	36,7	4,9
Occupato irregolare in modo stabile	14,9	11,3	-3,6
Occupato irregolare in modo instabile	6,8	7,5	0,7
Occupato con lavoro parasubordinato	1,4	1,9	0,5
Lavoratore autonomo regolare	4,1	4,9	0,8
Lavoratore autonomo irregolare	2,1	1,8	-0,3
Imprenditore	-	0,6	0,6
altro	0,4	0,6	0,2
Totale	*100*	*100*	

Fonte: Osservatorio Regionale per l'integrazione e la multietnicità

Nel corso degli ultimi anni i flussi migratori che hanno interessato il territorio milanese si sono caratterizzati per essere in continuo aumento. Questi flussi hanno visto di conseguenza crescere la

quota di lavoratori stranieri che hanno trovato collocazione nel territorio milanese. Osservando l'andamento dal 2003 al 2008 emerge in che modo diminuisce la disoccupazione e l'occupazione irregolare in favore di differenti forme di lavoro regolare. E' inoltre diminuita la quota degli inattivi a conferma di una generale crescita dell'occupazione (tab. 3).

Un ulteriore dato significativo relativo ai lavoratori stranieri fa riferimento ai dati sull'imprenditorialità immigrata. Secondo le rilevazioni della Camera di Commercio di Milano, gli imprenditori stranieri sono cresciuti negli ultimi anni di una quota superiore al 10% confermando un andamento caratteristico dell'ultimo decennio. Il calo tra il 2004 e il 2005, oltre che da imputare ad andamenti congiunturali è, secondo gli esperti, anche frutto della normativa sugli stranieri entrata in vigore tra il 2004 e il 2005. Interessante è poi osservare il dato relativo alla tipologia professionale e le relative variazione per tipo di professione (tab. 4).

tab. 4 – La professione svolta dagli immigrati ultraquattordicenni provenienti da paesi a forte pressione migratoria in Lombardia, anni 2005-2009 (valori percentuali e scostamenti)

	2005	2006	2007	2008	2009	Diff. 2009- 2005
Operai generici nell'industria	16,2	13,4	11,5	14,6	13,5	-2,7
Operai edili	13,3	13,9	13,7	13,1	11,2	-2,1
Addetti alla ristorazione/alberghi	10,6	10,4	10,3	9,8	11,2	0,6
Assistenti domiciliari	6,1	5,4	5,6	6,5	8,0	1,9
Domestici a ore	7,2	8,0	7,5	7,1	7,2	0,0
Operai generici nel terziario	7,3	7,1	7,1	6,0	6,3	-1,0
Mestieri artigianali	5,3	6,4	5,5	5,9	5,8	0,5
Addetti alle attività commerciali	2,5	2,3	5,1	5,3	5,3	2,8
Addetti alle pulizie	4,4	4,6	5,1	4,8	3,9	-0,5
Addetti ai trasporti	2,8	2,7	3,1	2,7	3,8	1,0
Mestieri intellettuali	3,0	3,5	3,2	2,6	3,4	0,4
Operai agricoli e assimilati	2,9	2,7	2,9	2,7	3,3	0,4
Addetti alle vendite e servizi	2,8	3,1	4,1	2,9	3,1	0,3
Domestici fissi	3,8	3,5	3,3	3,4	2,9	-0,9
Impiegati esecutivi e di concetto	2,5	2,2	2,6	1,8	2,4	-0,1
Operai specializzati	3,4	4,0	2,8	2,5	2,1	-1,3
Assistenti in campo sociale	1,3	1,3	1,5	2,1	1,7	0,4
Medici e paramedici	1,5	1,1	1,3	1,5	1,6	0,1
Baby sitter	1,5	1,8	1,5	1,2	1,1	-0,4
Prostituzione	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	-0,2
Sportivo	0,7	0,1	0,1	0,1	0,1	-0,6
Non dichiara	0,5	0,9	0,6	0,9	0,0	-
Altro	0,2	1,2	1,7	2,2	2,0	-
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**-**

Fonte: Osservatorio Regionale per l'integrazione e la multietnicità

Le specificità

Tra gli aspetti positivi va segnalato sicuramente il continuo aumento dell'incidenza della componente femminile sul totale dell'occupazione, dal 38% circa nel 1993 si è passati a quasi il 45 % nel 2008, tracciando un profondo cambiamento nella struttura dell'offerta di lavoro e quindi nel funzionamento del mercato del lavoro provinciale. Va oltremodo segnalato come la crescita dell'occupazione abbia interessato prevalentemente forme di lavoro instabili.

Se da un lato queste forme di lavoro, definite atipiche per "l'atipicità" dei contratti con cui sono regolate, garantiscono un veloce ingresso nel mercato del lavoro, dall'altro non definiscono percorsi chiari in termini di crescita professionale e qualità occupazionale futura. Inoltre il lavoro instabile pone dei problemi rispetto alla qualità e alla continuità relativamente al reddito dei lavoratori e delle loro famiglie. Rispetto alla realtà milanese va poi sottolineato come, in un mercato del lavoro "solido" come quello lombardo, i rischi di restare senza lavoro si concentrano soprattutto sui lavoratori instabili (e sui dipendenti a tempo determinato in particolare).

Nel comprensorio milanese il lavoro atipico è molto diffuso, e necessita di essere analizzato nella sua complessità soprattutto rispetto agli esiti futuri che queste forme di lavoro avranno sui lavoratori. Infatti Nel corso degli ultimi anni sono aumentati in maniera consistente i posti di lavoro caratterizzati da un elevato grado di flessibilità in entrata. Invece i posti di lavoro a tempo pieno e indeterminato sono diminuiti dai primi anni novanta di quasi trenta punti percentuali. Il settore che prevalentemente assorbe queste forme occupazionali è quello dei servizi, anche se sta cominciando a diffondersi nell'industria.

Relativamente alle caratteristiche personali il rischio di avere un lavoro instabile colpisce prevalentemente le donne e i giovani che vivono ancora in famiglia. Se in passato era la disoccupazione il motivo della ritardata uscita dalla famiglia di origine, ora è la mancanza di lavori stabili. Al lavoro instabile si associano inoltre problematiche di carattere economico e di accesso al credito, che colpiscono principalmente i giovani frenando ulteriormente l'uscita dal nucleo familiare d'origine. Gli elevati tassi di istruzione sono un'ulteriore carattere distintivo dei lavoratori instabili milanesi che faticano a trovare collocazioni adeguate e durature.

Rispetto alla condizione del lavoro atipico e alla relazione tra flessibilità e sicurezza, una recente ricerca promossa dalla provincia di Milano ha analizzato il fenomeno nel dettaglio della sua specificità traendone alcune importanti considerazioni.

La prima considerazione è che instabilità e insicurezza non sono fenomeni che vanno letti solo in funzione della legislazione del lavoro, della protezione sociale, delle politiche del lavoro e, più in

particolare delle norme che regolano la cosiddetta flessibilità esterna all'entrata e all'uscita dei lavoratori dall'impresa. Esse dipendono anche e in modo significativo dalla situazione macroeconomica, cioè dallo stato dell'economia, dalla sua capacità di far fronte alle crisi congiunturali, dalla sua capacità di essere competitiva, di crescere e di creare ricchezza.

La seconda considerazione è che esse dipendono anche dal modo in cui le risorse umane vengono gestite all'interno delle aziende. E in particolare dall'utilizzo di quel tipo di flessibilità che viene definita "interna" alle imprese.

Il lavoro autonomo a Milano. Un fenomeno poco visibile ma in forte cambiamento

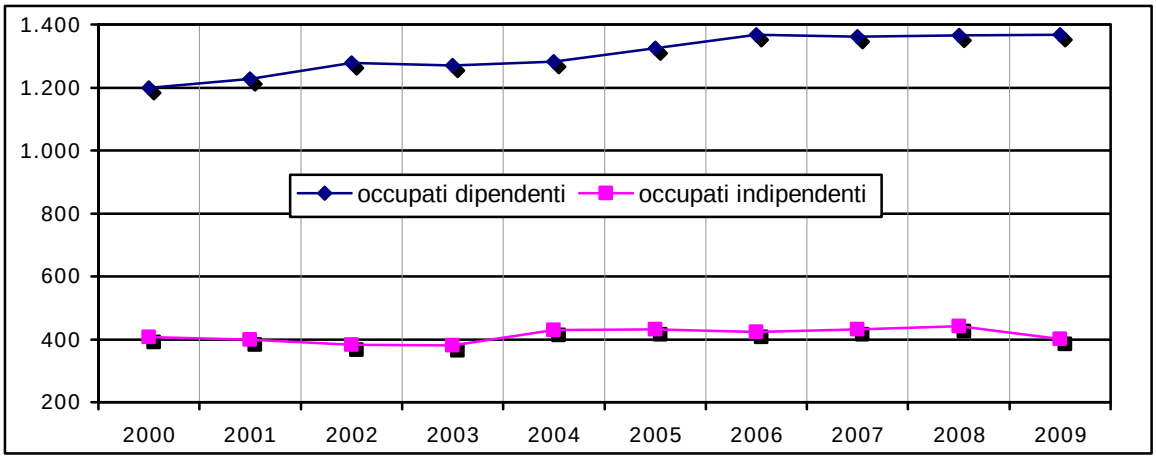
Da sempre il lavoro autonomo rappresenta, insieme alla piccola e media impresa, uno dei tratti distintivi del tessuto economico nazionale. Nonostante ciò, a causa soprattutto di alcune difficoltà connesse alla definizione e all'individuazione della multiforme galassia di occupazioni che rientrano nel concetto di lavoro autonomo, tale fenomeno viene solitamente considerato nella sua dimensione aggregata rendendo difficile l'analisi delle differenti componenti che lo caratterizzano e che definiscono mondi fortemente disomogenei. Basti ricordare come nelle indagini ufficiali l'Istat, distinguendo tra lavoro dipendente e lavoro indipendente, inserisce nella seconda categoria, che rappresenta la definizione più ampia di lavoro autonomo, differenti figure come gli imprenditori, i liberi professionisti, i lavoratori in proprio, i soci di cooperativa, i coadiuvanti familiari, i co.co.co e i prestatori d'opera occasionali. Quello che ne emerge è un quadro complesso e articolato che solo attraverso una attenta disaggregazione può segnalare il differente peso che le diverse componenti hanno sul totale. Se poi consideriamo le differenti trasformazioni che hanno interessato l'ambito lavorativo modificandone i caratteri e le forme e in che modo queste abbiano interessato anche questo importante comporto dell'economia italiana ridefinendone i tratti principali (soprattutto in contesti in forte trasformazione come quello milanese), diventa ancora più evidente questa necessità analitica.

Se osserviamo infatti l'andamento dei dati Istat relativi alla provincia di Milano vediamo come, a fronte di una crescita dell'occupazione dipendente, non corrisponda nessuna particolare variazione della componete indipendente che è rimasta pressoché stabile, confermando sia il dato regionale che quello nazionale. Ma è veramente così? Cosa è cambiato?

Quello che è cambiato nel lavoro indipendente è la sua strutturazione interna che nel corso degli anni si è fortemente modificata definendo una redistribuzione che ha interessato in primo luogo il peso dei differenti gruppi professionali (in particolare si pensi per la realtà milanese alla grande crescita dei professionisti con elevati skills formativi) all'interno dei differenti settori economici di riferimento.

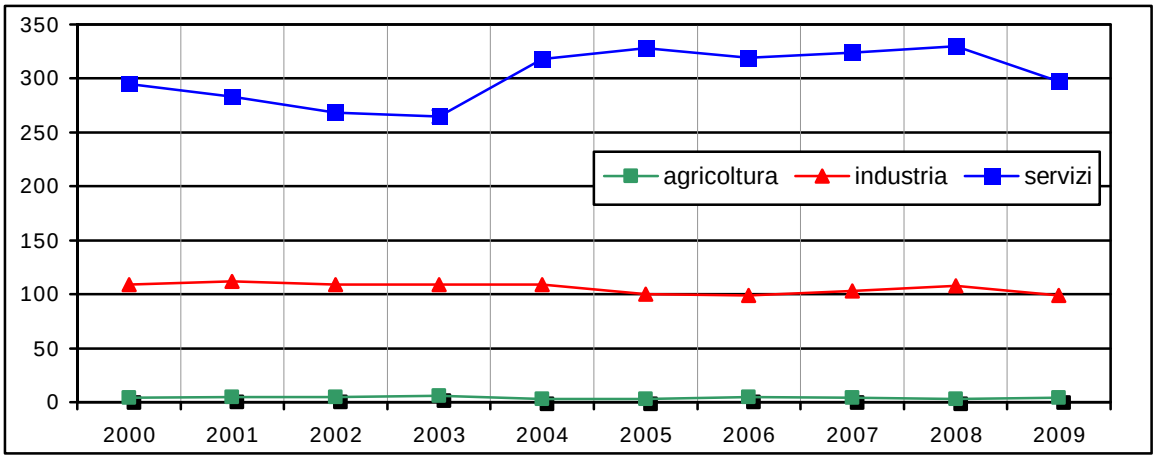
Per provare a cogliere queste variazioni occorre quindi utilizzare differenti fonti statistiche (come quelle Inps ad esempio) provando a tratteggiare alcuni cambiamenti significativi.

Fig 9. Milano totale occupati (dati 1000)



Fonte: Istat, Forze Lavoro – medie annuali

Fig 10. Milano totale occupati indipendenti per settore



Fonte: Istat, Forze Lavoro – medie annuali

Utilizzando i dati provenienti dalla banca dati Inps è possibile infatti provare, con tutti i limiti del caso dovuti alla particolarità delle informazioni raccolte, a visualizzare questa trasformazione analizzando l'andamento di alcune categorie registrate all'Inps e che rientrano nella definizione di lavoro autonomo, come i commercianti, gli artigiani (i cui dati sono raccolti dall'osservatorio sui lavoratori autonomi) i professionisti e i collaboratori (i cui dati sono invece raccolti dall'osservatorio sui lavoratori parasubordinati). Come abbiamo già detto però l'analisi non è semplice a causa della differente tempistica con cui l'Ente ha cominciato a raccogliere i dati rendendoli pubblici. Mentre per le prime due categorie sono disponibili i dati dal 2003 al 2008, per i professionisti e i collaboratori è disponibile solo il biennio 2005-2006.

Rispetto al contesto milanese emerge come l'Inps abbia raccolto informazioni su circa 250/270.000 tra artigiani e commercianti. Il numero sale a poco oltre le 460.000 unità se si considerano anche i lavoratori parasubordinati.

Tab 5. Milano: numero contribuenti 2003/2008

	2003	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**
artigiani	123.105	123.921	124.262	124.701	125.716	125.229
commercianti	130.151	134.557	137.194	139.128	140.000	138.961
totale	**253.256**	**258.478**	**261.456**	**263.829**	**265.716**	**266.198**
contribuenti professionisti			*30.092*	*31.520*		
contribuenti collaboratori			*170.598*	*174.524*		
totale			**462.146**	**469.873**		

Fonte: ns elaborazione su dati Osservatorio INPS

Se consideriamo il biennio 2005/2006, anni per i quali abbiamo a disposizione i dati di tutte e quattro le categorie, è possibile rilevare il forte peso dei collaboratori sul totale, soprattutto se ci riferiamo al territorio provinciale. Come vedremo, il ruolo dei collaboratori e dei professionisti definisce uno dei tratti principali in relazione al mutamento del lavoro autonomo milanese.

Se confrontiamo il peso delle differenti categorie presenti nella provincia di Milano con il dato regionale e nazionale, emerge come oltre la metà dei lavoratori parasubordinati lombardi sia (secondo le registrazioni Inps) residente nella provincia di Milano (circa un lavoratore su quattro se si considera l'Italia). Rilevante anche il peso di Milano nel settore dell'artigianato (circa il 33% del totale della Lombardia e il 6,3% dell'Italia) e dei commercianti (41% dei lavoratori lombardi e 6,5% di quelli italiani).

Tab 6. peso % Milano su Lombardia

	2003	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**
artigiani	33,6	33,6	33,6	33,5	33,5	33,4
commercianti	41,3	41,3	1,4	41,4	41,4	41,0
contribuenti professionisti			56,6	56,1		
contribuenti collaboratori			51,1	51,3		

Fonte: ns elaborazione su dati Osservatorio INPS

Tab 7. peso % Milano su Italia

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
artigiani	6,4	6,4	6,3	6,3	6,3	6,3
commercianti	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,4
contribuenti professionisti			23,9	26,7		
contribuenti collaboratori			22,2	21,4		

Fonte: ns elaborazione su dati Osservatorio INPS

Analizzando i dati in serie storica è possibile poi osservare come, per tutte e quattro le categorie, il trend abbia avuto negli ultimi anni un andamento positivo. In particolare gli artigiani hanno registrato un incremento complessivo che dal 2003 al 2008 è stato del 1,7%. Maggiore è stata la crescita dei commercianti dal momento che la variazione complessiva del medesimo periodo è stata pari a 6,8%. Risultato raggiunto grazie al notevole incremento che si è registrato nel 2004 (+3,4%). I trend sopracitati, pur caratterizzando in maniera marcata l'ambito milanese, trovano conferma anche a livello regionale e nazionale.

Tab 8. Milano: variazioni percentuali

	2004/2003	2005/2004	2006/2005	2007/2006	2008/2007	2008/2003
artigiani	0,66	0,28	0,35	0,81	-0,39	1,7
commercianti	3,4	2,0	1,4	0,6	-0,75	6,8
contribuenti professionisti			4,7			
contribuenti collaboratori			2,3			

Fonte: ns elaborazione su dati Osservatorio INPS

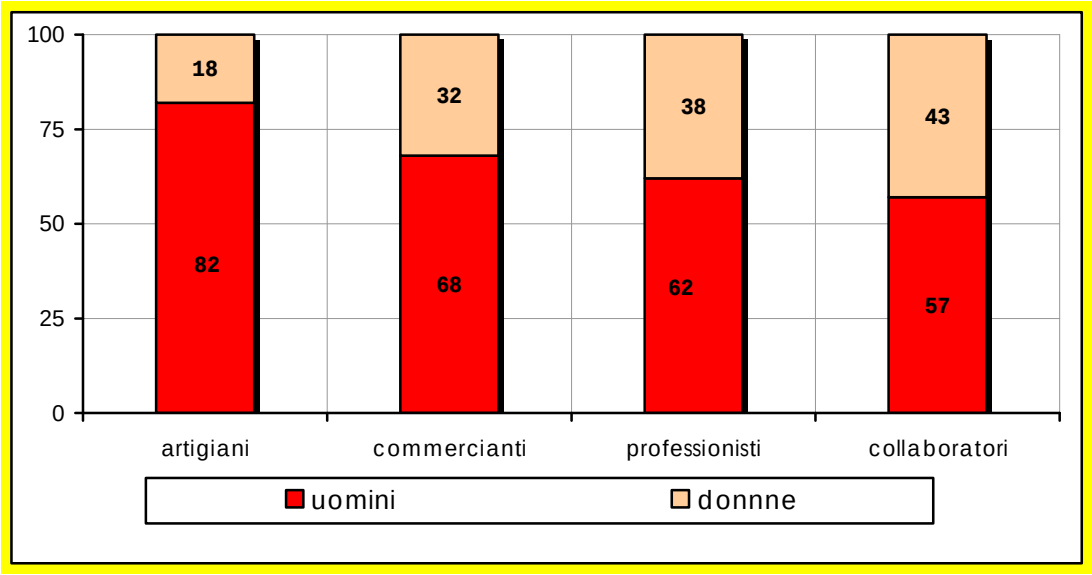
Come già anticipato, per quanto riguarda i lavoratori parasubordinati, sono disponibili solo i dati riferiti al biennio 2005-2006; questo non permette quindi di analizzarne il trend di medio periodo. Nonostante ciò è possibile visualizzare, per gli anni di riferimento, un importante dato di tendenza. Considerato infatti l'elevato numero di collaboratori, appare molto significativo l'aumento rilevato a livello provinciale (+2,3%), a fronte di una complessiva crescita nazionale del +5,7%. Di rilevante interesse, per quanto riguarda sia la struttura del lavoro autonomo milanese, sia l'evoluzione delle differenti categorie, è il dato che interessa i contribuenti professionisti il cui ruolo rappresenta una

delle chiavi del mutamento. La variazione registrata è stata infatti notevolmente positiva fissandosi sul +4,7% (a fronte di un decremento del -5,4% a livello nazionale).

