

OSSERVATORIO

del mercato del lavoro

bollettino di documentazione sulle politiche
del lavoro a cura dell'Agenzia del Lavoro.

Provincia Autonoma di Trento (L.p. 19/83)

Le collaborazioni In provincia di Trento

Trento, novembre 2008

Il Bollettino è stato redatto dal gruppo di lavoro dell'Osservatorio coordinato da Isabella Speziali

Il testo è stato curato da Giuliana Cabassi, Valentina Matarazzo, Corrado Rattin e Isabella Speziali

Supporto informatico: Graziella Fontanari

Supporto segreteria: Alessia Degasperi

INDICE

Premessa	pag.	7
<i>di Pietro Antonio Varesi</i>		

Parte I Il profilo del collaboratore

1. Introduzione	pag.	11
2. Disposizione normative	pag.	13
3. I dati dei lavoratori parasubordinati tratti dall'archivio INPS della gestione separata	pag.	15
3.1 I contribuenti del 2006	pag.	16
3.2 Le attività svolte dai contribuenti collaboratori	pag.	17
3.3 Il grado di stabilità della condizione di collaboratore, il reddito e i contributi versati	pag.	19
3.4 I dati dell'occupazione parasubordinata secondo l'ISTAT	pag.	21
4. Obiettivi della ricerca e quadro metodologico	pag.	22
5. Il profilo degli iscritti alla gestione separata	pag.	25
6. Il profilo del collaboratore attuale	pag.	31
6.1 La fotografia complessiva	pag.	31
6.2 La condizione professionale	pag.	35
6.3 Una prima riflessione sui dati	pag.	46

7. I collaboratori pregressi	pag.	47
7.1 Caratteristiche socio-anagrafiche dei collaboratori pregressi	pag.	49
7.2 Le professioni svolte dai collaboratori pregressi	pag.	50
7.3 Atteggiamenti ed aspettative	pag.	54
8. Conclusioni	pag.	57

Parte II

Le peculiarità di alcuni gruppi

1. Premessa	pag.	65
2. Il gruppo dei collaboratori a titolo esclusivo	pag.	65
2.1 Il profilo socio-anagrafico	pag.	65
2.2 La condizione professionale	pag.	69
2.3 Il passato da subordinati e il retroterra della scelta collaborativa	pag.	81
2.4 Il cambiamento tra passato e futuro. Soddisfazione per essere collaboratore e intenzioni future	pag.	85
2.5 I collaboratori per scelta	pag.	86
2.6 I collaboratori più autonomi	pag.	89
3. I collaboratori che svolgono un'altra attività	pag.	92
3.1 Il profilo socio anagrafico	pag.	92
3.2 La situazione lavorativa al momento dell'intervista	pag.	93
3.3 Attività complessiva al momento dell'intervista	pag.	100
3.4 Esperienza lavorativa nel periodo precedente l'intervista	pag.	101
3.5 Valutazione dell'esperienza di collaborazione e orientamento futuro	pag.	103
4. I collaboratori che si considerano prevalentemente in condizione non professionale	pag.	107
4.1 Il profilo socio anagrafico	pag.	107
4.2 La situazione lavorativa al momento dell'intervista	pag.	109
4.3 Attività complessiva di collaborazione al momento dell'intervista	pag.	115
4.4 Esperienza lavorativa nel periodo precedente l'intervista	pag.	115
4.5 Valutazione sull'attività di collaborazione e orientamento futuro	pag.	117

5. Il profilo di sintesi dei tre gruppi	pag.	120
6. Il collaboratore con un committente pubblico	pag.	123

Parte III APPENDICE

1. Questionari inviati		
Questionario filtro – Iscritti alla gestione separata INPS	pag.	133
Questionario per i collaboratori coordinati a progetto	pag.	137
Questionario per i collaboratori coordinati continuativi	pag.	147
Questionario per i prestatori d'opera con partita IVA	pag.	157
Questionario per i collaboratori pregressi sull'attività svolta nel periodo 2003-2006	pag.	169
2. Numeri dell'indagine		
Frequenze del questionario filtro	pag.	177
Frequenze dei collaboratori attuali	pag.	183
Frequenze dei collaboratori pregressi	pag.	207

Introduzione

A sei anni dalla precedente analisi delle collaborazioni coordinate e continuative in provincia di Trento, l'Osservatorio del mercato del lavoro dell'Agenzia del lavoro ha riaffrontato l'argomento, realizzando una nuova indagine volta a tratteggiare il profilo qualitativo dei lavoratori che prestano la loro attività in veste di collaboratori coordinati e continuativi (compresi i lavoratori con contratto di lavoro a progetto).

L'indagine ha preso in esame un campione significativo di 537 soggetti, individuati tra coloro che si sono iscritti alla Gestione separata dell'INPS nel corso del 2003. Le interviste sono state effettuate a cavallo tra i mesi di aprile e luglio del 2007 somministrando a tutti i soggetti del campione un primo questionario finalizzato a separare gli amministratori di società, i partecipanti a collegi e commissioni, i venditori porta a porta, gli associati in partecipazione ecc., dai restanti collaboratori in senso stretto. Un ulteriore questionario è stato successivamente somministrato solo a questo secondo gruppo di collaboratori che è stato suddiviso in tre categorie: i collaboratori coordinati e continuativi in senso stretto, i collaboratori a progetto e i prestatori d'opera con partita IVA. Il periodo di riferimento per dar conto delle caratteristiche della esperienza collaborativa in atto è stato individuato per tutti nel bimestre compreso tra novembre e dicembre 2006 e a tutti è stato richiesto di tracciare il profilo dell'esperienza collaborativa vissuta nell'arco del triennio precedente: un periodo ritenuto sufficientemente ampio per valutare la propensione dei soggetti considerati a utilizzare in forma stabile questa forma di lavoro.

Il profilo dei lavoratori in esame è stato analizzato guardando sia ai collaboratori attivi - coloro che hanno dichiarato di svolgere ancora delle collaborazioni alla fine del 2006 - sia ai collaboratori pregressi, coloro che a fine 2006 non risultavano più impegnati nelle collaborazioni pur avendo vissuto in passato questa esperienza.

Il quadro che è emerso relativamente ai collaboratori "attivi" ha posto in evidenza una prevalenza maschile (il 54,2% dell'aggregato), ed una quota importante di collaboratori giovani (corrispondente al 47,7%), anche se più di un quinto dei collaboratori ancora attivi supera la soglia dei 55 anni d'età. I collaboratori "pregressi" sono invece più frequentemente donne, più spesso giovani e laureati.

In ragione dei differenti orientamenti alle collaborazioni, le aspettative e le esigenze dei collaboratori sono risultate diversamente modulate.

Alle attività di collaborazione alcuni soggetti si rivolgono in via esclusiva. Per loro la collaborazione rappresenta l'unica attività lavorativa e comporta, di norma, un maggior investimento personale che però non trova sempre riscontro in termini di soddisfazione. I collaboratori a titolo esclusivo risultano equidistribuiti rispetto al genere, sono prevalentemente giovani e nella maggioranza dei casi alla prima esperienza lavorativa. Per la maggior parte esercitano collaborazioni di media durata, spesso superiori all'anno, che si ripetono nel tempo. Prestano la propria attività quasi sempre presso lo stesso committente, investendo in essa un numero considerevole di ore settimanali. Nonostante si tratti di soggetti che hanno fatto della collaborazione una scelta professionale, manifestano spesso un'insoddisfazione di fondo: nel 20% dei casi dichiarano di non voler continuare l'attuale esperienza e per un'ulteriore quota del 40% motivano l'orientamento a proseguire con la mancanza di alternative.

Tra gli intervistati che svolgono la collaborazione in concorrenza con altre attività, prevalgono i maschi. In considerazione della doppia attività, questi collaboratori dedicano poche ore settimanali alla collaborazione, ma dichiarano un grado di autonomia nello svolgimento delle mansioni ricoperte assai rilevante. La natura della prestazione consente al 10% di questi collaboratori di lavorare da casa, anche se quasi tutta la quota rimanente opera presso il committente, che nella maggior parte

dei casi è uno solo. Questa situazione soddisfa più del 60% dei collaboratori che affermano di voler continuare l'esperienza.

Il gruppo che, pur svolgendo una collaborazione, si considera principalmente in condizione non professionale (soggetti che si definiscono principalmente studenti, casalinghe o pensionati), si caratterizza per un'accentuata incidenza di uomini ultra 55enni, giustificata da una consistente presenza di pensionati. La maggioranza di essi si presenta sul mercato con un diploma di scuola media superiore. Rispetto agli altri gruppi, il fuoco delle professionalità si sposta sulle mansioni tecnico-amministrative, svolte quasi sempre in ambito privato. Nella maggior parte dei casi i collaboratori considerati svolgono i propri compiti presso la struttura del committente godendo di un'ampia autonomia. Questi soggetti considerano l'attività di collaborazione come secondaria nella propria condizione complessiva e mediamente vi dedicano un tempo modesto, inferiore alle 20 ore settimanali. Forse proprio per questo (soprattutto tra gli uomini) la maggioranza si dichiara soddisfatta della propria situazione e desidera proseguire l'esperienza di collaborazione.

Nel contesto dell'indagine, risulta inoltre significativo il ruolo del committente di natura pubblica. Quasi il 40% dei collaboratori intervistati dichiara infatti di lavorare per il pubblico. Si tratta di un aggregato che si caratterizza al femminile e per la giovane età (molto più che tra i collaboratori che operano con un committente privato), e che nel 45% dei casi svolge professioni intellettuali, al cui interno si distinguono le collaborazioni connesse alle attività formative. Le attività sono svolte con un grado di autonomia relativamente inferiore rispetto al privato, sottostando più spesso a direttive precise da parte del committente e garantendo una più incisiva regolarità nella presenza in determinate fasce orarie o in determinate giornate. Va segnalato infine che più della metà dei collaboratori che operano con committenti pubblici risultano alla ricerca di una forma di lavoro diversa. Al contrario, tra i collaboratori nel privato prevale e nettamente la volontà di proseguire l'esperienza in atto che è considerata soddisfacente sotto il profilo professionale, tanto che ben il 78% di essi non è alla ricerca di un'alternativa lavorativa alla collaborazione.

Un ultimo aspetto degno di attenzione riguarda la dimensione complessiva del fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative per la provincia di Trento. La lettura dei dati disponibili si presta ad interpretazioni anche molto diverse, poiché è possibile porre al centro dell'attenzione il dato dei 30.000 iscritti alla Gestione separata dell'INPS, quello dei 17.700 contribuenti mediamente attivi su base annua o, ancora, le circa 4.000 segnalazioni pervenute nel 2007 ai Centri per l'impiego per le collaborazioni a progetto o, da ultimo, il dato ISTAT che sempre per il 2007 ci segnala un ammontare di collaboratori coordinati o a progetto pari a circa 2.800 unità.

Come si può notare si tratta di una realtà molto variegata che richiede valutazioni estremamente attente per evitare di confondere condizioni lavorative che spesso sono al confine con il lavoro subordinato con altre attività caratterizzate da una discreta o anche ampia autonomia. Allo stesso modo è opportuno distinguere tra coloro che (per scelta o per necessità) utilizzano le collaborazioni coordinate e continuative come forma principale o esclusiva di lavoro e coloro che assumono questa esperienza come opportunità di lavoro occasionale o transitoria. Sono elementi che differenziano in modo sostanziale la condizione dei lavoratori in esame e che dunque debbono indurre alla ricerca di specifiche forme di sostegno e protezione.

prof. Pier Antonio Varesi
Presidente Agenzia del Lavoro

PARTE I

IL PROFILO DEL COLLABORATORE*

* La stesura dei singoli paragrafi compete rispettivamente a Corrado Rattin: paragrafi 1,2, 4, 5, 6; Giuliana Cabassi paragrafo 3 e Isabella Speziali paragrafi 7 e 8.

1. INTRODUZIONE

E' noto che sempre più spesso il mercato del lavoro, anche sotto la pressione dei cambiamenti che influenzano il contesto economico generale, risulta investito dalla necessità di rimettere in discussione regole e ruoli che nel passato si davano per acquisiti, e che oggi non sempre si adattano allo scenario di economia allargata con il quale ogni realtà produttiva deve ormai confrontarsi.

Le imprese, per prime, sono portatrici di istanze di rinnovamento che non di rado impattano sulle regole che disciplinano i rapporti tra la domanda e l'offerta di lavoro. Ed è proprio nei periodi in cui i cambiamenti si succedono con maggiore rapidità che si rafforza l'esigenza di controllarne l'andamento attraverso un'osservazione mirata degli effetti che le nuove regole determinano sulle dinamiche del mercato.

La presente indagine sul lavoro in forma di collaborazione nasce sulla base della consapevolezza che governare efficacemente le fasi di transizione, attraverso l'attuazione di valide politiche del lavoro, non può prescindere dalla conoscenza dei fenomeni che accompagnano i cambiamenti del contesto.

Il fenomeno a cui stiamo assistendo negli ultimi anni, ossia la crescita di un settore del mercato del lavoro che non è inquadrabile negli schemi tradizionali della polarizzazione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo puro, si inserisce senza dubbio nel più ampio contesto di "flessibilizzazione" delle prestazioni lavorative che il mercato impone ormai da molto tempo. Progressivamente l'area compresa tra questi due poli si è riempita di nuove soluzioni contrattuali e si è sviluppato quel settore di mercato che viene comunemente definito come "lavoro parasubordinato", avendo caratteristiche sia del lavoro subordinato che della prestazione autonoma.

Non bisogna però fare l'errore di identificare tout-court il concetto di lavoro parasubordinato con quello di lavoro flessibile. Da sempre le aziende hanno trovato valide soluzioni in termini di flessibilità in primo luogo all'interno dell'area del lavoro subordinato, potendo ricorrere alle sempre più numerose tipologie di rapporti di lavoro a termine e al lavoro part-time, nonché, in seguito, al lavoro interinale (ora conosciuto come "contratto di somministrazione").

Oggi tuttavia queste opportunità sembrano non essere più sufficienti e gradualmente le imprese si sono spinte a colonizzare quel bacino "di mezzo" che rappresenta appunto il terreno in cui si sviluppano le forme di lavoro parasubordinato¹.

Forse non è azzardato affermare che la vera novità dell'ultimo decennio non consiste solo nel maggior peso che il lavoro flessibile è venuto a rivestire nel contesto dell'occupazione complessiva (fenomeno peraltro spesso sopravvalutato rispetto alle sue reali dimensioni), quanto nello spostamento dall'area del lavoro subordinato verso quella del lavoro autonomo del baricentro delle possibili alternative di flessibilità.

¹ La caratteristica di atipicità che qualificava il segmento di mercato in cui si inserisce il lavoro parasubordinato tende a sfumare da quando il legislatore ha posto delle regole anche a buona parte di queste realtà lavorative, mantenendosi peraltro valido il concetto di parasubordinazione. Con la riforma Biagi (D.Lgs. 10 Settembre 2003, n. 276) è stata data disciplina a gran parte dei rapporti di collaborazione che costituiscono l'essenza del lavoro parasubordinato, introducendo la figura della collaborazione a progetto, come si dirà meglio nel paragrafo di approfondimento normativo.

All'interno di questo quadro, un altro aspetto che investe il tema del lavoro flessibile nel suo complesso e del lavoro parasubordinato nello specifico, e che merita di essere approfondito, attiene al ruolo dei soggetti coinvolti.

Generalmente si tende a ritenere che i rapporti di lavoro caratterizzati da elementi di flessibilità creino un esclusivo vantaggio nei confronti delle imprese e, per questo motivo, siano da queste "imposti" ai lavoratori, che devono semplicemente accettare un rapporto meno tutelato rispetto a quello subordinato o più vincolato rispetto a quello autonomo. Anche se spesso i rapporti di forza portano effettivamente a situazioni di questo tipo, non è corretto generalizzare, soprattutto quando si parla di lavoro parasubordinato. In quest'ambito, infatti, convivono esperienze lavorative assai differenti, caratterizzate da contenuti e modalità operative che in taluni casi si concretizzano in una prestazione meramente esecutiva, in altri si esplicitano attraverso un apporto spiccatamente intellettuale. La molteplicità di situazioni che articolano questo contesto determina a sua volta una pluralità di approcci da parte dei lavoratori nei confronti della specifica esperienza lavorativa, che talvolta viene semplicemente "accettata", in altri casi viene considerata alla stregua di una tappa obbligata in un più ampio percorso di stabilizzazione, spesso invece è consapevolmente preferita ad altre alternative occupazionali più "codificate". Contrariamente a quanto può apparire ad una analisi superficiale, è verosimile affermare che l'elemento soggettivo della scelta rivesta, nel terreno del lavoro parasubordinato, un peso più significativo che altrove.

L'intenzione di verificare sul campo questa sensazione ci ha indotto a predisporre un'indagine qualitativa del fenomeno volta innanzitutto a verificare gli aspetti di apprezzamento e di criticità che accompagnano le esperienze dei collaboratori.

In realtà non è la prima volta che l'Osservatorio del mercato del lavoro indaga il fenomeno del lavoro parasubordinato. Lo aveva già fatto nel 2002, con uno studio incentrato sul ruolo delle collaborazioni coordinate e continuative nel mercato del lavoro trentino, rivolto a collaboratori e committenti². Ora, a sei anni di distanza, si presenta l'esigenza di ritornare ad affrontare l'argomento, in ragione dei cambiamenti che – anche a livello normativo – sono intervenuti nel frattempo e che almeno sulla carta hanno contribuito a ridefinire il bacino di utenza di questi rapporti lavorativi, sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta³.

La presente indagine sul lavoro parasubordinato in provincia di Trento non vuole essere però una semplice riedizione aggiornata del lavoro di sei anni fa.

Il numero dei soggetti coinvolti in queste esperienze di lavoro risulta oggi di più facile identificazione. Diversamente da quanto fatto in passato, è pertanto possibile prescindere da un esercizio di stima del numero dei collaboratori effettivamente operanti in provincia di Trento, a partire dalla nuova indagine campionaria oggi proposta.

Il fuoco, ancor più che per la precedente edizione, può pertanto puntare sugli aspetti qualitativi dell'essere collaboratore, con una particolare attenzione a cogliere da un lato l'intreccio tra le diverse attività sia nell'alveo delle collaborazioni (le ulteriori collaborazioni in atto oltre alla principale), che con riferimento ad una compresenza di più attività di lavoro dentro e fuori le collaborazioni stesse; e, dall'altro, a rilevare il grado di stabilità – se così si può dire – di queste

² Osservatorio del mercato del lavoro (2002), Le collaborazioni coordinate e continuative in provincia di Trento.

³ In questo lasso di tempo, il legislatore ha ritenuto necessario riconsiderare la disciplina che sta alla base dell'utilizzo delle collaborazioni per cercare di correggere certi abusi che si stavano determinando nell'applicazione dei contratti, a discapito della tutela dei lavoratori coinvolti.

collaborazioni, cioè l'orientamento a identificare in questa modalità professionale il proprio status lavorativo e a confermarsi nel tempo come collaboratore.

Rimandando ad un successivo paragrafo la descrizione puntuale del quadro metodologico e degli strumenti utilizzati, segnaliamo fin da subito che sono stati contattati solo soggetti iscritti alla Gestione separata dell'INPS tra il 1° gennaio 2003 e il 31 dicembre 2003.

2. DISPOSIZIONI NORMATIVE

Il mercato del lavoro italiano, fino a un passato abbastanza recente, è stato caratterizzato da un netto dualismo tra lavoro dipendente e lavoro autonomo. Una polarizzazione sufficientemente spiccata da influenzare anche la disciplina normativa che regola la grande maggioranza dei rapporti lavorativi. Storicamente, infatti, la legislazione giuslavoristica italiana ha disciplinato in maniera chiara il rapporto di lavoro subordinato⁴, mantenendolo ben distinto dal concetto di prestazione d'opera⁵, che costituisce invece la natura stessa del lavoro autonomo.

Altre fattispecie lavorative che potessero presentare caratteristiche comuni dei due gruppi suddetti, anche in presenza di un qualche riconoscimento da parte dell'ordinamento, hanno avuto per molti anni una regolazione solo a livello fiscale o previdenziale.

E' il caso, ad esempio, delle collaborazioni coordinate e continuative, rapporti di lavoro formalmente di natura autonoma, ma che prevedono un certo grado di controllo da parte del committente nei confronti del collaboratore, al quale non è richiesto semplicemente di garantire la prestazione di un'opera tout-court, bensì di farlo seguendo delle regole di carattere generale.

Questo tipo di collaborazioni, che è noto al legislatore fin dal 1973, da quando cioè ha dichiarato applicabili anche ad esse le disposizioni in materia di controversie individuali di lavoro⁶, non è stato oggetto di una più specifica regolamentazione, tanto che nel tempo si è instaurata l'abitudine di considerare tali rapporti lavorativi come "atipici".

Con le nuove esigenze di flessibilità che il mercato ha gradualmente imposto alle aziende, un numero sempre più importante di imprenditori ha guardato però con interesse al rapporto di collaborazione, spesso utilizzandolo al posto del ben più oneroso, rigido e tutelato rapporto di lavoro subordinato. Ciò ha portato ad un aumento della platea di lavoratori che si trovava ad operare in quella fascia di indeterminatezza costituita dal lavoro atipico.

L'esigenza di garantire anche a questi lavoratori "parasubordinati", come ormai si è soliti definire i collaboratori, un certo grado di tutela almeno sotto il profilo previdenziale, ha suggerito di intervenire e di prevedere anche per loro l'obbligatorietà del versamento contributivo, ponendolo a carico in parte dei committenti e in parte dei collaboratori stessi. Con la legge 335/95⁷ è stata istituita presso l'INPS una apposita cassa previdenziale denominata "Gestione separata", nella

⁴ v. art. 2094 e seguenti c.c.

⁵ v. art. 2222 e seguenti c.c.

⁶ L'articolo 409 n. 3 c.p.c., come modificato dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, stabilisce che le disposizioni relative alle controversie individuali di lavoro si osservano anche negli "*altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*".

⁷ v. legge 8 agosto 1995, n. 335, art. 2.

quale sono confluiti i versamenti previdenziali dei lavoratori parasubordinati e di altre categorie di lavoratori autonomi privi di una propria cassa previdenziale⁸.

Sotto la spinta delle sempre più frequenti istanze di tutela da parte dei sindacati dei lavoratori e del crescente abuso che veniva fatto del rapporto di collaborazione (che spesso mascherava un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti), il legislatore, nel 2003 – in occasione di una riforma del mercato del lavoro, nota come “riforma Biagi”, ha disciplinato in maniera più esauriente⁹ il rapporto tra collaboratore e committente, restringendo – almeno nelle intenzioni – i margini di discrezionalità che avevano fino ad allora caratterizzato la collaborazione coordinata e continuativa.

Lo ha fatto introducendo la fattispecie lavorativa del “lavoro a progetto”, intesa come quella collaborazione coordinata e continuativa che sia “riconciliabile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa”. La norma in questione ha di fatto reso obbligatoria per la maggior parte delle collaborazioni la previsione di uno specifico progetto lavorativo e di una durata, senza i quali tali rapporti devono essere considerati contratti di lavoro subordinato. Quale classe residuale, cui non si applicano queste limitazioni, è stato definito il “lavoro occasionale”¹⁰, inteso come quel rapporto lavorativo caratterizzato da prestazioni occasionali di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, e che non comporta per il lavoratore un reddito annuo superiore a 5 mila euro.

In realtà la riforma Biagi non cancella del tutto le collaborazioni coordinate e continuative, che in determinati casi continuano ad esistere, ma ne limita la loro applicazione ad ambiti ben specifici, che in termini di occupati rappresentano comunque una quota minoritaria. Sono ancora considerate collaborazioni coordinate e continuative, ad esempio, quelle dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di società e dei partecipanti a collegi e commissioni, quelle dei pensionati di vecchiaia e quelle effettuate con le pubbliche amministrazioni.

Nei confronti del lavoratore a progetto, la riforma introduce anche una serie di tutele di carattere sociale prima inesistenti, come la sospensione del rapporto lavorativo per tutto il tempo in cui intervenga un evento di malattia, infortunio o gravidanza. Pur non trattandosi di una tutela forte quale quella prevista per il lavoratore dipendente, si avverte comunque la volontà di avvicinare più che in passato le due fattispecie lavorative.

Attualmente la categoria dei lavoratori parasubordinati comprende i rapporti lavorativi elencati nella seconda colonna della Tab. 1.

⁸ Per l'elenco dei soggetti che hanno l'obbligo di iscriversi alla Gestione separata si veda la tabella riportata a pagina seguente.

⁹ v. legge 14 febbraio 2003, n. 30 e relativo decreto di attuazione: D.Lgs. 10 Settembre 2003, n. 276, artt. 61-68.

¹⁰ v. D.Lgs. 10 Settembre 2003, n. 276, art. 61, comma 2

3. I DATI DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI TRATTI DALL'ARCHIVIO INPS DELLA GESTIONE SEPARATA

L'obbligo di iscrizione alla Gestione separata per l'esercizio delle attività di lavoro parasubordinato - dato il grande favore che queste attività hanno riscontrato nel mercato del lavoro italiano - ha determinato negli anni una continua crescita del numero dei soggetti che hanno aperto una posizione assicurativa. Ne è derivato un incremento considerevole di iscritti dal 1996 agli anni più recenti: a livello nazionale, gli iscritti sono passati da una consistenza di poco più di 974.000 unità nel 1996 a circa 3.330.000 unità al 31 dicembre 2004, che è la data ultima per la quale questa informazione è disponibile. Analoga è la tendenza rilevata in provincia di Trento, dove da poco più di 11.000 nel 1996 gli iscritti sono saliti a quasi 31.400 unità a fine 2004.

Tab. 1 LE TIPOLOGIE DEL LAVORO: AUTONOMO, PARASUBORDINATO E SUBORDINATO

LAVORO AUTONOMO		LAVORO SUBORDINATO
Lavoratori autonomi	Lavoratori parasubordinati	Lavoratori subordinati
<ul style="list-style-type: none"> - professionisti iscritti alle casse previdenziali professionali - professionisti sprovvisti di cassa previdenziale - lavoratori autonomi occasionali (senza coordinamento con il committente) con reddito annuo fino a 5.000 euro - lavoratori autonomi occasionali (senza coordinamento con il committente) con reddito annuo superiore a 5.000 euro - agenti e rappresentanti di commercio (L. 204/85) - associati in partecipazione - venditori porta a porta con reddito annuo fino a 5.000 euro - venditori porta a porta con reddito annuo superiore a 5.000 euro - amministratori locali non dipendenti - prestatori di lavoro occasionale accessorio (D.Lgs. 276/2003 art. 70) - tutti gli altri prestatori d'opera ai sensi degli artt. 2222 e seguenti c.c. (artigiani, commercianti ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - co.co.pro. (compresi i collaboratori occasionali con reddito annuo superiore a 5.000 euro) - co.co.co. (collaboratori occasionali con reddito annuo non superiore a 5.000 euro* e non più di 30 giornate all'anno con lo stesso committente, componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società, partecipanti a collegi e commissioni, collaboratori che hanno raggiunto l'età pensionabile, atleti che svolgono prestazioni sportive in regime di autonomia, cococo rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal CONI, collaboratori a giornali e riviste, collaboratori delle pubbliche amministrazioni, assegnatari di borse di studio per dottorati di ricerca) <p>(*) si tratta delle cosiddette mini co.co.co.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - tutti i lavoratori dipendenti rientranti nella previsione degli artt. 2094 e seguenti c.c.
In grassetto i soggetti che hanno l'obbligo di iscriversi alla Gestione separata Inps.		

L'iscrizione all'archivio della Gestione separata, tuttavia, indica soltanto che risulta aperta una posizione assicurativa nominativa cui fare riferimento per il versamento dei contributi inerenti allo svolgimento di attività parasubordinate, ma, non esistendo l'obbligo di cancellazione (neppure se non vengono effettuati versamenti per periodi anche lunghi), il numero degli iscritti non corrisponde al numero dei soggetti attivi.

La mancata coincidenza fra iscritti e contribuenti attivi comporta la permanenza fra gli iscritti di soggetti che sono collaboratori solo di nome, senza essere realmente impegnati in attività di collaborazione o parasubordinate.

Lo scarto fra il numero degli iscritti e quello dei contribuenti effettivi è notevole e rende il dato degli iscritti poco indicativo dell'andamento del fenomeno. Non a caso, guardando al numero dei contribuenti anziché al numero degli iscritti, il dato nazionale dei soggetti coinvolti si abbassa rispettivamente a 838.694 lavoratori nel 1996 e a 1.747.535 nel 2004: ben un milione e mezzo di soggetti in meno rispetto ai 3.330.000 iscritti sopra richiamati.