Grazie ai dati Inps è poi possibile affinare l'analisi attraverso il dato sulla struttura di genere. Analizzando i dati riferiti al 2006 emerge come per tutte le categorie indagate la percentuale degli uomini sia più consistente seppur con pesi differenti: si passa infatti dall'82% degli artigiani, al 68% dei commercianti, per scendere al 62% dei professionisti ed infine al 57% dei collaboratori. Anche in questo caso il dato milanese è in linea con quello regionale e nazionale.

Esaminando separatamente le due componenti si notano però alcune significative differenze. Innanzitutto tra gli uomini si contano più artigiani che non commercianti (i primi sono circa il 53%), mentre le donne artigiane rappresentano circa un terzo delle lavoratrici autonome.

Fig 11. Milano, 2006: peso % uomini e donne



Se consideriamo invece la categoria dei parasubordinati, le donne professioniste milanesi rappresentano il 15% circa di tutte le lavoratrici autonome. Tale percentuale scende al 10% se ci riferiamo alla Lombardia e al 6% all'Italia. Tra gli uomini, invece, la quota di contribuenti professionisti milanesi (8%) è poco più della metà rispetto alle colleghe donne.

Anche il trend riferito al quinquennio in esame ha subito andamenti differenti. Le artigiane a fine periodo sono diminuite dell'1,3% seguendo un trend di discesa costante (la perdita maggiore si è registrata in Lombardia: -2,8%), gli artigiani invece sono aumentati del 2,9%. Positivo è stato invece il saldo sia dei commercianti uomini (+7,4%) che delle donne (+8%).

Il lavoro autonomo, un fenomeno dai contorni complessi. Una'analisi della letteratura e della ricerca sul tema

Uno sguardo d'insieme

Per capire l'universo del lavoro autonomo è possibile partire dagli ultimi interventi legislativi che hanno agito su una parte importante di questo universo del lavoro. Cogliere l'impatto della legge Biagi (e dei relativi provvedimenti attuativi) sulla domanda e sull'offerta di lavori atipici, rappresenta una sfida assai ardua ma indubbiamente necessaria al fine di comprendere i mutamenti sociali ed economici del nostro tempo. Contratti a progetto, lavoratori con partita Iva e professioni non regolamentate, fotografano l'emergere di una realtà assai eterogenea e mutevole, difficilmente classificabile e riconducibile a un unico modello, ma che nel tempo ha finito per produrre una diffusa balcanizzazione del mercato del lavoro (IRES, 2006).

Tale fenomeno si presta ad una duplice interpretazione: da un lato è interessante rilevare come le nuove forme di lavoro *minuscolo* (Accornero, 1997), emerse con la trasformazione post-fordista dell'economia, abbiano visto progressivamente erodere le proprie tutele contrattuali, soprattutto per quanto riguarda le figure professionali più qualificate nell'area delle consulenze tecniche e gestionali, nella formazione e nella ricerca; dall'altro lato si osserva come tale fenomeno ha reso possibile l'uso indebito della collaborazione, soprattutto per i lavori più esecutivi e meno qualificati, quelli in cui il lavoratore non può di fatto essere considerato autonomo, non possedendo gli strumenti di lavoro, non potendo quasi mai decidere liberamente orari e ritmi di lavoro, non avendo modo di contrattare la propria retribuzione ed essendo sottoposto nella stragrande maggioranza dei casi a un controllo organizzativo reso ancora più forte dalla assenza di diritti.

Nel tempo, di fatto, questa atipicità del sistema italiano ha consentito alle imprese un utilizzo a basso costo della manodopera, determinando, tanto per le figure professionali più qualificate tanto per quelle più esecutive, una progressiva individualizzazione del rapporto di lavoro.

E' opportuno indugiare qualche istante sul contesto in cui tali forme contrattuali hanno trovato terreno fertile o, ancora meglio, le istanze sociali ed economiche hanno spinto a considerare tali atipicità come un rimedio "inevitabile" ai cronici problemi del mercato del lavoro.

Si allude ad una società e un sistema produttivo sottoposti a vigorose spinte globalizzanti. Il termine è ormai abusato ed è evidente la multidimensionalità del fenomeno in questione, tuttavia è bene

ricordare le implicazioni che la globalizzazione riverbera sul mercato del lavoro e sul sistema produttivo.
E' possibile individuarne principalmente due:

- ✓ delocalizzazione, ovvero un'esigenza e una moda per una quota ormai sempre più ampia di imprese occidentali che, logorate da una concorrenza asimmetrica di paesi con costi della manodopera estremamente contenuti e legislazioni alquanto carenti quanto a tutele del lavoro, spostano la produzione in questi stessi paesi, concorrendo pertanto ad una "corsa al ribasso" che produce esternalità positive per questi PVS[1] che usufruiscono di ingenti IDE[2], ma conseguenze assai dolorose in termini di disoccupazione crescente per i paesi industrializzati.

- ✓ flessibilità, ovvero ciò che viene richiesto ai lavoratori, alle imprese, agli intermediari del mercato del lavoro, ai sindacati, alle associazioni datoriali. In termini generali è da intendersi come un processo di progressivo e reciproco adattamento tra le esigenze individuali dei lavoratori e le istanze datoriali (Mandrone, 2008). Flessibili, pertanto, sono i comportamenti che modulano il tempo di lavoro ceduto all'impresa e rendono laschi i legami contrattuali tra lavoratore e azienda stessa. Alludo ai contratti atipici, ad alcune forme contrattuali ibride, assimilabili al lavoro autonomo per gli aspetti formali ma prossimi al lavoro subordinato per tipologia di erogazione.

Le tipologie professionali

L'universo dei **parasubordinati** è piuttosto variegato e costituisce materia "fluida", in continua evoluzione e difficilmente cicatrizzabile in definizioni perentorie. Dalla nostra ricerca bibliografica emerge la mancanza di uniformità nella classificazione di tali professioni.
Taluni autori (Berton, Pacelli, Segre, 2006) nel definire il lavoro parasubordinato utilizzano categorie legate al regime fiscale.

[1] Paesi in via di sviluppo
[2] Investimenti Diretti Esteri

Di fatto è dal 1996 che l'Inps contribuisce a far chiarezza sul tema mediante l'attivazione di un'apposita Gestione separata destinata a raccogliere la contribuzione versata da lavoratori che hanno redditi derivanti da:

- ✓ collaborazione coordinata e continuativa o a progetto. E' un rapporto di lavoro che si concretizza in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, indissolubilmente legata ad uno o più progetti specifici;

- ✓ attività professionale. Identifica coloro che esercitano per professione abituale, anche se non in modo esclusivo, un'attività di lavoro autonomo. Sono titolari di partita IVA, ma non sono iscritti nel registro delle imprese.
- ✓ La loro attività può essere esercitata anche in forma associata con altre persone fisiche (studi associati), ma non deve essere svolta sotto forma di impresa;

- ✓ lavoro autonomo occasionale e vendita a domicilio (se il reddito annuo è superiore a 5.000 euro). Per 'lavoro autonomo occasionale' si intende un'attività svolta da chi si obbliga a compiere un'opera o un servizio con lavoro proprio, nella completa autonomia circa il tempo e il modo della prestazione, senza vincolo di subordinazione, senza alcun coordinamento con il committente;

- ✓ associati in partecipazione. Coloro che concludono un contratto di associazione in partecipazione impegnandosi per l'apporto di solo lavoro.

Banalmente l'Inps conteggia il numero dei lavoratori che hanno contribuito, nel corso di un anno, alla Gestione Separata. È implicito in questo meccanismo "contatore" che in ogni momento (ad esempio, a giugno) soltanto alcuni di quei contribuenti ha in effetti un contratto in essere, mentre per gli altri il contratto è già terminato (magari a maggio) o deve ancora iniziare (a settembre). Ne consegue che la fonte Inps fornisca una certa sovrastima del fenomeno. Inoltre per giungere alla quantificazione dei collaboratori "come attività prevalente" è necessario distinguere i molti "non prevalenti", quali i professionisti e gli amministratori di società, e chi effettivamente ha un altro lavoro prevalente: l'operazione non è semplice.
E' pertanto evidente che tale classificazione del lavoro subordinato, pur essendo ampiamente soddisfacente, presenta alcune problematicità legate alla gestione e all'incrocio dei dati.

Altri autori (Mandrone, 2008; Pallini, 2006) ricordano come le indagini campionarie e le fonti amministrative siano molto spesso non allineate. Se il dato amministrativo risulta generalmente più preciso ed attendibile, le indagini campionarie invece sono più ricche di informazioni funzionali all'identificazione della natura dell'occupazione.

Esistono, è bene precisarlo, numerose ulteriori raccolte o indagini, prodotte da vari Istituti e con varie finalità: per esempio la Confindustria e Isfol elaborano quantificazioni sul versante della domanda; altri enti utilizzano ed elaborano i dati Inps (Laboratorio Revelli, Clap, Nidil Cgil) che, per parti dell'occupazione, possono fornire ulteriori informazioni e quantificazioni in merito al peso specifico del lavoro parasubordinato nel mercato del lavoro italiano.

Tabella: Le professioni dei parasubordinati (Marini, 2007)

1	Amministratore, sindaco, revisore di società etc.
2	Partecipante a collegi e commissioni
3	Amministratore di condominio
4	Collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie etc.
5	Consulente amministrativo, contabile
6	Traduttore
7	Consulente aziendale
8	Consulente fiscale
9	Consulente informatico
10	Consulente finanziario
11	Consulente in campo immobiliare
12	Consulente in campo assicurativo
13	Operatore rec.crediti, intermediazione, not. atti
14	Docente di formazione, istruttore, addestratore
15	Dottorato di ricerca
16	Esec. sondaggi, marketing, pubblicità etc.
17	Operat. di trasporti o spedizioni o recapiti
18	Operatore settore moda
19	Animatore turistico e di intrattenimento
20	Collab. mostre,mercati, fiere, vetrine, etc.
21	Operat. igiene,salute,pranot.
22	Consulente d'estetica
23	Venditori porta a porta
24	Operat manutenzione piante e giardini
25	Socio lavoratore di cooperative
26	Amministratori enti Locali
27	Spedizioniere doganale
28	Associati in partecipazione
29	Altro

A partire dalla fine degli anni '60 l'organizzazione del lavoro è andata mutando con una velocità e un'intensità esponenziale. Questi mutamenti hanno inevitabilmente sottoposto a continua tensione le due fattispecie contrattuali codicistiche, lavoro subordinato e lavoro autonomo, che mentre detenevano una loro tipicità sociale nell'organizzazione tayloristica del lavoro nell'impresa, l'hanno successivamente perduta "inquinandosi" vicendevolmente, l'una con elementi sintomatici dell'altra (Supiot, 2000).

Immaginiamo oggi di trovarci all'interno di un continuum (tutto il mondo del lavoro) esteso tra due poli: il lavoro pienamente indipendente e quello pienamente dipendente. E' evidente che le tipologie contrattuali presenti "nel mezzo" hanno diverse sfumature e si avvicinano vuoi ad un estremo vuoi all'altro, delineando un fenomeno eterogeneo, sia dal punto di vista dei contenuti o della qualità del lavoro, sia dal punto di vista delle caratteristiche dei lavoratori coinvolti.

Per ciò che concerne i contenuti del lavoro e i settori più partecipati, come suggerisce Regalia (2003), si possono ad esempio distinguere attività di servizio alle imprese di profilo medio-basso (quali catering, ristorazione), attività produttive svolte autonomamente a domicilio (come nel tessile e nell'abbigliamento) o in settori quali l'edilizia o l'autotrasporto (padroncini), attività da freelance (in campi giornalistico, dell'editoria, della pubblicità, delle vendite e promozioni, delle assicurazioni), attività qualificate nel campo dell'istruzione e della formazione, attività di consulenza a elevato contenuto professionale nei settori della ricerca, dell'ITC.

Quanto alle caratteristiche dei lavoratori è opportuno operare un distinguo basandosi su due peculiarità:

- ✓ durata dei contratti
- ✓ grado di volontarietà della modalità di lavoro

E' evidente che uno studente che svolge provvisoriamente un'attività da parasubordinato per "pagarsi" gli studi è differente da chi, ad esempio, accetta questo tipo di lavoro per necessità ed in assenza di alternative. Vi è poi a chi svolge queste attività per scelta come modalità preferita e prevalente di impiego e chi vi ricorre come opportunità di lavoro aggiuntiva (pensionati, secondi lavori).

La situazioni sono dunque molteplici e assai variegate per il livello di impegno richiesto, settore di attività e tipologie contrattuali adottate.

Confronti territoriali nell'analisi bibliografica

Nel corso della ricerca bibliografica è emerso un dato estremamente interessante. A fronte di una vastissima letteratura di carattere nazionale (generale) relativa alla tematica, notiamo una piuttosto scarsa disponibilità di testi relativi alle dimensioni regionale e provinciale. Per quanto riguarda quella comunitaria, invece, i paper sono perlopiù riconducibili all'attività di ricerca della Commissione e dai vari enti ad essa collegati.

A livello **nazionale** sono dunque numerose le riflessioni scientifiche, a carattere interdisciplinare, su questi importanti processi di trasformazione delle tipologie professionali. Numerosi autori (Carinci e Mainardi, 2006; Seghieri, 2009; Pallini, 2006) contribuiscono a delineare il quadro di riferimento attraverso una ricerca molto approfondita di natura giuridica sull'evoluzione e lo stato attuale dei lavoratori parasubordinati e autonomi nel nostro paese.
Oltre ai contributi di natura giuslavoristica troviamo dei testi estremamente interessanti dal punto di vista sociologico. Ferrari e Veglio (2006) ma anche Bologna e Fumagalli (1997) ad esempio, mediante l'analisi di casi concreti, cercano di cogliere le implicazioni sociali, psicologiche e di genere in merito al fenomeno del lavoro atipico. Attraverso lo strumento del questionario Carrieri, Damiano e Ugolini (2005) indagano sul "lavoro che cambia" nel nostro paese e, grazie alle risposte di 22000 persone registrano le opinioni e le aspettative di un ampio spaccato di lavoratori italiani. Ne emerge un ritratto vario e mosso, che vede in transizione il mondo del lavoro, caratterizzato da evoluzioni positive, come quelle della maggiore scolarità e formazione, ma anche da nuovi disagi e dalla persistenza di una irrisolta questione salariale.
Vi sono poi contributi teorici che indagano nello specifico sul panorama delle professioni. Tra questi pare essere rilevante il testo di Giannini e Morlicchio (2009), costituendo un importante approfondimento di singoli aspetti della stratificazione occupazionale e della mobilità sociale, in alcuni casi con una attenzione specifica alla dimensione di genere.

Per quanto riguarda la dimensione **Lombarda**, abbiamo già sottolineato come la letteratura sia piuttosto scarsa e incompleta. È tuttavia opportuno citare alcuni testi di riferimento che presentano aspetti e prospettive di analisi interessanti. Un testo di sicuro rilievo che fotografa la situazione Lombarda è indubbiamente il testo di Magatti e Fullin (2002). Il contributo nasce dalla necessità di andare oltre una semplice comprensione numerica del fenomeno, cercando invece di indagare circa molte realtà che compongono l'universo degli atipici, attraverso 450 interviste sulla base di un questionario strutturato e progettato a livello nazionale.
Un altro punto di vista interessante è quello che pone l'accento sulle tendenze del mercato del lavoro in Lombardia. In quest'ottica si colloca il lavoro di Marelli e Porro (2000), capace di mostrare come il mercato del lavoro lombardo sia caratterizzato da un elevato grado di flessibilità, avvertendoci nel contempo anche del delicato rapporto tra liberalizzazione delle forme di impiego e fasce deboli del mercato del lavoro. Se, come emerge dal volume, il lavoro atipico, specialmente nelle forme meno appetibili per il lavoratore, tende a concentrarsi tra le categorie più deboli del mercato del lavoro, vi è il fondato rischio che la flessibilità produca un'ulteriore marginalizzazione di questi soggetti.

Per quanto riguarda l'area **milanese**, la ricerca bibliografica ha evidenziato le stesse problematiche riscontrate per l'area Lombarda seppur con qualche differenza. Nonostante lo scarso numero di testi a disposizione è opportuno sottolineare come, a differenza dei contributi "Lombardi", quelli relativi all'area milanese siano molto più recenti. Si fa riferimento, ad esempio, al testo di Belloni e Carcano (2007) dove si presentano i risultati di rilevazioni effettuate da Istat e Inail, nonché i dati forniti dai Centri per l'impiego della Provincia di Milano. L'approccio utilizzato è stato sia di tipo economico, sia giuridico, sia sociologico.
Lorenzi (2008) indaga sul particolare istituto del contratto a progetto nell'area milanese, fornendo un punto di vista estremamente interessante del fenomeno.
Un altro importante contributo, di diversa tipologia, è quello di Riva (2008), che analizza le transizioni occupazionali verso il nuovo terziario nell'area milanese.

I contributi relativi alla dimensione **europea** sono piuttosto numerosi e perlopiù riconducibili alla prolifica attività di ricerca istituzionale promossa da organismi sovranazionali quali l'ILO, L'UE, l'OECD.
Il *Paper* più completo a livello di analisi della situazione occupazionale del vecchio continente è indubbiamente "*Employment in Europe Report*", nella fattispecie quello del 2008. Il testo offre una carrellata dei principali indicatori del mercato del lavoro, ponendo in particolare l'accento su:

- ✓ immigrazione
- ✓ mobilità
- ✓ tipologie contrattuali
- ✓ connessioni tra sistema educativo e occupazione
- ✓ qualità del lavoro

Restringendo il campo d'analisi al lavoro autonomo, un testo molto importante risulta essere quello di EUROFOUND, *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe*, 2008. Dall'analisi condotta si evince come nel periodo 1995-2006 la maggior parte della creazione di lavoro autonomo è relativa ai lavori e alle professioni più pagate, appartenenti ai percentili più alti in termini di reddito. Questa tendenza è soprattutto visibile se si analizzano i paesi appartenenti al EU15.

Dal punto di vista sociologico ci sembra importante citare il lavoro di Muehlbergerr (2007), dove l'autore delinea i tratti del "*Dependent Self-Employment*", ponendo l'accento sulla accresciuta flessibilità di questi lavoratori in termini di necessità e non opportunità. Nonostante, secondo

l'autore, i dati e le statistiche disponibili consentono solamente di adottare una prospettiva di analisi di tipo longitudinale, è possibile affermare che l'adozione di queste nuove tipologie contrattuali "al limite" sia in realtà dettata da un'esigenza di riduzione dei costi da parte delle imprese e non da istanze provenienti dalla forza lavoro. Nel testo si mette in rilievo anche come queste nuove forme contrattuali a metà tra il lavoro dipendente e il lavoro autonomo presentino delle ambiguità. Molto spesso accade infatti che lavoratori assunti con contratti parasubordinati abbiano, in realtà, le stesse relazioni con il datore di lavoro che appartengono all'istituto della subordinazione. Ci riferiamo alla presenza nei luoghi di lavoro, al rispetto di orari prestabiliti, alla turnazione. Nonostante tutto ciò sia in contrasto con la maggior parte delle norme di diritto del lavoro nell'Unione, molti datori di lavoro stipulano contratti di lavoro "parasubordinato" quando, nella realtà dei fatti, il vincolo di subordinazione è palese.

Immigrati autonomi

In base ai dati raccolti da Eurostat nel 2006, le forze di lavoro extracomunitarie nell'insieme dell'Unione europea erano pari a 12,9 milioni, il 5,9% del totale. Il nostro paese presenta, nella rilevazione Istat[3], 1,5 milioni circa di occupati stranieri, che sulla popolazione totale degli occupati rappresenta il 6,4%. Secondo i dati Inail al 31.12.2007 in Lombardia, tra i lavoratori nati all'estero, si contano 530 mila occupati (il 14,9% degli occupati totali)[4]. Sia dunque rispetto alla situazione europea, sia rispetto a quella nazionale, la Lombardia presenta un'incidenza del lavoro immigrato sul totale degli occupati di gran lunga maggiore.

Molti autori si occupano da anni di studiare le dinamiche dei flussi migratori e la situazione lavorativa degli immigrati. La maggior parte dei contributi in letteratura si colloca nell'alveo degli studi sul mercato del lavoro. A tal proposito è opportuno citare Ambrosini (1999, 2007), la cui prospettiva prettamente sociologica è fondamentale per cogliere le dinamiche di inserimento degli immigrati dei mercati del lavoro e nei sistemi economici delle società ospitanti. Anche Laura Zanfrini (2009) compie un'analisi dei dati concernenti la partecipazione degli immigrati al mercato del lavoro lombardo. Secondo l'autrice i lavoratori immigrati parasubordinati costituiscono l'1.5% degli occupati immigrati totali a Milano e Provincia, mentre gli autonomi costituiscono il 7,9%. Il fenomeno è dunque ristretto, anche se non trascurabile.

[3] Istat, 2006, Gli stranieri nel mercato del lavoro
http://www.istat.it/dati/catalogo/20090109_00/stranieri_nel_mercato_lavoro.pdf
[4] Dati prelevati dal Dossier Statistico Immigrazione 2008, Caritas/Migrantes

Entrando nello specifico del lavoro autonomo immigrato, è da rilevare come siano numerosi gli autori ed esaurienti i contributi. Il Formaper, ad esempio, nel suo *Da migranti a imprenditori* del 2005 compie un'indagine sia quantitativa, basandosi sui dati della Camera di Commercio, sia qualitativa, scrutando i percorsi personali e imprenditoriali di immigrati stranieri in Lombardia, con l'obiettivo di fornire importanti strumenti conoscitivi per indagare sui meccanismi che hanno portato ad uno sviluppo così sostenuto dell'imprenditorialità negli ultimi anni.
Nel 2008 i registri delle Camere di Commercio rilevano nelle imprese lombarde la presenza di circa 83 mila cariche ascrivibili a lavoratori extracomunitari: una quota ragguardevole se si considera che rappresentano un quinto delle cariche straniere registrate in Italia. Solo il 59% di esse è rappresentato da ditte individuali, un dato ben al di sotto della media nazionale che è pari al 67%. Il polo d'attrazione è Milano che da sola registra oltre 40mila posizioni. Seguono Bergamo con oltre 11mila cariche, Brescia con oltre 7mila, Varese con circa 5.500. Oltre il 35% è composto da cinesi, egiziani e marocchini. I rumeni sono quasi 8mila, gli albanesi circa 5.500, i pakistani oltre 2mila, i peruviani più di 1.800. I settori sono perlopiù quelli dell'edilizia, del commercio, dei trasporti, della ristorazione e dei servizi di bassa qualifica alle imprese.

Il tema della diversificazione delle professioni svolte da immigrati nei sistemi occidentali è diventato di viva attualità, soprattutto alla luce di un mercato del lavoro fluido e mobile. La crescente penetrazione degli immigrati nelle attività di lavoro indipendente è favorita dalle reti fiduciarie basate su legami informali, sia con la popolazione autoctona sia all'interno della comunità immigrata. Il rapporto tra reti immigrate e reti italiane facilita l'inserimento lavorativo poiché abbatte i costi connessi al reperimento di "forza lavoro affidabile". Da qui emerge la concentrazione di immigrati in determinate occupazioni e in determinate zone.

Lavoratori con partita iva, per opportunità e necessità?

Una delle forme contrattuali più d'attualità nell'odierno panorama delle professioni e dei mestieri nel nostro paese è certamente quella della partita Iva individuale. Abbiamo già sottolineato come L'INPS inquadra questo tipo di lavoratori nella gestione separata, definendoli "*coloro che esercitano come professione abituale, anche se non in modo esclusivo, un'attività di lavoro autonomo. Sono titolari di partita IVA, ma non sono iscritti nel registro delle imprese. La loro*

attività può essere esercitata anche in forma associata con altre persone fisiche (studi associati), ma non deve essere svolta sotto forma di impresa"

E' opinione ormai diffusa tra gli studiosi del mercato del lavoro che la fine dell'egemonia del lavoro subordinato standard ha dato nuova linfa alla diffusione del lavoro autonomo tradizionale. Nel nostro paese la già citata legge 30/2008 (più nota come Legge Biagi) sembra avere agevolato la diffusione dei lavoratori con partita Iva limitando l'uso improprio delle forme contrattuali cosiddette atipiche attraverso una normativa più severa e l'introduzione di una nuova forma contrattuale, il lavoro a progetto, che sostituisce i contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Uscendo da una logica prettamente giuridica si potrebbe sostenere che il mutamento del lavoro "a partita Iva" sia soprattutto qualitativo (Supiot, 2000). Talvolta i titolari di partita Iva sono lavoratori con livelli d'istruzione elevati e una grande appetibilità sul mercato del lavoro, espressione di una società della conoscenza che intende valorizzare le proprie competenze rendendole fluide, trasversali, mobili, senza rimanere ingabbiata in rigidi vincoli contrattuali di stampo fordista. All'opposto, tuttavia, troviamo lavoratori con bassi livelli d'istruzione e profili professionali meno appetibili sul mercato del lavoro, costretti dai committenti ad utilizzare lo strumento della partita Iva, secondo logiche di deregolamentazione e riduzione dei costi. Il rischio che si delinea è quindi che la crescita dei lavoratori con partita Iva corrisponda non tanto ad una crescita dei lavoratori professionalizzati, quanto di figure che hanno molte caratteristiche della subordinazione (scarsa autonomia, subordinazione gerarchica, dipendenza economica) senza che queste rientrino sotto la legislazione del lavoro subordinato e sotto i vincoli che questa norma imporrebbe. Emerge quindi che i lavoratori con partita Iva sono utilizzati da molte aziende secondo logiche di opportunismo contrattuale: utilizzando impropriamente la forma contrattuale "a partita Iva" le aziende si assicurano soggetti che di fatto sono loro dipendenti senza che essi debbano pagare loro i contributi per le pensioni, malattia, maternità e soprattutto aggirando la rigidissima normativa sul licenziamento dei lavoratori dipendenti.

Concludiamo ribadendo che sondare il terreno dei lavoratori con partita Iva è un fattore imprescindibile nell'analisi dei mutamenti che intercorrono nel mercato del lavoro italiano, nel panorama delle professioni e, di riflesso, della società. Sarà compito del legislatore stabilire se lo sviluppo dei lavoratori con partita Iva debba essere legato alla valorizzazione, e quindi alla diffusione di professionisti qualificati che grazie alla propria ecletticità sono i più adatti a fare fronte alle esigenze di flessibilità in termini di tempo, luogo, costo e servizio; o alla devalorizzazione, con conseguente diffusione di lavoratori poco qualificati e in posizione precarie, dimenticando che

ancora oggi essi riconoscono al lavoro un fondamentale ruolo di radicamento nella società, di appartenenza, di acquisizione dei diritti di cittadinanza, oltre che di strutturazione della vita sociale.

Le alte professionalità ovvero i *knowledge workers*

Il testo di riferimento per delineare caratteristiche e diffusione di questa tipologia di lavoratori è *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, di Butera (2008). L'autore sostiene che le occupazioni che le statistiche classificano come scienziati, manager, *professional* e tecnici superiori hanno raggiunto quote altissime della popolazione lavorativa: dal 33% della Spagna, al 41% dell'Italia fino al 52% del Regno Unito. Queste occupazioni fanno parte di una più vasta categoria: i lavori e i "lavoratori della conoscenza", coloro che operano su processi immateriali, il cui *output* immediato è nuova conoscenza. Essi ricoprono ruoli poco definiti basati sui risultati e sulla gestione di relazioni, hanno gradi di autonomia elevati, operano sulla base di conoscenze e competenze e producono output di tipo intangibile come servizi, integrazioni, innovazioni. Più numerosi degli operai e degli impiegati d'ordine messi insieme, essi "producono conoscenza a mezzo di conoscenza" e in ciò risiede il vantaggio competitivo dell'Occidente e dell'Italia.

Relativamente a tali professioni emergono grandi opportunità, ma anche serie criticità che riguardano l'organizzazione del lavoro, le carriere orizzontali, la formazione, la qualità della vita di lavoro, l'identità professionale e la gestione di ruoli e professioni.

La domanda è: esistono forme contrattuali tipiche per queste figure professionali? La risposta è no. I knowledge workers hanno forme contrattuali diversificate, dai contratti di subordinazione e collaborazioni occasionali, dalla partita Iva al contratto a progetto. La dimensione del fenomeno a Milano e Provincia è illustrata dalla Fig.1.

Fig. 1 Utilizzo previsto nel 2009 di collaboratori a progetto in senso stretto per grandi gruppi professionali e principali caratteristiche, Milano e Provincia

	Collaboratori previsti nel 2009 (v.a.)*	Genere ritenuto più adatto per la professione (quote %)			Classe di età (quote %)					
		Uomini	Donne	Indif-ferente	Fino a 29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni		Età non rilevante
								Totale	Ex-dip.(1)	
TOTALE	**185.960**	**28,8**	**15,0**	**56,3**	**18,8**	**24,0**	**8,3**	**9,7**	***5,0***	**39,2**
1. Dirigenti	1.510	69,3	16,8	13,9	7,9	16,8	22,0	44,5	*14,4*	8,8
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	33.960	26,1	10,4	63,5	14,6	28,9	8,5	8,5	*4,2*	39,4
3. Professioni tecniche	95.600	27,6	14,6	57,8	18,5	26,4	9,4	10,1	*5,3*	35,6
4. Impiegati	27.360	15,2	17,7	67,0	25,0	16,5	2,7	5,6	*2,6*	50,1
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	11.690	22,3	30,3	47,5	28,9	21,5	7,0	4,9	*1,2*	37,6
6. Operai specializzati	8.260	79,1	10,1	10,8	12,5	17,2	9,6	21,6	*14,2*	39,2
7. Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	3.330	79,8	9,0	11,2	11,5	16,2	20,0	23,7	*10,9*	28,5
8. Professioni non qualificate	4.250	28,6	14,8	56,6	11,5	8,6	4,7	5,9	*4,1*	69,4

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. Dal numero di collaboratori a progetto previsti sono esclusi gli amministratori di società.

(1) Persone con più di 54 anni ex-dipendenti in pensione della stessa azienda.
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

E' evidente che i dati rappresentati dalla tabella sono parziali perché illustrano solo i lavoratori della conoscenza (2-professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) che hanno legami con i datori di lavoro mediante un contratto a progetto. Si trascura in tal modo tutto il fenomeno riguardante il lavoratori con partita Iva e altre forme di collaborazione (riconducibili alla classificazione INPS).

I caratteri del lavoro autonomo. Un approfondimento a partire dalle storie alcuni professionisti che lavorano nel contesto milanese

Fino ad ora abbiamo visto come il tema del lavoro autonomo si caratterizzi per essere un universo diversamente articolato e dai confini non sempre definiti. Per tale motivo questa ricerca ha cercato di indagare alcuni aspetto specifici di alcuni professionisti che lavorano nell'area milanese. Nello specifico si è scelto di intervistare lavoratori che, titolari di partita iva, lavorano con differenti professionalità in settori come quello dell'editoria, della formazione e della consulenza aziendale. Consapevoli di come l'universo del lavoro autonomo sia vasto ed articolato (interessando differenti settori e differenti profili professionali), abbiamo scelto, vista la specificità del contesto milanese, di indagare una parte di quella fascia di professionisti che possiamo definire "alta", in relazione al tipo di lavoro svolto e al tipo di credenziali formative di cui sono in possesso. Per questi motivi lavoratori intervistati non rappresentano la totalità della realtà milanese ma una significativa parte.
I professionisti intervistati lavorano quindi quasi tutti esclusivamente con partita iva e si caratterizzano per essere in prevalenza donne con un età superiore ai 40, come evidenziato dalla tabella 1[5].

Tab. 1: Età e sesso degli intervistati

		Uomo	**Donna**	**Totale**
under 40	*n.casi*	6	12	18
	%	**33,3%**	**66,7%**	**100,0%**
over 40	*n.casi*	14	23	37
	%	**37,8%**	**62,2%**	**100,0%**
Totale	*n.casi*	20	35	55
	%	**36,4%**	**63,6%**	**100,0%**

La maggior parte di intervistati, 46 su 55 (l'85%) è in possesso di una laurea o di un titolo superiore collocandosi così in quella fascia professionale che per credenziali formative e occupazionali possiamo definire alta. Anche il profilo salariale dichiarato li colloca in una fascia che possiamo definire alta infatti, se è vero che poco più della metà dichiara di avere un salario netto mensile inferiore ai 2.000 euro, la restante quota si colloca su fasce più alte che per una non irrilevante quota supera i 3.000 euro netti al mese. Per quanto riguarda la condizione familiare, un terzo degli

[5] Per una specifica caratterizzazione degli indagati si rimanda alla nota in appendice.

intervistati si è dichiarato single, un altro terzo vive in coppia e ha dei figli e la restante quota è composta prevalentemente da coppie senza figli. Complessivamente sono poco più di un terzo i lavoratori indagati che hanno figli e nella maggioranza dei casi sono donne over 40 a testimoniare, come vedremo successivamente, come la scelta professionale spesso incida in maniera forte sulle scelte di vita in particolare rispetto alle scelte riproduttive. Un ultimo dato sulla condizione familiare degli intervistati fa riferimento al fatto che un terzo circa degli intervistati abbia un partner occupato come professionista.

Il profilo professionale

Ma quali sono i caratteri che definiscono il profilo professionale degli intervistati? Quali gli aspetti peculiari del loro lavoro?

I professionisti indagati lavorano principalmente in tre ambiti che raggruppano, in alcuni casi differenti specifici settori. Un primo ambito fa riferimento ad un area che possiamo definire editoriale/creativa nella quale troviamo traduttori, grafici o stylist. Un secondo ambito fa riferimento al settore della formazione dove troviamo differenti figure che si occupano di formazione in settori differenti (informatica e organizzativa in prevalenza). Il terzo ed ultimo ambito, che possiamo definire di consulenza/ricerca vede al suo interno professionisti impegnati in settori che vanno dalla consulenza fiscale a quella su temi organizzativi fino alla consulenza su specifici ambiti tecnici. Come si evidenzia il panorama di riferimento è ampio ed articolato e non fa riferimento ad uno o più settori specifici a causa anche della trasversalità che caratterizza molte figure professionali. Per questo motivo preferiamo parlare di ambiti settoriali di riferimento piuttosto che di settori specifici.

Per quanto riguarda le differenze di genere, mentre nell'ambito formativo ed editoriale/creativo come era logico aspettarsi prevalgono le donne, tra i consulenti prevalgono gli uomini.

La scelta di lavorare come professionista con partita iva divide a metà gli intervistati tra coloro che hanno scelto volontariamente questa strada, preferendola ad altre, e tra coloro che invece si sono ritrovati in un percorso obbligato. Interessante è segnalare come questo non sembri dipendere tanto dal settore nel quale si lavora, per quanto in alcuni settori la diffusione delle partite iva si caratterizzi per essere un tratto distintivo, quanto da altri motivi che hanno spesso a che fare con una scelta specifica delle aziende committenti. La metà degli intervistati sono comunque passati per esperienze di lavoro con contratti a tempo indeterminato. In particolare, come era ovvio aspettarsi,

si tratta per la maggior parte dei casi di consulenti over 40 che, usciti da un'esperienza aziendale, hanno deciso di orientarsi verso la libera professione.
Quasi tutti gli intervistati lavorano per il privato ma un non trascurabile 25% lavora per il settore pubblico. Come era ovvio aspettarsi i professionisti dell'editoria lavorano prevalentemente nel privato mentre sono i formatori quelli che più frequentemente si trovano a lavorare con gli enti pubblici.
Per quanto riguarda le aziende committenti per le quali lavorano i professionisti indagati ancora una volta ci si trova di fronte ad una divisione tra coloro che lavorano principalmente per aziende piccole con meno di 15 dipendenti, poco meno della metà degli indagati, e coloro che invece lavorano per grandi aziende, un terzo ha come committente principale un'azienda con più di 50 dipendenti. In linea generale sono gli occupati nel settore editoria quelli che lavorano per grandi aziende rappresentate in prevalenza dai grandi gruppi editoriali.

Le condizioni di lavoro

Differenti analisi hanno messo in luce come i lavoratori autonomi si caratterizzano per avere tempi di lavoro che, nella media, superano i tempi dei lavoratori dipendenti, definendo uno dei tratti principali di queste forme di lavoro (ISTAT, 2007, EUROSTAT, 2002, Barbieri, 2000, Bologna, Fumagalli, 1997). Studiando il lavoro autonomo di seconda generazione, Bologna e Fumagalli evidenziano come la dimensione del tempo di lavoro identifichi una delle caratteriste peculiari delle forme di lavoro autonomo rispetto al lavoro dipendente. I due autori parlando delle differenze tra le due forme di lavoro affermano come la giornata di lavoro del lavoratore autonomo possa essere considerata una giornata senza limiti. Nessun elemento costitutivo dello statuto del lavoro autonomo ha un carattere di specificità così marcato come il senso del tempo. Si potrebbe dire che la differenza fondamentale tra lavoro salariato e lavoro autonomo consiste nella diversa organizzazione del tempo di lavoro. Mentre il tempo di lavoro del salariato è un tempo di lavoro regolamentato, quello dell'autonomo è un tempo di lavoro senza regole, dunque senza limiti (Bologna, Fumagalli, 1997). In linea con questa tendenza anche i professionisti indagati si caratterizzano per avere un monte ore settimanale consistente. Più della metà degli intervistati dichiara di lavorare più di 40 ore settimanali con un tempo che in media si aggira intorno alle 50-60 ore alla settimana pur affermando di non dover rispettare particolari orari di lavoro (vedi tabella 2).

Sono gli occupati nell'ambito editoriale/creativo e nella consulenza quelli che hanno carichi di lavoro maggiore rispetto a chi lavoro nella formazione. Questa differenza può essere spiegata dalla differenti modalità operative e organizzative del lavoro che vedono nella formazione un vincolo temporale nel corso della giornata non necessariamente presente nel caso dei traduttori, editor, ecc. o dei consulenti dove il lavoro è organizzato su progetti che non necessariamente prevedono vincoli esterni nel corso della giornata. Questi ultimi infatti possono paradossalmente lavorare fuori orario standard, mentre i formatori sono vincolati dalle ore d'aula. In generale poi quasi tutti gli intervistati mettono in evidenza come spesso lavorino oltre la giornata lavorativa che possiamo definire standard, lavando anche la sera, durante i week end e le vacanze (vedi tabella 3).

Le questioni relative al tempo utilizzato per l'attività lavorativa introduce una questione spesso sottovalutava nelle analisi sul lavoro in senso stretto e che fa riferimento alla qualità del lavoro. In questo senso il tempo che viene dedicato all'attività lavorativa rappresenta uno degli indicatori primari soprattutto se messo in relazione con il tempo che solitamente dovrebbe essere usato per il tempo libero, la famiglia ecc. come i week end e le vacanze. Rispetto a queste questioni gioca una parte rilevante la dimensione territoriale nella quale i lavoratori sono inseriti e il tipo di mercato. In questo caso il contesto milanese gioca un ruolo non irrilevante a causa dell'elevata competitività e della velocità caratteristica della vita metropolitana.

Tab. 2: Ore lavorata nella settimana

	n. casi	*%*
<40 ore	26	48,1
>40 ore	28	51,9
Totale	54	100,

Per quanto riguarda invece il lungo di lavoro ancora una volta sono i formatori quelli ovviamente più vincolati infatti più dei due terzi dichiara di lavorare prevalentemente presso la sede del committente mentre per gli altri professionisti contattati il luogo di lavoro prevalente è il proprio ufficio privato che in molti casi coincide con l'abitazione.

Tab. 3: Le capita spesso di lavorare oltre il normale orario di lavoro?

		editoriale/creativo	formazione	consulenza	Totale
Si	*n. casi*	16	16	16	48
	%	84,2%	88,9%	88,9%	87,3%
No	*n. casi*	3	2	2	7
	%	15,8%	11,1%	11,1%	12,7%
Totale	*n. casi*	19	18	18	55
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Per quanto riguarda il rapporto con il committente è interessante osservare come quasi la metà dei professionisti contattati lavori prevalentemente con lo steso committente da un periodo medio - lungo (4-10 anni) mentre la rimanente quota è divisa pressoché equamente tra rapporti consolidati (maggiori di 10 anni) e rapporti recenti (al massimo 3 anni). La continuità del rapporto sembra essere maggiormente presente nell'ambito editoriale/creativo e in quello della consulenza dove evidentemente la prolungata esperienza determina dei rapporti duraturi tra professionista e committente. La formazione appare invece una professionalità più "esportabile", probabilmente per necessità, infatti i rapporti con lo stesso committente sono per una consistente quota inferiore ai 4 anni (vedi tabella 4). Questo elemento è confermato anche dal dato relativo al cambio di rapporto contrattuale con lo stesso datore di lavoro: per traduttori, editor e consulenti è presente una maggiore stabilità rispetto a quella dei formatori.