Nella convinzione che gli iscritti non fossero una categoria rappresentativa del fenomeno, a partire dal 2005 l'INPS ha interrotto la pubblicazione del dato degli iscritti e ha reso disponibile il dato dei contribuenti riferito ai soli collaboratori attivi. Grazie a nuove e più precise modalità di registrazione delle informazioni (tra cui la trasmissione mensile dei dati da parte dei committenti) ha rilasciato inoltre informazioni di maggiore dettaglio, fruibili anche a livello provinciale.

E' soprattutto a questi dati, quindi, che nel prosieguo faremo riferimento.

3.1 I contribuenti del 2006

Il quadro più aggiornato sulla consistenza dei collaboratori attivi si riferisce all'anno 2006¹¹. In ambito nazionale si registrano 1.585.913 contribuenti collaboratori e 222.526 contribuenti professionisti, per un totale di 1.808.439 contribuenti.

Per la sola provincia di Trento i collaboratori ivi residenti che hanno effettuato versamenti nel corso del 2006 risultano 15.683 e i contribuenti con partita IVA (professionisti) 2.021, per un totale di 17.704 contribuenti complessivi.

E' interessante osservare come accanto ad andamenti e tendenze simili a quelli dei dati nazionali, i dati della provincia di Trento presentino anche notevoli differenze e specificità.

Innanzitutto, sul totale dei contribuenti della provincia la quota maschile risulta nettamente prevalente (65,8%) e supera il 65% sia tra i collaboratori sia tra i professionisti. I dati italiani invece indicano una presenza maschile leggermente inferiore: 57,9% sul totale, che scende al 57,2% fra i collaboratori.

In provincia di Trento il totale dei collaboratori attivi si concentra nella classe centrale di età (circa il 50% tra i 30 e i 49 anni) e in quella immediatamente superiore (31,9% con più di 49 anni); solo il 18,4% dei collaboratori attivi si colloca sotto la soglia dei 30 anni di età. Una maggior accentuazione della presenza nelle classi di età più elevate (oltre 49 anni) caratterizza i collaboratori rispetto ai professionisti. Emergono inoltre nette differenze tra maschi e femmine per età: si rileva una maggior presenza di donne giovani soprattutto tra i collaboratori (il 30,3% delle donne collaboratrici hanno fino a 29 anni contro il 13,2% degli uomini) e una quota più elevata di

¹¹ Un confronto con i dati relativi al 2005 ha mostrato che le tendenze sono molto simili tra i due anni. Si rileva peraltro, tra il 2005 e il 2006, una crescita del 5,7% di collaboratori a livello nazionale, a fronte di una stazionarietà per la provincia di Trento (+0,9%).

maschi con più di 49 anni (ben 39,2% di uomini a fronte del 20,1% delle donne). Il dato nazionale si contraddistingue per un peso leggermente superiore della quota giovanile (23,7% fino a 29 anni per il totale collaboratori) e una minor presenza nelle classi di età superiori alla soglia dei 49 anni (25,2% contro 31,9% della provincia di Trento). Si conferma peraltro anche a livello nazionale la maggior presenza di donne giovani rispetto ai maschi.

In base all'aliquota applicata ai versamenti è possibile distinguere fra i contribuenti (tanto collaboratori che professionisti) che vivono di quest'unica fonte di reddito (e hanno quest'unica tutela previdenziale) e i contribuenti che svolgono altre attività lavorative o percepiscono una pensione (e godono quindi di altre assicurazioni previdenziali): i primi vengono chiamati "esclusivi", i secondi "concorrenti" (perché l'attività parasubordinata concorre con altre entrate alla formazione del reddito complessivo).

In Italia nel 2006 i collaboratori che svolgono attività di collaborazione a titolo esclusivo risultano il 70,7% dei collaboratori e il 74,4% dei professionisti. Lo stesso dato per la provincia di Trento fotografa una situazione marcatamente diversa: in particolare la quota dei collaboratori esclusivi risulta pari al 45,2%, mentre quella dei professionisti esclusivi si attesta su una percentuale più simile al dato nazionale e pari al 66,6%.

Per i soli collaboratori (esclusi quindi i professionisti) l'INPS fornisce ulteriori dettagli sull'attività svolta e sui contributi versati.

In ambito nazionale i collaboratori che svolgono tale attività a titolo concorrente, quindi, sono solo il 29,3% del totale e si ripartiscono per il 20,4% tra coloro che hanno un'altra occupazione e per il restante 8,9% tra coloro che ricevono una pensione. I collaboratori concorrenti che operano in provincia di Trento (e che, a differenza di quanto si rileva per l'ambito nazionale, con il 54,8% sono la maggioranza dei soggetti che esercitano attività di collaborazione) si compongono per il 41,8% di soggetti che svolgono anche un'altra occupazione e per il 13,0% di pensionati. E' evidente quindi per la provincia di Trento il peso più contenuto dei collaboratori esclusivi che vivono unicamente delle collaborazioni: in totale figurano in questa condizione 7.091 soggetti, di cui 3.675 maschi e 3.416 femmine. Non è un'informazione di poco conto: significa che, nel valutare l'incidenza di queste posizioni professionali sul totale dell'occupazione, occorre tenere bene a mente che, per più della metà dei soggetti che in provincia di Trento esercitano attività di collaborazione (professionisti esclusi), tale condizione si associa all'esercizio di altre attività lavorative o comunque integra una pensione.

La quota di collaboratori esclusivi è però nettamente più elevata tra le femmine rispetto ai maschi, tanto in provincia di Trento che a livello nazionale, se pure con valori nettamente inferiori in Trentino per entrambi i sessi: 35,7% i maschi e 63,5% le femmine in provincia di Trento, a fronte di 60,9% e 83,9% per l'Italia. Guardando quindi al carattere di esclusività e/o di concorrenzialità delle collaborazioni, i dati trentini rivelano che le tendenze maschili e femminili sono esattamente antitetiche: poco più di un terzo dei maschi (circa il 36%) svolgono collaborazioni a titolo esclusivo con una prevalenza di collaboratori a titolo concorrente (circa il 64%), all'opposto quasi due terzi delle femmine (63,5%) sono collaboratrici esclusive e solo per il 36,5% concorrenti.

3.2 Le attività svolte dai contribuenti collaboratori

Con riguardo alla tipologia delle attività svolte, anche i collaboratori esclusivi tuttavia non si presentano come un aggregato omogeneo e non possono essere considerati tout-court tutti

collaboratori in senso proprio. Alcune figure, tenute ad iscriversi alla Gestione separata, sono poco o per nulla rappresentative della reale attività di collaborazione. Si tratta degli amministratori, dei sindaci, dei revisori di società, associazioni o enti, dei partecipanti a collegi e commissioni, dei collaboratori a giornali o riviste, tutte collaborazioni che l'INPS tiene distinte nell'analisi da altre figure di collaboratori non specificamente definite.

La tabella di seguito presentata può essere utile a chiarire il concetto. In provincia di Trento i 15.683 collaboratori attivi registrati nel 2006 sono stati impegnati in collaborazioni “tipiche” nel 50,2% dei casi e per 7.873 soggetti: il gruppo degli amministratori da solo pesa per ben il 42,4% del totale, figurando come l'aggregato più numeroso. I collaboratori impegnati in attività non definite, i cosiddetti “atipici”, sono il restante 49,8% del totale per corrispondenti 7.810 soggetti coinvolti.

Tab. 2 CONTRIBUENTI COLLABORATORI NEL 2006 PER TIPO DI RAPPORTO IN PROVINCIA DI TRENTO

	Attività esclusiva		Attività concorrente		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Collaborazioni tipiche con caratteristiche professionali definite						
Amministratore, sindaco, rev. di società, ecc.	1.594	22,5	5.055	58,8	6.649	42,4
Collaboratore di giornali, riviste, ecc.	49	0,7	36	0,4	85	0,5
Partecipante a collegi e commissioni	15	0,2	242	2,8	257	1,6
Amministratore di enti locali	0	0,0	22	0,3	22	0,1
Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio	394	5,6	21	0,2	415	2,6
Venditore porta a porta	133	1,9	38	0,4	171	1,1
Associato in partecipazione	229	3,2	45	0,5	274	1,7
Totale	2.414	34,0	5.459	63,5	7.873	50,2
Collaborazioni atipiche con caratteristiche professionali non definite						
Co. Co. Pro.	3.527	49,7	1.877	21,8	5.404	34,5
Co. Co.Co. nella pubblica amministrazione	962	13,6	654	7,6	1.616	10,3
Collaboratore occasionale	118	1,7	132	1,5	250	1,6
Autonomo occasionale	63	0,9	163	1,9	226	1,4
Altre collaborazioni	7	0,1	307	3,6	314	2,0
Totale	4.677	66,0	3.133	36,5	7.810	49,8
Complesso collaboratori	7.091	100,0	8.592	100,0	15.683	100,0

fonte: INPS

Il dato saliente è però la rilevanza delle collaborazioni atipiche per le donne: ben il 70,3% delle collaborazioni femminili, contro una percentuale di solo il 39,1% per gli uomini.

Tra i collaboratori che svolgono attività atipiche i collaboratori esclusivi ammontano a 4.677, 2.022 maschi e 2.655 femmine. Ne consegue che non solo le donne sono in maggior parte collaboratrici a titolo esclusivo, ma che più spesso dei maschi sono anche collaboratrici atipiche a titolo esclusivo.

Tra i collaboratori che svolgono attività tipiche o definite, in qualità di amministratori, partecipanti a collegi e commissioni, collaboratori di giornali o altro, i collaboratori esclusivi sono invece soltanto 2.414, e tra questi predomina la componente maschile (68,5%).

La modalità concorrente della collaborazione (quella per la quale il soggetto risulta impegnato in un'attività di collaborazione contestualmente allo svolgimento di altre attività professionali o al

percepimento di una pensione) si associa prevalentemente alla condizione di collaborazione tipica o definita: tra i 7.873 collaboratori delle professioni tipiche i concorrenti sono 5.459, quasi il 70%; mentre sono un numero inferiore, 3.133, coloro che operano come collaboratori concorrenti nelle attività atipiche. Soprattutto tra i primi ma anche nel secondo gruppo la componente maschile risulta nettamente maggioritaria (85,2% e 64,1%).

La scomposizione dei collaboratori secondo le caratteristiche dell'attività svolta delinea quindi precise differenze e specificità per sesso: in prevalenza collaboratori tipici e concorrenti i maschi, e soprattutto collaboratrici atipiche e a titolo esclusivo le femmine.

In sintesi, su un totale di 15.683 contribuenti, quelli che svolgono attività di collaborazione in senso proprio sono 7.810, e di questi solo il 60% vive sulla collaborazione come unica fonte di reddito.

I collaboratori atipici (sia concorrenti sia esclusivi) si confermano inoltre un sottoinsieme molto variegato e differenziato.

Trattandosi di dati riferiti al 2006 (quando ormai risultano a pieno regime gli effetti della normativa introdotta dal decreto 276/03), non stupisce rilevare che il collaboratore a progetto rappresenti ormai l'aggregato più numeroso; è ancora consistente il gruppo dei collaboratori coordinati e continuativi che lavorano di norma presso la Pubblica Amministrazione (dove è ancora ammessa la loro assunzione), mentre appare più modesto il gruppo dei collaboratori occasionali.

Va anche segnalato come sempre limitatamente ai collaboratori atipici - il gruppo dei concorrenti comprenda anche una quota non marginale di pensionati (33,3%), una quota che è perfino superiore al 18,1% di pensionati rilevato tra i collaboratori in attività definite.

Anche guardando agli specifici rapporti di collaborazione, emergono interessanti differenze per sesso. La prevalenza maschile risulta particolarmente marcata per alcune figure: tra i collaboratori tipici, si segnalano soprattutto gli amministratori e i partecipanti a collegi o commissioni (83,5% e 83,7%). All'interno dei tipici peraltro la quota femminile supera quella maschile tra i venditori e gli associati in partecipazione. Nel gruppo degli atipici la dicotomia tra maschi e femmine è generalmente meno accentuata, data la rilevanza di questo tipo di collaborazioni tra le donne; eppure anche tra queste figure la componente maschile è prevalente con due sole eccezioni, quella delle collaboratrici nella Pubblica Amministrazione che sono il 52,8%, e quella delle collaboratrici a progetto, laddove le femmine sono comunque il 49,8% del totale. Per quanto riguarda infine i pensionati, è netta la prevalenza maschile (80,4%).

Le tendenze maschili e femminili si confermano anche per le diverse classi di età. In tutte le classi di età le donne figurano prevalentemente impegnate in rapporti atipici, mentre per i maschi risulta vero l'opposto. Soltanto tra i più giovani e comunque fino a 29 anni la quota di atipici è prevalente anche tra i maschi. Anche se si guarda al carattere esclusivo o concorrente della collaborazione, le tendenze per sesso risultano simili fino alla soglia dei 29 anni, e le differenze si manifestano fra i 30 e i 49 anni. Oltre i 49 anni anche le donne tendono a comparire in maggior misura tra i concorrenti.

3.3 Il grado di stabilità della condizione di collaboratore, il reddito e i contributi versati

Nel complesso, la stabilità della condizione di collaboratore non sembra essere la regola per tutti.

I dati relativi alla provincia di Trento indicano che "solo" il 75% dei contribuenti collaboratori rilevati nel 2006 figuravano in tale condizione anche l'anno precedente, e in particolare il 78,1% dei maschi e il 69,1% delle femmine.

I più stabili in assoluto sono gli amministratori e, tra i collaboratori atipici, va segnalata la maggiore stabilità dei collaboratori che operano nella Pubblica Amministrazione.

Nel complesso i collaboratori concorrenti sono più stabili degli esclusivi (80,8% i primi, contro il 68,0%) e, in generale, risultano più stabili i collaboratori impegnati in attività tipiche (83,7%) rispetto agli atipici (66,2%), tant'è che i più stabili in assoluto sono i collaboratori concorrenti che operano in attività tipiche o definite (85,0% presenti anche l'anno precedente) e, all'opposto, i meno stabili di tutti sono gli esclusivi atipici (61,3% di presenti). Tenendo presente che in larga prevalenza i concorrenti tipici sono maschi (il 79,7%) e che tra gli esclusivi atipici sono più numerose le donne (56,8%), si mette ancora una volta in rilievo che la condizione di maggior debolezza e precarietà della condizione di collaboratore risulta ascrivibile alla componente femminile.

Non si conosce tuttavia la durata e il tempo effettivo dedicato allo svolgimento di queste attività, che possono spaziare da impegni di breve durata anche piuttosto discontinui ad attività più continuative assimilabili per la durata ad un lavoro a tempo pieno.

Il grado e la misura del coinvolgimento lavorativo di questi soggetti sono peraltro in qualche modo desumibili dai redditi ottenuti dalle attività parasubordinate. Questi dati sono particolarmente interessanti anche perché sono informazioni difficilmente ottenibili dalle ricerche sul campo.

I redditi medi relativi al 2006 per la provincia di Trento indicano che i collaboratori esclusivi hanno un reddito medio più elevato dei concorrenti (rispettivamente 16.383 euro e 13.628 euro). Alcune tipologie di rapporto garantiscono comunque un reddito più elevato di altri: e ciò è vero per gli amministratori, che se esercitano in via esclusiva fanno registrare il reddito medio più elevato in assoluto (37.878 euro).

Gli uomini in ogni caso hanno sempre un reddito medio più elevato delle donne, con un divario più netto tra gli esclusivi: i collaboratori esclusivi maschi godono di un reddito medio pari a 22.119 euro contro i 10.213 euro delle donne. Si segnala in particolare il reddito medio del collaboratore esclusivo a progetto (13.262 euro gli uomini e 7.902 le donne); la differenza è invece meno netta per le collaborazioni nella Pubblica Amministrazione (10.977 e 9.586 euro). A prescindere dagli importi, anche a livello nazionale emergono tendenze simili e in particolare il forte svantaggio femminile¹².

Collegato al reddito è l'ammontare dei contributi versati al Fondo pensione. L'INPS anzi sottolinea l'importanza di questo dato, in quanto al di sotto di una certa soglia di guadagno, e conseguentemente di versamenti contributivi, non viene realizzata la copertura assicurativa di un intero anno.

A livello nazionale, stando ai dati pubblicati dall'INPS e relativi all'intero periodo dal 2000 al 2006, solo per meno di un terzo dei collaboratori esclusivi sono stati versati contributi sufficienti ad assicurare l'intero anno. I dati del 2006 rivelano che maturano contributi per l'intero anno il 29% degli esclusivi e il 43% dei concorrenti. I più penalizzati sono gli esclusivi che operano in attività non definite: solo il 17,4% di costoro versano contributi per l'intero anno a fronte del 57,5% degli esclusivi coinvolti in attività tipiche.

¹² Va tuttavia sottolineato come il reddito medio italiano dei collaboratori concorrenti sia più elevato di quello degli esclusivi (19.080 contro 13.630 euro), al contrario della situazione osservata per la provincia di Trento.

Queste tendenze trovano parziale conferma anche in provincia di Trento, se pure con uno svantaggio leggermente meno marcato. Il 35,9% dei collaboratori esclusivi che operano in provincia riesce a coprire l'intero anno contributivo, a fronte però di una percentuale che è pari solo al 29,6% per i concorrenti. Le differenze sono peraltro marcate anche tra gli esclusivi, confermando le tendenze meno favorevoli per gli atipici. Soltanto il 23,9% dei collaboratori esclusivi coinvolti in attività non definite o atipiche copre l'intero anno a fronte del 59,3% di esclusivi coinvolti in attività tipiche; all'altro estremo, i collaboratori esclusivi in attività atipiche fanno registrare quote significative con periodi minimi di contribuzione (16,3% meno di un mese e 39,9% da uno a cinque mesi).

Se la stabilità nella condizione lavorativa, anche di tipo parasubordinato, potrebbe avere una valenza positiva come sbocco lavorativo in sé, quando la permanenza in tale condizione si associa ad un reddito modesto e ad un'incapacità a costruire una pensione il giudizio diventa negativo.

I dati del 2006 relativi all'anzianità contributiva nell'ultimo quinquennio mostrano che quasi la metà di tutti i collaboratori italiani ha accantonato meno di un anno di contributi utili ai fini della pensione (con una quota più elevata tra gli esclusivi) e che solo una quota di poco superiore al 10% è riuscita a coprire l'intero periodo. I dati della provincia di Trento presentano percentuali e tendenze simili, ma con una quota leggermente superiore di contribuenti totali che assicurano tutti i cinque anni (il 12,6%). I collaboratori esclusivi della provincia di Trento stanno un po' meglio dei collaboratori nazionali: la quota di assicurati al minimo è un po' più bassa ed è invece superiore quella degli assicurati per l'intero periodo.

Ci sembra ancora una volta importante delineare la situazione dei collaboratori a titolo esclusivo che sono impegnati in attività atipiche: essi risultano i più penalizzati in assoluto. In provincia di Trento oltre il 56% di costoro ha maturato meno di un anno di contributi utili e un altro 17% è arrivato appena alla soglia dei due anni; solo il 4% dei collaboratori di questo gruppo ha assicurato l'intero periodo dei cinque anni. In Italia la situazione si presenta ancora più critica, con quasi il 63% dei collaboratori puri assicurati per meno di un anno, il 18% circa tra 12 e 23 mesi e addirittura soltanto il 2,1% con 60 mesi di copertura.

Se è pur chiaro che si tratta di un dato medio fra tante situazioni differenziate, dove la maggiore precarietà e instabilità riguarda soprattutto i più giovani e le donne, questi dati segnalano il rischio che tali situazioni di marginalità e precarietà si radicalizzino e si protraggano nel tempo, con influssi negativi sulle carriere lavorative.

3.4 I dati dell'occupazione parasubordinata secondo l'ISTAT

I dati resi disponibili dall'INPS per il 2006 contribuiscono in maniera puntuale a delineare la natura e le caratteristiche delle collaborazioni, ma forniscono solo un'informazione sui flussi che riguardano i soggetti coinvolti in una o più collaborazioni nell'anno.

Guardando a questa fonte non è dato conoscere l'effettiva consistenza degli occupati nelle attività di collaborazione.

Su questo versante solo dal 2004 soccorre la rilevazione continua sulle forze di lavoro condotta dall'ISTAT che fotografa quanti al momento della rilevazione dichiarano di considerare la collaborazione la loro principale attività lavorativa, fornendo poi la media di tutte le rilevazioni dell'anno. L'ISTAT inoltre esclude i professionisti e le figure come gli amministratori che generalmente non dichiarano la collaborazione come attività principale, e quindi non rileva tutti i soggetti impegnati nelle collaborazioni, ma coglie in maniera più mirata le collaborazioni, che

rappresentano l'oggetto specifico della analisi presentata in questa indagine, e addirittura distingue i collaboratori coordinati e continuativi o a progetto dalle altre forme di collaborazione.

In altre parole questa rilevazione dà conto dell'effettivo numero di occupati che si dichiarano collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori a progetto, collaboratori occasionali o altri collaboratori atipici. I rapporti di collaborazione acquistano in tal modo una precisa valenza numerica anche in confronto alle altre forme di lavoro, talché è possibile avere una misura della effettiva incidenza di queste forme sull'occupazione in generale.

Spostando il fuoco dell'attenzione dal flusso dei collaboratori attivi registrati in un anno al numero dei soggetti che si dichiarano occupati come collaboratori in un determinato momento, la consistenza numerica del fenomeno assume un profilo diverso.

A livello nazionale si rileva una media di 391.000 occupati con contratti di collaborazione nel 2004, che salgono a 377.000 nel 2005 e a 404.000 nel 2006. In provincia di Trento tra il 2004 e il 2006 si dichiarano impegnati principalmente in attività di collaborazione all'incirca 3.000 soggetti (2.970 in media nel 2004, 3.051 nel 2005 e 3.244 nel 2006).

I dati puntuali delle forze di lavoro ridimensionano quindi piuttosto sensibilmente il numero dei soggetti identificabili come collaboratori.

Questi dati indicano peraltro che il fenomeno – se pur contenuto - si sta consolidando all'interno del mercato del lavoro locale, in ciò favorito da una struttura del mondo del lavoro e da atteggiamenti delle imprese e dei lavoratori ben disposti ad avvalersi di questi rapporti meno tradizionali ma più flessibili. L'incidenza sull'occupazione complessiva della provincia è evidentemente molto contenuta ma, come detto, sostanzialmente stabile nel triennio: pari all'1,37% nel 2004, all'1,41% nel 2005 e all'1,48% nel 2006.

A livello nazionale, il peso delle collaborazioni sull'occupazione risulta leggermente più elevato: 1,75% nel 2004, 1,67% nel 2005 e 1,76% nel 2006; la maggior rilevanza nazionale è peraltro determinata dal maggior peso delle collaborazioni al Sud, in quanto nel Nord-Est la loro quota si attesta sull'1,6% ed è in calo tra il 2004 e il 2006. In un contesto nel quale l'occupazione alle dipendenze cresce, e il lavoro di tipo indipendente nel complesso cala (almeno tra il 2004 e il 2005), le collaborazioni si caratterizzano per un andamento molto più stabile rispetto alle altre forme di lavoro autonomo, e questo è evidente sia nel quadro occupazionale nazionale sia in quello trentino.

Nella realtà della provincia di Trento preme però rilevare che maschi e femmine fanno registrare andamenti di segno opposto: fra il 2004 e il 2006 il numero dei maschi cala e quello delle femmine cresce sensibilmente, determinando un aumento della quota femminile sul totale, che passa dal 49,9% al 58,3%.

L'incidenza delle collaborazioni sull'occupazione femminile al 2006 è doppia rispetto all'analogo valore per i maschi, rispettivamente 2,1% e 1,0%.

Anche se i dati ISTAT nel complesso mostrano che le collaborazioni hanno una rilevanza trascurabile sull'occupazione, non va ignorata l'importanza crescente che esse stanno acquistando per l'occupazione femminile.

4. OBIETTIVI DELLA RICERCA E QUADRO METODOLOGICO

Come si è accennato nell'introduzione, il fuoco dell'indagine è incentrato sugli aspetti qualitativi che definiscono il lavoro parasubordinato, pur nella consapevolezza della difficoltà di cogliere tutti

i fattori che contribuiscono a descriverlo, molti dei quali sono legati alla sfera soggettiva dell'individuo e derivano dalle sue aspettative, dalle sue ambizioni, dai fattori contingenti che caratterizzano la sua esperienza lavorativa. Nondimeno cercheremo di valorizzare - più di quanto si fece nella precedente indagine - quest'aspetto rispetto alla dimensione numerica del fenomeno, per la quale possiamo ormai attingere anche ad autorevoli fonti esterne.

Per poter cogliere gli elementi di soggettività che caratterizzano questo contesto lavorativo era imprescindibile predisporre un'indagine che fosse supportata da interviste mirate, direttamente rivolte a soggetti che svolgono un'attività di lavoro parasubordinato o hanno avuto un'esperienza in questo campo nel recente passato.

Il primo passo è consistito nel delimitare l'arco temporale oggetto dell'indagine. Si è valutato opportuno cogliere l'occasione di questa nuova ricerca per cercare di verificare se la disciplina dettata dal legislatore con la riforma Biagi avesse determinato un effettivo cambiamento nella condizione di lavoro dei collaboratori o se - come da più parti si sostiene - si fosse trattato essenzialmente di un mutamento formale senza radicali modifiche delle modalità operative con le quali il rapporto tra le parti viene gestito.

A fronte di queste considerazioni, era necessario individuare una popolazione di soggetti che avessero avuto esperienze di collaborazione già prima dell'entrata in vigore della riforma¹³ e, per questo motivo, la costruzione del campione statistico ha assunto come base di riferimento i nuovi iscritti alla Gestione separata dell'INPS a partire dal primo gennaio 2003 fino al 31 dicembre dello stesso anno.

Per quanto attiene il termine finale, avremmo potuto spostare la nostra attenzione fino ad una data più recente, con il rischio però di intercettare un numero eccessivo di soggetti iscritti dopo la riforma, vanificando in parte il richiamato primo obiettivo dell'indagine.

Va inoltre rilevato che, stante la consapevolezza ormai da più parti segnalata per cui per una quota consistente di soggetti coinvolti il rapporto con il lavoro in forma di collaborazione è un'esperienza soltanto temporanea, ci è sembrato opportuno partire dal 2003 in quanto il periodo sembrava sufficientemente lontano nel tempo per consentire anche una valutazione in termini di stabilizzazione professionale nell'attività di collaborazione nell'arco del triennio successivo.

Attraverso l'archivio anagrafico degli iscritti alla Gestione separata, nel quale, per obbligo di legge, devono essere presenti tutti coloro che decidono di svolgere attività di collaborazione¹⁴, abbiamo quindi individuato una popolazione di 4.295 soggetti aventi le caratteristiche richieste, soggetti cioè che risultavano iscritti per la prima volta in archivio dopo il primo gennaio 2003 e prima del 31 dicembre dello stesso anno.

Sulla base di questo universo è stato ricavato un campione, rappresentativo per sesso, di 537 soggetti, che sono stati intervistati¹⁵.

Va ribadito che nell'archivio INPS sono presenti alcune figure che non rientrano nel campo di interesse della nostra indagine, in quanto non svolgono una reale attività di collaborazione e/o

¹³ La riforma Biagi è entrata in vigore il 24 ottobre 2003, quindi solo da questa data può essere accertata la coesistenza di più forme di collaborazione: le "vecchie" co.co.co., le collaborazioni in forma di lavoro a progetto e le collaborazioni occasionali, note anche come "mini co.co.co".

¹⁴ Per un elenco analitico dei soggetti obbligati all'iscrizione alla Gestione separata si veda la tabella riportata nel precedente paragrafo relativo alle fonti normative.

¹⁵ Il profilo del campionamento è stato individuato in collaborazione con il Servizio Statistica della Provincia autonoma di Trento.

figurano come collaboratori solo in maniera formale: amministratori di società, partecipanti a collegi e commissioni, venditori porta a porta, associati in partecipazione, lavoratori autonomi occasionali con reddito superiore a 5.000 euro annui e altre figure che ai nostri fini non abbiamo considerato rilevanti (dottorati di ricerca, amministratori di condominio, ecc.).