Tab. 4: Da quanto tempo lavora con il suo attuale datore di lavoro?

		editoriale/creativo	formazione	consulenza	Totale
fino a 3 anni	*n. casi*	7	8	2	17
	%	38,9%	44,4%	11,8%	32,1%
da 4 a 10 anni	*n. casi*	9	4	9	22
	%	50,0%	22,2%	52,9%	41,5%
più di 10 anni	*n. casi*	2	6	6	14
	%	11,1%	33,3%	35,3%	26,4%
Totale	*n. casi*	**18**	**18**	**17**	**53**
	%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

La percezione del proprio lavoro tra soddisfazione e tutele

Nonostante il forte carico di lavoro dichiarato i professionisti indagati si dichiarano mediamente soddisfatti della propria attuale condizione lavorativa; quasi la metà si dichiara addirittura molto soddisfatta a testimoniare come la scelta di questo percorso, anche quando sia dettata da condizioni esterne del mercato, si caratterizzi per essere gratificante per chi la sceglie. Ma è sempre così? Quali sono gli aspetti che soddisfano maggiormente questi lavoratori? Dall'analisi delle interviste i professioni giovani sembrano quelli mediamente più soddisfatti , mentre è interessante sottolineare come, sotto il profilo delle differenze di genere, le donne si dichiarino più soddisfate degli uomini. Il dato all'apparenza contro intuitivo è spiegato dal fatto che sono in particolare le donne senza figli quelle che si dichiarano maggiormente soddisfatte. Il settore di riferimento non sembra essere un elemento particolare discriminante rispetto al livello generale di soddisfazione.

In generale la dimensione della professione che più rende soddisfatti gli intervistati è quella relativa all'autonomia mentre quella che li rende più scontenti è quella relativa alle differenti forme di tutela, principale elemento che distingue tra l'altro il lavoro a tempo indeterminato dalle differenti forme di lavoro autonomo. Per quanto riguarda retribuzione ed orari la soddisfazione è molto alta seppur non come quella registrata per l'autonomia. Nello specifico degli ambiti settoriali di riferimento invece, è possibile registrare alcune significative differenze. Per quanto riguarda la retribuzione i più soddisfatti sono i formatori mentre i più insoddisfatti sono coloro che lavorano nell'ambito editoriale creativo.

Per quanto riguarda le differenti forme di tutela (malattia, maternità, ecc..) lo scontento è ovviamente diffuso e neanche una lettura per genere, dalla quale ci si potrebbe aspettare un maggior scontento da parte delle donne, è registrabile. Stesso discorso ma con orientamento opposto vale per la soddisfazione rispetto all'autonomia data dalla condizione professionale mentre per quanto riguarda gli orari, quelli maggiormente soddisfatti sembrano essere gli impiegati nell'ambito editoriale/creativo: la forte autonomia coincide con una elevata libertà nella gestione dell'orario di lavoro, cosa che, come abbiamo visto in precedenza, non è necessariamente sinonimo di qualità del lavoro, associandosi spesso a orari di lavoro extra (vedi tabelle 5-8). A sottolineare la soddisfazione relativa all'autonomia vi è la conferma, da parte dei consulenti e degli occupati nei settori editoriali creativi, di come la maggior parte di questi possa organizzare in maniera completa autonoma il lavoro quotidiano.

Tab. 5: Livello di soddisfazione – retribuzione - per ambito lavorativo

		editoriale/ creativo	formazione	consulenza	**Totale**
soddisfatto	*n. casi*	8	16	11	**35**
	%	22,9%	45,7%	31,4%	**100,0%**
insoddisfatto	*n. casi*	11	2	7	**20**
	%	55,0%	10,0%	35,0%	**100,0%**
Totale	***n. casi***	**19**	**18**	**18**	**55**
	%	**34,5%**	**32,7%**	**32,7%**	**100,0%**

Tab. 6: Livello di soddisfazione – tutele - per ambito lavorativo

		editoriale/ creativo	formazione	consulenza	**Totale**
soddisfatto	*n. casi*	1	2	5	**8**
	%	5,3%	11,1%	27,8%	**14,5%**
insoddisfatto	*n. casi*	18	16	13	**47**
	%	94,7%	88,9%	72,2%	**85,5%**
Totale	***n. casi***	**19**	**18**	**18**	**55**
	%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Tab. 7: Livello di soddisfazione – orari - per ambito lavorativo

		editoriale/ creativo	formazione	consulenza	**Totale**
soddisfatto	*n. casi*	14	13	12	39
	%	73,7%	72,2%	66,7%	70,9%
insoddisfatto	*n. casi*	5	5	6	16
	%	26,3%	27,8%	33,3%	29,1%
Totale	***n. casi***	19	18	18	55
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 8: Livello di soddisfazione – autonomia - per ambito lavorativo

		editoriale/ creativo	formazione	consulenza	**Totale**
soddisfatto	*n. casi*	17	18	18	53
	%	89,5%	100,0%	100,0%	96,4%
insoddisfatto	*n. casi*	2	0	0	2
	%	10,5%	,0%	,0%	3,6%
Totale	***n. casi***	19	18	18	55
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Come abbiamo visto il tema delle tutele rappresenta un aspetto centrale per i professionisti indagati. Considerando alcuni temi chiave come malattia, infortuni, maternità, formazione ecc., la maggior parte degli intervistati dichiara di sentirsi poco o per nulla tutelata. Tale condizione è così radicata in questi lavoratori che non sembra cambiare neanche in relazione al settore di appartenenza, all'età o al sesso (vedi tabelle 9-14).

Emerge in questo senso l'ambivalenza di uno dei caratteri forti delle moderne forme occupazionali e che fa riferimento ai processi di individualizzazione. Vari autori hanno evidenziato come il processo di individualizzazione si caratterizzi per essere strutturalmente ambivalente. Secondo alcuni infatti, tale processo determina da un lato un senso di smarrimento, causato dalla perdita delle sicurezze tradizionali, dall'altro definisce un aumento della libertà degli individui, i quali diventano artefici del loro destino (Beck, 2000). Infatti se da un lato i professionisti indagati si sentono gratificati del poter gestire il tempo e le modalità organizzative del proprio lavoro, dall'altro si sentono privati di quelle forme di tutela caratteristiche delle forme di lavoro standard a tempo indeterminato. Ciò spinge l'individuo a dover prendere decisioni sempre più complesse all'interno di un quadro di riferimento sempre più mutevole, dove non è possibile definire un quadro preciso delle conseguenze a cui l'individuo stesso va incontro. Questo processo di "accentramento" determina inoltre una percezione individuale dei rischi, considerati come conseguenza diretta delle scelte individuali, smarrendo così la dimensione sociale e collettiva dei problemi. Da una prospettiva differente, altri autori evidenziano la dualità del processo di individualizzazione, distinguendo tra individualismo positivo e individualismo negativo (Castel, 1995). Analizzando le differenti forme di erosione della società salariale, Castel afferma come esso determini il venir meno di presupposti per un individualismo positivo, presupposti garantiti in primo luogo dai sistemi di protezione sociale. Pur aumentando i margini di libertà degli individui, si

determinano situazioni che lo stesso Castel definisce di individualismo negativo, ovvero situazioni in cui gli individui non sono in possesso delle risorse necessarie per perseguire i propri obiettivi e realizzare i propri progetti.

La centralità dell'azione individuale sull'azione collettiva conduce ad un cambiamento di riferimenti. Questo spostamento dalla dimensione collettiva a quella individuale assume una fondamentale importanza nel momento in cui occorre far valere politicamente alcune istanze, come quelle relative alle tutele e alle garanzie contrattuali, e vi è forte difficoltà a creare un fronte comune che consenta di far valere più efficacemente i propri diritti. Nel contesto italiano, le organizzazioni sindacali hanno istituito, con non poche difficoltà, appositi organismi per la tutela delle forme di lavoro non standard. Tali organismi, tuttavia, non sempre riescono ad essere degli efficaci "catalizzatori".

Tab. 9: Quanto si sente tutelato rispetto a malattia e infortuni?

	n. casi	*%*
non tutelato	51	92,7
poco tutelato	4	7,3
Tutelato	-	-
Totale	**55**	**100,0**

Tab. 10: Quanto si sente tutelato rispetto a maternità/paternità?

	n. casi	*%*
Non tutelato	41	74,5
Poco tutelato	10	18,2
Tutelato	4	7,3
Totale	**55**	**100,0**

Tab. 11: Quanto si sente tutelato rispetto al tema della formazione?

	n. casi	*%*
Non tutelato	41	74,5
Poco tutelato	13	23,6
Tutelato	1	1,8
Totale	**55**	**100,0**

Tab. 12: Quanto si sente tutelato rispetto alla continuità del lavoro?

	n. casi	*%*
Non tutelato	38	69,1
Poco tutelato	11	20,0
Tutelato	6	10,9
Totale	**55**	**100,0**

Tab. 13: Quanto si sente tutelato rispetto alle condizioni salariali?

	n. casi	*%*
Non tutelato	36	65,5
Poco tutelato	9	16,4
Tutelato	10	18,2
Totale	**55**	**100,0**

Tab. 14: Quanto si sente tutelato rispetto alle possibilità di recupero/riposo (ferie, permessi …)?

	n. casi	*%*
Non tutelato	33	60,0
Poco tutelato	16	29,1
Tutelato	6	10,9
Totale	**55**	**100,0**

Come era logico aspettarsi il livello di sindacalizzazione di questi lavoratori è basso, solo una piccola parte (10 casi) dichiara di essere iscritto ad un sindacato, la restante quota o non pensa assolutamente di iscriversi o non ci ha mai pensato. La distanza dal sindacato è determinata soprattutto dalla convinzione che le attuali organizzazioni di tutela dei lavoratori non sono in grado di tutelare il lavoro autonomo perché troppo ancorate ad un'idea superata del mercato del lavoro e perché poco a conoscenza delle differenti realtà del lavoro autonomo. Nonostante ciò, una buona parte degli intervistati pensa che il sindacato dovrebbe occuparsi del lavoro autonomo agendo in particolare come supporto organizzativo (assistenza fiscale e pensionistica) più che come realtà collettiva di tutela di una determinata categoria.

Lavoro, famiglia e scelte di vita

Come abbiamo visto in precedenza l'immagine del lavoro autonomo rimanda ad una idea di libertà di gestione dei tempi di lavoro, sia in ottica positiva che negativa, ma come influisce questo sulle scelte di vita delle persone? In che modo questa scelta si relazione con la dimensione familiare?
Lo studio della relazione tra dimensione familiare e dimensione lavorativa è, per vari aspetti, un tema che ha radici profonde nell'analisi sociale in quanto prende in esame due delle principali dimensioni del vivere sociale. Se la famiglia, da un lato, può essere considerata come il nucleo elementare della società, il lavoro dall'altro, può essere visto come l'istituzione fondamentale che lega la dimensione sociale con la dimensione economica della vita degli individui. I contributi che hanno affrontato, da prospettive differenti, questi temi sono molteplici e caratterizzati da una forte eterogeneità. Nel corso degli ultimi decenni gli studi sulla stratificazione e la mobilità sociale (Goldthorpe, 1980, 2000, Cobalti, Schizzerotto, 1994) e le analisi della relazione tra tempi di lavoro e tempi della famiglia che si sviluppano a partire dagli studi sulla divisione dei ruoli familiari (Saraceno, 2001, Lewis, 1998, Paci, 1980), rappresentano un ambito strategico per comprendere gli esiti delle scelte lavorative sulla vita familiare. Quest'ultimo aspetto in particolare assume nel dibattito contemporaneo un'importanza fondamentale, in quanto è alla base di molte differenti forme di tensione e conflitto sociale. Tuttavia, secondo alcuni autori è un nesso solo parzialmente analizzato (Saraceno, Naldini, 2001). Nel passato la relazione tra famiglia e lavoro era più "evidente" perché questi due ambiti convergevano e si sovrapponevano. Nella società agricole il rapporto era esplicito e definiva la base non conflittuale della struttura sociale. L'evoluzione delle dinamiche sociali e la trasformazione dei sistemi lavorativi ha fatto sì che si creasse una sorta di spazio intermedio tra questi due mondi. Spazio che se da una parte continua a definire il luogo della relazione, dall'altro si pone come linea di confine, mantenendo distinti lo spazio per il lavoro e quello per la famiglia. Gli studi sulla relazione tra condizione femminile e lavoro domestico hanno messo l'accento sulla questione complessa della divisione dei ruoli all'interno della famiglia. Nella società contemporanea la relazione famiglia-lavoro si definisce principalmente nell'interdipendenza tra organizzazione della famiglia e organizzazione del lavoro. Il concetto di *work-family system* definisce bene la complessità della relazione descrivendola come un intreccio tra dimensioni lavorative e organizzazione familiare che definisce un'insieme strutturato di interdipendenze tra sistemi di relazione e di attività non autonomi (Pleck, 1977). Vari autori hanno studiato questa interdipendenza sottolineandone sfaccettature differenti. La dimensione di genere, la divisione del lavoro, dei compiti e delle responsabilità familiari all'interno della coppia costituisce la chiave di quella che viene definita come interdipendenza strutturata.

La varietà delle trasformazioni che hanno interessato gli assetti demografici e strutturali del mercato del lavoro indicano come sia complesso il tema in questione definendo scenari nuovi dove a importanti cambiamenti si associano situazioni che rimangono immutate. La crescita dei tassi di occupazione femminile, lo sviluppo del settore dei servizi e i cambiamenti nelle strutture regolative dei mercati del lavoro si intersecano con la ridefinizione dei modelli di organizzazione familiare, con l'aumentata domanda di servizi di cura (in particolare per la popolazione anziana), con i cambiamenti negli stili e nei modelli di consumo e con il mutamento degli stili di vita, definendo nuove forme di gestione del tempo e dello spazio. Il sovrapporsi di queste questioni indica come il tutto si giochi su delicati e complessi equilibri. Non è sicuramente questa una novità, ma l'aumentato numero di variabili in campo e la velocità con cui si ridefiniscono i principali riferimenti rappresentano la particolarità del momento.

Abbiamo visto in precedenza come un terzo degli intervistati si sia dichiarato single, un altro terzo viva in coppia e ha dei figli mentre la restante quota è composta in prevalenza da coppie senza figli. Ma è nella gestione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro che emergono alcuni modelli che caratterizzano i professionisti indagati. In generale quasi tutti affermano che la vita professionale incide con intensità differenti sulla vita personale in particolare, sottraendo tempo libero da dedicare a se stessi o alla famiglia. Le donne in particolare affermano come in molti casi il lavoro le abbia condizionate nella scelte di avere un figlio e, per quelle che già ne avevano uno, di avere il secondo. Il tema riproduttivo è comunque sentito anche da diversi uomini seppur con minore intensità. Alcuni intervistati infatti mettono in evidenza come la scelta di avere o meno un figlio sia strettamente correlata alla vita professionale, adducendo però motivazioni che hanno più a che fare con la dimensione economica e l'instabilità salariale che non permette di fare progetti a lunga scadenza come la scelta di avere di un figlio.

Ovviamente per chi vive da solo il peso della vita professionale sulla vita privata è minore non dovendo conciliare impegni lavorativi con impegni familiari, come per chi è giovane e non ha ancora progetti familiari in corso.

In generale emerge quindi un condizionamento forte dei differenti percorsi professionali sulla vita privata e familiare. Condizionamento che risente da un lato della gestione organizzativa del lavoro e dall'altro dal contesto nel quale i professionisti lavorano, ovvero Milano e la sua realtà metropolitana. Su questo tema gli intervistati mettono in evidenza come lavorare a Milano offra indubbiamente una serie di opportunità non solo lavorative (sia legate all'ampia domanda sia alla possibilità di costruire reti professionali): tra i vantaggi segnalati vi è infatti anche la ricchezza di iniziative culturali e di spazi ricreativi oltre al fatto che Milano è un nodo strategico per la mobilità, nazionale e internazionale. Sul fronte degli svantaggi i temi più citati sono il costo della vita, più

alto rispetto ad una città di provincia (soprattutto rispetto alla casa), il traffico, i ritmi serrati della città e la conseguente sensazione di stress. Nonostante ciò la grande maggioranza degli intervistati non si sposterebbe da Milano e non solo per motivi lavorativi. Se proprio ci si dovesse spostare la scelta ricadrebbe o verso una città di provincia, dove costi della vita e ritmi sono più gestibili, o verso una città europea, come Barcellona, dove insieme ad opportunità lavorative simili a quelle milanesi si può trovare un migliore livello di qualità della vita.

A conclusione di questa analisi quello che emerge è come i professionisti intervistati si caratterizzino per la maggior parte come lavoratori che "hanno scelto" la propria strada professionale autonoma, muovendosi in un contesto complesso ma ricco di opportunità come quello milanese.

I caratteri che meglio definiscono questa scelta vedono come principali determinanti la necessità di libertà e autodeterminazione del proprio percorso. Le professionalità incontrate sono, sotto il profilo delle competenze, strutturalmente multiple e versatili così da poter rispondere alle diverse esigenze e pressioni del mercato.

Tra i principali caratteri che gli intervistati evidenziano, del loro essere professionisti, vi è la capacità organizzativa, la capacità di gestione delle relazioni, la tolleranza nei confronti dell'incertezza e la capacità di autoaggiornamento, necessaria per stare al passo del mercato. Grazie a queste capacità e al contesto territoriale nel quale operano i professionisti intervistati sono inoltre riusciti a contenere gli effetti della recente crisi rispondendo in modo adeguato agli squilibri creatisi sul mercato.

Se questi caratteri definiscono gli aspetti positivi dell'essere professionisti, gli intervistati identificano anche delle difficoltà connesse al loro status professionale. Tra queste vi è principalmente la mancanza di *feedback* in relazione al lavoro svolto e alle modalità con cui lo si è svolto, condizione questa che determina uno sviluppo professionale "autistico", chiuso e limitato al proprio personale percorso. Questa conseguenza la si riscontra anche nei confronti di una tematica centrale come quella dell' aggiornamento che è demandato esclusivamente alla volontà del singolo il quale, in base alle richieste del mercato e al suo personale interesse, decide se e come aggiornasi.

L'investimento simbolico ed emotivo nella professione è mediamente elevato e questo rafforza la scelta fatta, soprattutto nei momenti di difficoltà.

Rispetto al contesto nel quale questi lavoratori operano possiamo affermare come questa componente del mondo professionale milanese costruisca la sua identità professione in una stretta interconnessione con il contesto nel quale lavora. Al di la di difficoltà e problematiche non banali, i professionisti indagati sono fortemente convinti del loro percorso. Nonostante ciò gli intervistati mettono in evidenza alcune questioni per loro importanti come quelle della tutela e della

regolazione dei rapporti di lavoro. Il dibattito maturato nel corso dell'ultimo anno sulle problematiche del "popolo delle partite iva" ben mette in luce queste questioni evidenziando come poco si conosca di questo vario e articolato mondo.

Il lavoro autonomo a Milano e provincia. Il flusso delle informazioni

Per riuscire a fotografare il mondo del lavoro autonomo a Milano e provincia - inteso come tutte le attività svolte al di fuori del tradizionale lavoro dipendente - sono state svolte interviste mirate con i responsabili di vari Enti che hanno la disponibilità di informazioni riguardanti tale fenomeno. In particolare ci siamo rivolti all'Agenzia delle Entrate, all'Inail, all'Inps, all'lstat e all'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Milano.
L'obiettivo era quello di conoscere le diverse modalità di archiviazione dei dati di tali enti, la tipologia dei dati in loro possesso, con che dettaglio, con quale attendibilità e con quali possibilità di accesso diretto alle informazioni, nonché di raccogliere le criticità legate all'archiviazione e aggiornamento delle stesse.

Questo allo scopo di capire se era possibile incrociare una serie di banche dati per poter in seguito effettuare delle analisi dei trend e delle caratteristiche del lavoro autonomo.
La finalità riguardava quindi la possibilità di andare oltre una semplice comprensione numerica del fenomeno e di monitorare un spaccato come quello dei lavoratori autonomi che negli ultimi anni, essendo sempre più numericamente consistente, è stato al centro dell'attenzione suscitando un acceso dibattito che va oltre la cerchia degli studiosi e degli esperti.