Per questo, dei 537 intervistati, soltanto 153 soggetti hanno dichiarato di svolgere effettivamente un'attività di collaborazione come collaboratori coordinati e continuativi, come collaboratori a progetto o come prestatori d'opera con partita IVA. Ulteriori 249 soggetti hanno dichiarato che al momento dell'intervista, novembre-dicembre 2006, non svolgevano più tali attività ma che, comunque, avevano svolto queste esperienze di lavoro nel periodo precedente (dopo il 1° gennaio 2003 e prima del 31 ottobre 2006). Per i restanti 135 soggetti l'iscrizione all'archivio della Gestione separata dell'INPS è risultata motivata da attività professionali diverse che sono rimaste tali anche per tutto il periodo successivo considerato.

Per quanto attiene alle modalità operative, si è optato per lo strumento dell'intervista telefonica che, per esperienza, coniuga alti tassi di risposta con accettabili tempi di esecuzione dell'indagine.

Nello specifico, le interviste si sono basate su tre distinti questionari, da somministrare ad altrettante categorie di intervistati: i collaboratori a progetto, i collaboratori coordinati e continuativi ed i professionisti con partita IVA. E' stato predisposto inoltre un quarto questionario rivolto a coloro che, pur non svolgendo attività di lavoro parasubordinato al momento dell'intervista, potevano comunque rientrare in una delle tre classi appena citate, per il fatto di aver svolto queste collaborazioni nel recente passato (dopo il 1° gennaio 2003). Quest'ultimo questionario risultava composto di un numero inferiore di domande, in quanto calibrato ad approfondire soltanto la situazione lavorativa pregressa, quella relativa alla collaborazione, e non quella attuale.

Negli altri casi, con minime differenze attribuibili al fatto che si tratta di categorie lavorative disciplinate da regole leggermente diverse, gli ambiti di approfondimento hanno riguardato: la situazione lavorativa attuale, la condizione professionale pregressa (sia che fosse svolta in forma di collaborazione che non), i giudizi personali del soggetto sull'esperienza di collaborazione, oltre naturalmente alla situazione socio-anagrafica.

Nel contesto della situazione lavorativa attuale si è cercato di focalizzare la condizione complessiva di lavoro dell'intervistato in un arco temporale che fosse precisamente delimitato e sufficientemente vicino al momento dell'intervista¹⁶. Tale periodo è stato individuato nel bimestre novembre-dicembre 2006, quindi tutte le risposte sulla situazione attuale si devono intendere riferite a questo intervallo di tempo.

La sezione sulla situazione lavorativa attuale comprende domande volte ad indagare non solamente la collaborazione principale, ma anche eventuali altre attività svolte in forma di collaborazione e, con minore approfondimento, le rimanenti fattispecie lavorative.

Per quanto riguarda la condizione professionale pregressa, l'elemento di fondo è stato individuato nell'opportunità di verificare l'articolazione di un percorso che partisse dal momento dell'iscrizione del soggetto alla Gestione separata (e quindi dall'inizio della sua esperienza in qualità di lavoratore parasubordinato) per terminare al momento attuale, quello dell'intervista. All'interno di questo arco temporale si è cercato di isolare alcuni elementi che sono caratteristici di queste prestazioni e si prestano a determinare delle classificazioni. Tra questi: la pluri o

¹⁶ Le interviste sono state effettuate nel corso dell'estate 2007.

monocommittenza, la reiterazione nel tempo della medesima prestazione, la durata temporale complessiva delle esperienze di collaborazione.

In questa fase dell'intervista si è posta attenzione alla fase di passaggio tra l'eventuale precedente esperienza lavorativa e l'entrata nella sfera del lavoro parasubordinato, al fine di ricavare un giudizio in merito al miglioramento o peggioramento della condizione professionale legato a questo cambiamento.

La terza sezione del questionario, quella sui giudizi personali dell'intervistato, è senza dubbio quella che meglio definisce qualitativamente il coinvolgimento soggettivo del collaboratore. Oltre a dare un "voto" sugli elementi fondamentali che qualificano il rapporto lavorativo, l'intervistato esprime le motivazioni che l'hanno condotto a intraprendere l'esperienza del lavoro parasubordinato e indica il proprio orientamento circa l'eventualità di proseguire o meno con tale esperienza. Riguardo a quest'ultimo aspetto, l'intenzione è anche quella di quantificare la quota di coloro che affrontano esperienze di collaborazione non come scelta lavorativa definitiva, ma in termini di passaggio verso una condizione più garantita e stabile, riconducibile a fattispecie diverse, di lavoro subordinato o autonomo.

Infine, nella sezione dei dati socio-anagrafici, si è cercato di approfondire la relazione esistente tra l'attività lavorativa descritta dall'intervistato ed il suo contesto familiare. In particolare si è ritenuto opportuno verificare sul campo se la diffusa idea che il lavoro parasubordinato sia legato spesso al concetto di precarietà, trovasse conferma nelle risposte degli intervistati. In questo senso è stato chiesto se il reddito derivante dalle attività di collaborazione fosse o meno sufficiente a sostenere il tenore di vita dell'intervistato e dei familiari a suo carico. In caso di risposta negativa è stato chiesto di specificare chi sopperisse a tale deficit.

Il lavoro di predisposizione del questionario, come sempre, ha richiesto una lunga analisi preliminare e comportato, nel corso del suo sviluppo, la necessità di eliminare diversi quesiti che avrebbero dato più respiro alla ricerca, ma anche appesantito oltre i limiti l'apporto collaborativo dei soggetti contattati. Si è cercata quindi una giusta mediazione tra le esigenze conoscitive, i vincoli organizzativi e la possibilità di mantenere un certo grado di confrontabilità con la precedente indagine. Sotto quest'ultimo aspetto, tuttavia, si deve ribadire che i due lavori divergono - almeno in parte - per finalità, per modalità operativa, nonché per il mutamento normativo e di contesto che è intervenuto in questi sei anni.

5. IL PROFILO DEGLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Per svolgere la nostra indagine abbiamo contattato telefonicamente 537 persone, un campione rappresentativo rispetto al sesso del nostro universo, composto da 4.295 iscritti per la prima volta alla Gestione separata INPS nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2003 ed il 31 dicembre dello stesso anno (2.493 maschi e 1.802 femmine).

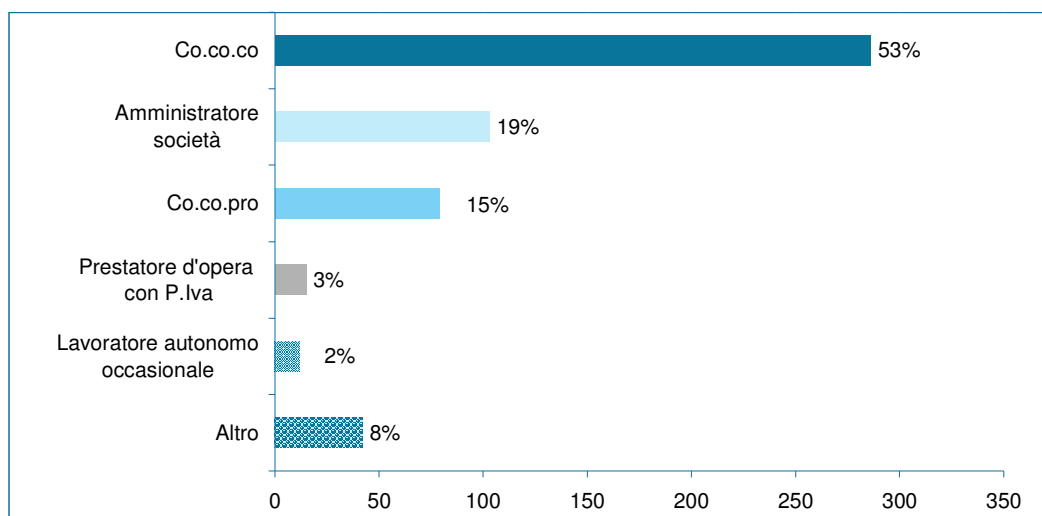
Nello specifico, abbiamo così raggiunto 312 maschi, che rappresentano il 58,1% del campione, e 225 femmine, il 41,9%.

I 537 intervistati si sono distribuiti tra più fattispecie lavorative, tutte correttamente ascrivibili all'alveo delle attività di lavoro parasubordinato, dacché le modalità professionali che possono motivare l'iscrizione alla Gestione separata INPS sono piuttosto eterogenee.

Tre fattispecie sono quelle su cui concentriamo il fuoco della nostra indagine perché raggruppano i collaboratori strettamente intesi: collaboratori coordinati e continuativi, prestatori d'opera con

partita IVA e collaboratori coordinati a progetto. Altre due si caratterizzano per una partecipazione importante, ma tuttavia esulano dagli scopi d'analisi qualitativa che ci siamo prefissi: si tratta degli amministratori di società, sindaci e revisori dei conti, nonché dei lavoratori autonomi occasionali con reddito superiore a 5.000 euro all'anno. Oltre a queste si individuano alcune figure numericamente secondarie che abbiamo deciso di non distinguere in modo specifico e di mantenere come classe residuale (tra queste, a titolo d'esempio, gli amministratori di condominio, i venditori porta a porta e gli assegnatari di borse di studio per dottorati di ricerca).

Graf. 1 IL CAMPIONE DEGLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS PER TIPOLOGIA NEL CORSO DEL 2003



fonte: OML

La maggior parte delle 537 persone contattate, il 70,8% pari a 380 soggetti, risulta essersi iscritta per effettuare una delle attività che formano oggetto specifico della nostra indagine, cioè il collaboratore coordinato a progetto, il collaboratore coordinato e continuativo e il prestatore d'opera con partita IVA¹⁷. Dei rimanenti 157 soggetti che risultano essersi iscritti per svolgere attività lavorative diverse dalle collaborazioni (per le quali era comunque richiesto l'obbligo di iscrizione al fondo), una quota consistente, 103 soggetti, pari al 19,2% del campione, è rappresentata da amministratori di società (oppure sindaci o revisori dei conti) e da partecipanti a collegi o commissioni. A seguire troviamo il gruppo dei lavoratori autonomi occasionali, cui fanno capo 12 soggetti, che rappresentano il 2,2% del campione. Decisamente meno rappresentate sono infine le tipologie dei venditori porta a porta e degli associati in partecipazione: in entrambi i casi abbiamo riscontrato un'incidenza di appena lo 0,4% del campione. Il rimanente 7,1% di iscritti è rappresentato da soggetti che svolgono attività autonoma di diversa natura, come ad esempio borsisti a vario titolo o collaboratori di giornali¹⁸.

¹⁷ D'ora in poi chiameremo l'aggregato composto da queste tre categorie con il termine semplificato di "collaboratori".

¹⁸ Il peso residuale di alcune figure di collaborazione che, guardando alla distribuzione dei contribuenti attivi di fonte INPS risultavano, invece, rilevanti, è conseguenza della scelta metodologica effettuata: al fine di cogliere soprattutto i collaboratori di nostro interesse, si è valorizzato l'universo dei "soli" nuovi

Tra i collaboratori si nota una netta prevalenza di co.co.co., che rappresentano il 75,3% del totale, a fronte del 20,8% di co.co.pro. e del 3,9% di prestatori d'opera con partita IVA. Una superiorità legata prevalentemente al fatto che questa era la figura di riferimento del collaboratore prima dell'entrata in vigore della riforma Biagi (ottobre 2003) e che, in ragione dell'intervallo temporale preso a riferimento per la nostra indagine, gran parte degli intervistati risulta iscritta secondo le regole vigenti prima dell'introduzione della nuova figura del co.co.pro.

La verifica in termini di esiti professionali di questa collaborazione trascorsi tre anni dall'iscrizione, cioè a fine 2006¹⁹, conferma che soltanto il 18,9% di quanti si erano iscritti in qualità di co.co.co. sta svolgendo attualmente un'attività di collaborazione ancora in questa forma, mentre il 14,0% ha trasformato (volontariamente o per necessità) il proprio rapporto in collaborazione a progetto. Per il futuro ci si attende che la percentuale di co.co.pro. tenderà a crescere ulteriormente, lasciando alle collaborazioni coordinate e continuative gli spazi residuali che il legislatore ha ritenuto opportuno mantenere. A prima vista può apparire singolare che una percentuale così modesta di ex collaboratori coordinati e continuativi svolga attualmente la propria attività in qualità di collaboratore a progetto, ma va tenuto conto che in realtà la maggior parte di questi soggetti (57,7%) al momento dell'intervista non risulta più in attività, nel senso che dichiara di non svolgere più alcuna delle attività per le quali è richiesta l'iscrizione alla Gestione separata INPS: dei 286 soggetti che nel 2003 si erano iscritti come co.co.co., solo 121 si dichiarano infatti ancora in attività. Di questi, il 44,6% è ancora co.co.co. e ben il 33,0% risulta essere transitato alla collaborazione a progetto; il 7,4% è diventato invece prestatore d'opera con partita IVA, mentre il restante 16,5% risulta iscritto alla Gestione separata INPS per svolgere altre attività di lavoro autonomo. Se da un'angolazione ancora diversa consideriamo invece l'aggregato dei soggetti che si dichiarano ancora coinvolti in attività di collaborazione al momento dell'intervista (153 soggetti), possiamo affermare che attualmente la figura del collaboratore a progetto prevale con una quota del 29,1% contro appena il 19,2% di co.co.co.

Un secondo aspetto interessante che emerge da questa prima ricognizione generale dei dati, riguarda proprio la questione del tasso di abbandono dell'attività che aveva determinato l'iscrizione.

Nell'arco di circa tre anni, dal momento dell'iscrizione al momento dell'intervista, quasi la metà degli iscritti alla Gestione separata INPS (46,4%) dichiara di non svolgere più l'attività di lavoro autonomo per la quale si era iscritta, né alcuna delle attività per le quali l'INPS richiede l'iscrizione al fondo. In altre parole, quasi un iscritto su due, a distanza di pochi anni ha cessato di lavorare oppure si trova in una condizione lavorativa diversa da quella di partenza. In quest'ultimo caso, il soggetto può essere transitato nell'area del lavoro autonomo in senso proprio (ad esempio in qualità di libero professionista o di imprenditore) oppure in quella del lavoro subordinato.

In ogni caso, il fenomeno della "transitorietà" dell'esperienza legata all'attività di lavoro parasubordinato assume un peso così rilevante che si è ritenuto opportuno non rinunciare al

iscritti nella banca dati dell'INPS nel 2003, laddove, evidentemente, è proprio la componente delle nuove forme di collaborazione quella che risulta più dinamica.

¹⁹ In realtà le interviste sono state effettuate nel corso del 2007, ma, per dare omogeneità alle risposte, si è stabilito che le indicazioni relative alla condizione "attuale" dell'intervistato dovessero riferirsi al periodo novembre-dicembre 2006, per tutti i soggetti contattati.

patrimonio informativo derivante dai soggetti non più in attività, predisponendo per loro²⁰ un questionario che, se pur semplificato, potesse cogliere gli elementi caratterizzanti nonché le valutazioni personali legate ad un'esperienza di collaborazione che – anche se limitata nel tempo e ormai conclusa – può contribuire a completare lo scenario della nostra analisi. Ed anzi, considerata l'entità dell'aggregato rappresentato da questi intervistati e le particolari indicazioni che possono scaturire dalle loro risposte, abbiamo dedicato loro un apposito paragrafo di approfondimento nell'ambito del successivo paragrafo 7.

Nel contesto dell'indagine, i 537 soggetti contattati si possono quindi suddividere in due categorie principali: da una parte coloro che risultano rilevanti ai fini dell'analisi (402 persone), dei quali 153 collaboratori ancora in essere, che ammontano al 28,5% del campione, e gli ex collaboratori, che coprono il 46,4%; dall'altra il rimanente 25,1% che non è stato oggetto di ulteriore intervista per il fatto di non aver mai svolto attività di collaborazione.

Tab. 3 IL CAMPIONE DEGLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS NEL CORSO DEL 2003 PER TIPOLOGIA

- valori assoluti e percentuali -

	In qualità di co.co.co		In qualità di co.co.pro		In qualità di prestatore d'opera con p.i.		Altri iscritti		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Maschi	143	50,0	36	45,6	8	53,3	125	79,6	312	58,1
Femmine	143	50,0	43	54,4	7	46,7	32	20,4	225	41,9
Totale	286	100,0	79	100,0	15	100,0	157	100,0	537	100,0

fonte: OML

Tab. 4 INTERVISTATI NEL DICEMBRE 2006

- valori assoluti e percentuali -

	In qualità di co.co.co		In qualità di co.co.pro		In qualità di prestatore d'opera con p.i.		In qualità di ex collaboratori		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Maschi	35	64,8	38	46,3	10	58,8	116	46,6	199	49,5
Femmine	19	35,2	44	53,7	7	41,2	133	53,4	203	50,5
Totale	54	100,0	82	100,0	17	100,0	249	100,0	402	100,0

fonte: OML

Le due tabelle riportano in un quadro sintetico la situazione degli intervistandi e dei soggetti effettivamente intervistati, in due momenti distinti: all'atto dell'iscrizione al fondo e al momento dell'intervista. Dalla prima tabella si evince come vi sia una perfetta distribuzione per sesso tra coloro che risultavano iscritti alla Gestione separata in qualità di collaboratori coordinati e continuativi (50% maschi e 50% femmine), mentre prevalgano leggermente gli uomini tra i prestatori d'opera con partita IVA. Al contrario, le donne rappresentano la maggioranza dei collaboratori a progetto (54,4%) che è una figura di più recente istituzione.

²⁰ Il questionario semplificato è stato somministrato ai soggetti che, pur non svolgendo al momento dell'intervista alcuna attività di collaborazione, avevano svolto in passato un'attività in qualità di co.co.co., co.co.pro. oppure prestatore d'opera con partita Iva. Complessivamente i soggetti che si trovavano in questa condizione al momento dell'intervista erano 249.

Tra le altre professionalità tende a prevalere, spesso in maniera anche consistente, la presenza maschile, soprattutto tra gli amministratori di società. Fa eccezione la figura dell'associato in partecipazione, per la quale si registra una rappresentanza alla pari (ma in questo caso si tratta soltanto di due soggetti, un maschio e una femmina).

La situazione all'atto dell'intervista mostra chiaramente il consistente decremento di collaboratori coordinati e continuativi di cui si è detto, soprattutto per quanto riguarda la componente femminile. Nel contempo si evidenzia la tenuta della figura del co.co.pro., che risulta tanto più significativa alla luce del dimezzamento dei soggetti attualmente in attività rispetto all'aggregato di partenza. La stessa argomentazione vale per la figura del prestatore d'opera con partita IVA, che non mostra alcuna flessione, anzi evidenzia un modesto incremento.

Un'ultima notazione riguarda l'aggregato dei collaboratori non più in attività. Oltre alla consistenza numerica di tutta evidenza (249 soggetti che hanno svolto attività di collaborazione in passato e che ora non si dichiarano più collaboratori), vale la pena accennare a due aspetti qualificanti. Il primo attiene alla loro distribuzione in base all'attività svolta. Come ci si poteva attendere, considerando l'evoluzione normativa che ha interessato il periodo preso in considerazione, registriamo una netta prevalenza di soggetti che nel periodo 2003-2006 hanno svolto attività in qualità di co.co.co. (79%), mentre la quota dei collaboratori a progetto (17%) e dei prestatori d'opera con partita IVA (4%) è decisamente inferiore. Il secondo elemento di riflessione riguarda il fatto che la componente femminile risulta prevalente tra gli ex collaboratori (53,4%), al contrario di quanto accade tra coloro che stanno svolgendo attività di collaborazione attualmente (45,7%). Ciò potrebbe suggerire una maggiore propensione delle donne a considerare l'attività di collaborazione come un'esperienza transitoria, ma questo aspetto deve essere valutato prendendo in considerazione altri fattori, anche di carattere qualitativo, per cui si rimanda l'approfondimento al prosieguo di questa analisi.

Analoghe valutazioni intertemporali possono essere ricavate sulla base della composizione per età del gruppo degli intervistandi e degli intervistati²¹.

Tab. 5 IL CAMPIONE DEGLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS PER TIPOLOGIA ED ETÀ NEL CORSO DEL 2003
- valori assoluti e percentuali -

	In qualità di co.co.co		In qualità di co.co.pro		In qualità di prestatore d'opera con p.i.		Altri iscritti		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Fino ai 29 anni	122	42,7	35	44,3	3	20,0	26	16,6	186	34,6
30-54 anni	126	44,0	30	38,0	10	66,7	91	58,0	257	47,9
Oltre 54 anni	38	13,3	14	17,7	2	13,3	40	25,5	94	17,5
Totale	286	100,0	79	100,0	15	100,0	157	100,0	537	100,0

fonte: OML

In merito alla distribuzione anagrafica degli iscritti alla Gestione separata, possiamo notare come quasi la metà di essi (47,8%) si disponga nella fascia centrale, quella dei 30-54enni che, del resto, è la più ampia. Più di un terzo dei soggetti contattati (34,6%) appartiene invece alla classe dei

²¹ Nell'elaborazione dei risultati dell'indagine abbiamo considerato 7 distinte fasce d'età (fino a 24 anni, 25-29, 30-34, 35-44, 45-54, 55-59 e 60 e oltre). Tuttavia, per semplicità d'esposizione qui consideriamo solo tre fasce aggregate: quella dei più giovani, quella centrale e quella dei lavoratori più anziani.

soggetti più giovani, con meno di 30 anni, mentre il restante 17,5% rappresenta la forza lavoro più anziana. Vale la pena inoltre sottolineare che in quest'ultima fascia, nella quale si collocano 94 soggetti, il 50% è rappresentato da persone con età pari o superiore a 60 anni.

Se invece focalizziamo l'attenzione sui soli soggetti che si sono iscritti in previsione di svolgere un'attività di collaborazione, allora registriamo che la classe centrale e quella degli ultra 54enni cedono parte del proprio peso a favore della fascia di lavoratori giovani, che rappresentano in questo caso il 42,7% dell'aggregato. In altri termini, riscontriamo un maggior numero di soggetti giovani tra coloro che intendono svolgere collaborazioni, piuttosto che tra gli altri iscritti (tra gli amministratori di società, ad esempio, l'incidenza si ferma al 3,9%). Più nello specifico, la figura in cui si esprime maggiormente la partecipazione giovanile è quella del collaboratore a progetto, che registra il 44,3% di soggetti con meno di 30 anni.

Tab. 6 CONDIZIONE DEGLI INTERVISTATI PER TIPOLOGIA ED ETÀ AL DICEMBRE 2006
- valori assoluti e percentuali -

	In qualità di co.co.co		In qualità di co.co.pro		In qualità di prestatore d'opera con p.i.		In qualità di ex collaboratori		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Fino ai 29 anni	17	31,5	28	34,1	7	41,2	119	47,8	171	42,5
30-54 anni	24	44,4	36	43,9	7	41,2	109	43,8	176	43,8
Oltre 54 anni	13	24,1	18	22,0	3	17,6	21	8,4	55	13,7
Totale	54	100,0	82	100,0	17	100,0	249	100,0	402	100,0

fonte: OML

Al momento dell'intervista, quindi a circa tre anni di distanza, la situazione appare diversa, con le prime due classi d'intervistati uniformemente distribuite (42,5% per i giovani sotto i 30 anni, contro 43,8% per la classe centrale) ed una fascia anziana decisamente meno rappresentata (13,7%)²².

Anche in questo caso, tuttavia, è opportuno distinguere due sottoaggregati: quello dei collaboratori in attività e quello degli ex collaboratori. Tra i primi prevale il peso dei lavoratori della classe centrale (30-54 anni), con un'incidenza del 43,8%, contro il 34,0% dei più giovani ed il 22,2% dei soggetti di età più avanzata. Tra coloro che hanno svolto attività di collaborazione in passato, ma attualmente non lo fanno più, registriamo lo stesso peso della fascia centrale d'età (43,8%), a fronte di un importante decremento della classe anziana, che raccoglie solo l'8,4% del totale. Ne consegue che la componente giovanile rappresenta, in questo caso, quasi la metà dei soggetti intervistati, con il 47,8% di presenze.

Il confronto tra i pesi dei due gruppi porta a ritenere che vi sia un diverso atteggiamento delle varie componenti nei confronti delle attività di collaborazione, con una relazione inversamente proporzionale tra il fattore età e la propensione a svolgere attività di collaborazione.

La forza lavoro più giovane appare più propensa ad abbandonare l'esperienza della collaborazione dopo averla svolta per un periodo di tempo più o meno lungo, mentre all'aumentare dell'età si

²² Lo scarto è imputabile alla categoria degli altri iscritti che non è stata intervistata per gli affondi qualitativi sulle collaborazioni caratterizzandosi per lo svolgimento di altre attività. Tra gli altri iscritti prevalevano infatti, le fasce d'età centrale e più anziana.

registra una più spiccata tendenza a rimanere nel campo del lavoro parasubordinato, se non - addirittura - ad aumentare la presenza, come accade tra i lavoratori ultra 54enni.

La stessa tendenza viene confermata, anche se con proporzioni leggermente diverse, se confrontiamo lo stesso gruppo di soggetti al momento dell'iscrizione e al momento dell'intervista. Anche in questo caso, infatti, tra i collaboratori la fascia centrale d'età (30-54 anni) mantiene il proprio peso predominante nel corso del tempo (come è giusto che sia, data l'ampiezza della classe), rappresentando circa il 44% sia degli iscritti che degli intervistati. Il gruppo dei lavoratori più giovani perde invece consistenza, passando dal 42,1% registrato al momento dell'iscrizione all'attuale 34,0%. Per la classe più anziana, invece, si registra un incremento di collaboratori tra il momento dell'iscrizione e quello dell'intervista (dal 14,2% al 22,2%).

A livello di specifica figura professionale le differenze più rilevanti si riscontrano nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative, dove la componente più giovane riduce la propria presenza di dodici punti percentuali, mentre la classe degli ultra 54enni raddoppia quasi il suo peso, passando dal 13% al 24%.

6. IL PROFILO DEL COLLABORATORE ATTUALE

6.1 La fotografia complessiva

All'interno del nostro campione di 537 soggetti, coloro che possiamo considerare collaboratori - in quanto titolari di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, collaborazione a progetto o prestazione d'opera con partita IVA - sono risultati complessivamente 402. Di questi soggetti, 153 hanno dichiarato di svolgere, anche al momento dell'intervista, attività di collaborazione, in maniera esclusiva o meno, in una delle tre forme citate. Altri 249 soggetti hanno invece avuto esperienze di collaborazione in passato, ma al momento dell'intervista si sono dichiarati dediti ad altre attività. E' su questi due gruppi di soggetti che di seguito concentreremo l'analisi, approfondendo dapprima la condizione del "collaboratore attuale" che nel nostro caso è anche un collaboratore che si è avvicinato a tale modalità professionale nel triennio precedente confermando nel tempo questa scelta, e nel successivo paragrafo quella dei "collaboratori pregressi".

Sulla base delle informazioni che sono emerse dalle interviste, forniremo pertanto una descrizione di carattere generale della figura del collaboratore, senza trascurare il fatto che stiamo analizzando un aggregato assai variegato sia sotto l'aspetto anagrafico, che sotto il profilo delle attività lavorative che questi soggetti svolgono.

In relazione al rapporto contrattuale che lega il "collaboratore attuale" al committente, possiamo in primo luogo individuare una prevalenza di collaborazioni a progetto (82 casi), che rappresentano il 53,6% delle collaborazioni in essere all'atto dell'intervista. Segue poi il gruppo dei collaboratori coordinati e continuativi (54, pari al 35,3%), mentre i prestatori d'opera con partita IVA raggiungono solo l'11,1% del totale, con 17 casi.

Il secondo elemento che caratterizza maggiormente l'aggregato riguarda la distribuzione per genere. Tra i collaboratori in attività al momento dell'intervista, la componente maschile risulta prevalente, con il 54,2% di uomini contro il 45,8% di donne. Valori che non si discostano sensibilmente dal dato medio di fonte ISTAT relativo al 2006 che fotografa l'occupazione trentina in generale e che vede prevalere il sesso maschile con il 58,8% contro il 41,2% di quello femminile.

Tuttavia, sotto questo aspetto, si osserva anche una particolare distribuzione delle frequenze in relazione all'età, che tende a distinguere i due sessi.

Come si può rilevare dai dati presentati nella successiva Tab. 7, le attività di collaborazione risultano particolarmente concentrate tra i soggetti più giovani, cioè tra i lavoratori con meno di 35 anni, dove raggiungono percentuali del 44,6% per i maschi e addirittura del 51,5% per le femmine. La situazione si presenta invece diversificata in corrispondenza della fascia centrale (35-54 anni), nella quale l'incidenza femminile risulta quasi doppia (40,0%) rispetto a quella maschile (21,6%) e soprattutto della classe d'età più elevata, oltre i 54 anni, in cui si concentra ben un terzo della presenza maschile, contro appena il 9% delle collaboratrici.

Tab. 7 COLLABORATORI PER SESSO E CLASSE D'ETÀ
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sotto i 25 anni	14	16,9	9	12,9	23	15,0
Da 25 a 34 anni	23	27,7	27	38,6	50	32,7
Da 35 a 44 anni	10	12,0	18	25,7	28	18,3
Da 45 a 54 anni	8	9,6	10	14,3	18	11,8
55 e oltre	28	33,7	6	8,6	34	22,2
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

fonte: OML

Un confronto con i dati sull'occupazione complessiva in provincia (media annua 2006) evidenzia una distribuzione per classi d'età parzialmente differente. La fascia dei lavoratori più giovani risulta praticamente equivalente tra gli occupati complessivi e tra i collaboratori, con un peso appena superiore tra i primi, il 48% circa del totale. Le differenze si concentrano sulla fascia dei soggetti adulti, che appare meno popolata tra i collaboratori che tra gli altri lavoratori (30% contro 42%) e sulla classe degli ultra 54enni, tra i quali invece le persone intervistate rivestono un peso più importante (22%) rispetto al complesso degli occupati (10% circa). Sembra, insomma, che le attività di collaborazione (verosimilmente, soltanto alcune di esse) siano particolarmente apprezzate da quella parte di forza lavoro che si trova in età pensionabile. Infatti il 30% di tutti i collaboratori intervistati e l'87% di coloro che hanno più di 54 anni dichiarano di essere pensionati. Il profilo medio del lavoratore parasubordinato trentino non sempre coincide con il modello del collaboratore espresso dal resto del territorio²³.

A livello italiano, il lavoro svolto in forma di collaborazione attiene prevalentemente alla sfera femminile (63% in generale, con una punta del 69% nel Nord Italia), mentre in provincia di Trento le collaboratrici attualmente in attività e che hanno un pregresso almeno triennale nelle collaborazioni, rappresentano una quota minoritaria, nel complesso, con un peso proporzionalmente decrescente in relazione all'aumentare dell'età²⁴.

²³ Per il confronto siamo debitori dei risultati di un'analoga ricerca condotta da IRES per conto di NidiL-CGIL nel corso del 2006: "Il lavoro para-subordinato a rischio di precarietà", relativamente alla quale, peraltro, è da mettere in conto anche l'influenza di una diversa metodologia d'analisi.

²⁴ Il pregresso almeno triennale nelle collaborazioni è un aspetto che necessita richiamare in quanto, come vedremo meglio nel prosieguo, la transitorietà nell'approccio alla collaborazione coinvolge soprattutto le

Il secondo aspetto, che riguarda la componente anagrafica, appare più complesso da confrontare, anche in relazione alle diverse fasce d'età che vengono prese in considerazione nell'ambito delle due indagini. Tuttavia si può affermare che sia il contesto nazionale che quello trentino vedono un'importante partecipazione delle classi più giovani, invero nettamente maggiore nel primo caso che nel secondo: a livello italiano un quarto dei collaboratori risulta avere un'età inferiore a 28 anni e tre quarti degli intervistati non superano i 35 anni; per quanto riguarda l'ambito locale si può verificare inoltre un diverso approccio per genere, almeno nell'età adulta, con un decremento di presenze maschili nelle classi centrali a cui si contrappone però un forte recupero negli anni della maturità (infatti un terzo dei collaboratori maschi ha più di 54 anni). Al contrario di quanto accade per le donne, che esprimono una forte tenuta fino all'età della pensione, seguita da un drastico decremento di presenze negli anni successivi.

A prescindere da considerazioni di genere, comunque, il fenomeno delle collaborazioni appare, nel caso trentino, decisamente più rilevante durante gli anni dell'età adulta rispetto al peso che esso riveste in ambito nazionale, il che porta a ritenere come – più spesso di quanto si è soliti pensare – il lavoro parasubordinato rientri nella sfera della volontarietà più che in quella dello stato di necessità legato alla mancanza di alternative, anche se non si può escludere questa seconda ipotesi per una parte della forza lavoro più giovane, che magari si affaccia per la prima volta sul mercato del lavoro.

Non va dimenticato, a questo proposito, che questa prima panoramica considera i soli soggetti che si stanno dedicando ancora alle collaborazioni al momento dell'intervista, ai quali però si affianca un numero ancora più consistente di persone che, pur dichiarando di aver svolto attività di collaborazione in passato, hanno abbandonato questo settore. Quasi la metà (48%) degli appartenenti a questo secondo aggregato risultava avere un'età inferiore ai 30 anni, il che rafforza l'idea che, almeno nella prima fase della carriera lavorativa di una persona, l'attività di collaborazione possa essere stata accettata come una soluzione di ripiego, in attesa di uno sbocco più solido. Sulla base delle risposte ottenute si deve sottolineare però che buona parte dei giovani collaboratori ancora in attività al momento dell'intervista (quattro su dieci con età inferiore a 30 anni) si trovano pur sempre in questa condizione. Infatti il 28% di loro ha dichiarato di aver scelto di effettuare collaborazioni per mancanza di alternative occupazionali ed il 13% per la concreta prospettiva di una successiva trasformazione del rapporto in lavoro dipendente. Una situazione, che in qualche modo possiamo comparare al contesto nazionale, dove tra i giovani collaboratori (meno di 28 anni) addirittura il 92% dichiara di aver scelto questo tipo di rapporto lavorativo per mancanza di alternative o in attesa di uno sbocco più soddisfacente.

In relazione al titolo di studio posseduto dagli intervistati, si può affermare che la maggior parte dei collaboratori in provincia di Trento vanta un curriculum scolastico di tutto rispetto, mediamente superiore a quello associato alla generalità degli occupati.

La Tab. 8 evidenzia come solo il 9% dei collaboratori dichiara di possedere il titolo di studio minimo, cioè quello legato all'obbligo scolastico, contro una percentuale del 33% rilevata dall'ISTAT sulla media degli occupati trentini nel 2006. Nel contempo, dai dati raccolti, registriamo una percentuale di collaboratori diplomati pari al 40% ed una quota identica di laureati.

femmine e i giovani, cosicchè la modalità con cui nella nostra indagine si individua il profilo del collaboratore attuale non risulta indifferente.

Sul complesso degli occupati, invece, i diplomati vantano un'incidenza del 32% ed i laureati si fermano al 15%.

Tab. 8 COLLABORATORI PER SESSO E TITOLO DI STUDIO
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Obbligo scolastico	7	8,4	7	10,0	14	9,2
Qualifica formazione professionale	11	13,3	4	5,7	15	9,8
Licenza media superiore	35	42,2	27	38,6	62	40,5
Laurea o diplomi universitari	30	36,1	32	45,7	62	40,5
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

fonte: OML

Appare evidente quindi che chi si dedica ad attività di collaborazione può mediamente contare su un supporto formativo più che idoneo a garantire, almeno sulla carta, uno sbocco occupazionale di livello elevato. Ciò sembra valere in particolar modo per la componente femminile, per la quale la quota di laureate supera di molto (quasi dieci punti percentuali) quella degli uomini. Come è noto, però, nel mercato del lavoro i fattori che determinano il risultato occupazionale sono molto più articolati e non sempre traggono origine dalla semplice logica di incontro tra la domanda e l'offerta. Anche nell'ambito del lavoro parasubordinato che stiamo indagando non c'è motivo di ritenere quindi che un titolo di studio mediamente alto sia sufficiente da solo a garantire mansioni particolarmente ricercate, come pure più significativi livelli di coerenza, di autonomia e di soddisfazione generale. Di questi aspetti però ci occuperemo in seguito, affrontando i fattori più spiccatamente occupazionali.

Ora invece verifichiamo un ultimo elemento che attiene alla sfera "anagrafica" del collaboratore, cioè la composizione del nucleo familiare.

Tab. 9 COLLABORATORI PER SESSO E COLLOCAZIONE NEL NUCLEO FAMILIARE
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Unico componente	18	21,7	10	14,3	28	18,3
Coniuge/convivente	51	61,4	48	68,6	99	64,7
Genitori/suoceri	11	13,3	6	8,6	17	11,1
In altre condizioni	3	3,6	6	8,6	9	5,9
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

fonte: OML

I legami relazionali che legano un soggetto ad altri nella quotidianità, nell'ambito di quello che si può definire genericamente "nucleo familiare" dipendono da vari fattori, tra i quali assumono rilevanza l'età e, in certa misura, anche il grado di autonomia reddituale. Così, anche se negli ultimi anni sta crescendo il fenomeno delle famiglie unipersonali, è normale attendersi che un soggetto in

età adulta dichiarare di vivere con un compagno o coniuge, mentre un giovane, anche se lavoratore, possa verosimilmente trovarsi ancora inserito nel nucleo familiare di origine.

Tra i soggetti che abbiamo intervistato riscontriamo tutte queste fattispecie, con una predominanza di persone sposate o comunque conviventi (quasi due su tre, 64,7%), in relazione al fatto che la maggior parte di essi rientra in una fascia d'età che favorisce la creazione di un nucleo familiare autonomo.

Non manca tuttavia una quota di soggetti (11,1%) che vive ancora con i genitori. Non si tratta di una percentuale elevata e, senza sorprese, tutti coloro che si trovano in questa condizione dichiarano un'età inferiore ai 30 anni, tranne due intervistati che rientrano nella fascia dei 30-34enni.

Leggermente più consistente appare la quota dei single (18,3%), un fenomeno che presenta un deciso carattere di trasversalità, interessando tutte le sette classi d'età da noi considerate. La frequenza più consistente di soggetti che dichiarano di vivere da soli si riscontra comunque tra i 25 ed i 44 anni, dove si concentra il 68% delle risposte.

Anche sotto l'aspetto dei modelli familiari, la nostra indagine mostra uno scostamento di comportamento non indifferente rispetto a quanto rilevato sul piano nazionale. Secondo l'indagine IRES del 2006, i collaboratori che vivono ancora in famiglia - tra soggetti giovani e adulti - rappresentano ben il 37% del totale degli intervistati, mentre i single coprono una quota del 32%. Soltanto il 31% (la metà del peso assunto in Trentino) ha formato un nucleo familiare autonomo²⁵.

6.2 La condizione professionale

Le informazioni di carattere anagrafico ci aiutano a definire il contesto del campione che stiamo esaminando, ma è evidente che la nostra indagine verte essenzialmente sulla situazione lavorativa che caratterizza i collaboratori e sull'individuazione degli elementi che distinguono la loro condizione da quella degli altri due aggregati che compongono il complesso degli occupati: i lavoratori subordinati e quelli autonomi in senso stretto.

Ricollegandoci alle considerazioni sulla distribuzione anagrafica del campione, richiamiamo l'attenzione sul fatto che in provincia di Trento il fenomeno delle collaborazioni che siamo andati ad indagare è indubbiamente caratterizzato da una importante presenza giovanile, ma si distingue anche per una significativa presenza di soggetti nella classe centrale d'età.

Ancor prima di analizzare i fattori qualificanti la prestazione lavorativa, sembra quindi opportuno, verificare il percorso che porta questi due aggregati ad affrontare un terreno lavorativo "inconsueto" come quello del lavoro parasubordinato.

Abbiamo quindi chiesto agli intervistati di indicare in quale condizione professionale si trovassero subito prima di cominciare a svolgere l'attuale attività di collaborazione, riscontrando essenzialmente due situazioni ricorrenti. La maggioranza dei lavoratori (54,3%) ha affermato di provenire da un precedente lavoro (alle dipendenze o autonomo), mentre un altro cospicuo agglomerato (26,8%) ha dichiarato di essere transitato alle collaborazioni direttamente dalla condizione di studente. In quest'ultimo caso si tratta chiaramente della fascia più giovane del campione: quasi nove su dieci di loro hanno un'età inferiore a 30 anni e circa il 10% si trova nella classe anagrafica tra i 30 ed i 34 anni.

²⁵ IRES NidiL CGIL (2006), *Il lavoro parasubordinato a rischio di povertà*, op.cit.

Tab. 10 COLLABORATORI PER SESSO E CONDIZIONE PROFESSIONALE PRECEDENTE ALL'ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Lavoratore dipendente	39	47,0	30	42,9	69	45,1
Lavoratore autonomo	10	12,0	4	5,7	14	9,2
Studente	22	26,5	19	27,1	41	26,8
Pensionato	7	8,4	5	7,1	12	7,8
Disoccupato/inoccupato	5	6,0	3	4,3	8	5,2
Altro	0	0,0	9	12,9	9	5,9
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

fonte: OML

Più interessante è il dato sul passaggio da una precedente esperienza lavorativa. Il 41,0% di coloro che sono transitati da una precedente occupazione si colloca nella fascia dei 35-45enni, quota che raggiunge più della metà (56,6%), se consideriamo anche la fascia degli ultra 30enni. Appare verosimile che nella maggioranza dei casi – e si tratta di una conferma dei dati precedenti – non ci si trovi di fronte a situazioni caratterizzate da mancanza di alternative professionali, ma molto più probabilmente ad una precisa scelta individuale che identifica in questo percorso una valida alternativa all'occupazione precedente. Del resto, alla domanda “Perché ha scelto di effettuare collaborazioni (indicare al massimo tre risposte)”, i 30-54enni nel 63,3% dei casi hanno segnalato risposte legate a motivi di scelta personale²⁶ e solo nel 13,7% dei casi hanno dichiarato di non aver trovato valide alternative oppure di aver deciso sulla base di una possibile successiva trasformazione del rapporto in lavoro dipendente.

Non trascurabile, infine, la quota del 7,8% di coloro che hanno iniziato un percorso di collaborazione trovandosi già in età pensionabile. In questo caso la necessità (o l'opportunità) di integrare un altro reddito appare un elemento determinante nella scelta di approdare alla collaborazione: in un terzo delle risposte fornite dagli ultra 60enni intervistati questo motivo viene, infatti, dichiarato.

Passando agli aspetti più strettamente collegati alla finalità dell'indagine, è opportuno concentrare l'attenzione sui fattori che caratterizzano la prestazione lavorativa dei collaboratori, a partire dalle mansioni dichiarate dagli intervistati.

Come già accennato, il panorama del lavoro parasubordinato è composto da prestazioni assai diversificate, che spaziano dagli ambiti più operativi a quelli di alto concetto, per cui le specifiche mansioni si distribuiscono all'interno della quasi totalità delle categorie professionali che qualificano l'occupazione in generale. Detto questo, dalle risposte dei collaboratori ancora in attività si rileva una maggiore concentrazione di frequenze nella classe delle professioni intermedie, cioè dei tecnici, in cui si riconosce praticamente la metà dei soggetti intervistati (49,7%). Il rimanente 50% si distribuisce tra le due categorie superiori, altamente specializzate, e le

²⁶ Abbiamo considerato dipendenti da scelta personale le seguenti risposte: “Per poter svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione”, “Per mantenere una certa autonomia professionale”, “Per ragioni di flessibilità di orario”.

altre cinque, più esecutive, con una prevalenza delle qualifiche alte (28,8%) rispetto a quelle operative (21,5%). In particolare si registra un'incidenza rilevante in corrispondenza delle professioni intellettuali, quelle che richiedono un'elevata specializzazione, che costituiscono l'occupazione di più di un quarto di tutti i collaboratori. Anche le professioni legate all'amministrazione e alla gestione raccolgono una discreta quota del complesso dei soggetti contattati (12,4%), mentre le rimanenti figure mostrano una partecipazione assai più modesta e distribuita.

Nel complesso, quindi, si può affermare che il livello occupazionale dei collaboratori, in termini di posizionamento, si colloca nella fascia medio alta nel contesto di una ideale graduatoria delle professioni. E' certamente un elemento che qualifica positivamente la condizione media del collaboratore tipo, anche se si tratta solamente di una classificazione generica, che non tiene conto delle specifiche condizioni qualitative nelle quali si esplicita la prestazione, che sono influenzate da elementi di varia natura, quali la coerenza, gli elementi relazionali, la retribuzione.

Dovendo mantenerci, per il momento, su un livello di analisi più generale, non possiamo comunque non rilevare che il confronto con il posizionamento degli occupati trentini complessivi nel corso del 2006 evidenzia una situazione più favorevole per i soggetti che svolgono collaborazioni. Se operiamo una tripartizione tra professioni ad alta specializzazione (i primi due gruppi di Tab. 11), intermedie (il terzo gruppo) ed esecutive (tutti i rimanenti), possiamo evidenziare che nella fascia più elevata si posiziona il 28,8% dei collaboratori contro il 13,4% degli occupati in generale, mentre le professioni intermedie raccolgono il 49,7% dei collaboratori a fronte del 22,1% degli occupati complessivi. Nella fascia delle figure professionali più operative, invece, rientra solo il 21,5% dei collaboratori contro il 64,5% di tutti gli altri lavoratori in attività²⁷.

Tab. 11 COLLABORATORI PER SESSO E MANSIONE SVOLTA NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Legislatori, dirigenti e imprenditori	3	3,6	0	0,0	3	2,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	22	26,5	19	27,1	41	26,8
Professioni intermedie (tecnici)	45	54,2	31	44,3	76	49,7
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	2	2,4	17	24,3	19	12,4
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	7	8,4	3	4,3	10	6,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2	2,4	0	0,0	2	1,3
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personale non qualificato	2	2,4	0	0,0	2	1,3
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

fonte: OML

Questo tipo di collocazione appare compatibile con una condizione professionale caratterizzata - per la maggior parte dei collaboratori - da elevati livelli di autodecisione, come risulta confermato anche dalle risposte relative alla domanda sul grado di autonomia della prestazione. Quasi due collaboratori su tre (63,4%) dichiarano di disporre di molta autonomia nello svolgimento della

²⁷ Il riferimento è ai dati ISTAT della RCFL relativi al 2006.

prestazione che forma oggetto della collaborazione, mentre un altro 30% esprime la convinzione di avere abbastanza autonomia. Quindi soltanto meno del 7% del campione giudica di operare con un grado di autonomia basso o nullo.

Praticando una disaggregazione più dettagliata, registriamo una prevalenza di mansioni di carattere tecnico-amministrativo, che rappresentano circa un quarto di tutto l'aggregato rappresentato dai collaboratori in attività. Piuttosto consistente appare anche il gruppo dei formatori (17,0%), inteso come l'insieme di coloro che svolgono attività di insegnamento in generale o che operano nell'ambito della ricerca. Ad ogni modo, come è chiaramente evidenziato nella Tab. 12, le professioni di carattere tecnico, nelle varie coniugazioni, sono decisamente le più rappresentate, occupando quattro delle prime cinque posizioni della graduatoria.

Tab. 12 MANSIONE SVOLTA NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DAI COLLABORATORI (graduatoria per gruppi professionali ISTAT A 2 CIFRE)
- valori assoluti e percentuali -

	v.a.	%
Professioni tecniche amministrative, finanziarie	37	24,2
Specialisti della formazione, ricerca	26	17,0
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	23	15,0
Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria	15	9,8
Impiegati d'ufficio	13	8,5
Totale primi 5 gruppi professionali	114	74,5
Figure degli altri gruppi professionali	39	25,5
Totale	153	100,0

fonte: OML

La distribuzione generale delle mansioni appare inoltre assai concentrata, se si considera che nei primi cinque gruppi professionali si riconoscono praticamente tre quarti (74,5%) di tutti i collaboratori intervistati.

Un ulteriore aspetto che qualifica il posizionamento del collaboratore - particolarmente nel contesto provinciale che ha un mercato del lavoro caratterizzato più che altrove da una consistente presenza della Pubblica Amministrazione - riguarda la natura del committente.

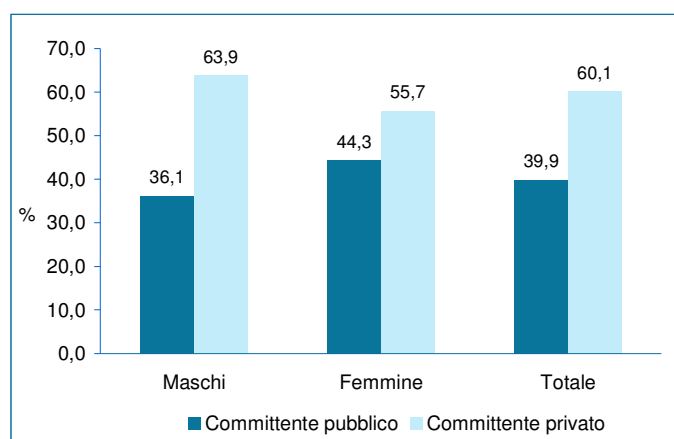
Abbiamo chiesto agli intervistati di specificare questo aspetto, ottenendo un'interessante risultato: è emerso che quattro collaboratori attivi su dieci (39,9%) risultano prestare la propria attività per un committente pubblico. Si tratta di una quota rilevante, se si considera che sul totale degli occupati (media 2006), il peso dei lavoratori pubblici si attesta attorno al 20%.

Non sorprende registrare in questo contesto una quota maggioritaria di donne (44,3%) rispetto al peso assunto dai collaboratori di sesso maschile (36,1%), che operano invece prevalentemente nel settore privato.

In particolare si registra una significativa concentrazione di collaboratori nel comparto della Pubblica Amministrazione, Sanità e Istruzione, con il 36,6% dell'intero campione, che raggiunge la percentuale del 45,7% per la componente femminile. Altri due settori si distinguono per una presenza piuttosto importante di collaborazioni: i "Servizi alle imprese" e le "Altre attività dei servizi", ambedue con una copertura del 18,9% di tutte le collaborazioni in esame. In questi due casi la distribuzione per genere appare invece molto equilibrata, con una modesta prevalenza maschile.

Dal momento che il terziario risulta il bacino privilegiato per il lavoro parasubordinato, con l'85,0% di tutte le collaborazioni attive, non meraviglia constatare una presenza sporadica e assai distribuita nell'ambito dei comparti industriali, che raccolgono appena il 12,4% dei "collaboratori attuali". Il settore primario riveste un ruolo marginale (2,6% di tutti i collaboratori attuali), inferiore anche al peso espresso in termini di occupazione complessiva (4,9%).

Graf. 2 NATURA GIURIDICA DEI COMMITTENTI DEI COLLABORATORI



fonte: OML

In sintesi, rispetto all'occupazione trentina nel suo complesso rileviamo una sovraesposizione nel terziario (che a livello di occupati totali riveste un peso del 66,8%) – con una presenza importante nel pubblico impiego – bilanciata da una ridotta presenza nel secondario (12,4% contro il 28,3% dell'occupazione complessiva) e in agricoltura.

Tra i fattori che contribuiscono a determinare un ordinamento qualitativo delle mansioni rientranti nella prestazione lavorativa del collaboratore, si possono distinguere varie tipologie di competenze che possono aiutare a completare il quadro sul posizionamento professionale degli intervistati. In ordine ai vari gruppi professionali nei quali può essere distribuita (anche) l'occupazione parasubordinata, distinguiamo le capacità tipiche che sottostanno al corretto adempimento della prestazione lavorativa in quattro distinte classi: capacità operative, organizzative, creative e tecniche. Seguendo lo schema risultante (Tab. 13), possiamo apprezzare una molteplicità di coniugazioni che legano le due variabili, ma che evidenziano un legame tendenzialmente proporzionale tra il decrescere del livello specialistico della prestazione e la maggior richiesta di comportamenti meramente operativi e viceversa²⁸.

Così si verifica come a livello dirigenziale acquistino un peso determinante (50%) le competenze organizzative, necessarie per gestire il lavoro di gruppo, mentre quelle operative e tecniche assumono una rilevanza secondaria. In corrispondenza delle professionalità meno specializzate (artigiani e personale non qualificato), invece, dalla metà ai due terzi degli intervistati ravvisa nelle capacità tecniche le competenze necessarie per poter svolgere la propria attività lavorativa. Nel

²⁸ Per motivi di chiarezza nei confronti dell'intervistato, abbiamo richiesto che il giudizio si limitasse alla collaborazione principale, nel caso in cui il collaboratore vantasse più di un rapporto di collaborazione al momento dell'intervista.

mezzo si registra una distribuzione più aperta tra le quattro tipologie di competenze, pur con una discreta prevalenza di capacità organizzative rispetto alle altre.

La creatività risulta il fattore meno riconosciuto da parte degli intervistati (9,9%). E non meraviglia, in considerazione del fatto che la maggior parte delle persone contattate dichiara di svolgere mansioni di tipo tecnico, ma si può supporre che sul tenore delle risposte influisca anche una particolare difficoltà a definire i contenuti di una specifica competenza creativa.

Tab. 13 CAPACITÀ RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DEI COLLABORATORI (gruppi professionali ISTAT 1 cifra)
- valori percentuali -

	Operative	Organizzative	Creative	Tecniche
Legislatori, dirigenti e imprenditori	33,3	50,0	0,0	16,7
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	25,0	38,2	10,5	26,3
Professioni intermedie (tecnici)	24,6	29,9	11,9	33,6
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	37,5	43,8	3,1	15,6
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	47,4	26,3	10,5	15,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	0,0	33,3	0,0	66,7
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-
Personale non qualificato	25,0	25,0	0,0	50,0
Totale	27,7	33,9	9,9	28,5

fonte: OML

Un'ulteriore disaggregazione a livello di genere (si veda la relativa tabella in appendice) indica come le capacità tecniche facciano maggiormente parte dell'ambito lavorativo maschile (33,1% contro il 22,8% delle donne), mentre alle seconde siano richieste più che agli uomini competenze di carattere operativo (31,7% contro 24,5%).

Nelle pagine precedenti abbiamo anticipato alcuni dati di carattere generale attinenti al grado di autonomia nello svolgimento del lavoro dichiarato dai collaboratori. Ora cercheremo di verificare più nel dettaglio se esista una relazione tra il tipo di professione svolta ed il livello di indipendenza che qualifica la specifica prestazione. La Tab. 14, che riporta una griglia con le combinazioni delle due variabili, evidenzia come la generalità degli intervistati consideri il proprio rapporto con il committente caratterizzato da ampi spazi di discrezionalità in relazione allo svolgimento dei compiti che sono loro attribuiti. In altre parole, la grande maggioranza dei collaboratori in attività esprime un giudizio positivo sul grado di libertà che viene concesso da parte del committente. Quasi la totalità degli intervistati (93,4%) sostiene di godere di molta o abbastanza autonomia nell'ambito del rapporto di collaborazione; poco meno di due su tre (63,4%) dichiarano di disporre del grado più elevato di indipendenza. Al contrario, solamente il 2,0% percepisce una effettiva e completa subordinazione nei confronti del committente e dichiara perciò una totale mancanza di autonomia.

Ciò che sorprende, oltre alla diffusa percezione di poter disporre di una sostanziale libertà decisionale e operativa sulle modalità con le quali deve essere garantito il risultato, è il fatto che

sembra non sussistere una significativa correlazione tra la professione svolta ed il grado di autonomia nel quale la stessa viene esercitata.

Tab. 14 GRADO DI AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DEI COLLABORATORI (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori assoluti e percentuali -

	Molta		Abbastanza		Poca		Nessuna		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Legislatori, dirigenti e imprenditori	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	21	51,2	18	43,9	1	2,4	1	2,4	41	100,0
Professioni intermedie (tecnici)	56	73,7	16	21,1	4	5,3	0	0,0	76	100,0
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	8	42,1	9	47,4	1	5,3	1	5,3	19	100,0
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	6	60,0	2	20,0	1	10,0	1	10,0	10	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	1	50,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0
Totale	97	63,4	46	30,1	7	4,6	3	2,0	153	100,0

fonte: OML

E' immediato verificare, ad esempio, come il giudizio più positivo (molta autonomia) trovi la sua massima frequenza in corrispondenza del gruppo professionale più elevato, quello dei dirigenti, ma anche in quello degli operai specializzati (che sono comunque gruppi scarsamente rappresentati) e come assuma un peso più importante tra i tecnici che nell'ambito delle professioni intellettuali. Parallelamente si può notare come in nessuno dei gruppi professionali la percentuale di coloro che considerano di godere di poca o nessuna autonomia superi la soglia del 10%, risultando invece frequentemente pari a zero.

Si tratta di un quadro che contribuisce ulteriormente a differenziare qualitativamente la figura del collaboratore che opera sul nostro territorio dal profilo che per l'ambito nazionale emerge dall'indagine IRES, dove meno del 20% dei collaboratori dichiara di svolgere il proprio lavoro in completa autonomia, mentre il 15% ammette di non godere di alcun margine di indipendenza²⁹.