Tipologie e basi dati degli enti

AGENZIA DELLE ENTRATE

La base di dati dell'agenzia delle Entrate affronta il tema del lavoro atipico dalla prospettiva della *tipologia di reddito*. Nello specifico, l'Agenzia delle Entrate definisce i "redditi di lavoro autonomo" sulla base dell'art.49, comma 1, del TUIR come tutti quelli "derivanti dall'esercizio di arti o professioni, cioè dall'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di attività di lavoro autonomo non rientranti tra quelle imprenditoriali, anche se esercitate in forma associata".

Asse portante di questa attribuzione è la sussistenza contemporanea, all'interno del rapporto di lavoro, dei requisiti di "professionalità" e "abitualità". La prima sussiste "quando il soggetto pone in

essere una molteplicità di atti coordinati e finalizzati verso un identico scopo con regolarità, stabilità e sistematicità"; la seconda si diversifica dall'occasionalità in quanto quest'ultima implica "attività episodiche, saltuarie e comunque non programmate." Tale differenza è fondamentale per distinguere i redditi di lavoro autonomo abituale, dai redditi di lavoro autonomo occasionali.

Attualmente, l'accesso alla base dei dati dell'Agenzia delle Entrate è resa problematica dalla massiccia ristrutturazione di cui l'Agenzia è oggetto: in particolare, l'area Milano-1 è destinata a profondi cambiamenti strutturali. Pertanto, l'interlocuzione diretta è risultata impossibile e un'analisi accurata delle categorie impiegate è da rimandarsi al termine di questa ristrutturazione.

INAIL

La banca dati statistica dell'Inail non prevede una disaggregazione dei dati per lavoratori autonomi, ma soltanto per aziende artigiane e aziende non artigiane. Tale distinzione introduce un discrimine nelle tutele del soggetto.

Sono infatti tutelati dall'INAIL tutti coloro che, "addetti ad attività rischiose, svolgono un lavoro comunque retribuito alle dipendenze di un datore di lavoro, compresi i sovrintendenti ai lavori, i soci di società e cooperative, i medici esposti a RX, gli apprendisti, i dipendenti che lavorano a computer e registratori di cassa ed ai sensi degli artt. 4 e 5 del D.lgs. 38/2000 anche i soggetti appartenenti all'area dirigenziale e gli sportivi professionisti."
Cadono sotto il regime di tutela anche "gli artigiani ed i lavoratori autonomi dell'agricoltura nonché, ai sensi dell'art.6 del suindicato decreto". Soprattutto (per i fini di questo documento) va sottolineato come l'INAIL inserisca nel regime di tutela anche "i lavoratori che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa (parasubordinati)." Con Legge n. 493/99 l'obbligo assicurativo è stato esteso anche alle persone di età compresa tra i 18 e i 65 anni che svolgono in via esclusiva attività di lavoro in ambito domestico (c.d. assicurazione casalinghe), venendo così ad essere assimilate, ai fini assicurativi, ai lavoratori autonomi.
In questo senso, l'approccio dell'INAIL riconosce nel lavoro autonomo/parasubordinato la sussistenza di un rischio per la salute. Pertanto, i lavoratori appartenenti a tali categorie possono instaurare con l'INAIL il medesimo "rapporto assicurativo" degli altri lavoratori tutelati, rientrando quindi nella medesima base di dati.

La gestione del rapporto assicurativo (INAIL/Datore di Lavoro) avviene tramite apposita procedura informatica denominata "GRA - Gestione Rapporto Assicurativo".Detta procedura consente la contestuale rilevazione di **dati relativi al cliente** (**datore di lavoro**), agli **insediamenti produttivi**

del territorio, alla **tipologia di assicurazione**, il tutto nell'ambito di un rapporto unitario intrattenuto con il datore di lavoro. In particolare:

- ✓ la Posizione Cliente, dove vengono gestiti in maniera unitaria i dati anagrafici di carattere generale, gli eventi che riguardano l'azienda nel suo complesso (inizio attività, sospensioni, cessazioni, agevolazioni), tutti i rapporti economici e contabili;
- ✓ le Posizioni Assicurative Territoriali, inserite all'interno della Posizione Cliente, dove vengono gestite le informazioni riferibili al singolo punto di attività (dati sul rischio assicurato, agevolazioni locali);
- ✓ le Polizze, inserite all'interno della singola Posizione Assicurativa Territoriale, consentono la gestione delle varie tipologie di assicurazione (dipendenti, artigiani, altri soggetti assicurati) attraverso il trattamento dei dati classificativi e retributivi.

In questa base di dati, il lavoratore autonomo comparirebbe nel sotto-database "Polizze". A questo proposito, alcune tipologie di lavoratori autonomi (quelli inquadrati nella forma del contratto "autonomo occasionale") ne risultano escluse, come anche i liberi professionisti, che vengono in questo database, ad assumere carattere di "invisibilità".

RIEPILOGO

Tipologia	**Disciplina civilistica**	**Disciplina fiscale**	**Disciplina contributiva**
Prestazioni di lavoro autonomo occasionale con reddito annuale < 5000 euro	Art. 2222 c.c.	Redditi diversi ex art 67, comma I, Tuir Ritenuta d'acconto ex art 25 DPR 600/73	Nessuna contribuzione INPS o INAIL
Prestazione di lavoro autonomo occasionale con reddito annuale > 5000 euro	Art. 2222 c.c.	Redditi diversi ex art 67, comma I, Tuir Ritenuta d'acconto ex art 25 DPR 600/74	Contributo gestione separata INPS su reddito > 5000 euro Nessuna contribuzione INAIL
Mini co.co.co.	Art. 61 comma 2, D. Lgs. 276/2003	Redditi assimilati al lavoro dipendente ex. Art. 50, lett. C-bis, Tuir Ritenuta d'acconto ex art. 23 DPR 600/73	Contributo gestione separata INPS sul reddito Contributo INAIL ex art. 5 D. Lgs. 38200
Prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio	Artt. 70-73 D. Lgs 276/2003	Esenzione fiscale	Contribuzione gestione separata INPS e contribuzione INAIL in misura forfettaria

N.B. Disparità di trattamento fra lavoratori autonomi occasionali (con reddito < 5000 euro) e mini co.co.co. (sempre con reddito < 5000 euro) in riferimento agli obblighi contributivi (esenti i primi, obbligati i secondi).

INPS

L'approccio dell'INPS verso il lavoro autonomo passa da due uffici distinti: quello relativo alla "gestione separata" e quello specificamente dedicati ai "lavoratori autonomi". Tale distinzione segue logiche di tipo amministrativo, ma, in ultima analisi, questi uffici appaiono coprire aree diverse del medesimo campo. Come già l'Agenzia delle Entrate, anche l'INPS appare attualmente oggetto di un processo di vasta ristrutturazione, destinato con ogni probabilità a impattare nel prossimo futuro anche nella struttura e gestione delle basi di dati.

L'ufficio "gestione separata" si occupa di quei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, ossia parasubordinati e professionisti senza cassa di categoria. In particolare, i redditi di questi lavoratori derivano da:

- ✓ collaborazione coordinata e continuativa o a progetto attività professionale
- ✓ lavoro autonomo occasionale (se il reddito annuo è superiore a 5.000 euro)
- ✓ vendita a domicilio (se il reddito annuo è superiore a 5.000 euro)
- ✓ associazione in partecipazione
- ✓ titolari di borsa di studio per dottorato di ricerca
- ✓ titolari di assegno di ricerca
- ✓ medici in formazione specialistica

Stando alle dichiarazioni degli operatori intervistati per questo rapporto, "nella modalità di archiviazione non sono presenti variabili statistiche". In questa logica, si deve immaginare un archivio in cui gli unici dati identificativi siano il codice fiscale (potenzialmente, ma macchinosamente, disaggregabile in singoli dati statistici pertinenti a genere e nascita) e il nome. Inoltre, va rilevata una tendenza al ritardo (quantificabile mediamente in 24 mesi) nell'aggiornamento della base di dati stessa; pertanto l'estratto conto che perviene al lavoratore si riferisce generalmente alla situazione fino a due anni prima (facilitando peraltro problemi relativi a una corretta rendicontazione).

Per quel che riguarda l'ufficio "lavoratori autonomi", i dati disponibili sono relativi ai lavoratori artigiani, commercianti e lavoratori autonomi agricoli.

Per gli scopi della base di dati di questo ufficio, si definiscono "artigiani" coloro che svolgono un'attività con carattere di professionalità e di prevalenza (falegnami, tassisti, fabbri, trasportatori ecc.). L'attività artigiana prevede principalmente "la produzione di beni o la prestazione di servizi ad esclusione delle attività agricole o commerciali. Deve essere svolta prevalentemente con il proprio lavoro e quello dei familiari coadiuvanti, che abbiano almeno 15 anni d'età e prestino la loro opera nell'impresa in maniera abituale e prevalente."

Si definiscono "commercianti" i "titolari o gestori di un'impresa che sia diretta e organizzata prevalentemente con il proprio lavoro e quello dei componenti della famiglia o coadiutori (che devono avere almeno 15 anni d'età) e che operano nei settori del commercio, terziario e turismo."

Nella categoria di "lavoratori agricoli" cadono tre sotto-tipologie: coltivatori diretti, mezzadri**,** Coloni e Imprenditori agricoli professionali, che si differenziano in relazione al possesso della terra da coltivare, all'incidenza della coltivazione/allevamento nell'attività lavorativa complessiva, e in relazione alla residenza sul terreno agricolo.

A differenza dell'ufficio "gestione separata", i dati posseduti dall' "ufficio lavoro autonomo" non derivano dall'iscrizione del lavoratore in una lista, al contrario, l'ufficio riceve i dati mensilmente dalla Camera di Commercio, che costituisce il reale luogo di iscrizione dei soggetti. Le variabili statistiche riguardano la sede d'attività, il codice fiscale e il numero di matricola. I dati in possesso dell'INPS "lavoratori autonomi" sono elaborabili e accessibili tramite autorizzazione della sede INPS di Milano.

Dal 01/04/2010 entrerà a regime una nuova procedura di archiviazione denominata "ComUnica" che comprenderà le iscrizioni e cancellazioni degli artigiani e dei commercianti che dovranno essere comunicate entro 7 giorni.

ComUnica è il modello di comunicazione unica da presentarsi all'ufficio del registro delle imprese per l'assolvimento di tutti gli adempimenti amministrativi previsti per l'iscrizione al registro delle imprese ed ai fini previdenziali, assistenziali, fiscali, nonché per l'ottenimento del codice fiscale e della partita IVA.

Tale procedura si applica anche in caso di modifiche o cessazione dell'attività d'impresa.
Le amministrazioni destinatarie della Comunicazione Unica sono:
a) gli uffici del registro imprese delle camere di commercio industria, artigianato e agricoltura;

b) l'Agenzia delle entrate;
c) l'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS);
d) l'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL);
e) le commissioni provinciali per l'artigianato, ovvero gli uffici preposti alla tenuta dell'albo delle imprese artigiane;
f) il Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali.

ISTAT

L'istituto nazionale di Statistica offre due sistemi di consultazione dei dati: le banche dati e i sistemi informativi. Ambedue sono gratuite, hanno carattere tematico e forniscono una visione globale e accurata del fenomeno indagato. Le **banche dati** sono "magazzini" in cui l'utente può scegliere in base alle proprie esigenze il tipo di dati e il loro livello di dettaglio e costruire le proprie tabelle in maniera personalizzata.
I **sistemi informativi** contengono invece informazioni e dati strutturati in tavole preconfezionate e scaricabili su foglio elettronico.
Ogni banca o collezione di dati è corredata di metainformazioni (metodologie, classificazioni, definizioni) relative all'argomento trattato.
Ai fini dell'ISTAT, il lavoro autonomo si identifica nella "prestazione di un'opera o servizio, da parte di una persona nei confronti di un committente, dietro corrispettivo di un pagamento in denaro o natura." Il lavoro prestato deve essere "prevalentemente proprio ed effettuato senza vincolo di subordinazione", caratteristica tipica del lavoro dipendente.
Tale definizione ambigua e generale viene precisata da una serie di parametri che differenziano il lavoro autonomo dal lavoro subordinato:

- ✓ il grado di responsabilità e autonomia nello svolgimento dell'attività, presente in misura maggiore nel primo caso e assente o quasi nell'altro;
- ✓ la diversa organizzazione del tempo di lavoro: mentre nel lavoro autonomo risulta essere senza regole e limiti, in quello dipendente è regolamentato;
- ✓ il fattore di rischio, che nel primo caso cade sul prestatore d'opera mentre nel secondo sul datore di lavoro;
- ✓ la forma di remunerazione, che nel lavoro autonomo è direttamente commisurata alla quantità e qualità della prestazione, mentre nell'altro caso è concordata al momento della

costituzione del rapporto di subordinazione, in base alle mansioni e alle specifiche competenze del lavoratore stesso.

Nello specifico, nell'ambito del lavoro autonomo l'ISTAT distingue fra "attività atipiche/parasubordinate", le "attività di libera professione" e l' "esercizio d'impresa"**.**

- Le *attività atipiche*, con riferimento al tempo, possono essere saltuarie o frequenti. Le prime prevedono una "collaborazione occasionale", le seconde, invece, si protraggono per un certo periodo di tempo e sono dette "collaborazioni coordinate e continuative". Queste forme di collaborazione sono qualificate come 'parasubordinate' a causa della prossimità al lavoro subordinato, infatti esse sono svolte a favore di uno specifico soggetto, secondo modalità predeterminate e con margini di discrezionalità ridotti.

- Nel caso delle *attività professionali* il carattere intellettuale della prestazione è definito come "prevalente rispetto a quello manuale". Inoltre esse sono contraddistinte da "un elevato livello di autonomia nella modalità di esecuzione del lavoro".

- L*'esercizio d'impresa* si distingue, nella trattazione dell'ISTAT, fra "impresa in forma individuale" (esercitata da una persona fisica, anche in collaborazione con coadiuvanti familiari) e "impresa in forma associata" (esercitata da più persone fisiche e/o giuridiche associate). La più importante distinzione giuridica che si effettua tra le imprese in forma associata è quella tra le società di persone e le società di capitali, secondo il grado di autonomia patrimoniale.

Nelle attività professionali e inerenti l'impresa in forma individuale è univoca l'individuazione delle figure professionali di riferimento, rispettivamente i liberi professionisti, l'imprenditore e i coadiuvanti familiari.
Generalmente le collaborazioni svolte a mezzo di partita IVA sono riconducibili, in termini di figure professionali, ai liberi professionisti e pertanto sono già inclusi in tale categoria; mentre le altre rappresentano le attività che possono essere svolte dai collaboratori, occasionali o coordinati e continuativi.

Tabella 2: Attività di lavoro autonomo secondo le figure professionali

	FIGURE PROFESSIONALI					
ATTIVITA' DI LAVORO AUTONOMO	Collaboratore coordinato e continuativo	Collaboratore occasionale	Libero Professionista	Imprenditore	Coadiuvante familiare	Socio-amministratore
Attività atipiche-Parasubordinate	x	x				
Attività di libera Professione			x			
Esercizio d'impresa in forma individuale						
- impresa individuale				x	x	
- impresa familiare				x	x	
Esercizio d'impresa in forma associata						
- società di persone					x	x
- società di capitale						x
- cooperative						x

Dal punto di vista dell'analista, la base di dati dell'ISTAT appare possedere alcune caratteristiche desiderabili, quali facilità di accesso e completezza nelle variabili adottate. Tuttavia, anche l'ISTAT non può costituire da solo un punto di osservazione soddisfacente sul fenomeno del lavoro autonomo, dal momento che la sua base di dati trascura una serie di informazioni (specificamente relative ai regimi di tutela archiviati prevalentemente da INPS e INAIL) che costituiscono invece una dimensione significativa in questa tipologia di lavoratore.

OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO PROVINCIALE – OML-

L'OML si trova all'interno della Provincia di Milano, specificamente nel Settore Lavoro.
La sua base di dati è costruita a partire dai dati forniti dai Centri per l'Impiego della provincia. Le variabili statistiche registrate per ciascun lavoratore riguardano sesso, età, residenza/domicilio, e cittadinanza.

In relazione al lavoro autonomo, i dati disponibili sono relativi ai lavoratori che hanno redditi derivanti da collaborazione coordinata e continuativa o a progetto attività professionale; e lavoro autonomo occasionale (se il reddito annuo è superiore a 5.000 euro). Risultano pertanto esclusi i liberi professionisti.

I dati accessibili dall'esterno sono aggregati e non elaborabili e su richiesta possono essere forniti dati statistici aggregati articolati secondo le variabili indicate in precedenza. I particolare, le banche dati riportano due gruppi di serie storiche: quelle di produzione interna ai Centri per l'Impiego quali gli avviamenti e le cessazioni e quelle di fonte esterna che qui vengono solo raccolte e rese disponibili alla consultazione: serie storica provinciale della rilevazione Forze Lavoro ISTAT, le ore di Cassa Integrazione Guadagni di fonte INPS e gli stock dei lavoratori in iscritti alle liste di mobilità di fonte Regionale.

L'osservatorio appare quindi articolare un primo desiderabile esempio di intercomunicabilità, (per quanto) solo su temi molto dettagliati e con regimi di aggiornamento necessariamente diversi (ad es. gli Avviamenti/Cessazioni/Forza lavoro sono aggiornati fino al 2008 mentre la mobilità è aggiornata al 2009), fornendo così per certi versi un modello.

Risultati e prospettive

Il risultato di questo approfondimento ha messo in evidenza varie problematiche che coinvolgono diversi piani di analisi e la difficoltà analitica che porta ad una confusione del dibattito in corso che deriva in primo luogo dal non aver ancora (compiutamente) una definizione condivisa di lavoro autonomo.
Infatti, come si evince dalla descrizione sopra riportata, ogni ente classifica e quindi considera come lavoratori autonomi diverse tipologie di lavoratori in base alle specifiche dei diversi enti. Tali specifiche appaiono rispondere a logiche di tipo organizzativo, che hanno con gli anni costruito basi

di dati dissimili e funzionali principalmente agli specifici scopi di ciascun ente. Se tale orientamento è stato sinora non solo comprensibile ma per certi versi auspicabile, dal momento che tali caratterizzazioni “specifiche” vanno a tutto beneficio dell’efficienza di ciascun singolo ente, la situazione degli ultimi anni (post-riforma Biagi) appare necessitare di alcune revisioni che dipanino una serie di ambiguità.

A questo proposito particolarmente problematica appare la definizione di "parasubordinati". Un esempio delle problematiche derivanti è rappresentato dalla Gestione Separata dell'INPS, che mette insieme i parasubordinati e i professionisti senza cassa di categoria con prestazioni diverse (per esempio, i professionisti non possono avere l'indennità di malattia) e con carichi diversi di contributi. I contributi dell'INPS sono ripartiti nel caso dei parasubordinati come 1/3 a carico dei lavoratori e 2/3 a carico del datore di lavoro. Invece nel caso dei professionisti, i contributi sono totalmente a carico dei lavoratori. La natura quasi subordinata dei parasubordinati ha spinto l'aliquota della Gestione Separata dell'INPS fino a 26,72% dal 2010 senza dare prestazioni corrispondenti ai professionisti iscritti nella stessa Gestione, che subiscono un'aliquota ben superiore rispetto agli altri professionisti e ai commercianti.

Inoltre anche le variabili e quindi il dettaglio di archiviazione dei dati si differenzia notevolmente tra un ente e l’altro. Se in alcuni casi le variabili statistiche raggiungono alti livelli di dettaglio, in altri casi i dati dei lavoratori vengono archiviati unicamente con criteri meno granulari come il mero codice fiscale.

In relazione alla tipologia di accesso, taluni servizi (come l’ISTAT) offrono la possibilità di accedere ai dati archiviati dall’esterno, mentre altri richiedono un’autorizzazione per accedere a dati statistici aggregati articolati.

Un’ulteriore discrimine risulta evidente sul fronte della temporalità dell’aggiornamento. Si tratta di un fattore critico nella prospettiva di un’intercomunicabilità maggiore fra le basi di dati. Ciascun sistema appare avere ritmi propri di aggiornamento, sfasati sensibilmente rispetto a quelli degli altri sistemi.