Se però prendiamo in considerazione ulteriori importanti indicazioni che emergono dalle risposte degli intervistati, allora possiamo verificare che questo elevato grado di autonomia che emerge a tutti i livelli deve essere riferito più al grado decisionale che compete al collaboratore che alle modalità operative nell'ambito delle quali si svolge la prestazione. Infatti diversi elementi portano a ritenere che spesso la collaborazione si svolga secondo modalità organizzative riconducibili ad una logica che risponde a precise esigenze aziendali e che quindi richiedono una compressione del livello di autonomia rispetto a quello che potrebbe avere, ad esempio, un lavoratore autonomo in senso stretto.

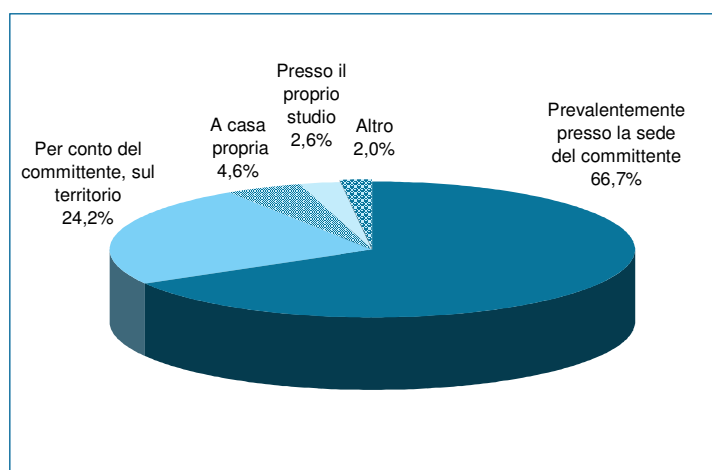
I fattori che portano a questa conclusione attengono essenzialmente alla presenza di vincoli nello svolgimento della prestazione: quattro collaboratori su dieci ammettono di dover garantire una presenza regolare in determinate fasce orarie o in determinate giornate; al 50% degli intervistati il

²⁹ IRES NidiL CGIL (2006), Il lavoro parasubordinato a rischio di povertà, op.cit.

corrispettivo viene erogato sulla base della quantità di tempo lavorato e solo per un terzo di essi in relazione ai risultati raggiunti; infine tale corrispettivo, in più della metà dei casi, viene erogato mensilmente, cioè secondo la modalità tipica del lavoro subordinato.

Ma l'elemento che colpisce maggiormente, per la sua entità, riguarda il luogo in cui il collaboratore esercita la sua prestazione (Graf. 3): due terzi di tutti gli intervistati (66,7%) dichiarano di svolgere il proprio lavoro prevalentemente presso la sede del committente, una percentuale che raggiunge addirittura il 74,3% per le donne. A questo gruppo si aggiunge un altro 24,2% di collaboratori che lavorano, per conto del committente, sul territorio. Quindi in realtà le modalità operative più vicine al lavoro autonomo (collaborare operando dal proprio studio o da casa, ad esempio) rappresentano decisamente un'eccezione (9% dei casi).

Graf. 3 LUOGO DOVE SI SVOLGE LA PRESTAZIONE



fonte: OML

Contribuisce invece a rafforzare un'idea di concreta autonomia decisionale il fatto che sei collaboratori su dieci dichiarino di svolgere attività di aggiornamento professionale nell'ambito della propria attività, nonostante questa non sia prevista dal contratto.

D'altro canto anche la percezione soggettiva dei collaboratori riguardo all'autonomia complessiva di cui godono nello svolgimento del lavoro è generalmente molto alta: addirittura l'83% degli intervistati esprime un giudizio positivo in merito all'aspetto dell'autonomia.

L'elemento che distingue maggiormente i collaboratori dalla generalità degli altri lavoratori (subordinati e autonomi) è probabilmente legato alla stabilità della condizione lavorativa. Sotto questo profilo, una variabile importante, quindi da tenere presente nella valutazione complessiva, attiene alla durata del contratto, che per sua natura deve essere a tempo determinato, almeno per i collaboratori coordinati e continuativi e per quelli a progetto.

Le risposte dei soggetti intervistati confermano quell'idea di relativa precarietà che viene generalmente associata al lavoro parasubordinato, infatti per tre quarti di essi (74,5%) la collaborazione in essere ha una durata inferiore all'anno. Se escludiamo circa il 10% degli intervistati che non sa quantificarne la durata, solo il 16,3% di tutto il campione afferma di poter contare su una collaborazione di durata superiore all'anno.

Come mostra la Tab. 15, la durata media della collaborazione attuale (quella svolta al momento dell'intervista) si aggira sui 14 mesi³⁰. Attorno a questo valore non si evidenziano importanti variazioni riconducibili all'attività svolta, se si eccettua il caso delle professionalità dirigenziali che registrano mediamente una durata leggermente superiore, pari a 20 mesi (si tratta tuttavia di tre soli casi).

D'altro canto, tre quarti degli intervistati (76,5%) dichiarano di aver già collaborato più volte in passato con lo stesso committente, il che porta a ritenere verosimilmente che una forma di continuità lavorativa esista, ma si esprima attraverso un rinnovo continuativo dello stesso tipo di contratto.

Tab. 15 DURATA MEDIA DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DEI COLLABORATORI (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori assoluti -

	Durata media della collaborazione (in mesi)
Legislatori, dirigenti e imprenditori	20,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	11,3
Professioni intermedie (tecnici)	14,6
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	15,2
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	13,2
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	6,5
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-
Personale non qualificato	16,0
Totale	13,8

fonte: OML

In merito alla durata media del rapporto di lavoro, anche per il contesto nazionale l'indagine IRES mostra come per i collaboratori raramente (14,4% dei casi) un singolo contratto si protragga oltre l'anno ed anche, che pure in quel contesto, l'80% degli intervistati afferma di aver già lavorato in passato con lo stesso committente³¹.

Si deve tener presente, inoltre, che più della metà dei collaboratori (Graf. 4), dall'inizio della propria attività, ha avuto rapporti con un unico committente. Una situazione che determina per il collaboratore una condizione di dipendenza nei confronti del datore di lavoro, rafforzata dalla mancanza di tutta una serie di diritti che sono tipici invece del lavoro subordinato.

Il rischio di non vedersi rinnovato il contratto, però, è inversamente proporzionale alla sostituibilità della prestazione e, quindi, implicitamente risulta più rilevante in corrispondenza di mansioni di carattere prettamente operativo, che nel caso del nostro campione non rappresentano la maggioranza delle situazioni rilevate. Non si ritiene invece che la presenza di un committente pubblico anziché privato costituisca di per sé una maggiore garanzia di rinnovo del contratto.

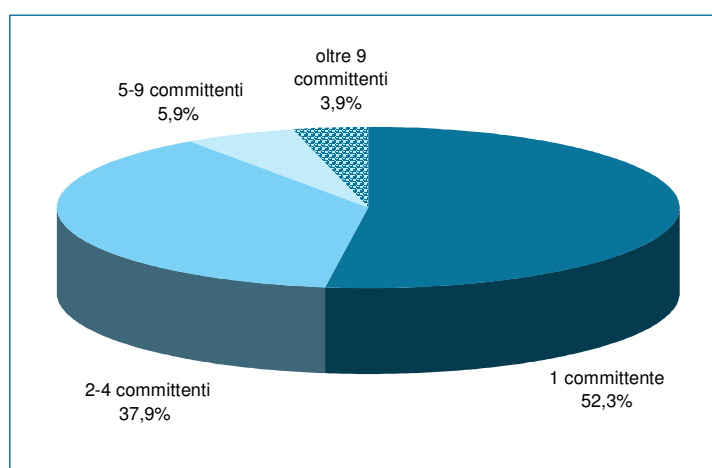
A conferma del fatto che la presenza di un termine di scadenza del contratto non è percepita dalla maggior parte dei collaboratori come un fattore limitante, si registra che più della metà degli intervistati (56,2%) giudica positivamente il fattore della continuità lavorativa nel tempo che

³⁰ La durata media corrisponde alle indicazioni dei collaboratori che hanno risposto al quesito, al netto di 14 non risposte.

³¹ IRES NidiL CGIL (2006), Il lavoro parasubordinato a rischio di povertà, op.cit.

caratterizza il proprio lavoro. Un altro 19% dà un giudizio neutro, cioè né positivo né negativo. Soltanto il 18% del campione ritiene negativo l'aspetto della continuità lavorativa.

Graf. 4 NUMERO DI COMMITTENTI PER I QUALI I COLLABORATORI HANNO LAVORATO DALL'INIZIO DELLA LORO ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE



fonte: OML

Il rapporto con il committente è ritenuto positivo addirittura dal 77,8% degli intervistati, negativo solo dal 4,6%.

Un ulteriore aspetto che definisce e caratterizza l'attività del collaboratore è legato al tempo che egli dedica alla prestazione lavorativa. Abbiamo analizzato questo elemento a tre distinti livelli: innanzitutto in riferimento alla collaborazione attuale, in modo da coinvolgere tutti i 153 collaboratori attivi di cui ci stiamo occupando in questo capitolo; poi allargando l'ambito anche alle ulteriori collaborazioni che qualche intervistato poteva aver posto in essere al momento dell'intervista; infine comprendendo anche ulteriori attività lavorative che qualche collaboratore ha dichiarato di effettuare in aggiunta alla/e attività di collaborazione. Ciò che è emerso è che in tutti i casi il numero di ore dedicato al lavoro dalla maggioranza dei collaboratori risulta inferiore al dato che caratterizza il contesto nazionale.

Nello specifico abbiamo rilevato che alla collaborazione principale la maggioranza dei collaboratori (55%) dedica non più di 20 ore settimanali. Se consideriamo che un normale rapporto lavorativo a tempo pieno di norma richiede un orario che va dalle 36 alle 40 ore settimanali, possiamo verificare (Tab. 16) come solo un quarto dei collaboratori si riconosca in questa condizione³². Infine registriamo che il peso di coloro che dedicano più di 40 ore settimanali alla collaborazione principale non supera l'8%.

Una disaggregazione per genere non mostra grandi differenze, essendo i due sessi molto allineati in tutte le classi orarie. Anche distinguendo tra collaboratori che operano nel pubblico e nel privato non si apprezzano sostanziali differenze: fino a 20 ore i pesi dei due gruppi appaiono identici (55%); i collaboratori del settore pubblico mostrano un'incidenza leggermente maggiore nella

³² Le ore di lavoro settimanali corrispondono alle indicazioni dei collaboratori che hanno risposto al quesito, al netto di 2 non risposte.

fascia 21-40 ore (42% contro 34%); nel settore privato invece prevale il peso di coloro che dichiarano di lavorare più di 40 ore (11% contro 4%), ma complessivamente si tratta di appena 12 soggetti.

Anche in relazione alle mansioni svolte, non si rileva quella disomogeneità che ci si potrebbe attendere tra i vari gruppi professionali, se si eccettuano le professioni intellettuali che si caratterizzano per un peso decisamente più importante nella fascia che va dalle 31 alle 40 ore. Anche per queste attività, tuttavia, la percentuale crolla oltre le 40 ore.

Tab. 16 ORE LAVORATE IN MEDIA ALLA SETTIMANA NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori assoluti e percentuali -

	Fino a 20		Da 21 a 30		Da 31 a 40		Da 41 a 50		Oltre 50		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Legislatori, dirigenti e imprenditori	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	18	43,9	4	9,8	18	43,9	1	2,4	0	0,0	41	100,0
Professioni intermedie (tecnici)	45	60,8	8	10,8	16	21,6	4	5,4	1	1,4	74	100,0
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	12	63,2	1	5,3	2	10,5	2	10,5	2	10,5	19	100,0
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	6	60,0	2	20,0	2	20,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0
Totale	83	55,0	16	10,6	40	26,5	8	5,3	4	2,6	151	100,0

fonte: OML

Per l'intero territorio nazionale emerge una situazione assai diversa, con il 50% dei collaboratori che lavora più di 38 ore la settimana. In particolare nel settore privato, dove questa percentuale raggiunge il 63%³³. Anche a livello di professioni si rileva una distribuzione più ampia di quanto accada sul territorio trentino: in particolare le attività meno qualificate si presentano con un peso meno significativo nella fascia oltre le 38 ore, ma tendono comunque a concentrarsi nella fascia centrale, quella che va da 30 a 38 ore. Interessante anche lo scarso peso che le collaborazioni assumono nella fascia più bassa, quella sotto le 30 ore: appena il 18%, contro il 66% registrato in provincia di Trento.

Torniamo ora alla situazione locale, allargando però l'analisi alle altre eventuali collaborazioni svolte contemporaneamente a quella principale. Solo un quarto del nostro aggregato (32 persone) dichiara di svolgere più collaborazioni e di queste la maggior parte si concentra ancora nella prima fascia, quella che comporta non più di 20 ore lavorative alla settimana, ma in questo caso il peso si abbassa a circa il 40%, a favore di una maggiore incidenza nelle rimanenti due classi: il 31% dedica alle collaborazioni dalle 21 alle 40 ore settimanali, mentre il 28% oltre 40 ore.

³³ IRES NidiL CGIL (2006), Il lavoro parasubordinato a rischio di povertà, op.cit.

Se, oltre le collaborazioni, prendiamo in esame anche eventuali ulteriori attività lavorative svolte parallelamente alla collaborazione principale - circostanza che coinvolge più di un quarto degli intervistati (43 soggetti) - allora verifichiamo che il peso nella prima fascia (fino a 20 ore) crolla al 5%, mentre più di due terzi dei collaboratori (67%) si concentrano nella classe centrale (21-40 ore). Un ulteriore quarto degli intervistati dichiara invece di dedicare più di 40 ore settimanali a tutte le attività lavorative.

Considerando il modesto numero di ore che gli intervistati dedicano mediamente alle attività di collaborazione, non deve meravigliare il dato sui livelli di reddito: un terzo di tutti i 153 soggetti contattati dichiara di aver percepito nel corso del 2006 un guadagno netto, derivante da tutte le collaborazioni, rientrante nella classe reddituale tra i 1.000 e i 5.000 euro; un ulteriore 16% di intervistati si posiziona nella fascia che va dai 5.000 ai 10.000 euro, mentre il 18% dichiara redditi da 10.000 a 20.000 euro. Le altre classi (da 1.000 a 5.000 e oltre 20.000 euro) raccolgono complessivamente il restante 21% di persone.

Va anche detto che complessivamente i collaboratori si ritengono soddisfatti del rapporto orario/reddito. Infatti la maggioranza di essi (53%) giudica positivo il proprio livello retributivo; circa il 30% dà un giudizio neutro e solo il 14% lo reputa insufficiente.

6.3 Una prima riflessione sui dati

L'impressione che deriva da questo primo esame complessivo è quella che, tra i collaboratori ancora in attività, esista una parte consistente di soggetti che ha scelto volontariamente questo tipo di attività, talvolta affiancandola ad un'altra esperienza lavorativa a carattere subordinato o autonomo. Questo è il gruppo dei soggetti più soddisfatti, coloro che nei giudizi personali esprimono un sostanziale appagamento per la propria condizione lavorativa complessiva. Il peso di queste persone sul totale può essere quantificato in poco più della metà, cioè quanti dichiarano che continueranno con le collaborazioni anche in futuro perché questa attività li soddisfa (Graf. 5). In questo gruppo prevale il sesso maschile, con sei intervistati su dieci che esprimono questa intenzione, e la classe centrale d'età, cioè quella dei soggetti adulti, tra i quali ricade il 53,7% di risposte positive.

Si può individuare poi un segmento di soggetti che non necessariamente ricopre la figura del collaboratore per scelta. Queste persone, che rappresentano un quarto del totale, alla domanda sul loro futuro lavorativo rispondono che continueranno a svolgere collaborazioni, ma esclusivamente in relazione alla (presunta) mancanza di alternative professionali. In questo caso prevale il peso delle donne (circa un terzo delle intervistate), le quali evidentemente - più degli uomini - vivono questa esperienza come una soluzione di ripiego, nutrendo il desiderio di uno sbocco lavorativo differente. In relazione all'età, sono i più giovani a dichiarare maggiore scetticismo rispetto alla propria condizione di collaboratori: ben il 58,5% di tutti coloro che esprimono l'intenzione di continuare questa esperienza solo per mancanza di alternative hanno meno di 30 anni. Non sono alla ricerca di alternative professionali, invece, gli ultra 55enni che, evidentemente, nella generalità dei casi sono soddisfatti di svolgere un'attività non troppo impegnativa che ha lo scopo di integrare un altro reddito. Nessuna di queste persone ha optato per questa risposta.

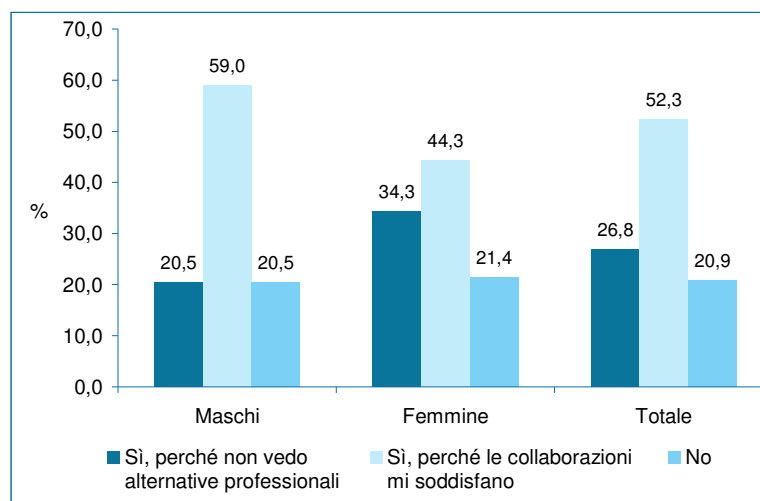
Un terzo aggregato - meno numeroso - appare decisamente più critico nei confronti della propria condizione lavorativa. Si tratta del rimanente 20% di intervistati che alla domanda "pensa di

continuare con le collaborazioni anche in futuro” risponde negativamente. Anche in questo caso la metà delle risposte proviene dai soggetti più giovani (meno di 30 anni).

E’ interessante notare che, nonostante l’80% dichiara che continuerà l’attività di collaborazione, per scelta o per necessità, il 31% degli attuali collaboratori sta cercando un lavoro di tipo diverso, quindi una percentuale superiore a quel 20% che esplicitamente nega l’ipotesi di protrarre l’attuale esperienza di collaborazione. Evidentemente anche tra coloro che ritengono di continuare per mancanza di alternative, qualcuno è attivamente orientato a percorrere un’altra strada.

Tra quanti stanno cercando uno sbocco occupazionale differente, l’80% punta ad ottenere un lavoro alle dipendenze, il 10% un lavoro autonomo e il rimanente 10% altre tipologie occupazionali. Chiaramente la maggioranza (60%) di coloro che ambiscono ad un lavoro subordinato, vedono nel loro futuro un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Graf. 5 DESIDERIO DI CONTINUARE QUESTO TIPO DI ESPERIENZA DA PARTE DEI COLLABORATORI



fonte: OML

7. I COLLABORATORI PREGRESSI

Come detto, per la maggioranza dei soggetti coinvolti nella nostra indagine, l’esercizio di un’attività in forma di collaborazione si è caratterizzato per un carattere di “temporaneità”.

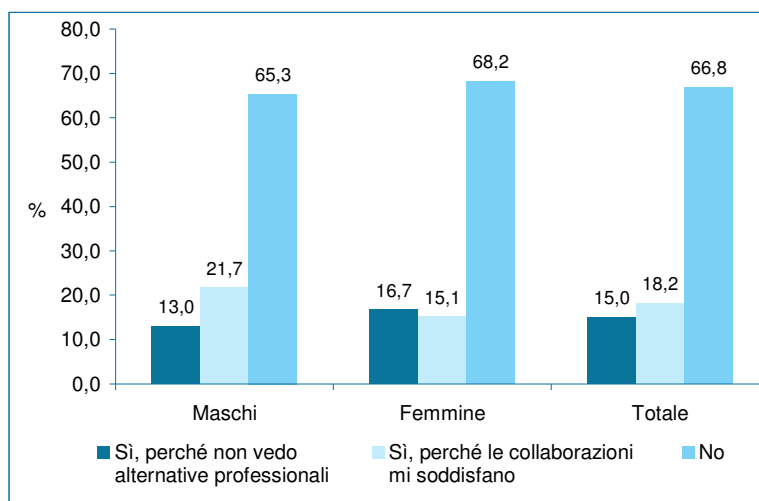
Dei 402 collaboratori in senso stretto iscritti alla Gestione separata dell’INPS nel corso del 2003 solo 153, il 38% circa, ha confermato di svolgere ancora un’attività di questo genere alla fine del 2006. E i soggetti che hanno sperimentato una o più esperienze di collaborazione nell’arco del triennio considerato, ma che all’atto dell’intervista (alla fine del 2006) dichiarano di non svolgere più nessuna collaborazione, si attestano a quota 249, per una corrispondente percentuale che è prevalente e pari al 62% degli iniziali collaboratori.

Per questo si ritiene opportuno dedicare un approfondimento di analisi al gruppo dei cosiddetti “collaboratori pregressi”.

Siamo consapevoli che nelle attività di collaborazione, la fasi di lavoro e non lavoro si alternano e che dichiararsi un collaboratore non attivo ad una certa data per alcuni può rappresentare una

condizione momentanea che non è necessariamente indicativa di un definitivo abbandono dell'esperienza di collaborazione³⁴. Le risposte al quesito “pensa di continuare a svolgere collaborazioni anche in futuro” ci aiutano però a capire il diverso orientamento del gruppo di collaboratori pregressi rispetto al gruppo dei collaboratori che abbiamo fin qui definito attuali come si vede guardando il Graf. 6: tra i pregressi la percentuale di collaboratori che dichiarano di non voler continuare questa esperienza professionale è pari al 66,8%, e risulta tre volte più elevata della quota dichiarata dai collaboratori attuali, attestata al 20,9%³⁵. I pregressi si dichiarano inoltre relativamente più interessati alla “ricerca di un lavoro diverso dalle collaborazioni” e in effetti rispondono positivamente a questo quesito quasi quattro collaboratori pregressi su dieci a fronte di una percentuale che, con riferimento ai collaboratori attuali, si attesta poco al di sopra del 30% (al 31,4%)³⁶.

Graf. 6 DESIDERIO DI CONTINUARE QUESTO TIPO DI ESPERIENZA DA PARTE DEI COLLABORATORI



fonte: OML

Per le modalità dell'analisi adottate - e di cui per un più preciso ragguaglio si rimanda a quanto descritto nel paragrafo a ciò dedicato nella prima parte - il questionario deputato ad indagare la condizione della collaborazione, è stato somministrato in forma completa ai collaboratori attuali, mentre al gruppo dei pregressi sono state riservate solo alcune batterie di domande relative alla sezione II alla sezione III e alla sezione IV del questionario. Questa batteria di quesiti è peraltro adeguata a tratteggiare il profilo di quanti risultano essersi allontanati dalle attività di collaborazione, sia per quanto riguarda gli aspetti socio-anagrafici che per quanto concerne le

³⁴ E altrettanto riteniamo che questa condizione possa specularmente presentarsi al contrario anche per una quota dei collaboratori attuali che proprio in quel momento si dichiarano tali e che intervistati in altra data avrebbero potuto restare esclusi dalla categoria.

³⁵ Le percentuali nel grafico sono esposte al netto di 2 non risposte.

³⁶ Entrambe queste percentuali risultano più elevate guardando alla frequenze delle risposte fornite della componente femminile: il 67,7% delle collaboratrici pregresse dichiarano di non voler continuare a esercitare le collaborazioni anche in futuro rispetto al solo 64,7% dai maschi, e la ricerca di un lavoro diverso le coinvolge nel 45,9% dei casi rispetto al 30,2% dei maschi.

caratteristiche principali delle collaborazioni che hanno svolto nel triennio ed il grado di soddisfazione maturato. E ciò anche in una logica di comparazione con il tenore delle risposte fornite alle stesse variabili dal gruppo dei collaboratori attuali. Analogamente a quanto proposto nei precedenti paragrafi anche per i collaboratori pregressi si utilizzeranno pertanto delle tabelle sintetiche di dati che a supporto dei ragionamenti confronteranno il gruppo dei 249 collaboratori pregressi e il gruppo dei 153 collaboratori attuali.

Nell'affrontare l'analisi dei collaboratori pregressi le domande che ci porremo saranno pertanto le seguenti: coloro che hanno interrotto questo tipo di esperienza lavorativa hanno delle caratteristiche diverse da quanti si confermano in queste professioni? E se la risposta è affermativa, dove si colgono queste differenze e quali possono essere le possibili spiegazioni di un tale atteggiamento di rinuncia? Una minore qualità della collaborazione in termini di contenuto professionale o dei giudizi di minore soddisfazione in relazione ad aspetti diversi, in termini retributivi, riguardo all'affidabilità di questa scelta professionale per il futuro, o un orientamento verso la collaborazione meno motivato fin dall'inizio?

7.1 Caratteristiche socio-anagrafiche dei collaboratori pregressi

L'approccio temporaneo a rendersi disponibili per svolgere delle collaborazioni riguarda più frequentemente i più giovani e le donne. Fattore che con particolare riferimento all'età trova conferma anche nella diversa caratterizzazione del gruppo dei pregressi guardando alle variabili del nucleo familiare e dello stato civile: tra i pregressi è più incidente la quota dei "celibi/nubili" e rispetto alla composizione del nucleo quella di chi "vive ancora con i genitori".

Tab. 17 COLLABORATORI PER SESSO E COLLOCAZIONE NEL NUCLEO FAMILIARE
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Unico componente	24	20,7	22	16,5	46	18,5
Coniuge/convivente	55	47,4	75	56,4	130	52,2
Genitori/suoceri	34	29,3	30	22,6	64	25,7
In altre condizioni	1	0,9	6	4,5	7	2,8
Non risposto	2	1,7	0	0,0	2	0,8
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

fonte: OML

Tab. 18 COLLABORATORI PER SESSO E CLASSE DI ETÀ
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sotto i 25 anni	19	16,4	31	23,3	50	20,1
Da 25 a 34 anni	52	44,8	60	45,1	112	45,0
Da 35 a 44 anni	17	14,7	26	19,5	43	17,3
Da 45 a 54 anni	11	9,5	12	9,0	23	9,2
55 e oltre	17	14,7	4	3,0	21	8,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

fonte: OML

Rispetto all'aggregato dei collaboratori in essere il profilo dei pregressi risulta maggiormente connotato al femminile: l'incidenza femminile, tra i collaboratori che all'atto dell'intervista dichiarano di non essere più tali, risulta prevalente e pari al 53,4%, mentre tra i collaboratori attuali è solo del 45,8%. In rapporto all'età il 65,1% dei pregressi, inoltre, ha meno di 35 anni e solo l'8,4% dell'aggregato supera la soglia dei 54 anni. Tra i cinquantacinquenni e oltre l'analogo coinvolgimento percentuale per i collaboratori attuali è superiore a un quinto (il 22,2%) e i soggetti con meno di 35 anni rappresentano meno della metà dell'aggregato (47,7%).

Per ciascuno dei due gruppi di collaboratori considerati, la percentuale di soggetti che hanno un titolo di studio corrispondente all'assolvimento dell'obbligo scolastico o alla qualifica della formazione professionale, è minoritaria e sostanzialmente equivalente (di poco inferiore al 20% in entrambi i casi). Differenze rilevanti emergono però per gli altri livelli di studio: il 46,2% dei collaboratori pregressi possiede la laurea o un diploma universitario e il 34% un diploma superiore. Le analoghe percentuali tra i collaboratori attuali sono entrambe attestare al 40,5%. E' già stato rimarcato che le collaborazioni riguardano più spesso i soggetti con titoli di studio medi o elevati, ma il fatto che a interrompere un'esperienza di collaborazione siano più spesso i laureati che i diplomati - rispetto ai collaboratori attuali tra i pregressi i laureati risultano sovradimensionati di 5,7 punti percentuali e i diplomati sottodimensionati di 6,4 punti - potrebbe dar conto di una più agevole possibilità di transitare ad altre occupazioni per i laureati. Se non nell'immediato almeno nel medio termine, si evidenzerebbe per loro una posizione di maggiore forza sul mercato del lavoro rispetto ai diplomati.

Tab. 19 COLLABORATORI PER SESSO E TITOLO DI STUDIO
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Obbligo scolastico	12	10,3	13	9,8	25	10,0
Qualifica formazione professionale	13	11,2	10	7,5	23	9,2
Licenza media superiore	43	37,1	42	31,6	85	34,1
Laurea o diplomi universitari	47	40,5	68	51,1	115	46,2
Non risposto	1	0,9	0	0,0	1	0,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

fonte: OML

7.2 La professioni svolte dai collaboratori pregressi

Quasi il 40% dei collaboratori pregressi dichiara di aver svolto nel triennio preso in esame, professioni intermedie a contenuto tecnico: per lo più nell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali, nell'ambito dei servizi pubblici e alle persone e in qualità di tecnici delle scienze fisiche, naturali e dell'ingegneria. A seguire in ordine decrescente in questa graduatoria, il 23,7% di collaboratori pregressi che hanno dichiarato di svolgere professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione. Si tratta delle collaborazioni già più volte richiamate per attività di ricerca o di formazione, e delle professioni per le quali sono richieste competenze gestionali e sociologiche e competenze ingegneristiche di architettura o assimilate, che sono state valutate dagli intervistati di questo gruppo di contenuto superiore a quelle del gruppo tecnico. Con un coinvolgimento pari al

20,1%, al terzo posto si colloca infine il gruppo delle professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione, di fatto le mansioni impiegatizie d'ufficio che però riguardano meno del 15% dei maschi e quasi un quarto delle collaboratrici pregresse.

Il contenuto elevato o medio-alto della prestazione professionale, è prevalente anche tra i collaboratori pregressi e sfiora l'85% ma risulta più sbilanciato sulla qualificazione elevata per i maschi (dei quali il 68,1% si colloca nelle professioni dei primi tre gruppi professionali dell'ISTAT) rispetto alle femmine (l'analoga percentuale si attesta al 60,9%). Risulta inoltre di immediata evidenza che l'analoga distribuzione per i collaboratori attuali tratteggia una distribuzione ancora più sbilanciata sulla qualificazione elevata. Tra questi collaboratori le mansioni elevate o medio-elevate superano la soglia del 90%, e nel mentre si rileva una maggiore incidenza delle professioni tecniche, 49,7%, e di quelle dei due gruppi gerarchicamente sovraordinati ad esso (le professioni intellettuali e scientifiche e quelle dirigenziali), si registra una contestuale minore incidenza di collaborazioni attive in mansioni impiegatizie di tipo esecutivo (rispetto al 20% dei pregressi solo il 12,4% dei collaboratori attuali sta svolgendo una attività professionale di questo tipo). Guardando a questa variabile parrebbe pertanto confermarsi la condizione di una relativa maggiore debolezza delle collaborazioni svolte dai pregressi, condizione che potrebbe spiegare sia il loro attuale stato di non collaboratore, sia il più diffuso disinteresse a proseguire in queste attività da essi dichiarato per il futuro.

Tab. 20 COLLABORATORI PER SESSO E MANSIONE SVOLTA NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Legislatori, dirigenti e imprenditori	3	2,6	0	0,0	3	1,2
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	29	25,0	30	22,6	59	23,7
Professioni intermedie (tecnici)	47	40,5	51	38,3	98	39,4
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	17	14,7	33	24,8	50	20,1
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	8	6,9	14	10,5	22	8,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	5	4,3	2	1,5	7	2,8
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	3	2,6	1	0,8	4	1,6
Personale non qualificato	4	3,4	2	1,5	6	2,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

fonte: OML

Tra i collaboratori pregressi l'incidenza delle collaborazioni nelle professioni poco qualificate si attesta al 15,6%, una percentuale che per quanto minoritaria non pare tuttavia irrisoria. Sembra difficile infatti che per svolgere professioni di contenuto manuale nell'ambito dei servizi commerciali e del turismo o come operai e conduttori di macchinari nell'industria edile, estrattiva e metalmeccanica, la collaborazione possa rappresentare la modalità lavorativa più adeguata. Ad una prima impressione queste professionalità sembrano avere poco a che spartire con l'idealtipo dell'attività collaborativa in senso proprio, che nelle attese dovrebbe essere piuttosto qualificata e in grado di fornire un apporto aggiuntivo alle competenze strutturalmente presenti nell'organizzazioni che le ospitano. Poiché inoltre tra gli attuali collaboratori l'incidenza di queste

mansioni anomale è significativamente più contenuta (nell'ordine del 9% circa) ecco che per il gruppo dei pregressi potrebbe intravedersi nella maggiore debolezza del contenuto della loro collaborazione la causa, dell'interruzione dell'esperienza.

La maggior parte dei pregressi, il 41,8%, dichiara che nell'arco del triennio considerato, l'esercizio di queste attività li ha visti complessivamente impegnati per meno di un anno. Un'ulteriore quota di poco superiore al 25%, dichiara di essere stata coinvolta per almeno un anno e meno di due. Laddove si guardi al tenore delle risposte per sesso, si nota una concentrazione delle risposte sugli intervalli temporali di minore durata per la componente femminile. Va da sé che le risposte alla stessa domanda fornite dai collaboratori attuali risultano differenti prevalendo, anche come quota assoluta con il 51,6% complessivo e con il 56,6% per i soli collaboratori maschi, il coinvolgimento "per almeno 36 mesi anche in via non continuativa".

Anche in ragione di questo minore coinvolgimento temporale, sembra lecito attendersi che tra i pregressi il numero dei committenti e quello delle collaborazioni possano risultare più bassi.

La "monocommittenza" è sempre la condizione prevalente: quasi sette collaboratori pregressi su dieci, dichiarano di aver esercitato collaborazioni per un solo committente, ma la quota risulta superiore al cinquanta per cento anche tra i collaboratori attuali. Tale condizione per entrambi i gruppi di collaboratori risulta inoltre più incidente tra i maschi che dichiarano un solo committente nel 73,3% dei casi tra i pregressi e nel 54,2% tra i collaboratori attuali.

Il "numero delle collaborazioni svolte nel triennio" di norma non è elevato. In particolare tra i pregressi nel 68,7% dei casi le collaborazioni svolte non sono state più di due. La quota percentuale di collaboratori attuali che nel triennio hanno svolto una o al massimo due collaborazioni è pari solo al 33,3%, risultando tra loro ugualmente significativa la percentuale di chi nel periodo ha invece svolto almeno tre o quattro collaborazioni.

Soltanto il 14,5% dei pregressi nell'arco del triennio considerato si è impegnato a titolo esclusivo nell'attività di collaborazione. Ed in effetti per ben l'85,5% dei 249 pregressi, ma come già detto altresì per l'83% circa dei 153 collaboratori attuali, alla collaborazione risulta connaturato lo svolgimento contestuale di più e diverse altre attività. Solo in una minima percentuale, pari al 17% circa, anche i collaboratori attuali dichiarano infatti uno status di esclusivo impegno nelle collaborazioni. Questa evidenza merita di essere sottolineata ancora una volta: è bene ribadire infatti che con particolare riferimento alla realtà del nostro mercato del lavoro l'esercizio delle attività di collaborazione assume un prevalente carattere integrativo, e che proprio per questo le considerazioni un po' allarmistiche sulla diffusione del fenomeno debbono essere ridimensionate al reale profilo che l'essere collaboratore presenta nel nostro mercato del lavoro.

Guardando alla tipologia delle ulteriori attività esercitate e alla frequenza con la quale queste ulteriori condizioni sono richiamate (per ogni collaboratore possono essere anche più di una), tra i 213 collaboratori pregressi che non esercitano a titolo esclusivo, il contestuale lavoro alle dipendenze in azienda privata è richiamato nel 27,1% dei casi e un lavoro dipendente nel settore pubblico nel 15% circa; l'esercizio di un lavoro in forma autonoma o come libero professionista raccoglie un ulteriore 6,2% delle risposte. Si tratta di condizioni professionali già largamente presenti immediatamente prima di cominciare a svolgere le collaborazioni: la maggior parte dei pregressi, il 35,7% dell'aggregato, infatti svolgeva già un lavoro alle dipendenze: nel settore privato per il 25,3% dei casi e nell'ente pubblico per il restante 10,4% e i lavoratori autonomi e i liberi professionisti erano presenti in percentuale dell'8,4%. I pregressi che esercitavano un'attività

lavorativa prima di cominciare a svolgere le collaborazioni erano pertanto il sottogruppo più significativo che con 117 soggetti coinvolti era pari a poco meno della metà dell'aggregato (47%)³⁷.

Si dichiarano invece al tempo stesso collaboratori e studenti il 17,5% dei pregressi. Poiché immediatamente prima di cominciare a svolgere le collaborazioni l'incidenza degli studenti era nettamente più elevata, pari al 33,7%, sembra realistico ipotizzare che per una quota degli stessi la collaborazione abbia rappresentato un approdo professionale successivo alla conclusione dell'esperienza degli studi che però dato l'esito dell'esperienza non sembra essere stato positivamente valutato. Quale ulteriore quota percentuale di rilievo spicca infine quella dei collaboratori pregressi che hanno dichiarato di considerarsi al tempo stesso alla ricerca di lavoro: questa condizione è richiamata nel 13,9% dei casi ed è quella che fra tutte dà conto della condizione di maggiore problematicità. Forse non è un caso che questa modalità sia significativamente meno presente tra i collaboratori attuali, che la richiamano come condizione contestuale all'esercizio della collaborazione nell'8,9% dei casi. L'appartenenza di genere, guardando alla tipologia delle ulteriori attività volte, rivela delle differenze significative solo per alcune attività: tra i maschi risulta più frequente l'associazione ad una attività di lavoro alle dipendenze nel privato (31,0% di contro al 24,1% femminile), all'esercizio di un'attività come libero professionista (7,0% rispetto all'1,2% femminile) e la contestuale condizione di pensionamento (9,3% e 2,9% rispettivamente); tra le collaboratrici pregresse è nettamente più gettonata la contestuale attività come dipendente in un ente pubblico 18,4% rispetto al 9,3% maschile) e quella della casalinga (7,5% di contro allo 0,8% maschile).

Per più della metà dei collaboratori pregressi che si sono avvicinati al mondo delle collaborazioni svolgendo già una qualche attività professionale, (il 53,5%) la situazione lavorativa è "rimasta sostanzialmente uguale". Per meno di un quinto dei soggetti coinvolti è invece "peggiorata" (18,4%) e per oltre un quarto (28,1%) è "migliorata". Guardando alla dimensione di genere il giudizio di sostanziale invarianza risulta relativamente più elevato per la componente femminile che lo richiama nel 58,9% dei casi, mentre rispondono "sì è migliorata" il 32,8% dei maschi rispetto al 23,2% delle donne. Il giudizio inverso del "sì è peggiorata" è richiamato da una quota percentuale di soggetti che sostanzialmente non varia per sesso³⁸.

Tab. 21 GIUDIZIO SUL CAMBIAMENTO LAVORATIVO EFFETTUANDO COLLABORAZIONI PER SESSO
- valori percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
Sì, è migliorata	32,8	23,2	28,1
Sì, è peggiorata	19,0	17,9	18,4
No, è rimasta sostanzialmente uguale	48,3	58,9	53,5
Totale	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

³⁷ E' pur vero che guardando alle risposte dei collaboratori attuali la percentuale di collaboratori che dichiarano di essere transitati a questa esperienza provenendo da una precedente condizione lavorativa è più elevata e pari al 54,9% e che è forse anche per questo che hanno mantenuto attiva la collaborazione e comunque hanno dichiarato un maggiore interesse a continuare tale esperienza anche per il futuro.

³⁸ Le percentuali sono riportate al netto di 3 non risposte.

Relativamente a questa dimensione il giudizio espresso dai collaboratori pregressi risulta sostanzialmente allineato a quello dei collaboratori attuali per quanto concerne la quota delle risposte che potremmo definire neutre. Il giudizio positivo tra i collaboratori attuali ha peraltro un riconoscimento leggermente maggiore e soprattutto risulta meno incidente la quota dei giudizi di peggioramento.

7.3 Atteggiamenti ed aspettative

La scelta di effettuare collaborazioni è motivata soprattutto dalla “mancanza di altre alternative occupazionali”. Questa modalità è quella che fra tutte è richiamata dai pregressi con una maggiore frequenza: la relativa percentuale per il totale è pari infatti al 29,0% e guardando alla dimensione di genere per le femmine risulta addirittura pari al 31,2%. Con il 16,4% la segnalazione di questa motivazione tra i collaboratori attuali assume invece un peso nettamente inferiore, talché forse proprio questa più debole motivazione alla scelta potrebbe spiegare la mancata conferma dell’esperienza tra i pregressi. “L’opportunità di svolgere un lavoro coerente alla propria preparazione” con il 21,4% delle preferenze, è la seconda modalità in ordine di importanza richiamata dai collaboratori pregressi che in ciò nonostante tutto non si discostano molto dai collaboratori attuali i quali ascrivono a questa variabile il 24% delle segnalazioni. Coerentemente ad una struttura per età del gruppo dei collaboratori pregressi più sbilanciata fino alla soglia dei 35 anni, nel confronto con le risposte fornite dai collaboratori attuali risultano invece al tempo stesso sia sovradimensionata la variabile “per la possibilità di una successiva trasformazione in lavoro dipendente”, che significativamente sottodimensionata (per oltre sette punti percentuali) la voce “per mantenere una certa autonomia professionale”, autonomia che di norma si raggiunge nella fase più adulta della propria carriera³⁹.

Tab. 22 MOTIVAZIONE DELLA SCELTA COLLABORATIVA DEI COLLABORATORI PREGRESSI
- valori percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
Per la possibilità di una successiva trasformazione in lavoro dipendente	9,7	9,5	9,6
Per mantenere una certa autonomia professionale	12,5	7,7	9,8
Per poter svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione	18,7	23,5	21,4
Per ragioni di flessibilità di orario	9,7	10,0	9,8
Per integrare un altro reddito	12,5	13,6	13,1
Non c'erano altre alternative occupazionali	26,1	31,2	29,0
Altro	10,8	4,5	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Gli aspetti sui quali i collaboratori pregressi si sono sentiti di esprimere i giudizi più favorevoli, sono il “contenuto del lavoro” e “la sicurezza dell’ambiente lavorativo” con il 77,1% di giudizi positivi ciascuno e una quota percentuale di valutazioni negative attorno al 5% circa; a seguire “i rapporti con i committenti” con il 72,7% di giudizi positivi e un’incidenza di valutazioni negative comunque contenuta attorno all’8% circa, e per una percentuale di gradimento sostanzialmente analoga pari al 71,9% i “rapporti con i lavoratori dell’impresa con cui collabora”(anche in questo

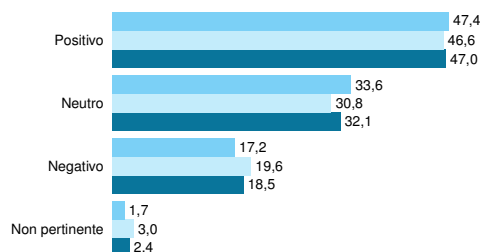
³⁹ Anche con riferimento a questo quesito le percentuali presentate sono riportate al netto di 3 non risposte.

caso la valutazione positiva risulta rafforzata dalla scarsissimo peso delle valutazioni negative espresse solo dal 5% dei pregressi). La “certezza/regolarità dei pagamenti” è valutata positivamente da tre quarti dei collaboratori pregressi (il 74,3%) e al tempo stesso negativamente anche dal 10% circa degli stessi. Le collaboratrici si sbilanciano maggiormente sulle valutazioni positive per ogni variabile con la sola eccezione della modalità “rapporti con i lavoratori dell’impresa con cui collabora” per la quale sono soddisfatti il 75,9% dei maschi e solo il 68,4% delle collaboratrici.

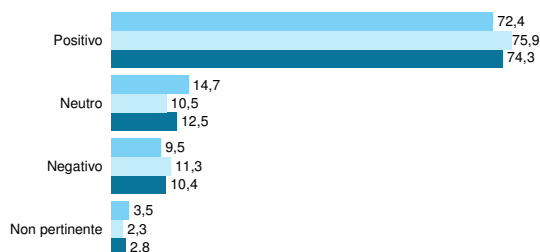
Al lato opposto della scala delle valutazioni la più elevata quota percentuale di giudizi negativi che, nel caso specifico risulta anche prevalente su tutte le altre, si riscontra con riferimento alle “garanzie e tutele assicurative e pensionistiche” con il 42,6%. Per questo aspetto si rileva contestualmente anche la minor incidenza relativa fra tutte di valutazioni positive pari solo al 23,3%. Non soddisfano granché neppure “l’aspetto della continuità lavorativa nel tempo” rispetto al quale anche se il 42,2% esprime un giudizio favorevole resta pur sempre un quinto dei pregressi che ne rimarcano la negatività (21,3%) e il “livello retributivo” giudicato negativamente nel 18,5% dei casi e positivamente da meno della metà dei collaboratori pregressi (dal 47,0%). “La possibilità di aggiornamento professionale e di acquisizione delle competenze” è valutata negativamente dal 18,1% dei pregressi e positivamente solo dal 45%. Per ognuna di queste voci il giudizio espresso dalla componente femminile è al tempo stesso sempre più negativo e sempre meno positivo dei maschi, e il maggior disagio sembra dover essere rimarcato per l’aspetto della continuità lavorativa nel tempo che è vissuto negativamente dal 27,8% delle donne a fronte del solo 13,8% dei maschi.

Graf. 7 GIUDIZIO SULLE ESPERIENZE DI COLLABORAZIONE DEI COLLABORATORI PREGRESSI

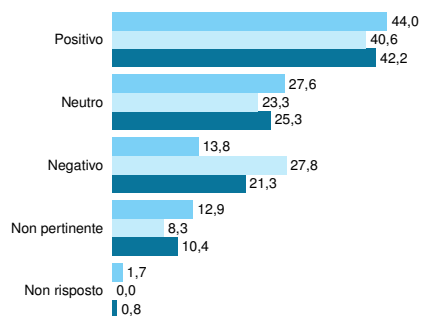
1. Livello retributivo



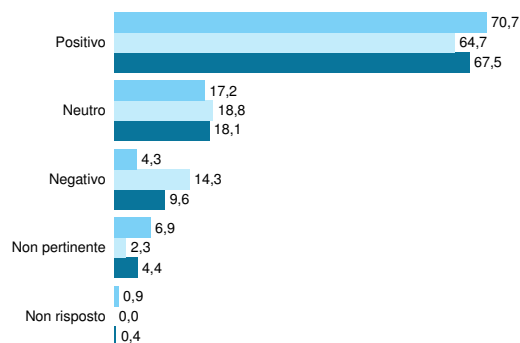
2. Certezza regolarità pagamenti



3. Continuità lavorativa nel tempo

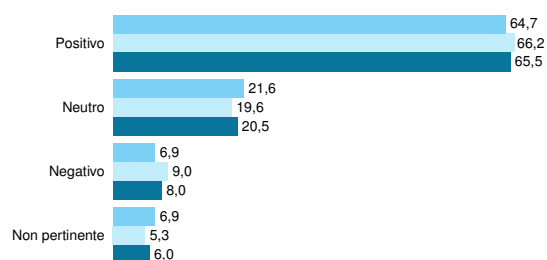


4. Autonomia

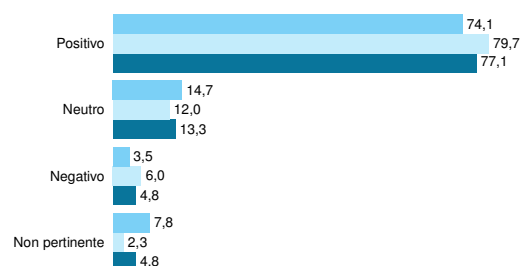


Maschi Femmine Totale

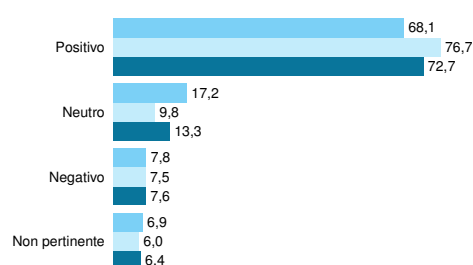
5. Cariche di responsabilità



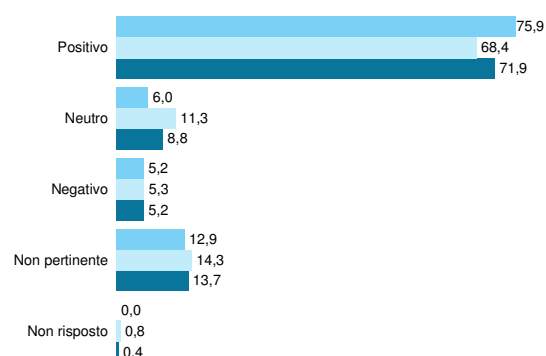
6. Contenuto del lavoro



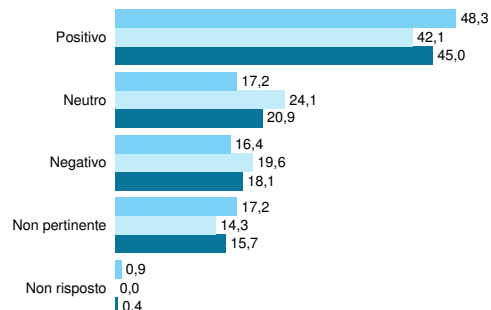
7. Rapporto con i committenti



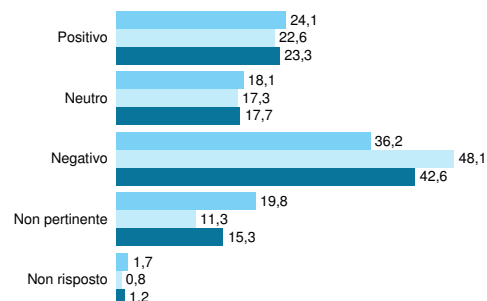
8. Rapporti con lavoratori impresa con cui collabora



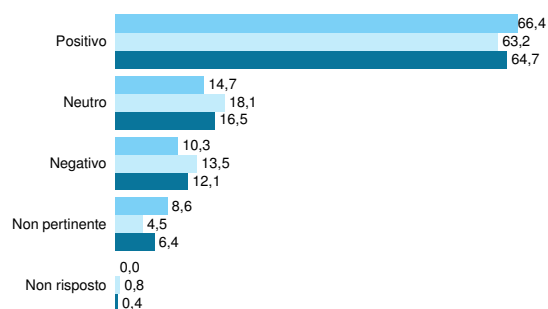
9. Possibilità aggiornamento



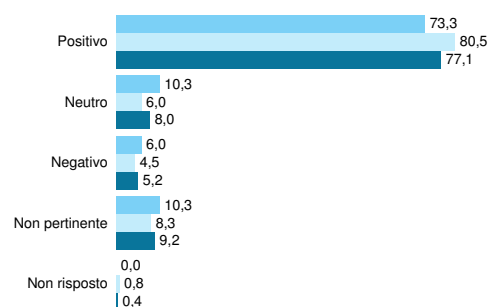
10. Garanzie tutele (ass. Infortuni, malattie, ...)



11. Articolazione orario di lavoro



12. Sicurezza ambiente di lavoro rispetto L. 626/94



■ Maschi ■ Femmine ■ Totale

fonte: OML

“Autonomia”, “carichi di responsabilità” e “orari di lavoro” sono giudicati positivamente dai due terzi dei collaboratori pregressi che per il resto esprimono soprattutto un giudizio sostanzialmente neutro. L’autonomia e l’articolazione dell’orario di lavoro soddisfano relativamente meno le donne, mentre i maschi risultano relativamente meno appagati dai carichi di responsabilità.

Il confronto con le risposte fornite dai collaboratori attuali evidenzia peraltro che la positività delle valutazioni, per quanto sostanzialmente confermata su quasi tutti gli items, tra i pregressi rileva un’incidenza sempre più contenuta. Le differenze di gradimento si colgono in particolare rispetto alla modalità “autonomia” valutata positivamente dall’83,0% dei collaboratori attuali, per un corrispondente differenziale di oltre quindici punti percentuali con i pregressi, rispetto alla modalità “continuità lavorativa nel tempo” per la quale il differenziale si attesta sui quattordici punti percentuali, rispetto alla modalità “rapporti con i lavoratori dell’impresa con cui collabora”: anche in questo caso la valutazione positiva per i collaboratori attuali si attesta all’83,0% per un corrispondente differenziale di undici punti percentuali e relativamente all’aspetto dei “carichi di responsabilità” valutato positivamente da tre quarti dei collaboratori attuali e solo dal 65% dei pregressi.

8. CONCLUSIONI

Da questa articolata trattazione del fenomeno delle collaborazioni in provincia di Trento sono emerse molte indicazioni che per la loro complessità, ma anche per la ricchezza degli spunti offerti, ci sembra opportuno tentare di riportare ad un quadro di sintesi conclusivo.

Al fine di analizzare compiutamente la tematica delle collaborazioni ci siamo avvalsi del contributo di fonti diverse di dati: i dati di flusso dell’INPS sugli iscritti alla Gestione separata, quelli relativi ai soli contribuenti attivi resi disponibili sempre dall’INPS e i dati della Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell’ISTAT. In tutti e tre i casi abbiamo potuto ragionare su variabili quantitative e con riferimento ai contribuenti attivi anche su variabili qualitative comparabili a livello territoriale. Per approfondire le caratteristiche quanti-qualitative delle collaborazioni che caratterizzano il nostro mercato del lavoro sotto i più vari aspetti, abbiamo realizzato inoltre un’indagine campionaria ad hoc. Attraverso questa indagine abbiamo cercato di capire se la modalità dell’esercizio della collaborazione in forma coordinata e continuativa o come collaboratore a progetto ovvero in quanto prestatore d’opera con partita IVA potesse associarsi a delle differenze sostanziali nel modo di essere collaboratore.

Abbiamo proposto, infine, una doppia lettura dei dati cercando di dar conto separatamente delle caratteristiche del collaboratore tuttora in essere e della tipologia del collaboratore cosiddetto pregresso. Abbiamo definito il collaboratore attuale come colui che, trascorsi tre anni dalla prima esperienza di collaborazione - individuata con riferimento alla iscrizione presso l’archivio della Gestione separata avvenuta per la prima volta nel 2003 - si dichiara ancora tale alla fine del 2006, e come pregresso quel collaboratore che nello stesso lasso di tempo ha invece abbandonato l’esperienza.

Abbiamo cercato di valorizzare per quanto possibile anche il contributo di analoghi studi effettuati sulla tematica nel medesimo periodo da altri istituti di ricerca e per altri contesti territoriali. E ciò, pur consapevoli che una differente metodologia dell’analisi avrebbe potuto indurre a degli

scostamenti nel risultato, cosa che in alcuni casi è emersa con una certa evidenza e della quale peraltro crediamo di essere riusciti a dar conto.

In chiave conclusiva ci pare allora opportuno richiamare le evidenze principali che sono emerse.

Partiamo da un dato quantitativo: nel 2006 i soggetti che in provincia di Trento si dichiarano occupati in qualità di collaboratori oscillano intorno all'ammontare di circa 3.200 unità, che in termini di incidenza sull'occupazione complessiva significa meno dell'1,5%. Siamo lontanissimi dai dati che riferiscono di un ammontare di iscritti ben oltre la soglia delle 30.000 unità o di un livello di contribuenti attivi attestato intorno alle 17.700 unità, ripartite tra circa 15.600 collaborazioni attive e 2.100 attività di collaborazione in qualità di professionisti. Questi dati di flusso si confermano utilissimi per fare dei ragionamenti di qualità sulla tipologia delle collaborazioni e per ricordarci, ad esempio, che quasi 7.900 di queste collaborazioni nulla hanno a che spartire con la tipologia della collaborazione ascrivibile al lavoro parasubordinato di nostro interesse giacché si riferiscono ad attività diverse: amministratori di società, partecipanti a consigli e commissioni, amministratori di condominio, venditori porta a porta, collaboratori di giornali ecc.. Non sono però idonei ad isolare il numero dei soggetti che si considerano realmente impegnati nelle attività di collaborazione e per identificare i quali, più correttamente, dobbiamo utilizzare la fonte ISTAT. Guardando a questa fonte come detto, i collaboratori coordinati e continuativi e i collaboratori a progetto che al momento dell'intervista dichiarano la natura prevalente del loro impegno professionale nelle collaborazioni, si confermano attestati attorno alle 3.000 unità

Tra coloro che si dichiarano occupati come collaboratori, prevale però, e nettamente, il genere femminile, che pesa per il 58,3% e che nell'ultimo triennio è anche la componente più dinamica. Anche se, guardando al complesso dell'occupazione, le collaborazioni hanno una rilevanza trascurabile, non va pertanto sottovalutata l'importanza crescente che questa modalità professionale sta acquisendo per l'occupazione femminile.