Categorizzazioni di fondo dissimili, variabili discrepanti, temporalità diverse, e tipologie di accesso differenziate dipingono un quadro generale assai problematico. Da questa analisi emerge infatti la mancanza di dati statistici appropriati ai fini di una accurata descrizione del fenomeno del lavoro autonomo in Italia.

Tale esigenza appare essere sentita anche da alcuni di questi enti, che hanno messo in moto processi di cambiamento, miglioramento e adeguamento nella gestione delle banche dati. Tali trasformazioni, se opportunamente coordinate, aiuterebbero organismi di rappresentanza, indagine e governo a tenere il passo con il fenomeno del lavoro autonomo che negli ultimi anni è cresciuto in maniera vertiginosa.

L'attuale consistenza numerica del lavoro autonomo in Italia porta con se nuovi regimi di complessità, che richiedono nuovi strumenti di analisi. Il rischio, in caso contrario, è di commettere errori di valutazione, e pertanto di intervento, in relazione a un settore sempre più centrale per la società e l'economia italiane, tanto più in alcune aree come la provincia di Milano.
Attualmente, alla luce di quanto esposto, è molto difficile analizzare le forme di lavoro autonomo sul territorio in quanto le informazioni disponibili sono frammentate e poco dettagliate e soprattutto non esistono degli strumenti di archiviazione e gestione dei dati che siano intercomunicanti. Inoltre esiste un problema di articolazione territoriale nella raccolta dei dati. Come nel caso delle forze lavoro Istat, la rappresentatività territoriale spesso si ferma alla dimensione regionale per problemi di rappresentatività statistica. A questo si aggiunge, come abbiamo già sottolineato, il problema legato alla definizione di lavoro autonomo che spesso ha dimensioni aggregate e quindi comprende molte figure professionali.

Il lavoro di analisi è reso difficoltoso dalle asimmetrie rilevate nei paragrafi precedenti, e dalla labirintica natura del sistema delle autorizzazioni previste da ciascun ente. Dato che una banca dati centralizzata appare un obiettivo attualmente irrealizzabile, per monitorare adeguatamente tale fenomeno sembra importante costruire perlomeno una rete tra le realtà coinvolte nella raccolta dati.
Questo permetterebbe di elaborare e condividere nuovi strumenti operativi che da un lato facilitino il passaggio di informazioni tra un ente e l'altro, agevolando tanto l'elaborazione analitica quanto gli interventi di ciascun ente.
In questo modo, l'analisi potrà tornare ad essere occasione e opportunità per interpretare il fenomeno e il territorio e, più in generale, le grandi trasformazioni che investono il mondo del lavoro, e in questo modo, contribuire al processo di crescita del territorio milanese.

IN SINTESI

	DATI DISPONIBILI	VARIABILI STATISTICHE	TIPOLOGIA DEI DATI	ACCESSIBILITA'	AGGIORNAMENTO
AGENZIA DELLE ENTRATE	♦Prestazione coordinata continuativa ♦Prestazione coordinata occasionale	Redditi		L'accesso dei dati è reso problematico dalla ristrutturazione di cui l'Agenzia è oggetto. L'interlocuzione diretta è risultata impossibile, e un 'analisi accurata delle categorie è da rimandarsi al termine della ristrutturazione	
INAIL	♦Prestazione di lavoro autonomo occasionale con reddito annuale con reddito < 5000 euro ♦Prestazione d'opera di lavoro autonomo occasionale con reddito annuale > 5000 euro ♦Mini Co.co.co ♦Prestazione di lavoro occasionale di tipo accessorio	♦Dati relativi al cliente(datore di lavoro) ♦Insediamenti produttivi del territorio ♦Tipologia dell'assicurazione	Dati disaggregati ma solo per aziende artigiane e non artigiane		
INPS-GESTIONE SEPARATA	Collaborazione coordinata e continuativa o a progetto attività professionale Lavoro autonomo occasionale (se il reddito annuo è superiore a 500 euro) Vendita a domicilio(se il reddito annuo è superiore a 5000 euro) Associazione in partecipazione Titolari di borsa di studio per dottorato di ricerca Titolari di assegno di ricerca Medici in formazione specialistica				
INPS-LAVORO AUTONOMO	♦Artigiani ♦Commercianti	♦Sede dell'attività ♦codice fiscale ♦matricola	Elaborabili	Tramite pin dietro autorizzazione della sede INPS di Milano	Aprile 2010 nuova procedura ComUnica: iscrizione e cancellazione artigiani e commercianti
ISTAT	Collaborazione occasionale, coordinata e continuativa Attività professionale a carattere individuale Esercizio d'impresa in forma individuale e associata			♦Banche dati ♦Sistemi informativi	
OML	♦Collaborazione coordinata e continuativa o a progetto attività professionale ♦Lavoro autonomo occasionale (se il reddito annuo è superiore a 5000 euro)	♦sesso ♦età ♦cittadinanza	♦aggregato ♦non elaborabili	Su richiesta possono essere forniti dati statistici aggregati articolati secondo le variabili indicate in precedenza. Non è consentito l'accesso diretto alla banca dati	Mensile con procedure informatizzate

BIBLIOGRAFIA RAGIONATA

Per metodologia e parole chiave

AA.VV, *Quaderni di sociologia n.46, come cambia il lavoro,* ROSENBERG & SELLIER**,** 2008

Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano imprenditori e manager*, Ediesse, 2001.
Il testo presenta il risultato di una ricerca condotta sulla flessibilità del lavoro.
Metodologia: interviste a imprenditori.
Parole Chiave: caratteristiche del lavoro indipendente, opinioni sulla flessibilità

Barbieri, P., Reyneri, E. (2007) *Il lavoro instabile a Milano e in Lombardia*, in Belloni, M. e Carcano, M. (a cura di), Il lavoro atipico a Milano e Provincia, ed. ISMO, Milano.

Barbieri, P., Scherer, S. (2005) *Sulle conseguenze sociali della flessibilizzazione in Italia. Differenze territoriali, fattori strutturali e rischi di esclusione sociale*, Stato e Mercato n. 74.

Beck U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Cuneo, 2000
Metodologia: contributo teorico sociologico
Parole Chiave: seconda modernità, contraddistinta dall'informatizzazione, dalla globalizzazione, dalle crisi ecologiche, ma soprattutto da un radicale mutamento del mondo del lavoro.

Belloni M., Carcano M., *Il lavoro atipico a Milano e provincia*, Franco Angeli, Milano, 2007.
Metodologia: risultati di rilevazioni effettuate da Istat e Inail, nonché i dati sugli avviamenti al lavoro dipendente nell'anno 2005 forniti dai Centri per l'impiego della Provincia di Milano. L'approccio utilizzato è stato sia di tipo economico, sia giuridico, sia sociologico
Parole Chiave: lavoro atipico

Bertolini S., Rizza R. (a cura di), *Atipici ?*, Franco Angeli, Milano, 2005.
Metodologia: riflessioni di tipo teorico interpretativo, analisi di natura empirica
Parole Chiave: lavoro atipico, carriere professionale

Berton F., Pacelli L., Segre G., Tra *lavoro parasubordinato e lavoro dipendente: evoluzione della carriera nel breve periodo*, in CONTINI B., TRIVELLATO U. (a cura di), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze del mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, 2006.
Metodologia: analisi storica dell'universo dei contribuenti INPS, dall'istituzione della gestione separata al 1999
Parole Chiave: contratti di collaborazione, carriere, dicotomia tra lavoratori altamente qualificati e parasubordinati
Note: (pdf) http://www.labor-torino.it/pdf_doc/wp25.pdf

Berton F., Richiardi M., Sacchi S., *Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavoratori in Italia: analisi empiriche e proposte di policy,* Rivista Italiana di Politiche Pubbliche, No. 1, pp. 33-70, 2009.
Metodologia: analisi empirica
Parole Chiave: flessibilità, precarietà

Berton F., Richiardi M., Sacchi S., *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna, 2009.
Metodologia: contribuo teorico
Parole Chiave: carriere, salari, welfare

Bologna S., Fumagalli A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997.
Metodologia: tre saggi, alcuni casi di studio (edilizia, editoria, artigianato, ecc.), fonti statistiche a disposizione
Parole Chiave: postfordismo, rapporti atipici, lavoro autonomo

Bologna, S., Borderìas, C., Marazzi, C., Cigarini, L., Nannicini, A., Tre donne e due uomini parlano del lavoro che cambia, Quaderni di Via Dogana LIBRERIA DELLE DONNE, 2006.

Bologna S. *È in atto una fuga dal lavoro subordinato? Dobbiamo rallegrarci se i lavoratori autonomi spariscono?* In Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni Industriali, 3, 2006

Bologna S. *Crisi dei ceti medi? Scritti e appunti sul lavoro e altro*, Roma, derive Approdi, 2007.

Bonomi A., *Milano ai tempi delle moltitudini. Vivere, lavorare, produrre nella città infinita*, Bruno Mondadori, Milano, 2008
Parole Chiave: composizione sociale figlia dell'impatto della città con la globalizzazione. La città, la sua composizione sociale, si è scomposta in cinque cerchi produttivi e dei lavori. Questo libro li racconta

Botarelli S., *Gli incentivi fiscali e la dinamica recente del lavoro "indipendente", Quaderni del dipartimento di Scienze Politiche, no. 436*, Università degli studi di Siena, settembre 2004.
Metodologia: contributo teorico, sia sulla letteratura italiana che straniera, sull'occupazione indipendente
Parole Chiave: lavoro indipendente
Note: pdf http://www.econ-pol.unisi.it/ab_quaderni/ab436.html

Carinci A., Mainardi S., *Lavoro autonomo e riforma delle professioni*, Cedam, 2008
Metodologia: Il Volume ha per oggetto la riforma in itinere delle professioni e dei servizi professionali**,** venendo a costituire la prima riflessione scientifica, a carattere interdisciplinare, su questi importanti processi di trasformazione di un settore da tempo contrassegnato da esigenze di organizzazione e riconoscimento di vecchie e nuove figure professionali.
Parole Chiave: mercato del lavoro e dell'impresa, riforma delle attività professionali a forme di rappresentanza collettiva e di autotutela

Carrieri M, Damiano C., Ugolini B., Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani, Ediesse, 2005
Metodologia: inchiesta, questionari
Parole Chiave: cambiamenti del lavoro

Censis, *Lavoro, professionalità, rappresentanze, 42° Rapporto sulla situazione sociale del paese*, 2008

CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2007*, Roma, 2008.
Metodologia: analisi di dati

Parole Chiave: struttura dell'occupazione, tipologie contrattuali, lavoro autonomo, evoluzione del mercato del lavoro

CNEL, (2005) *V rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate*. http://www.portalecnel.it/portale/documenti.nsf/0/C1256BB30040CDD7C125723C004C0156/$FILE/V%20Rapporto%20di%20monitoraggio%20sulle%20professioni%20non%20regolamentate.pdf

Colonna M., Pugliese E., *Il futuro del lavoro in Europa*, edizioni scientifiche italiane, 2008

Di Nicola P., Mingo I., *I Lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2007 sull'archivio INPS Gestione Separata*, Università La Sapienza, Roma, 2007
Note: pdf http://www.dinicola.it/osserv/rapporto_INPS_2007.pdf

Ferrari L., Veglio O., *Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico. La dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e flessibile*, Franco Angeli, Milano, 2006.
Metodologia: psicologi accademici di sei università, esperti professionali e sindacali, cercano di cogliere le implicazioni psicologiche, di genere e sociali del fenomeno del lavoro atipico. Analisi di casi concreti.
Parole Chiave: struttura dell'occupazione, tipologie contrattuali, lavoro autonomo, evoluzione del mercato del lavoro

Ferrari, L., *Valori professionali, economici e di sicurezza sociale nelle nuove identità di lavoro*, Cgil- Università Bicocca, Milano 2003.
Fullin G., Vivere l'instabilità del lavoro, Il Mulino, Bologna, 2004.
Metodologia: interviste a collaboratori e lavoratori interinali
Parole Chiave: ambivalenza e complessità dei fenomeni di flessibilizzazione, lavoro instabile e identità,

Giannini M., Morlicchio E., *Mestieri e professioni. Come si rappresentano le occupazioni nella società contemporanea*, Franco Angeli, Milano, 2009
Metodologia: saggi
Parole Chiave: contributo offre un approfondimento di singoli aspetti della stratificazione occupazionale e della mobilità sociale, in alcuni casi con una attenzione specifica alla dimensione di genere

INPS, *Il lavoro parasubordinato nel 2007*, Roma, 2009.
Metodologia: analisi di dati
Parole Chiave: andamento e turn over dei lavoratori parasubordinati, collaboratori e professionisti,
Note: pdf http://servizi.inps.it/banchedatistatistiche/menu/parasub/rapporto2007.pdf

I.R.E.S., *Il lavoro parasubordinato a rischio di precarietà in Italia: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, 2006.
Metodologia: 560 interviste a lavoratori atipici
Parole Chiave: contratti di collaborazione, percorsi, condizioni di lavoro, lavoro atipico, lavoratori con p.Iva
Note: pdf http://www.ires.it/files/rapporto_compl_nidil_26ott2006.pdf

La Rosa M. (a cura di), *Sociologia dei lavori*, Angeli, Milano, 2002

Lorenzi E., *Il lavoro a progetto a Milano: prime evidenze empiriche e ipotesi interpretative*, in AA.VV, *L'arcipelago del lavoro milanese. Rapporto 2007 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano*, Franco Angeli, Milano, 2008.
Metodologia: utilizzo dei dati amministrativi dei centri per l'impiego della Provincia di Milano
Parole Chiave: lavori con contratto a tempo determinato, La condizione dei professionisti non ordinisti del terziario avanzato a Milano

Magatti M., Fullin G. (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma, 2002.
Metodologia: utilizzo di dati relativi alla regione Lombardia
Parole Chiave: percorsi professionali e carriere, lavoratori interinali, collaboratori

Mandrone E., *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006*, Collana Studi Isfol, 2008/1, marzo 2008.
Metodologia: L'indagine Isfol Plus è una rilevazione campionaria alla seconda annualità (eseguita nel II-III trimestre del 2006) che ha coinvolto oltre 40.000 individui, contattati esclusivamente attraverso interviste dirette.
Parole Chiave: parasubordinati, collaboratori, atipici, flessibilità,
Note: pdf http://www.isfol.it/DocEditor/test/File/Studi_Isfol_Occupazione_n.1(1).pdf

Mandrone E., *Quando la flessibilità diviene precarietà: u*na stima sezionale e longitudinale, 2008/6, ottobre 2008
Metodologia: Utilizzo di statistiche ISFOL, lettura sezionale e longitudinale sull'occupazione atipica. Ricerca quantitativa.
Parole Chiave: occupazione atipica, precarietà, flessibilità
Note: pdf http://www.isfol.it/DocEditor/test/File/Studi_Isfol_Occupazione_n.6.pdf

Marelli E., Porro G., Il lavoro tra flessibilità e innovazione : le tendenze del mercato del lavoro in Lombardia, Franco Angeli, Milano, 2000.
Metodologia: Questo libro, frutto di una ricerca empirica originale, svolta da un gruppo di docenti e ricercatori di università lombarde, tenta di cogliere - selezionando il *case-study* del mercato occupazionale della Lombardia - l'entità ed il contenuto dei cambiamenti in corso, con riferimento sia alle ricadute delle innovazioni sulla composizione delle figure professionali sia alla crescente flessibilità nei rapporti di lavoro
Parole Chiave: I lavori atipici in Lombardia: confronti con l'Italia ed altri paesi

Marini G., *Traiettorie di carriera dei giovani-adulti: dalla parasubordinazione verso che cosa?*, Marlin, 2007.
Metodologia: Analisi su microdati Clap (gestione separata INPS), Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, relativi agli anni 2000/2004
Parole Chiave: classificazione delle professioni "parasubordinate", trend storico dei parasubordinati

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, settembre 2008
http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/09069AB6-8B69-4E16-B525-7FBAC2C28BC1/0/Monitoraggio_2008.pdf

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Tendenze dell'economia e del mercato del lavoro*,n.2, Marzo 2009

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/25854B22-755B-4226-AFE6-40E33487B068/0/Indicatori_2009_2.pdf

Pallini M., *Il lavoro a progetto ritorno al futuro?* In M. Pallini (a cura di), *Il lavoro a progetto: studio interdisciplinare comparato*, Il Mulino, Bologna, 2006.
Metodologia: contributo teorico contenente nozioni codicistiche di lavoro autonomo e lavoro subordinato
Parole Chiave: lavoro a progetto, lavoro autonomo, lavoro subordinato

Reyneri, E., *Tra autonomia professionale e subordinazione economico-organizzativa*, in Pallini, M. (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Bologna, Il Mulino, 2006.
Metodologia: contributo teorico
Parole Chiave: lavoro a progetto, autonomia professionale

Rifkin J., *La fine del lavoro*, Baldini &Castoldi, Milano, 1995.

Riva E., *Mobilità del lavoro e carriera di vita. Le transizioni occupazionali verso il nuovo terziario nell'area milanese*, in Colasanto M., Zucchetti E. (a cura di), *Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali*, Franco Angeli, Milano, 2008.
Metodologia: Il volume presenta i principali risultati di una ricerca interuniversitaria sulla mobilità e le transizioni nei mercati del lavoro locali. La ricerca ha inteso mettere in luce la natura dei passaggi lavorativi in alcuni mercati locali, approfondendone le modalità di realizzazione, i meccanismi e le convenzioni intervenienti, i significati rivestiti nel vissuto individuale. Indagine empirica.
Parole Chiave: mobilità, transizioni professionali, percorsi individuali.

Samek Lodovici M., Semenza R., *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco Angeli, Milano, 2001.
Metodologia: Il volume presenta i risultati di un'indagine a livello sociale svolta dall'IRS (Istituto per la ricerca sociale) sulla diffusione delle forme di lavoro atipico, non standard (Interinale, contratto a tempo determinato, contratti di collaborazione, formazione lavoro) in Italia, e in particolare in Lombardia
Parole Chiave: lavoro atipico

Seghieri L., *Lavoro autonomo parasubordinato e professionale*, Buffetti, 2009.
Metodologia: contribuito teorico/giuridico
Parole Chiave: lavoro parasubordinato

Sennett R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano 1999 (ed. or. 1998).
Metodologia: contributo teorico di natura sociologica
Parole Chiave: vita personale e quotidiana degli individui nelle società cosiddette avanzate

Supiot, A. [2000], *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in Diritto delle relazioni industriali, 2000, pp. 217-238

Tiddi A., *Precari : lavoro e non lavoro nel postfordismo*, DeriveApprodi, Roma, 2002.
Metodologia: inchiesta nel mondo del precariato giovanile nelle città italiane
Parole Chiave: precarietà, lavoro a termine

Bibliografia per classificazione territoriale

Provincia di Milano	▪ Belloni M., Carcano M., *Il lavoro atipico a Milano e provincia*, Franco Angeli, Milano, 2007. ▪ Lorenzi E., *Il lavoro a progetto a Milano: prime evidenze empiriche e ipotesi interpretative,* in AA.VV, *L'arcipelago del lavoro milanese. Rapporto 2007 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano,* Franco Angeli, Milano, 2008. ▪ Riva E., *Mobilità del lavoro e carriera di vita. Le transizioni occupazionali verso il nuovo terziario nell'area milanese*, in Colasanto M., Zucchetti E. (a cura di), *Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali*, Franco Angeli, Milano, 2008.
Lombardia	▪ Barbieri, P., Reyneri, E. (2007) *Il lavoro instabile a Milano e in Lombardia*, in Belloni, M. e Carcano, M. (a cura di), Il lavoro atipico a Milano e Provincia, ed. ISMO, Milano. ▪ Magatti M., Fullin G. (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma, 2002. ▪ Marelli E., Porro G., Il lavoro tra flessibilità e innovazione : le tendenze del mercato del lavoro in Lombardia, Franco Angeli, Milano, 2000. ▪ Samek Lodovici M., Semenza R., *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo,* Franco Angeli, Milano, 2001.

Contributi internazionali – links e testi

Blanke T., *Il "nuovo" mercato del lavoro. Analisi comparativa tra Italia, Germania, Francia, Spagna*, Luiss University Press, 2004

EUROFOUND, *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe*, 2008
http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0850.htm

EUROFOUND, *Annual Report 2008*, 23 giugno 2009
http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0907.htm

EUROFOUND, Use and abuse of non-standard employment contracts
http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/05/IT0805019I.htm

ILO, *World of Work Report 2008 - Income inequalities in the age of financial globalization*, 2008

ILO, *The global employment challenge*, 2008

Muehlberger U., Dependent Self-Employment, Palgrave Macmillan, 2007

OECD Employment Outlook, 2008

OECD, Flexible policy for more and better jobs
http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8409021E.PDF

OECD, Labour Force Statistics, 2008

OECD Measuring atypical jobs: levels and changes, 2004
http://www.olis.oecd.org/olis/2004doc.nsf/LinkTo/NT00009012/$FILE/JT00175084.PDF

OECD, The Global Competition for Talent - Mobility of the Highly Skilled
http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/9208081E.PDF

Regalia I. (2003), *Lavoro autonomo economicamente dipendente/lavoro parasubordinato. Una ricognizione su tutele e rappresentanza in Europa*, http://www.lomb.cgil.it/nidil/regalia_convegno9_10_03.pdf

UE - Employment in Europe Report (2008)
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=en&newsId=415&furtherNews=yes

UE - Employment situation and social outlook, May 2009
http://www.eures.praca.gov.pl/zal/rynek/monthly_monitoring_052009.pdf

Ue - Socio-economic change, individual reactions and the appeal of the extreme right, 2006
http://bookshop.europa.eu/eubookshop/publicationDetails.action

Ue - Working poor in the European Union
http://bookshop.europa.eu/eubookshop/publicationDetails.action?searchData.expression=*&searchData.domain=null&searchData.archiveType=false&searchData.theme=F&pubuid=257303&offset=15

Riferimenti bibliografici sul lavoro immigrato

Ambrosini M., *Il mercato del lavoro immigrato lombardo*, in Regini M. (a cura di), *La sociologia economica contemporanea*, Laterza, Roma-Bari, 2007.

Ambrosini M., *Utili invasori. L'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*, Franco Angeli, Milano, 1999

Bernasconi M., *Gli immigrati e il lavoro autonomo a Milano*, Impresa e Stato, Aprile-Giguno, n 59, 2002
http://www.mi.camcom.it/show.jsp?page=74082

Caritas/Migrantes, *Dossier statistico immigrazione 2007. XVII Rapporto*, Idos, Roma, 2007.

Censis, *I soggetti economici dello sviluppo, 42° Rapporto sulla situazione sociale del paese*, 2008

Colasanto M., Marcaletti F. (a cura di), *La domanda di lavoro immigrato. Problemi e prospettive*, Fondazione Ismu-Regione Lombardia, Milano, 2007.

Colasanto M., Marcaletti F. (a cura di), *I percorsi di mobilità del lavoro immigrato*, Fondazione Ismu-Regione Lombardia, Milano, 2009.

Colasanto M., Marcaletti F, (a cura di), *L'etnicizzazione del mercato del lavoro lombardo, Rapporto 2007*, Ismu-Regione Lombardia, Milano, 2008.

Cologna D.,Gregori E., Lainati C., Mauri L., *Dinamiche di integrazione socio lavorativa di immigrati*, Milano, Guerini e Associati, 2005

Deponti F., Padula F. (2006), *Stranieri e lavoro*, Supplemento a Il Sole24Ore, 3 dicembre

Di Pietro F. (2006), *I lavoratori stranieri extracomunitari*, edizione speciale di Italia Oggi, Halley Editrice, Matelica

Fondazione Ismu, Regione Lombardia, Osservatorio regionale per l'integrazione e la multi etnicità, *Rapporto 2007. Gli Immigrati in Lombardia*, Milano, 2008

Formaper (a cura di), *Da migranti a imprenditori*, Milano, franco Angeli, 2005

Istat, *La partecipazione al mercato del lavoro della popolazione straniera*, Statistiche in breve, 27 marzo 2006

Lo Verso L., Brambilla M. (a cura di), *Percorsi in trasparenza. Immigrati stranieri, mercato del lavoro e servizi per l'impiego*, Provincia di Milano, Franco Angeli, Milano, 2006.

Martinelli M., *Immigrati imprenditori: la fotografia di una realtà dinamica* , in «Impresa & Stato» n. 59, Milano, Franco Angeli, 2002.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Confartigianato, Banca Popolare Etica. *L'imprenditorialità immigrata: caratteristiche, percorsi e rapporti con il sistema bancario*, Rapporto finale, 2004

Pugliese E. (a cura di), *Rapporto immigrazione. Lavoro, sindacato, società*, Ediesse, Roma, 2000

Zanfrini L., *La Partecipazione al mercato del lavoro*, in Osservatorio Regionale per l'integrazione e la multi etnicità, Fondazione Ismu, *L'immigrazione straniera in Lombardia. L'ottava indagine regionale*, Milano, 2009

Riferimenti bibliografici sul lavoro autonomo e alte professionalità

Accornero A., Anastasia B. "*Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione, please*" in Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni Industriali, n. 112, 4, 2006

Albisinni M. , Pintaldi F. (a cura di), *Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze lavoro. I II III e IV trimestre 2004*, Istat, Statistiche in breve, marzo 2005.

Allen D.W., *Social networks and self-employment*, in «Journal of Socio-Economics», 29, 2000, pp. 487-501.

Apco, Indagine Campionaria sul consulente di Management, Italia 2006.
http://www.apcoitalia.it/static/img/APCO_report.pdf

Audrey B., *L'entreprise individuelle. Vers un nouveau modèle de travail*, Futuribles, marzo 1996.

Barbieri P., *Self-Employment in Italy*, in «International Journal of Sociology», 31, 2, Summer 2001, pp. 38-69.

Belussi F., *A network of analysis for self-employment in Italy*, paper presented to the OECD, *International Conference on Self-Employment*, Burlinghton, Ontario, june 1998.

Butera F., Donati E., Cesaria R., I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione, Franco Angeli, Milano, 2000

Garibaldo, F. e Ortoleva, P. *New information technologies training, qualifications and professional profiles*, IPL, Working Paper. 2006

Butera F., (a cura di), *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Mondadori Università, Milano, 2008

Brown P., Hesketh A., Williams S., *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*, Paperback, 2004

Cortellazzi S. e Piccoli I., *Professionalità e formazione nel terziario avanzato*, ISU Università Cattolica, Milano 1994.

Cortada J. Rise of the Knowledge Worker (Resources for the Knowledge-Based Economy, *Paperback, 1998*

Dahrendorf R., *Dalla società del lavoro alla società dell'attività*, in Ceri P.(a cura di), *Impresa e lavoro in trasformazione. Italia Europa*, Il Mulino, Bologna 1988.

DE MASI Domenico, *Il futuro del lavoro. Fatica e ozio nella società postindustriale*, Rizzoli, Milano 1999.

Farrel L., Fenwick T., Educating the global workforce : knowledge, knowledge work and knowledge workers, London, Rouledge, 2007.

Florida R., The rise of the creative class, Baisc Books, New York, 2002.

Fumagalli A. e Soru A., *New Self Employment opportunities (Neo). Alla ricerca di nuove definizioni per l'analisi del lavoro autonomo e imprenditoriale*, Progetto Adapt II Fase 249/reg., Formaper, giugno 2000.

Garibaldo, F. e Ortoleva, P. *New information technologies training, qualifications and professional profiles*, IPL, Working Paper. 2006

Giddens A., *Modernity and Self-Identity*, Polity, Cambridge1991.

Goldstein F., Low-Wage Capitalism: Colossus with Feet of Clay, Paperback, 2009

Ires- NIdiL (2005) Professionisti, ma a quali condizioni?
http://www.ires.it/files/Rapporto_P.Iva200905.pdf

Muller, W., Arum R, *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*, Princeton University Press, 2004

Narduzzi A., *Gestire le competenze : gli artefatti e la rappresentazione della conoscenza nelle imprese*, Bologna, Bononia University Press, 2008.

Prandstraller G.P., *Le nuove professioni del terziario. Ricerca sul professionalismo degli anni '80,* Franco Angeli, Milano, 1989

Prandstraller G.P., *Cosa ci ha veramente detto il XX secolo? Knowledge workers, imprese e relativismo pragmatico nel nuovo secolo*, Franco Angeli, Milano, 2000

Prandstraller G.P., *Professioni: "terza" parte sociale*, Sapere Edizioni, Padova, 2000

Prandstraller G.P., *Il lavoro professionale e la civilizzazione del capitalismo. Il capitalismo cognitivo americano e la sfida economica cinese. Nuove strategie*, Franco Angeli, Milano, 2006

Perulli A., *Il lavoro autonomo : contratto d'opera e professioni intellettuali / Adalberto Perulli***,** Milano, Giuffrè, 1996.

Rosti L., Il lavoro indipendente tra impresa e mercato, Democrazia e Diritto, 1, 77-97, 1990.

Rullani, E., *La fabbrica dell'immateriale*, Carocci, 2004.

Veneto G., *Le libere professioni: dal protezionismo corporativo alle liberalizzazioni. L'Italia e l'UE nel terzo millennio*, Cacucci, 2007

Riviste

Barbieri P., Scherer S., *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, Stato e Mercato, il Mulino, n°2, agosto 2005

Biagioli M., Reyneri E., Seravalli G., *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, Stato e Mercato, il Mulino, n°2, agosto 2004

Bozzon R., *Modelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Un'applicazione dell'analisi delle sequenze alle storie lavorative femminili*, Stato e Mercato, il Mulino, n°2, agosto 2008

Busilacchi G., *Nuovo welfare e capacità dei soggetti*, Stato e Mercato, il Mulino, n°1, aprile 2006

Micheli A., *Svantaggi e benefici del lavoro atipico nel confronto tra domanda e offerta*, Stato e Mercato, il Mulino, n°3, dicembre 2006

Scherer S., Reyneri E., *Com'è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, Stato e Mercato, il Mulino, n2, agosto 2008

Triventi M., Trivellato P., *Studio, lavoro e disuguaglianza nell'università italiana* Moris Triventi, Paolo Trivellato, Stato e Mercato, il Mulino, n3, dicembre 2008

Sitografia

Immigrati:
http://www.stranieriinitalia.it/
http://www.cestim.org/
http://www.ismu.org/
http://www.mi.camcom.it/

Alte Professionalità – Consulenti:
http://www.actainrete.org/ (associazione consulenti terziario avanzato)
http://www.professionipiu.it/

NOTA METODOLOGICA

Premessa

Allo scopo di addentrarsi nell'universo dei professionisti del terziario avanzato con partita IVA non iscritti a ordini professionali, operanti nella provincia di Milano, sono state effettuate 55 interviste anonime in profondità da Gennaio ad Aprile 2010.

Nella variegata galassia delle professionalità del terziario avanzato sono stati individuati tre settori-chiave: formazione, editoria e consulenza aziendale. Tali categorie, ad un tempo vaste (dotate come sono di molteplici sotto-articolazioni ciascuna) e specifiche, sono apparse in grado di tenere insieme la finalità esplorativa della ricerca (che richiedeva un approccio non focalizzato su un ambito troppo ristretto) e quella analitica (che richiedeva categorie con specificità sufficienti da poter operare distinzioni dotate di senso).

Oltre al settore professionale, le variabili impiegate nella definizione del campione sono state il genere (maschio e femmina), l'età (over o under 40 anni) e l'alto livello della professionalità.

L'approccio qualitativo adottato dall'indagine ha fatto sì che, la scelta dello strumento metodologico cadesse sull'intervista strutturata, che è apparsa in grado di conciliare adeguatamente le esigenze di rigore e quelle di ricchezza di contenuti, prestando attenzione anche alle difficoltà organizzative e logistiche dettate dalle specificità dei soggetti (dettate dagli elevati e irregolari ritmi lavorativi). La traccia dell'intervista ha avuto come obiettivo l'indagine dei profili personali, delle condizioni di lavoro, del percorso lavorativo, del grado di soddisfazione, di tutele e rappresentanza, della professione e della vita quotidiana degli intervistati; a questo fine ha compreso tanto domande a risposta chiusa quanto domande a risposta aperta, in proporzione pressocché uguale.

L'intervista è stata effettuata in presenza o, in una minoranza dei casi (sempre dettati da questioni logistiche), per via telefonica. La durata media di ogni intervista si è situata fra i 50 e i 70 minuti, a seconda del grado di articolazione delle risposte alle domande aperte da parte dell'intervistato.

Durante lo svolgimento delle interviste sono emerse alcune criticità. Anzitutto, in fase di reperimento dei potenziali intervistati, si sono manifestate una serie di resistenze:

a) Anzitutto, **l'individuazione e localizzazione dei soggetti** ha mostrato margini di problematicità. Essi appaiono imputabili da un lato all'incerta definizione della propria professione che appare caratterizzare questi soggetti, che si manifesta tanto nella pluralità di mansioni differenziate (e quindi l'appartenenza teorica a più categorie) dello stesso soggetto, quanto nei margini di

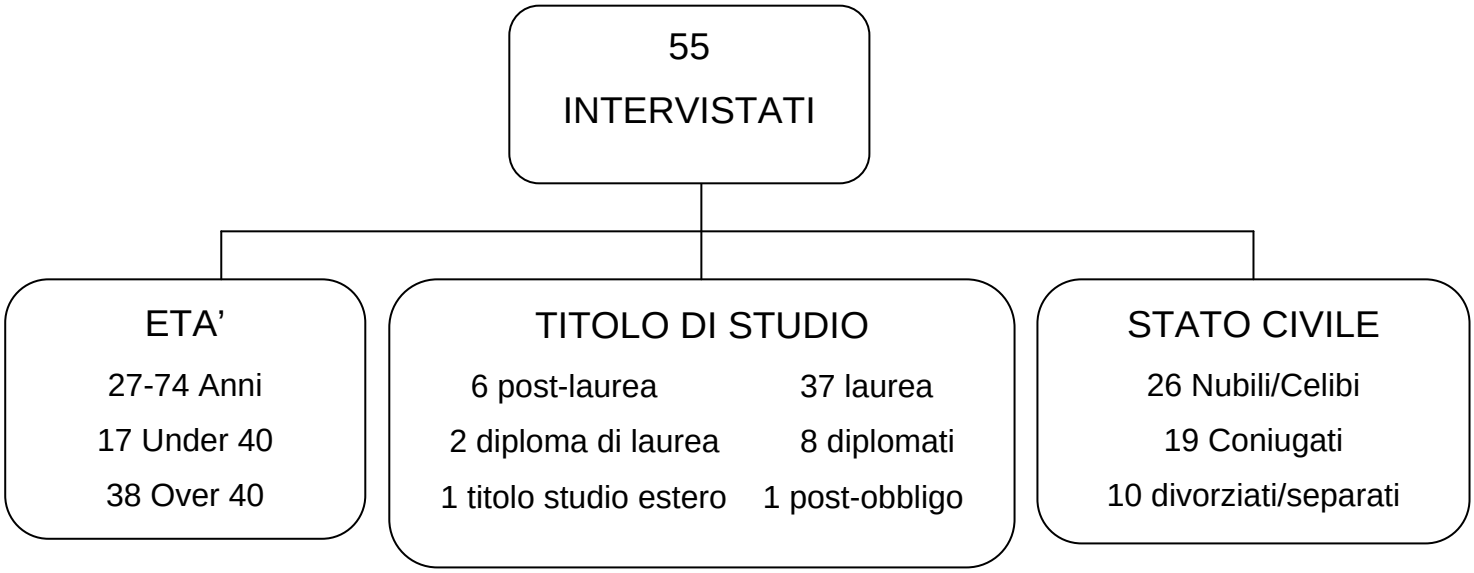
confusione che talvolta si riscontrano fra alcune categorie (ad es. fra consulenza e formazione e fra editoria e consulenza). Tutto ciò appare ulteriormente complicato dall'assenza di ordini professionali e dalla ancora limitata visibilità (e tendenziale dispersione) delle associazioni di categoria. Pertanto, il reperimento di queste figure non ha potuto prescindere da processi di motivazione (inclusa la condivisione degli obiettivi della ricerca) e passaparola, possibili unicamente dall'interno di ciascun settore. In questo senso, la collaborazione intrapresa con l'ACTA (Associazione Consulenti del Terziario Avanzato) ha costituito per il progetto una risorsa centrale. ACTA è (citando dal sito web dell'associazione) "*la prima associazione costituita in Italia per dare rappresentanza a professionisti del terziario avanzato: formatori, ricercatori, informatici, creativi e altre categorie di consulenti, generalmente operanti al di fuori di ordini e albi professionali, tutte accomunate dal fatto di rivolgersi a CLIENTI IMPRESE o alla PA***."** Le vaste reti relazionali che hanno il loro cuore in questa associazione, insieme a quelle della CISL e quelle offerte da altri singoli soggetti, hanno consentito un reperimento che, se non esaurisce completamente i criteri di esaustività del campione, si è dimostrato in grado di sostenere gli obiettivi della ricerca.

b) In secondo luogo (come già accennato) si è riscontrata una generale **scarsa disponibilità di tempo** da dedicare alle interviste. Un buon numero di colloqui hanno dovuto subire spostamenti e ri-collocazioni a causa dei subitanei cambiamenti nei piani lavorativi (e quindi nei tempi liberi) dei soggetti intervistati.

c) In terzo luogo, sono talvolta emerse **forme di diffidenza**. Esse sono apparse legate anzitutto al timore di una esposizione verso committenti e datori di lavoro di eventuali dichiarazioni critiche rilasciate dagli intervistati (con ripercussioni negative immaginate sull'andamento professionale e sulla sua continuità). Se da un lato l'esplicitazione dell'anonimato e della non-tracciabilità delle interviste è stato in grado di lenire queste preoccupazioni, dall'altro queste, in sé stesse, indicano quanto la fragilità del lavoro sia centrali negli immaginari dei soggetti in questione. Un altro motivo di diffidenza ha riguardato invece la più generale utilità del progetto e della partecipazione in esso, tematica che si collega al generale senso di disillusione e scoramento nei riguardi delle istituzioni di cui il rapporto ha reso conto in maniera estesa. Anche in relazione a questa problematica, la relazione personale (mediata da ACTA, CISL o dai singoli soggetti) si è dimostrata una risorsa centrale per ovviare alle difficoltà.