Le collaborazioni si associano ad un prevalente carattere di temporaneità: è questo il secondo importante aspetto che ci pare di dover portare all'attenzione. Ce lo confermano i dati dell'INPS che guardando ai contribuenti attivi nel 2006, rilevano come solo per il 75% essi figurassero in tale condizione anche l'anno precedente (che, detto in altro modo, significa una caduta per il restante 25% da un anno all'altro). Ce lo ribadiscono con maggior evidenza i risultati della nostra indagine sulle collaborazioni, dalla quale emerge che i soggetti che hanno svolto una o più esperienze di collaborazione nel triennio considerato, e che alla fine del 2006 dichiarano di non svolgerne più nessuna, sono quasi il 62% degli iniziali collaboratori.

L'approccio temporaneo a svolgere le collaborazioni riguarda più frequentemente le donne e i giovani. Di qui la sostanziale differenza in ordine alle caratteristiche per sesso ed età a seconda che si guardi al gruppo dei collaboratori in essere o a quello dei pregressi. Tra i primi con il 54,2% delle frequenze prevale la componente maschile e, in riferimento all'età, i collaboratori più giovani che con il 47,7% non risultano però la quota maggioritaria. Tra i pregressi prevalgono invece le donne, che pesano per il 53,4% e anche i collaboratori più giovani, quelli con meno di 35 anni d'età, che rappresentano in questo caso ben il 65,1% dell'aggregato.

Tra i collaboratori che non si sono confermati tali risulta inoltre più accentuata la presenza di laureati: il 46,2% dei pregressi possiede la laurea o un diploma universitario di contro al "solo" 40,5% dei collaboratori in essere. Per i laureati sembrerebbe pertanto evidenziarsi, se non

nell'immediato, almeno nel medio termine, una posizione di maggiore forza sul mercato del lavoro che consente una fuoriuscita dall'esperienza laddove la si consideri non appagante.

Immediatamente prima di sperimentarsi in questa attività, il 33,7% dei collaboratori che hanno interrotto l'esperienza collaborativa erano studenti e in condizione di disoccupazione si riconosceva un'ulteriore quota di ex collaboratori pari al 10,4%, percentuali entrambe più elevate di quelle che si ritrovano guardando ai collaboratori attuali: ex studenti solo nel 26,8% dei casi ed ex disoccupati nel 5,2%. Per gli studenti le collaborazioni hanno evidentemente rappresentato l'occasione di sperimentarsi per la prima volta nel mondo del lavoro e per questo non stupisce che una quota importante possa poi aver optato per una differente modalità occupazionale. Analogo ragionamento per i disoccupati per i quali la collaborazione, più spesso che per chi precedentemente già lavorava, può aver rappresentato una opportunità professionale di ripiego.

Al fine di verificare il profilo della stabilità collaborativa soprarichiamato, la metodologia utilizzata nella nostra indagine ha incentrato l'attenzione sul collaboratore attivo e nello stesso tempo, però, anche sul collaboratore per così dire "non pentito", in quanto presente a questa esperienza professionale da almeno un triennio.

Ciò ha reso in qualche modo peculiari gli esiti del nostro lavoro. L'idealtipo del collaboratore che ne è emerso configura infatti un modello di collaboratore di secondo livello: i più insoddisfatti della scelta e i meno motivati o volendo cogliere una prospettiva diversa i più fortunati, hanno già accantonato questa esperienza.

Un altro motivo ci aveva indotto a retrodatare l'estrazione del campione al 2003: l'introduzione della figura del collaboratore a progetto intervenuta alla fine di quell'anno, per verificare se - ed eventualmente anche quanto - questo provvedimento legislativo avesse avuto degli effetti sulle modalità di approcciare alle collaborazioni. La verifica sul campo non ha evidenziato particolari conseguenze fatto salvo l'evidenziarsi di una quota crescente di collaborazioni a progetto in relazione all'intervenuto obbligo di utilizzarle nel privato, cosicché, per lo più, ci pare di poter affermare che chi aveva lavorato per un datore di lavoro privato con la modalità della collaborazione coordinata e continuativa ha potuto continuare a lavorare per lo stesso committente lavorando a progetto.

E veniamo alle caratteristiche qualitative che sono emerse per i nostri collaboratori attuali.

Della prevalenza maschile abbiamo già detto e, pur avendo sottolineato il carattere ancora relativamente giovanile dell'insieme, dobbiamo segnalare che tra i collaboratori è anche presente una quota significativa di soggetti ultracinquantacinquenni: essi rappresentano più di un quinto dell'aggregato.

Dobbiamo anche rilevare la particolare incidenza delle collaboratrici nella fascia centrale d'età che ci induce a sottolineare come la flessibilità della collaborazione ben si adatti alle esigenze che coinvolgono la donna lavoratrice. Questo tipo di esperienza lavorativa rappresenta spesso una valida alternativa al lavoro dipendente, più rigido in termini di gestione del tempo e certamente nelle modalità di espletamento della prestazione.

Va ribadito poi l'elevato titolo di studio dei collaboratori che nell'81% dei casi si caratterizza per il possesso di un diploma superiore o del titolo di laurea, laddove per il complesso degli occupati i diplomati vantano un'incidenza del 32% e i laureati si fermano solo al 15%.

Un profilo di alto livello, che non si riscontra a livello nazionale e che si riflette sul posizionamento professionale, sbilanciato verso l'alto: la maggioranza dei soggetti si concentra

nelle professioni intermedie e tecniche (49,7%), ma un ulteriore 28,8% di collaboratori si colloca nei primi due gruppi della scala professionale. Le analoghe percentuali riferibili all'aggregato complessivo dell'occupazione in provincia di Trento risultano del 22,1% e del 13,4% e, soprattutto, tra le figure professionali più operative si colloca solo il 21,5% dei collaboratori rispetto a quasi il 65% di tutti i lavoratori.

C'è un ulteriore aspetto che, sempre parlando di collaborazioni, merita di essere sottolineato: l'elevata incidenza del committente di natura pubblica, che rileva in ben quattro casi su dieci. La distinzione per età evidenzia che le collaborazioni nel pubblico impiego attraggono maggiormente la componente giovanile. Tra i collaboratori con committente pubblico i giovani fino alla soglia dei 30 anni d'età risultano, infatti, praticamente la metà degli intervistati. Mentre rispetto alla dimensione di genere risulta coinvolta soprattutto la componente femminile, per la quale questo sbocco rileva nel 44,3% dei casi rispetto al 36,1% dei maschi. Quindi anche nell'ambito del lavoro parasubordinato la componente che privilegia il rapporto con il soggetto pubblico è quella femminile.

La presente ricerca ribadisce ancora una volta il profilo per così dire indeterminato dell'attività collaborativa, che per certi aspetti risulta più in sintonia con alcuni profili del lavoro autonomo e per altri con quelli del lavoro alle dipendenze.

Un primo elemento di spicco, che va richiamato a questo proposito attiene al grado di autonomia entro il quale si esprime la prestazione lavorativa. La quota di collaboratori ancora in attività che dichiara di godere di molta autonomia nello svolgimento dei propri compiti risulta pari quasi ai due terzi. A questi si aggiunge un ulteriore 30% di intervistati che opera con un buon grado di autonomia. In altre parole, solo poco più del 5% del totale dei collaboratori lamenta una compressione degli spazi di libertà decisionale attorno alle modalità di svolgimento del lavoro tale da far pensare ad una gestione più vicina alla modalità subordinata del loro apporto lavorativo. Pur tuttavia per il 15% circa di questi collaboratori il compenso viene stabilito in forma fissa e in più della metà dei casi (quindi anche quando l'entità del compenso risulta associata alla quantità di tempo lavorato o al raggiungimento degli obiettivi) viene erogato mensilmente. Entrambe queste modalità afferiscono evidentemente più al lavoro subordinato che al lavoro autonomo, così come il fatto che due terzi degli intervistati dichiarino di svolgere il proprio lavoro prevalentemente presso la sede del committente, una quota che per le donne sfiora addirittura il 75%. Le modalità operative più vicine al lavoro autonomo che si caratterizzano per il collaborare operando dal proprio studio o da casa, rappresentano infatti un'eccezione e riguardano solo il 9% dei casi. Rafforza invece il profilo dell'essere autonomo l'indicazione che proviene da circa sei collaboratori su dieci in ordine alla dimensione dell'aggiornamento professionale svolto personalmente e in modo sistematico.

Nel tentativo di meglio tratteggiare questi confini, nella seconda parte del presente lavoro verranno isolati i percorsi professionali di tre distinti gruppi di collaboratori, gli esclusivi, i concorrenti e i collaboratori che si considerano prevalentemente in condizione non professionale.

Verrà altresì indagato il modo di essere collaboratore nel pubblico, e dal confronto con i collaboratori che esercitano tale attività professionale con un datore di lavoro privato si cercherà di evidenziare in cosa i due approcci alla collaborazione differiscano e i fattori distintivi dell'uno e dell'altro profilo.

Fin da subito si può peraltro ribadire che il fenomeno delle collaborazioni in Trentino non si presenta del tutto simmetrico al quadro che, guardando ad altri contributi di indagine, si profila per

il territorio nazionale, e che nell'insieme in sede locale si configura una condizione relativamente migliore.

Donne e giovani caratterizzano relativamente di meno l'aggregato dei collaboratori trentini. In ambito nazionale tre quarti dei collaboratori hanno meno di 35 anni d'età e le donne risultano prevalenti con il 62,6% delle frequenze, mentre nella nostra provincia la collaborazione si caratterizza nei termini di una incidenza relativamente maggiore di soggetti sia adulti che maschi. E ciò sia che si guardi alla modalità dei più convinti, i nostri collaboratori attuali, dove i maschi risultano addirittura la maggioranza e dove per più di un terzo rileva la figura del collaboratore ultraquarantacinquenne, sia che si guardi alla sola quota di chi evidenzia un approccio più estemporaneo alla collaborazione, i pregressi, che sono donne "solo" nel 55% dei casi e collaboratori più giovani per meno di due terzi. Poiché in genere la condizione della debolezza anche in ambito collaborativo si associa più spesso alla giovane età e al sesso femminile si tratta di una differenziazione che favorisce le collaborazioni del Trentino.

Inoltre in ambito locale i collaboratori hanno titoli di studio migliori: solo il 20% dei collaboratori intervistati non ha il diploma superiore, a fronte di un più incisivo 27,3% rilevato per l'ambito nazionale, talché almeno nelle attese sembra lecito aspettarsi un relativo migliore posizionamento professionale.

Nell'esercizio delle attività della collaborazione il profilo del collaboratore trentino si distingue poi per alcuni aspetti che nell'insieme concorrono a tratteggiare un quadro relativamente più solido delle collaborazioni locali: tra tutti in termini positivi rileva qui richiamare la maggiore autonomia che viene dichiarata nello svolgimento della prestazione e la larga prevalenza di giudizi favorevoli sulle collaborazioni in atto.

Alla collaborazione in quanto tale, sia che la si analizzi nelle sue caratterizzazioni di ambito locale sia che si guardi a ciò che emerge per il contesto nazionale, restano peraltro associate anche parecchie componenti non favorevoli. La monocommittenza che allude ad una dipendenza di fatto, almeno economica, e che pur presentando un'accentuazione molto più netta a livello nazionale risulta prevalente anche tra i collaboratori del nostro campione; il lavorare nei luoghi con una presenza che è spesso richiesta a cadenza regolare e per un compenso erogato in forma fissa; il fatto che nell'insieme il compenso non risulti di ammontare molto elevato.

Per tutto ciò non stupisce rilevare che più di un terzo dei nostri collaboratori dichiarino di voler interrompere l'esperienza e che l'analoga percentuale in ambito nazionale, laddove le collaborazioni si profilano più deboli per molti aspetti, risulti anche più elevata coinvolgendo quasi la metà di quei soggetti.

PARTE II

LE PECULIARITÀ DI ALCUNI GRUPPI *

* La stesura dei singoli capitoli e paragrafi compete rispettivamente a Valentina Matarazzo: paragrafo 2; Giuliana Cabassi: paragrafi 3 e 4; Rattin Corrado: paragrafi 5 e 6.

1. PREMESSA

Dal profilo complessivo dei collaboratori attuali si è diffusamente parlato nella prima parte del presente lavoro.

I collaboratori attuali che si considerano in condizione professionale, si possono però suddividere in almeno due grandi gruppi: coloro che svolgono soltanto attività di collaborazione e coloro che esercitano anche un'altra attività lavorativa. E' questa la distinzione adottata dall'INPS nell'elaborazione dei dati sui contribuenti, definiti nel primo caso esclusivi e nel secondo caso concorrenti. E' una ripartizione che viene usata in molte ricerche e che è stata utilizzata anche nella prima indagine condotta dal nostro Osservatorio sull'argomento¹. Essa si è dimostrata valida allo scopo di far emergere più precise e differenziate tipologie di collaboratori. Se per i collaboratori esclusivi la collaborazione rappresenta l'unica attività lavorativa, implicando un maggior coinvolgimento e un maggior investimento personale, per coloro che sono impegnati anche in un altro lavoro la collaborazione comporta anche esigenze di conciliazione con quest'altra attività e determina aspettative diverse. Normalmente ci si aspetta di trovare in questo secondo gruppo un minor coinvolgimento nelle collaborazioni e spiccate differenze soprattutto rispetto al collaboratore esclusivo ma anche rispetto alla media dei collaboratori, tanto più se l'altra attività risulta essere una condizione piuttosto stabile. Esiste infine un terzo gruppo di collaboratori: quello dei collaboratori che esercitano tale attività dichiarandosi nel contempo non forza lavoro poiché si ritengono principalmente studenti o pensionati o casalinghe e quindi in condizione non professionale. Evidentemente le loro necessità e le loro aspirazioni si configurano diversamente dai due gruppi di collaboratori precedentemente menzionati.

E' su questi tre distinti sottogruppi di collaboratori che, nel tentativo di meglio tipicizzare l'ideale di collaborazione, centeremo di seguito l'attenzione cercando di isolare gli aspetti utili a sottolineare le differenze e le peculiarità dei soggetti che esercitano l'attività di collaborazione in ognuna delle tre fattispecie considerate.

Un ultimo affondo, ma non certo per una minore importanza del tema, sarà infine dedicato al profilo del collaboratore del pubblico impiego che presenta anch'esso peculiarità distintive. Esse meritano di essere colte anche e soprattutto in ragione dell'elevata incidenza che, guardando al profilo dei collaboratori che abbiamo indagato, il committente di natura pubblica sembra rivestire nel nostro territorio.

2. IL GRUPPO DEI COLLABORATORI A TITOLO ESCLUSIVO

2.1 Il profilo socio-anagrafico

I collaboratori a titolo esclusivo, corrispondono a quel sottoinsieme di lavoratori che non percepiscono altri redditi, nè da lavoro, né da pensione, in aggiunta a quelli derivanti dalle collaborazioni e che, al momento dell'intervista, non si riconoscono in alcuna altra condizione prevalente rispetto al mercato del lavoro (ad esempio di casalinga o di studente). Pertanto sono i

¹ Osservatorio del mercato del lavoro (2002), Le collaborazioni coordinate e continuative in provincia di Trento.

collaboratori che vivono delle sole collaborazioni, avendo centrato la loro esperienza professionale solamente su prestazioni con questa modalità contrattuale.

Rispetto al complesso dei collaboratori, quelli a titolo esclusivo rappresentano grossomodo un terzo di quanti hanno risposto utilmente.

Analizzando le caratteristiche socio-anagrafiche di questo gruppo, il primo aspetto che risalta attiene al fatto che le due componenti di genere risultano equamente rappresentate, quindi non si rilevano apprezzabili differenze tra maschi e femmine. Non si coglie pertanto dai dati, come accade invece in altri contesti territoriali², una maggior presenza di donne tra i collaboratori. Mettendo a confronto le caratteristiche dei 57 collaboratori a titolo esclusivo della nostra ricerca con il totale dei 153 collaboratori attuali, va posto peraltro in luce un lieve scarto rispetto all'appartenenza di genere, riconducibile ad una incidenza femminile sul totale relativamente maggiore: per il complesso dei collaboratori attuali l'incidenza della presenza femminile si attesta al 45,8%, mentre sale al 49,1% tra gli esclusivi³.

Tab. 1 COLLABORATORI ESCLUSIVI PER SESSO E CLASSE DI ETÀ
- valori percentuali -

	Collaboratori esclusivi			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Sotto i 25 anni	20,7	7,1	14,0	16,9	12,9	15,0
Da 25 a 34 anni	41,4	57,1	49,1	27,7	38,6	32,7
Da 35 a 44 anni	24,1	32,1	28,1	12,0	25,7	18,3
Da 45 a 54 anni	0,0	3,6	1,8	9,6	14,3	11,8
55 e oltre	13,8	0,0	7,0	33,7	8,6	22,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Dal punto di vista anagrafico tra i collaboratori a titolo esclusivo prevale ancor più decisamente la componente relativamente più giovane, giacché all'incirca la metà dei collaboratori esclusivi ricadono nella fascia tra i 25-34 anni (49,1%), e per inciso questo sbilanciamento risulta decisamente più accentuato per le donne, delle quali il 57% ricade in questa fascia di età. Queste proporzioni potrebbero dipendere da una minor attrazione del mercato del lavoro per la componente femminile, che non potendo orientarsi diversamente, nella fase di ingresso nel lavoro più spesso di quella maschile, riuscirebbe a trovare risposta nel mondo frammentato delle collaborazioni, piuttosto che nell'alveo del lavoro subordinato. Ma la galassia di questo tipo di collaboratori non è popolata di soli giovani. I dati mostrano che sono ben rappresentati anche i collaboratori di età più matura tra i 35 e i 44 anni (28,1%), che hanno già superato la fase di primo

² Si veda su questo aspetto gli esiti della già richiamata pubblicazione curata da IRES NIdil CGIL (2006), *Il lavoro parasubordinato a rischio di precarietà*. E' appena il caso di richiamare l'attenzione sulle differenti metodologie di analisi utilizzate e quindi sui potenziali influssi.

³ Questo sbilanciamento è ascrivibile in particolare dalla presenza dei collaboratori "ibridi", che sono iscritti alla gestione separata, ma percepiscono una pensione. A continuare il proprio percorso professionale ormai fuori dal lavoro subordinato ci sono più maschi che femmine, e ciò forse anche in ragione del minor coinvolgimento femminile in età avanzata anche nell'ambito del lavoro standard.

inserimento e di primo approccio con il lavoro. Anche in questo caso l'incidenza delle collaboratrici esclusive risulta maggiore di quella dei maschi, con uno scarto piuttosto netto tra le due componenti. E' un dato che ci pare di dover sottolineare poiché, in sostanza, non accade in questo caso quello che si verifica, per il complesso dell'occupazione femminile, laddove le donne tendono a ridurre il loro apporto in corrispondenza degli impegni di cura. La possibilità di svolgere lavori discontinui, modulando l'impegno personale sulla base delle esigenze proprie e della propria famiglia evidentemente produce i propri effetti in termini di presenza e di una perdurante conferma nel tempo. E' interessante sottolineare altresì come le donne siano meno presenti dei maschi soprattutto tra i giovanissimi al di sotto dei 25 anni e nella componente più anziana oltre i 55 anni.

Il bagaglio scolastico, come sappiamo, costituisce un tratto saliente ed essenziale del profilo individuale di ogni lavoratore, rappresentando il primo fattore discriminante per l'accesso alle diverse professioni. Prendendo in esame il capitale umano posseduto da questo specifico gruppo di collaboratori, va loro riconosciuto un patrimonio formativo medio alto. Basti dire che oltre la metà di essi vanta di un diploma di laurea o un diploma universitario; e che esattamente un terzo detiene un diploma di scuola media superiore. Di contro la presenza di persone senza titolo o al massimo con il solo assolvimento dell'obbligo scolastico si attesta su livello piuttosto contenuto (5,3%). Sono ancora una volta le donne a distinguersi per un profilo formativo più elevato: oltre l'89% delle collaboratrici esclusive possiede un diploma superiore o di laurea a fronte di un corrispondente dato maschile che complessivamente si attesta all'80%. Le differenze interessano in particolare i laureati dove si coglie uno scarto di una ventina di punti percentuali tra i due generi. Queste significative differenze ascrivibili alle due componenti sessuali potrebbero semplicemente rispecchiare le scelte della parte più qualificata della forza lavoro femminile, ma potrebbero anche rappresentare l'esito di un difficile approccio delle donne con il mercato del lavoro standard. In seguito questo aspetto potrà essere verificato attraverso la voce delle stesse lavoratrici, che in una specifica parte del questionario avranno modo di esprimere le ragioni della loro scelta professionale.

Il confronto tra i collaboratori esclusivi con il totale dei collaboratori dà risalto alla maggior dotazione di capitale umano dei primi: cosa che risulta evidente da un lato per la maggior presenza di laureati e dall'altro per una inferiore presenza di soggetti con il solo obbligo.

Tab. 2 COLLABORATORI ESCLUSIVI PER SESSO E PER TITOLO DI STUDIO
- valori percentuali -

	Collaboratori esclusivi			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Obbligo scolastico	6,9	3,6	5,3	8,4	10,0	9,2
Qualifica formazione professionale	13,8	7,1	10,5	13,3	5,7	9,8
Licenza media superiore	37,9	28,6	33,3	42,2	38,6	40,5
Laurea o diplomi universitari	41,4	60,7	50,9	36,1	45,7	40,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Una specifica sezione del questionario focalizza l'attenzione sulla condizione familiare del collaboratore. E' una dimensione cui è stato riservato uno spazio ad hoc poiché essa, assieme ad

altri aspetti, concorre a definire il contesto decisionale in cui si muove il soggetto influenzandone presumibilmente il sistema di aspettative, i bisogni, ma anche il grado di rischio accettato nelle proprie decisioni occupazionali. La maggior parte dei collaboratori cosiddetti “esclusivi” dichiara di vivere in un nucleo familiare autonomo (50,1%), mentre poco più di un quarto degli intervistati esclusivi abita da solo (26,1%) e infine, un gruppo molto più contenuto, ma non trascurabile, appartiene ancora alla famiglia di origine (15,8%). Rispetto al totale dei collaboratori la presenza di soggetti che non si sono ancora separati dalla famiglia di origine risulta un po’ più elevata (15,8% contro 11,1%). Questa condizione di mancato affrancamento dalla famiglia di origine risente certamente anche della maggiore presenza di soggetti relativamente più giovani tra i collaboratori esclusivi e, se per un verso limita l’esposizione ai rischi della condizione di collaboratore, per altro verso può rappresentare il riflesso di un disagio o di un’insicurezza legata alla propria condizione professionale. Vivere in casa con i genitori garantisce una sorta di paracadute poiché riduce gli oneri del vivere quotidiano e crea una rete protettiva importante in caso di carenze di commesse o di guadagni modesti. Pertanto non è da escludere che proprio questa scelta possa essere il riflesso della difficoltà di sostenere i costi e di affrontare le incertezze di un futuro insicuro e poco tutelato. Peraltro anche la “convivenza con il partner” può rappresentare una protezione in periodi di calo reddituale qualora il partner sia indipendente da un punto di vista finanziario, e all’opposto può aggravare il quadro quando esista una dipendenza dal collaboratore.

Tab. 3 COLLABORATORI ESCLUSIVI PER SESSO E PER COLLOCAZIONE NEL NUCLEO
- valori percentuali -

	Collaboratori esclusivi			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Unico componente	31,0	21,4	26,3	21,7	14,3	18,3
Coniuge/convivente	48,3	53,6	50,9	61,4	68,6	64,7
Genitori/suoceri	13,8	17,9	15,8	13,3	8,6	11,1
In altre condizioni	6,9	7,1	7,0	3,6	8,6	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Per ammissione degli stessi intervistati le esigenze di integrazione economica non mancano neppure tra i collaboratori esclusivi. Alla richiesta di esprimere una valutazione del proprio reddito, oltre un terzo dei collaboratori esclusivi, che vale ricordare, vive solo dei proventi delle collaborazioni, lo ritiene “insufficiente per vivere” e un ulteriore 12% dice di averne appena a “stento per tirare avanti”. Si rileva peraltro una certa separazione tra i due generi rispetto al raggiungimento dell’indipendenza di reddito: solo un 35% delle collaboratrici esclusive si ritiene pienamente o abbastanza autonoma dal punto di vista economico a fronte di un dato che sfiora il 70% nel caso dei maschi.

Ed in prevalenza è il partner (60%) che contribuisce a colmare le carenze di reddito che si profilano. Nei restanti casi gli intervistati richiamano il contributo dei genitori nel sopperire alle difficoltà, sottolineando quindi il perdurare di una certa dipendenza finanziaria dalla famiglia di origine. Gli atteggiamenti e le strategie messe in campo dai due generi per far fronte alle difficoltà economiche risultano diverse: le donne ricorrono in prevalenza al contributo del partner, mentre i

maschi si avvalgono maggiormente del sostegno della famiglia di origine: Ma queste differenze di genere riguardano principalmente il netto divario tra maschi e femmine rispetto alla propensione a vivere da soli (i maschi in proporzione risultano più single delle femmine).

Il 70% dei collaboratori esclusivi non ha figli e per costoro le avversità economiche, quando esistono, non sono imputabili al mantenimento della prole. Tra coloro che invece hanno figli a carico, il gruppo più numeroso non reputa il proprio reddito sufficiente e dichiara di dover contare per forza di cose sull'aiuto del partner. Esiste anche una parte significativa di soggetti che non denuncia alcuna difficoltà economica: oltre un terzo dei collaboratori esclusivi con figli ha espresso piena corrispondenza tra il proprio profilo reddituale e il proprio fabbisogno.

2.2 La condizione professionale

Coerentemente al grado di istruzione rilevato poc'anzi, il ventaglio delle professioni svolte dai collaboratori a titolo esclusivo denota un contenuto medio-alto di qualificazione, confermando ulteriormente quanto già emerso recentemente a livello nazionale così come in provincia di Trento. L'aggregato dei collaboratori a titolo esclusivo accentua ulteriormente il posizionamento professionale già medio-elevato che connota il complesso dei collaboratori. Una distribuzione per certi aspetti prevedibile, alla luce della maggior dotazione di capitale umano e dei più elevati titoli di studio conseguiti dal gruppo dei collaboratori esclusivi.

Ragionando in termini di macroaggregazioni, si nota una sostanziale polarizzazione nello spettro professionale a favore di professioni a contenuto tecnico o formativo. Hanno conquistato una certa visibilità anche mansioni di carattere più operativo, che tuttavia non raggiungono particolare importanza.

Tab. 4 COLLABORATORI ESCLUSIVI PER SESSO E MANSIONE SVOLTA NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori esclusivi			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Legislatori, dirigenti e imprenditori	10,3	0,0	5,3	3,6	0,0	2,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	31,0	32,1	31,6	26,5	27,1	26,8
Professioni intermedie (tecnici)	41,4	35,7	38,6	54,2	44,3	49,7
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	3,4	28,6	15,8	2,4	24,3	12,4
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	6,9	3,6	5,3	8,4	4,3	6,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3,4	0,0	1,8	2,4	0,0	1,3
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Personale non qualificato	3,4	0,0	1,8	2,4	0,0	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Cercando di stilare una graduatoria delle professioni maggiormente richiamate rileviamo che il gruppo più numeroso si identifica nei tecnici (38,6%), seguito con poco distacco dalle professioni scientifiche ad elevata qualificazione (31,6%), per finire con un gruppo che, più contenuto dei precedenti, si raccoglie attorno alle figure impiegate (15,8%).

Dal punto di vista delle differenze di genere i dati consentono qualche rilievo principalmente in ordine ad alcune professioni. In primo luogo, emerge una prevalenza femminile nelle qualifiche impiegatizie, con un distacco notevole tra le due componenti sessuali: se i maschi che svolgono la professione di “impiegato” si attestano appena a quota 3,4%, le femmine raggiungono un ben più cospicuo 28,6%. All’opposto lo scarto tra maschi e femmine risulta particolarmente accentuato nel caso dei legislatori, dirigenti ed imprenditori: il 10% dei maschi collaboratori ricopre questa profilo professionale mentre nessuna donna si è riconosciuta in questa categoria⁴.

Ma quali sono le differenze esistenti tra il gruppo degli esclusivi e il totale dei collaboratori? Il divario più macroscopico è dato dalla minor incidenza di figure tecniche tra i primi (con uno scarto di quasi dieci punti percentuali), a fronte di una maggior rappresentazione di professioni intellettuali e scientifiche, e in minor misura, impiegatizie.