Descrizione degli intervistati

In totale sono state svolte **55** interviste a soggetti di età compresa **tra i 27 e i 74 anni** di cui 17 con meno di 40 anni e 38 con più di 40 anni. Riguardo al titolo di studio 6 intervistati hanno una formazione post-laurea, 37 sono laureati, 2 hanno un diploma di laurea, 8 sono diplomati, 1 ha conseguito un titolo di studio all'estero e 1 ha un titolo di studio post-obbligo. Per quanto concerne lo stato civile 26 intervistati sono nubili/celibi, 19 coniugati e 10 divorziati/separati. I dati possono essere riassunti nel seguente diagramma:

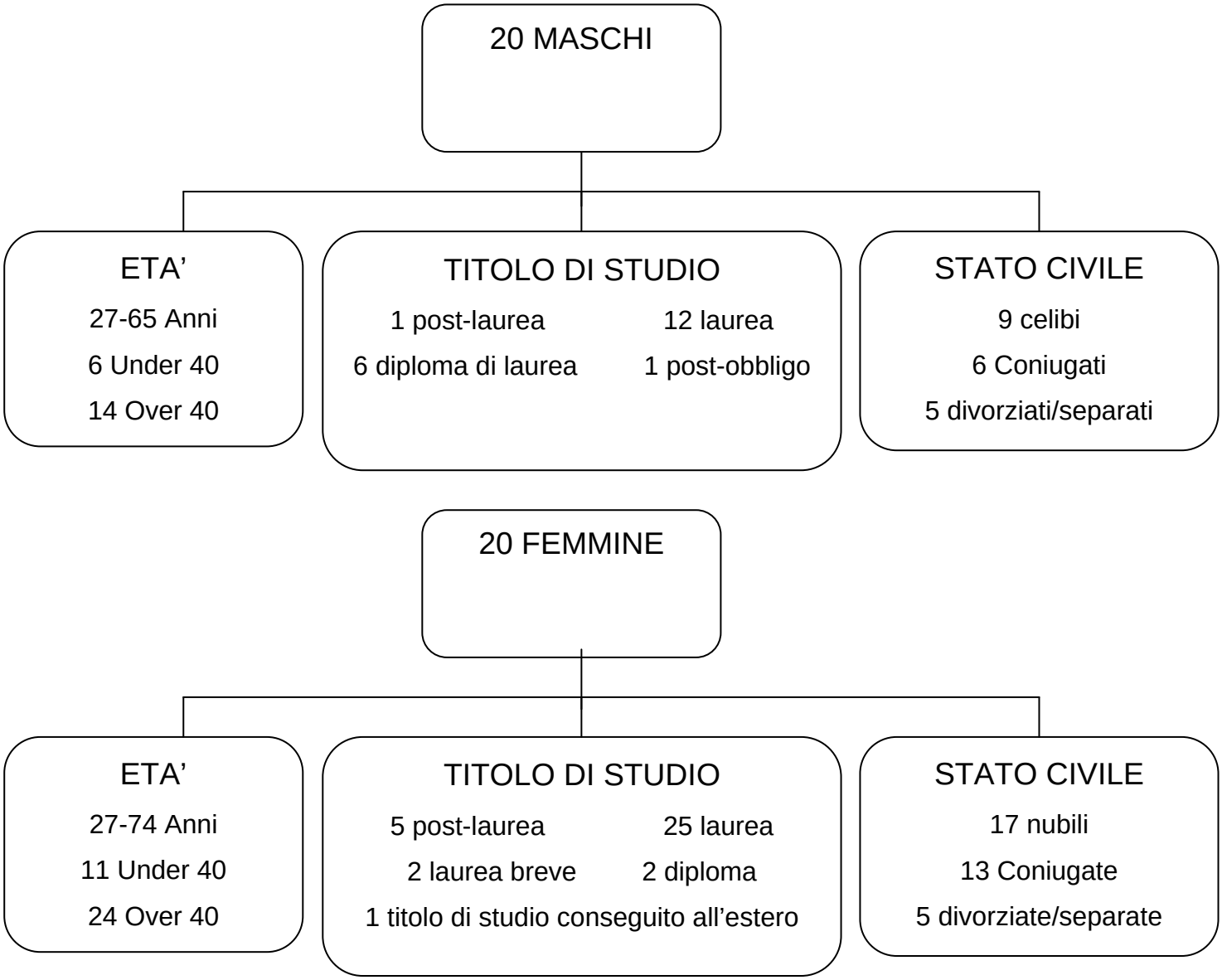


Appare di interesse operare una ulteriore divisione per genere, che conduce ai seguenti dati:

- **20 maschi** di età compresa tra i 27 e i 65 anni di cui 6 con meno di 40 anni e 14 con più di 40 anni. Riguardo al titolo di studio 1 risulta con una formazione post-laurea, 12 laureati, 6 diplomati e 1 con un titolo post- obbligo. Per quanto concerne lo stato civile 9 risultano celibi, 6 coniugati e 5 divorziati/separati.

- **35 donne** di età compresa tra i 27 e i 74 anni di cui 11 con meno di 40 anni e 24 con più di 40 anni. Riguardo al titolo di studio 5 risultano con una formazione post-laurea, 25 laureate, 2 con un diploma di laurea, 2 diplomate e 1 con un titolo di studio conseguito all'estero. Per quanto concerne lo stato civile 17 risultano nubili, 13 coniugate e 5 divorziate/separate.

Schematizzando le risultanze si ottengono i seguenti diagrammi:



Emerge pertanto un **profilo medio** trasversalmente al genere che coincide con un soggetto fra i 40 e i 50 anni, laureato, nubile o celibe. Si registra, perlomeno a livello del campione, una prevalenza del genere femminile, soprattutto in alcuni settori (quali l'editoria).

Tabella riassuntiva delle interviste

	SESSO	ETA'	TITOLO DI STUDIO	STATO CIVILE
1	M	36	LAUREA	NUBILE/CELIBE
2	M	47	LAUREA	NUBILE/CELIBE
3	F	39	LAUREA	NUBILE/CELIBE
4	M	27	LAUREA	NUBILE/CELIBE
5	F	53	LAUREA	NUBILE/CELIBE
6	F	44	LAUREA	CONIUGATA/O
7	F	47	LAUREA	CONIUGATA/O
8	F	37	LAUREA	NUBILE/CELIBE
9	F	70	LAUREA	DIVORZIATA/O o SEPARATA/O
10	F	60	LAUREA	NUBILE/CELIBE
11	F	48	POST-LAUREA	DIVORZIATA/O o SEPARATA/O
12	F	47	LAUREA	NUBILE/CELIBE
13	F	56	POST-LAUREA	CONIUGATA/O
14	F	46	LAUREA	NUBILE/CELIBE
15	F	44	LAUREA	NUBILE/CELIBE
16	M	42	LAUREA	CONIUGATA/O
17	M	33	LAUREA	CONIUGATA/O
18	M	45	DIPLOMA	NUBILE/CELIBE
19	F	40	LAUREA	CONIUGATA/O
20	F	50	POST-LAUREA	CONIUGATA/O
21	F	43	LAUREA	NUBILE/CELIBE
22	F	45	DIPLOMA	DIVORZIATA/O o SEPARATA/O
23	F	27	LAUREA BREVE	NUBILE/CELIBE
24	F	53	LAUREA	NUBILE/CELIBE
25	M	39	LAUREA	CONIUGATA/O
26	F	32	LAUREA	CONIUGATA/O
27	F	31	LAUREA	NUBILE/CELIBE
28	F	50	POST-LAUREA	CONIUGATA/O
29	M	43	LAUREA	CONIUGATA/O
30	F	34	LAUREA	NUBILE/CELIBE
31	F	44	LAUREA	CONIUGATA/O
32	M	39	LAUREA	NUBILE/CELIBE
33	F	31	POST-LAUREA	NUBILE/CELIBE
34	F	31	LAUREA	CONIUGATA/O
35	F	34	DIPLOMA	NUBILE/CELIBE
36	F	33	LAUREA BREVE	NUBILE/CELIBE
37	F	49	LAUREA	DIVORZIATA/O o SEPARATA/O
38	M	65	LAUREA	DIVORZIATA/O o SEPARATA/O

39	F	74	LAUREA	DIVORZIATA/O o SEPARATA/O
40	M	33	DIPLOMA	NUBILE/CELIBE
41	M	50	LAUREA	DIVORZIATA/O o SEPARATA/O
42	M	61	DIPLOMA	CONIUGATA/O
43	M	59	DIPLOMA	DIVORZIATA/O o SEPARATA/O
44	F	61	LAUREA	CONIUGATA/O
45	F	47	TITOLO CONSEGUITO ALL'ESTERO	CONIUGATA/O
46	F	47	LAUREA	CONIUGATA/O
47	F	61	LAUREA	NUBILE/CELIBE
48	F	36	LAUREA	NUBILE/CELIBE
49	M	43	LAUREA	NUBILE/CELIBE
50	M	45	DIPLOMA	DIVORZIATA/O o SEPARATA/O
51	M	43	POST-LAUREA	DIVORZIATA/O o SEPARATA/O
52	F	41	LAUREA	CONIUGATA/O
53	M	49	LAUREA	NUBILE/CELIBE
54	M	61	TITOLO POST-OBBLIGO	NUBILE/CELIBE
55	M	44	DIPLOMA	CONIUGATA/O

CCIAA Milano **CISL Milano**

IL LAVORO AUTONOMO A MILANO

Le professioni dei servizi

AREA ANAGRAFICA

Data dell'intervista: |__|__| / |__|__| / 2010 **Numero questionario _____**

D.1 Luogo di nascita: *Comune:_____ Regione o Stato estero_____*

D.2 Dove vive? (domicilio): Comune:_____
Provincia_____

D.3 Luogo di lavoro dell'intervistato:
Comune:_____Provincia_____
(***indicare il principale***)

D.4 Sesso: Maschio □1 Femmina □2

D.5 Età |__|__|

D.6 Ultimo titolo di studio conseguito (indicare solo quello più elevato)

Nessun titolo	□1
Licenza Elementare	□2
Licenza Media	□3
Titolo post obbligo (2 o 3 anni)	□4
Diploma	□5
Diploma di laurea (indicare area: ……)	□6
Laurea (indicare area: ……)	□7
Post Laurea	□8
Titolo di studio conseguito all'estero	□9

D.7 ..... Stato civile:	Celibe/Nubile	□1
.....	Coniugato/a	□2
.....	Divorziato/a Separato/a	□3
.....	Vedovo/a	□4

D.8 Attualmente, con chi abita?

	a. Da solo	□1
.....	b. Coniuge/Partner	□1
.....	c. Figli	d. quanti?_____
.....	e. Genitori/Genitore	□1
.....	f. Altri parenti	□1
.....	g. Altri	□1

D.9 ..... La casa nella quale vive è:

di proprietà	□1
di proprietà con mutuo (a carico dell'intervistato)	□2
di proprietà con mutuo (a carico dell'intervisto e del coniuge/partner)	□3
affitto	□4
altro.....	□5

D.10 Se coniugato/a o convivente, il suo partner ha un lavoro?

Dipendente con contratto a tempo indeterminato	□	1
Dipendente con contratto a tempo determinato	□	2
Autonomo, Libero professionista	□	3
No, non lavora	□	4
Senza coniuge/convivente	□	5

D.11 Ritiene che il suo titolo di studio sia coerente con l'attività che svolge?

Sì del tutto	□	1
Sì in parte	□	2
No	□	3

D.12 Mediamente il suo reddito da lavoro mensile netto è

Sotto 1000 euro□	1	
Da 1.001 a 1.500	□	3
Da 1.501 a 2000 euro	□	4
Da 2001 a 3.000 euro	□	5
Da 3.001 a 4.000 euro	□	6
Oltre 4.000 euro	□	7

D.13 Con riferimento al suo lavoro principale, di che tipo è il suo contratto?

Lavoro a progetto	□	1
Prestazione d'opera con partita IVA	□	2
Collaborazione occasionale	□	3
Associazione in partecipazione	□	4
Altro (specificare)	□	
	5_____	

D.14 Ha scelto di lavorare con questo tipo di contratto?

Sì, l'ho preferito rispetto ad altri	□	1
No, non ho trovato altro	□	2
No, è una fase transitoria che si potrà trasformare in un lavoro stabile	□	3
E' stata una scelta obbligata data dal tipo di lavoro che volevo svolgere	□	4

D.15 Nello specifico qual'è la sua attuale professione? *(specificare il tipo di professione, ad esempio consulente fiscale, consulente del lavoro, consulente organizzativo, grafico, ecc..)*

_____

D.16 L'azienda o l'istituzione per la quale lavora di che tipo è (*nel caso di più committenti indicare il prevalente):*

Privato	□	1
Pubblico	□	2
No-profit	□	3
Per una azienda privata che lavora per il settore pubblico	□	4

D.17 Per lo svolgimento della sua professione si avvale di qualche collaboratore? Se si perché? Da chi è pagato? (Da lei? Dal committente?)

_____

_____

_____

D.18 Quanti dipendenti ha l'azienda principale per la quale lavora?

Meno di 15	□	1
16-30	□	2
31-50	□	3
Oltre 50	□	4

LE CONDIZIONI DI LAVORO

D.19 Per quanti committenti lavora?

1	□	1
2	□	2
Più di 2	□	3

D.20 Prevalentemente, le è richiesta una presenza oraria prefissata sul luogo di lavoro? (*se hai più di un committente, faccia riferimento a quello principale)*

Sì, quotidiana	□	1
Sì, saltuaria	□	**2**
No	□	3

D.21 A quante ore ammonta il suo effettivo orario di lavoro settimanale complessivo (dal lunedì alla domenica)

Ore_____

D.22 Se sì, è tenuto a rispettare un orario di lavoro?

Sì	□	1
No	□	**2**

D.23 Prevalentemente, dove si svolge la sua attività? (*se hai più di un committente, faccia riferimento a quello principale)*

Presso la sede dell'azienda/committente	□	1
Presso un mio ufficio privato	□	2

Presso i clienti dell'impresa per cui lavoro □ **3**

Altro (specificare_____) □ 4

D.24 Da quanto tempo lavora con il suo attuale datore di lavoro? (*se hai più di un committente, faccia riferimento a quello principale)*

Anni_____

D.25 Quanti contratti hai già avuto – oltre a quello attuale – con il tuo datore di lavoro/committente? (*se ha più di un committente, faccia riferimento a quello principale)*

_____

_____

D.26 Con l'attuale datore di lavoro ha sempre lavorato con lo stesso tipo contratto? *(se hai più di un committente, faccia riferimento a quello principale)*

Sì □ **1**

No □ **2**

D.27 Se con l'attuale datore di lavoro ha avuto altri tipi di contratto prima di quello attuale, di quale contratto si trattava? *(se hai più di un committente, faccia riferimento a quello principale)*

Collaborazione a progetto/coordinata continuativa □ 1
Prestazione d'opera con partita IVA □ 2
Collaborazione occasionale □ 3
Lavoro dipendente a tempo indeterminato □ 4
Lavoro dipendente a tempo determinato □ 5
Associazione in partecipazione □ 6
Altro (specificare……..) □ 7

D.28 Le capita spesso di lavorare oltre il normale orario di lavoro (sera, we, vacanze….)

Sì □ 1

No □ **2**

D.29 Considerando una scala da 0 a 10 quanto si sente effettivamente tutelato rispetto ai seguenti aspetti del suo lavoro? *(0 per niente tutelato 10 completamente tutelato)*

diritti sindacali (partecipazione a assemblee, scioperi...)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
malattia/ infortuni	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
maternità/paternità	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
formazione	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
continuità del lavoro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
condizioni salariali	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
possibilità di recupero/riposo (ferie, permessi…)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

D.30 Mediamente a quanto ammonta il reddito mensile netto del suo nucleo familiare? *(considerando la somma di tutti i redditi delle persone che coabitano.*

- Sotto 3000 euro □ 1
- Da 3001 a 4.000 euro □ 2

- Da 4.001 a 5000 □ 3
- Da 6001 a 8000 euro □ 4
- Oltre 8.000 euro □ 7

D.31 Nel suo lavoro quanto è importante l'aggiornamento professionale?

Molto importante □1 abbastanza importante □2 poco importante □3 per nulla importante □4

D.32 Quanto tempo dedica all'aggiornamento? (*Corsi, attività specifiche, autoaggiornamento)*

_____

_____

IL PERCORSO LAVORATIVO

D.33 Quanti lavori ha svolto prima di quello attuale? (Indicare sommariamente i più importanti, il tipo di mansione/professione e la data di inizio e fine)

LAVORO 1 _____ANNO INIZIO_____ANNO FINE_____

LAVORO 2 _____ANNO INIZIO_____ANNO FINE_____

LAVORO 3 _____ANNO INIZIO_____ANNO FINE_____

LAVORO 4 _____ANNO INIZIO_____ANNO FINE_____

D.34 Quali sono stati i più significativi? Perché

_____

_____-_____

_____

D.35 Quali di questi contratti ha avuto nelle sue precedenti esperienze lavorative? (dare anche più di una risposta)

Collaborazione a progetto/coordinata continuativa □ 1
Prestazione d'opera con partita IVA □ 2
Collaborazione occasionale □ 3
Lavoro dipendente a tempo indeterminato □ 4
Lavoro dipendente a tempo determinato □ 5
Associazione in partecipazione □ 6
Altro (specificare……..) □ 7

D.36 Hai mai avuto un lavoro con contratto a tempo indeterminato?

Sì □ 1

No □ 2

Se si perché si è interrotto?

_____

_____

D.37 Attualmente sta cercando attivamente un altro lavoro (o un'altra commessa)?

Sì □ 1
No, non mi interessa □ 2
No, non no ho tempo □ 3
No, tanto non riuscirei a trovarlo □ 4

SODDISFAZIONE E PERCEZIONE

D.38 In generale quanto è soddisfatto del suo lavoro attuale?

Molto □1 Abbastanza □2 Poco □3 Per nulla □4 Non saprei □9

D.39 Quanto è soddisfatto delle sue condizioni di lavoro, rispetto ai seguenti aspetti?

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Retribuzione	□ 1	□ 2	□ 3	□ 4
Tutele sociali (malattia, maternità, ferie, etc.)	□ 1	□ 2	□ 3	□ 4
Orari	□ 1	□ 2	□ 3	□ 4
Autonomia	□ 1	□ 2	□ 3	□ 4

D.40 Normalmente, può organizzare in autonomia il suo lavoro quotidiano?

Sì, in completa autonomia □ 1
Sì, in parte, ho certi margini di autonomia anche decisionale □ 2
Sì, in parte, ho certi margini di autonomia ma soltanto operativa □ 3
No, non ho nessuna autonomia □4

D.41 Generalmente, svolge il suo lavoro:

A stretto contatto con altri □ 1
Individualmente □ 2

D.42 Nel suo lavoro esistono dei sistemi di valutazione del lavoro svolto?

Sì obbligatori □ 1
Sì facoltativi □ 2
No □ 3

D.43 Se esistono pensa siano adeguati?

Sì □1 No □2

D.44 Con riferimento al suo attuale lavoro che tipo di possibilità di carriera pensa ci possano essere?

_____

_____

D.45 Per avere un lavoro stabile, a che cosa non rinuncerebbe della sua attuale condizione lavorativa?

Rinuncerei a tutto pur di essere assunto □ 1
Non rinuncerei alla flessibilità dell'orario □ 2

Non rinuncerei all'autonomia che ho nel mio lavoro □ 3
Non cambierei tipo di lavoro/professione □ 4
Non rinuncerei al mio attuale livello di reddito □ 5
Altro (specificare) □ 6

_____

D.46 Se potesse scegliere di cambiare le sue attuali condizioni di lavoro, preferirebbe avere soprattutto:

Una retribuzione più alta □ 1
Più tempo a disposizione per lei □ 2
Più sicurezza per il futuro □ 3
Altro (specificare) □ 4

_____

D.47 Rispetto alla sua attuale condizione lavorativa, si sente maggiormente: (*una sola risposta*)

Un lavoratore dipendente non regolarizzato □ 1
Un libero professionista □ 2
Un auto-imprenditore □ 3
Un lavoratore autonomo □ 4

D.48 Rispetto a quei lavoratori che hanno un contratto di lavoro stabile come dipendenti e che svolgono mansioni analoghe alle sue, si sente in una condizione:

Migliore □ 1
Uguale □ 2
Peggiore □ 3
Non saprei □ 4
Perché?

_____

TUTELE E RAPPRESENTANZA

D.49 E' iscritto a un sindacato?

Sì □ 1
No, ma penso che mi iscriverò □2
No, e non intendo iscrivermi □3
No, non ci ho mai pensato □4

D.50 Se non è iscritto a un sindacato, puoi dirci perché?

Non saprei come fare □ 1
Mi iscriverò se ne avrò bisogno □ 2
Non credo che i sindacati possano fare nulla per i lavoratori autonomi come me □ 3
Non credo di continuare a fare questo lavoro ancora per molto tempo □ 4
È inutile □ 5
Altro (specificare) □ 6

_____

D.51 Pensa che il sindacato debba occuparsi dei lavoratori autonomi? E nel caso cosa dovrebbe fare?

_____

_____

_____

D.52 Accetterebbe oneri contributivi a suo carico superiori agli attuali? (*percentuale da versare al fondo pensionistico dell'Inps*)

Sì, per avere una maggiore copertura previdenziale pubblica	□ 1
No, preferisco rivolgermi ad assicurazioni private	□ 2
No, non mi interessa, non ci ho mai pensato	□ 3
No, non me lo posso permettere	□ 4

D.53 Se dovesse indicare le principali caratteristiche che dovrebbe avere un lavoro cosa indicherebbe? (ordinare per importanza).

1_____

2_____

3_____

D.54 Quali pensa siano i principali problemi che interessano attualmente il mondo del lavoro in Italia?

_____

PROFESSIONE E VITA QUOTIDIANA

D.55 Quanto ha inciso/incide la sua storia professionale nella sua vita privata?

_____

_____

_____

D.56 In cosa ha inciso maggiormente? *(quali aspetti/dimensioni del vivere)*

_____

_____

_____

D.57 La sua professione ha inciso nella scelta di avere /non avere dei figli?

_____

_____

D.58 Mediamente in un anno quanto tempo è destinato alle vacanze?

D.59 Quanto ha inciso/inciderà l'attuale crisi economico finanziaria sul suo lavoro?

D.60 E sulla sua vita?

D.61 Se potesse scegliere lavorerebbe in un'altra città? Perché? Nel caso quale e perché?

D.62 Quali i vantaggi e gli svantaggi del lavorare a Milano?