Tab. 5 MANSIONE SVOLTA NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DAI COLLABORATORI ESCLUSIVI (graduatoria per gruppi professionali ISTAT a 2 cifre)
- valori percentuali -

Collaboratori esclusivi		Collaboratori attuali	
Professioni tecniche amministrative, finanziarie	15,8	Professioni tecniche amministrative, finanziarie	24,2
Specialisti della formazione, ricerca	14,0	Specialisti della formazione, ricerca	17,0
Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria	14,0	Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	15,0
Specialisti delle scienze umane, sociali	12,3	Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria	9,8
Impiegati d'ufficio	10,5	Impiegati d'ufficio	8,5
Totale primi 5 gruppi professionali	66,7	Totale primi 5 gruppi professionali	74,5
Figure degli altri gruppi professionali	33,3	Figure degli altri gruppi professionali	25,5
Totale	100,0	Totale	100,0

fonte: OML

Nell’ambito delle professioni intellettuali ad elevato contenuto scientifico, spiccano per importanza gli specialisti in scienza della formazione e della ricerca (14,0%) e quelli in scienze umane, e sociali (12,3%). Le figure tecniche sono invece per lo più riconducibili ad attività professionali nel campo dell’amministrazione e delle attività finanziarie e commerciali (15,8%), nelle scienze fisiche, naturali e dell’ingegneria (14,0%) ma anche nei servizi pubblici e alle persone (8,7%).

E’ peraltro evidente che queste classificazioni non sono sufficienti per cogliere gli aspetti qualitativi del contributo professionale del collaboratore e che a questo fine risulta essenziale valutare ulteriori dimensioni dell’apporto professionale richiesto.

Questi collaboratori attribuiscono piuttosto diffusamente una certa rilevanza all’aggiornamento professionale, svolgendolo personalmente in modo sistematico (nel 61,0% dei casi). E ciò risulta in sintonia con l’idea ribadita poc’anzi, che questo gruppo di collaboratori tenda ad offrire professionalità abbastanza elevate ed ad un certo livello di contenuto professionale. E’ interessante

⁴ E’ peraltro questa una situazione piuttosto consueta nel più generale mondo dell’occupazione dove, da sempre le donne faticano a collocarsi nei livelli di maggior responsabilità e prestigio.

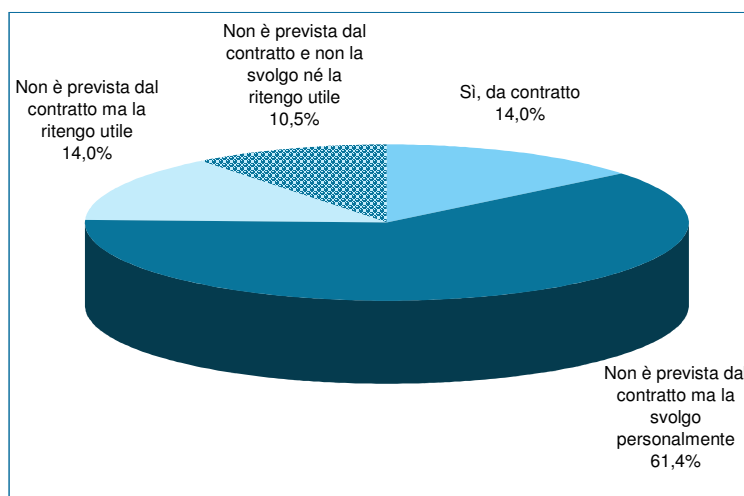
anche rilevare però che esiste una parte, sebbene non corposa, che arriva a beneficiare di aggiornamento professionale dallo stesso committente, essendo tale attività stabilita contrattualmente (14,4%). Da questo punto di vista tenderebbe ad affiorare una similitudine con il lavoro subordinato in cui l'attività di aggiornamento professionale si realizza molto spesso a carico proprio della parte datoriale. Altri collaboratori esclusivi inoltre dichiarano di non riuscire a ritagliarsi il tempo per l'aggiornamento ritenendolo peraltro importante ed utile (14,0%).

Per concludere, possiamo riconoscere che sono veramente pochi i collaboratori esclusivi che non attribuiscono valore all'attività di aggiornamento professionale denotando un livello prestazionale medio-basso e certamente una modalità di stare sul mercato del lavoro decisamente poco proattiva.

Le modalità con cui i collaboratori intervistati si aggiornano hanno decisamente natura multimediale, spaziando dall'attività corsuale e seminariale (29,9%), alla consultazione di libri e riviste (25,2%), alla formazione sul posto di lavoro (22,2%), e infine con l'accesso ad internet, che sta acquisendo in questo ambito uno spazio di tutto rispetto (20,2%).

Solo per inciso vale forse richiamare come in questa sede il confronto tra i collaboratori esclusivi e il complesso dei collaboratori attuali metta in luce una situazione sostanzialmente analoga rispetto alla propensione all'aggiornamento.

Graf. 1 NELLO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE E' PREVISTA UNA ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE



fonte: OML

L'analisi della prestazione dei collaboratori presuppone peraltro un affondo sulle competenze e sull'autonomia che arricchiscano la semplice classificazione professionale con le capacità richieste per svolgere il proprio lavoro. Con questo scopo, lo spettro di abilità connesse allo svolgimento della mansione professionale è stato ricondotto all'interno di uno schema concettuale che prevede quattro principali capacità: operative, organizzative creative e tecniche. Tra queste ultime, quelle certamente più ricorrenti nel caso dei collaboratori esclusivi afferiscono alle abilità organizzative. E' questa un'evidenza di carattere generale che riguarda praticamente tutti i gruppi professionali, con l'eccezione delle professioni relative alle vendite e al personale non qualificato. Il diffuso richiamo alle abilità organizzative, anche tra figure non dirigenziali, può dipendere da una diversa

attribuzione di significato a questo concetto che in alcune circostanze sembra essere riferito direttamente alla propria attività mentre in altre ad un'attività più vicina al coordinamento di altri lavoratori. In questo processo di autovalutazione, le abilità meno riconosciute come proprie sono invece quelle creative, che sono state richiamate solamente da alcune figure “tecniche” e da alcune figure impegnate in professioni intellettuali e scientifiche ad elevata specializzazione, in cui evidentemente l'applicazione di capacità tecniche lascia aperto anche un certo spazio alla creatività.

Il confronto tra collaboratori esclusivi e collaboratori attuali rispetto alla gamma delle capacità richieste esplicita, a ben vedere, alcune differenze. Sono in particolare le capacità organizzative a ricorrere con più frequenza tra i collaboratori a titolo esclusivo, e ciò a scapito soprattutto delle capacità operative e tecniche. Questo sbilanciamento sembra dipendere non tanto dalla diversa composizione professionale dei due gruppi di collaboratori, quanto piuttosto da una diversa percezione dell'utilizzo delle proprie abilità nel contesto di lavoro, cosa che lascerebbe intendere un livello mediamente più elevato del contenuto della loro prestazione⁵.

Tab. 6 CAPACITÀ RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE AI COLLABORATORI ESCLUSIVI (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori esclusivi				Collaboratori attuali			
	Operative	Organizzative	Creative	Tecniche	Operative	Organizzative	Creative	Tecniche
Legislatori, dirigenti e imprenditori	33,3	50,0	-	16,7	33,3	50,0	-	16,7
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	21,2	42,4	9,1	27,3	25,0	38,2	10,5	26,3
Professioni intermedie (tecnici)	19,0	38,1	11,9	31,0	24,6	29,9	11,9	33,6
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	31,3	50,0	6,3	12,5	37,5	43,8	3,1	15,6
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	60,0	20,0	-	20,0	47,4	26,3	10,5	15,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	-	50,0	-	50,0	-	33,3	-	66,7
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	50,0	0,0	-	50,0	25,0	25,0	-	50,0
Totale	24,5	40,6	8,5	26,4	27,7	33,9	9,9	28,5

fonte: OML

Guardando agli spazi di autonomia con i quali si realizza la collaborazione, i collaboratori a titolo esclusivo ritengono di esercitare nella propria condizione collaborativa un notevole grado di autonomia: basti pensare che quasi il 90% dichiarano di averne molta o abbastanza. Sono pochissimi a non riconoscere nella propria condizione di collaboratore alcuno spazio di azione discrezionale. Alla luce di queste considerazioni spicca peraltro la mancanza di una relazione diretta tra grado di autonomia e scala professionale. In effetti, come possiamo osservare in tabella, la totalità dei collaboratori ai due estremi della ideale scala professionale ritiene di avere un elevato grado di autonomia professionale talché proprio la mancata corrispondenza tra grado di autonomia e scala potrebbe rilevare che anche nel caso dei collaboratori a titolo esclusivo gli spazi di

⁵ Nel gruppo degli esclusivi coloro che svolgono professioni intellettuali e scientifiche, ma anche professioni tecniche o professioni esecutive relative all'amministrazione, sono più propensi a riconoscere nella propria prestazione l'utilizzo di abilità organizzative. Tra questi stessi macrogruppi i lavoratori attuali, pur mettendo al primo posto le abilità organizzative, attribuiscono maggior rilievo ad aspetti di carattere operativo.

autonomia possano esprimersi all'interno di un ambito comunque circoscritto, entro precisi limiti organizzativi e specifici obiettivi aziendali.

Tab. 7 GRADO DI AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DEI COLLABORATORI ESCLUSIVI (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori esclusivi				Collaboratori attuali			
	Molta	Abbastanza	Poca	Nessuna	Molta	Abbastanza	Poca	Nessuna
Legislatori, dirigenti e imprenditori	100,0	-	-	-	100,0	-	-	-
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	50,0	38,9	5,6	5,6	51,2	43,9	2,4	2,4
Professioni intermedie (tecnici)	72,7	18,2	9,1	-	73,7	21,1	5,3	-
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	22,2	55,6	11,1	11,1	42,1	47,4	5,3	5,3
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	66,7	-	33,3	-	60,0	20,0	10,0	10,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	100,0	-	-	-	100,0	-	-	-
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	-	100,0	-	-	50,0	50,0	-	-
Totale	57,9	29,8	8,8	3,5	63,4	30,1	4,6	2,0

fonte: OML

In quest'ottica sono stati presi in esame i confini e le limitazioni alla sfera di libertà individuale del collaboratore in termini di vincoli temporali e spaziali della prestazione e, proprio guardando ai vincoli del rapporto collaborativo, è affiorata dalla voce degli stessi intervistati una certa dipendenza dalle direttive del committente, che nella maggioranza dei casi fornisce indicazioni di massima (56,1%) e in parte addirittura precise (22,8%). All'incirca un quinto degli intervistati, al contrario, non è assoggettato ad alcuna direttiva manifestando un ampio spazio di azione e, evidentemente, un certo spazio di decisione discrezionale. In questo caso preme peraltro rimarcare delle differenze di genere che riguardano in particolare il maggior grado di libertà ascrivibile alla componente maschile, che con una discreta frequenza afferma di non ricevere alcuna direttiva dal proprio committente principale (27,5%).

Tab. 8 HA VINCOLI NELLO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE
- valori percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
Presenza regolare in determinate fasce orarie o in determinate giornate	50,0	37,5	43,8
Presenza saltuaria in azienda	6,2	15,6	10,9
Scadenze nella consegna o svolgimento del lavoro	37,5	40,6	39,1
Altro	6,2	6,3	6,3
Totale	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Una quota significativa dei collaboratori esclusivi ammette inoltre di dovere garantire una presenza regolare in azienda in date giornate o in determinate fasce orarie (43,8%)⁶, mentre un gruppo appena più ristretto quanto a numerosità sottolinea di dover rispettare scadenze precise per la consegna o lo svolgimento del proprio lavoro (39,1%), dando maggiore enfasi al raggiungimento di risultati prefissati e all'importanza del conseguimento di obiettivi precisi e contrattualmente stabiliti⁷.

Anche il criterio con cui viene stabilito il corrispettivo risulta interessante e, analogamente alle indicazioni precedenti, aiuta per certi versi a dirimere la questione circa la natura reale (vero lavoro autonomo o una sorta di lavoro alle dipendenze mascherato) dei rapporti di lavoro in essere. Dai dati emerge, in primo luogo l'esistenza di una quota importante di collaboratori retribuiti in base ai risultati raggiunti, cosa che tenderebbe a rafforzare la componente autonoma e indipendente del rapporto collaborativo. Con il 42,1% questa è la modalità più rilevante⁸. Residua peraltro una certa importanza del fenomeno di collaboratori pagati sulla base della quantità di tempo lavorato (40,4%) o con un compenso fisso (14,0%), sottolineando sotto questo aspetto (invero più nella seconda modalità che nella prima) la contiguità esistente con la sfera del lavoro subordinato e quello di collaborazione. Non va sottaciuta tuttavia, essendo comunque abbastanza rilevante.

Tab. 9 MODALITÀ DI CALCOLO DEL CORRISPETTIVO SULLA PRESTAZIONE DEI COLLABORATORI ESCLUSIVI
- valori percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
Sulla quantità di tempo lavorato	27,6	53,6	40,4
Sui risultati raggiunti	48,3	35,7	42,1
Fisso	20,7	7,1	14,0
Altro	3,5	3,6	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Tab. 10 MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL CORRISPETTIVO DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DEI COLLABORATORI ESCLUSIVI
- valori percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
Mensilmente	69,0	60,7	64,9
Con cadenza temporale regolare	17,2	17,9	17,5
Con cadenza incerte o irregolari	0,0	3,6	1,8
In relazione alle fasi di esecuzione del progetto	13,8	3,6	8,8
In relazione alle fasi di esecuzione del progetto	0,0	14,3	7,0
Totale	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

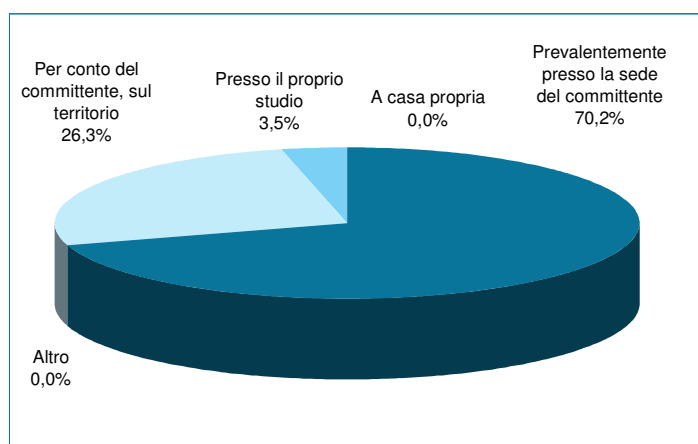
⁶ Ricordiamo che questo dato per i collaboratori attuali si attesta a quota 41,2% e non esprime particolari differenze tra questi due gruppi di collaboratori.

⁷ Le percentuali sono riportate al netto di 1 non risposta.

⁸ Per il complesso dei lavoratori attuali l'analoga incidenza riguarda solo un terzo dell'aggregato.

Il dato che desta più stupore riguarda in particolare il fatto che quasi il 65% dei collaboratori esclusivi riceve un compenso mensile e che un ulteriore gruppo viene pagato con cadenza regolare (all'incirca il 17%). Nondimeno il luogo della prestazione, che in ben più di due casi su tre coincide con la sede del committente (70,2%), ribadisce anche da quest'angolatura delle affinità con il lavoro dipendente⁹. E' per converso estremamente esigua la quota dei collaboratori esclusivi che ha risposto di lavorare a casa, o presso il proprio studio (3,5%).

Graf. 2 LUOGO DOVE SI SVOLGE LA PRESTAZIONE DEI COLLABORATORI ESCLUSIVI



fonte: OML

I collaboratori esclusivi intervistati dichiarano, un impegno consistente nella collaborazione principale che come tale sembra lasciare poco spazio alla coesistenza di altre collaborazioni. Basti dire che la metà di loro dedica alla collaborazione mediamente tra le 31 e le 40 ore in settimana e che a questi se ne aggiunge un quinto, il cui impegno temporale si estende oltre il limite delle 40 ore. Non sorprende riscontrare scostamenti tra maschi e femmine. Le donne infatti mediamente dichiarano di dedicare meno ore alla collaborazione principale non tanto, come vedremo meglio tra poco, perché impegnate significativamente anche in altre collaborazioni, che nell'insieme configurano un tempo totale di lavoro elevato, ma probabilmente perché limitato è il tempo dedicato alla collaborazione per rispondere ad esigenze conciliative: all'incirca il 40% della componente femminile lavora meno di trenta ore alla settimana a fronte di un corrispondente dato maschile che si attesta appena sul 20%.

Proprio in merito all'orario emergono comunque delle discontinuità con l'insieme dei collaboratori attuali, che invece esprimono mediamente un più circoscritto impegno lavorativo: questi solo per un quarto dichiarano di dedicare alla collaborazione principale tra le 31 e le 40 ore e per ben un terzo dichiarano di essere impegnati per meno di dieci ore in settimana. Queste differenze dipendono ovviamente dal fatto che all'aggregato dei collaboratori attuali appartengono anche quanti svolgono contestualmente altre attività professionali, come pure studenti o pensionati che

⁹ I collaboratori attuali vengono pagati in più della metà dei casi mensilmente e all'incirca in un quinto dei casi a cadenza regolare. Il fenomeno del lavoro presso la sede del committente per il complesso dei collaboratori attuali risulta del 66,7%.

evidentemente trovano nelle collaborazioni solo l'occasione di integrare il reddito impiegando adeguatamente tempo libero e competenze.

Non si rilevano viceversa significative differenze tra i due gruppi di collaboratori qualora si guardi alla durata media della loro collaborazione per durata¹⁰: nel primo caso, per entrambi i gruppi la durata media supera di poco l'anno - 13,7 e 13,8 mesi rispettivamente - nel secondo la percentuale di contratti superiore all'anno si attesta rispettivamente al solo 17,5% per gli esclusivi e al 16,3% per il totale dei collaboratori ancora in essere.

Tab. 11 DURATA MEDIA IN MESI DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DEI COLLABORATORI ESCLUSIVI (graduatoria per gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Durata media della collaborazione esclusivi	Durata media della collaborazione attuali
Legislatori, dirigenti e imprenditori	20,0	20,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	13,8	11,3
Professioni intermedie (tecnici)	12,6	14,6
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	14,5	15,2
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	12,0	13,2
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3,0	6,5
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-
Personale non qualificato	24,0	16,0
Totale	13,7	13,8

fonte: OML

La collaborazione principale occupa nella vita professionale dei collaboratori a titolo esclusivo un ruolo che potremmo definire assoluto. La stragrande maggioranza degli intervistati di questo gruppo, vale a dire poco meno di otto soggetti su dieci, al momento dell'intervista non ha in essere alcuna altra collaborazione oltre a quella descritta (il 75,4%). E chi indica di avere qualche ulteriore collaborazione (il restante 26,4%) ne ha generalmente una o al massimo due (85,7%) e mediamente di breve durata il 71,4% (per lo più al di sotto dell'anno). Sembrerebbe quasi che per i più, il coinvolgimento temporale richiesto dalla prestazione principale sia di tale entità da non lasciare proprio spazio ad altre attività.

La distribuzione delle ore complessivamente lavorate dai collaboratori di questo esiguo sottogruppo mette in luce come il nucleo più corposo di collaboratori sia impegnato tra le 31 e le 40 ore (35,7%). Un 30% dei collaboratori lavora invece con un orario prolungato che arriva a toccare e superare le 40 ore. Stupisce abbastanza verificare che la presenza femminile in questo gruppo risulti addirittura più marcata di quella maschile, ma sempre riguardo ad eventuali differenze di genere dobbiamo osservare come nessun maschio abbia dichiarato di lavorare meno di 30 ore,

¹⁰ La durata media corrisponde alle indicazioni dei collaboratori che hanno risposto al quesito, al netto di 6 non risposte.

mentre oltre un terzo delle donne rivela comunque un impegno entro questo standard. Questo dato rappresenta chiaramente il segno tangibile del differente approccio al mercato del lavoro tra maschi e femmine, che notoriamente si accostano all'attività lavorativa con diversi vincoli e modalità.

L'altro aspetto che merita di essere ripreso riguarda una certa reiterazione nei rapporti di collaborazione, vale a dire che oltre il 77% dei collaboratori esclusivi dichiara di avere avuto precedenti contratti collaborativi con il medesimo committente. D'altra parte una certa "fedeltà" nei rapporti di collaborazione può essere abbastanza prevedibile, in tutti i casi di reciproca soddisfazione e di esperienze passate fruttuosamente concluse. Questa "continuità" nei rapporti collaborativi risulta ancora più netta per la componente femminile arrivando a riguardare più dell'82% delle collaboratrici (con uno scarto di dieci punti percentuali rispetto ai maschi).

Tab. 12 ORE LAVORATE IN MEDIA DAGLI ESCLUSIVI NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori esclusivi					Collaboratori attuali				
	Fino a 20	Da 21 a 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Oltre 50	Fino a 20	Da 21 a 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Oltre 50
Legislatori, dirigenti e imprenditori	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	5,6	16,7	72,2	5,6	0,0	43,9	9,8	43,9	2,4	0,0
Professioni intermedie (tecnici)	22,7	9,1	45,5	18,2	4,5	60,8	10,8	21,6	5,4	1,4
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	44,4	11,1	11,1	22,2	11,1	63,2	5,3	10,5	10,5	10,5
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	33,3	0,0	66,7	0,0	0,0	60,0	20,0	20,0	0,0	0,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	21,1	10,5	49,1	14,0	5,3	55,0	10,6	26,5	5,3	2,6

fonte: OML

Per quanto fin qui evidenziato riguardo allo scarso coinvolgimento di questi collaboratori in attività ulteriori oltre alla principale, non stupisce rilevare il netto prevalere della monocommittenza: tre su quattro dei collaboratori esclusivi non ha al momento dell'intervista altro committente al di fuori del principale.

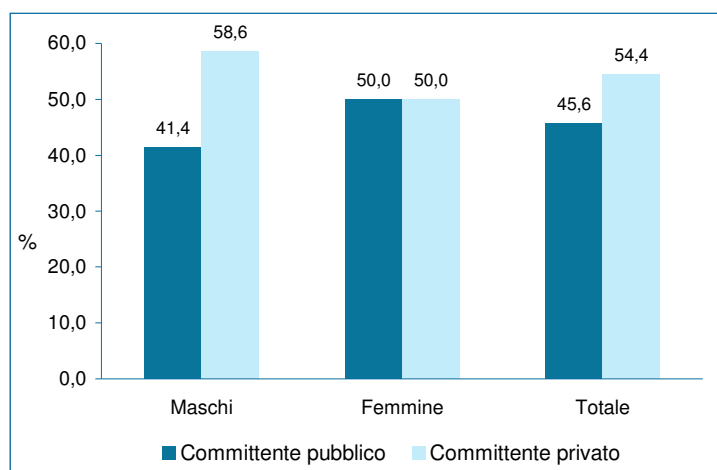
L'analisi del tipo di committenza mette in luce come il fenomeno collaborativo tenda ad essere alimentato in misura nettamente preponderante dal terziario. I committenti dei collaboratori a titolo esclusivo appartengono infatti in grande prevalenza al terzo settore (89,5%), ed in particolare spicca il ruolo delle attività di servizio alle imprese (31,6%), cui fa seguito quello delle altre attività di servizio (22,8%). Anche il confronto con i committenti dei collaboratori attuali tende a sottolineare la centralità delle aziende terziarie, sebbene in questo caso essa risulti lievemente più contenuta la percentuale di aziende terziarie (85,0%).

In un'ottica di genere le collaborazioni femminili avvengono più frequentemente nel terzo settore (96,4% contro l'82,8% dei maschi) e anche nel caso dei collaboratori esclusivi l'impulso della

domanda pubblica nell'alimentare queste commesse si delinea assolutamente rilevante se pensiamo che poco meno della metà dipendono proprio da aziende pubbliche (45,6%). Nel gruppo degli esclusivi, pertanto, si rafforza ulteriormente l'importanza della Pubblica Amministrazione come committente riscontrato a proposito dei collaboratori attuali, che ricordiamo si attestava all'incirca sul 40%. Un fenomeno che lascia trasparire quanto sia invalso il ricorso a questo istituto contrattuale in sede pubblica.

Sebbene siano emerse alcune reticenze personali ad indicare il profilo retributivo, la maggior parte degli intervistati ha comunque indicato il proprio reddito netto annuale ed ha delineato una distribuzione piuttosto frammentata che evidentemente risente del diverso coinvolgimento temporale e degli altrettanti differenti livelli professionali della prestazione resa. La classe di reddito modale, ovvero la classe con il maggior numero di frequenze, coincide con la fascia 20-30.000 euro netti all'anno mostrando per costoro un livello retributivo certamente soddisfacente. Non mancano peraltro delle situazioni meno rosee con regimi di reddito che si attestano tra i 5 e i 10.000 euro netti all'anno.

Graf. 3 NATURA GIURIDICA DEI COMMITTENTI DEI COLLABORATORI ESCLUSIVI



fonte: OML

Per avvicinarsi costruttivamente all'universo delle collaborazioni chiarendo i vantaggi così come le criticità dell'attività di collaborazione, pare utile passare in rassegna alcuni item fondati sui giudizi degli stessi intervistati.

Le diverse dimensioni dell'esperienza collaborativa sono state scomposte per ricavare dagli stessi collaboratori un giudizio e una valutazione puntuale. Prima di prendere in esame gli elementi che concorrono a definire il rapporto di collaborazione, possiamo anticipare che nell'insieme sono prevalse le indicazioni positive. E' peraltro vero che nel quadro percettivo di ciascuno può risultare determinante anche uno solo degli aspetti giudicati critici e assumere così un tale rilievo da imprimere il segno negativo all'insieme, facendo propendere per l'abbandono dell'esperienza. Queste dimensioni della vita professionale vanno collocate all'interno di un setting soggettivo, che attribuisce valore e ponderazioni differenti a seconda dei criteri personali.

In un contesto valutativo, come detto, complessivamente favorevole spiccano alcune punti, di particolare soddisfazione, accanto a qualche elemento non privo di aspetti negativi.

Il picco di più netta convergenza attiene indubbiamente all'interesse per il contenuto del lavoro: oltre il 90% dei collaboratori di questo gruppo si esprime favorevolmente su questo punto. E in questo maschi e femmine risultano parimenti soddisfatti¹¹.

Bisogna riconoscere che questa elevata soddisfazione sul contenuto non riesce a trovare pari corrispondenza nell'acquisizione di competenze e nella possibilità di aggiornamento professionale: meno della metà fornisce un parere positivo, mentre più di un quinto si è espresso negativamente in merito.

Il clima relazionale con i lavoratori dell'azienda committente è considerato ampiamente positivo (86,0%). Sono decisamente buoni anche i rapporti con i committenti (75,4%)¹² e del resto l'accentuata fedeltà rilevata nei rapporti di committenza, che in tre casi su quattro chiama in causa committenti già sperimentati, lascia intuire un clima di reciproca soddisfazione ed apprezzamento. Allo stesso modo, in sintonia con il buon clima relazionale e fiduciario appena riscontrato, non emergono tensioni particolari in riferimento alla regolarità dei pagamenti e si conferma ampio lo spazio discrezionale conseguente all'autonomia lavorativa (77,2%). In questo ambito pesa però una evidente minore soddisfazione della componente femminile (64,3% a fronte del 89,7%). E' difficile avanzare delle ipotesi esplicative per spiegare queste diversità, che tra l'altro ricorrono anche tra i collaboratori attuali.

Un ulteriore elemento di valutazione positivo per la maggior parte degli intervistati riguarda l'orario, che dai più viene considerato soddisfacente (68,4%).

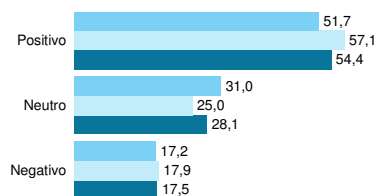
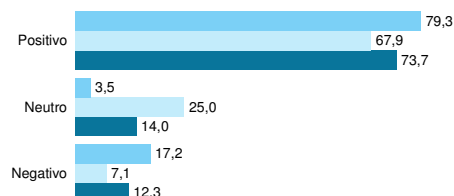
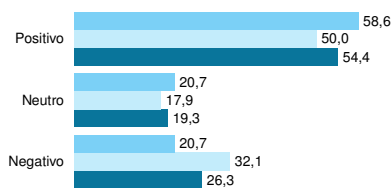
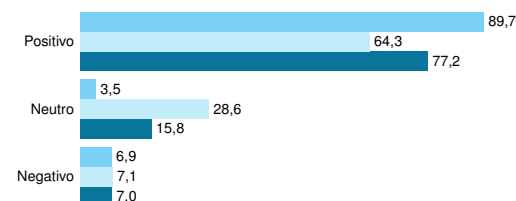
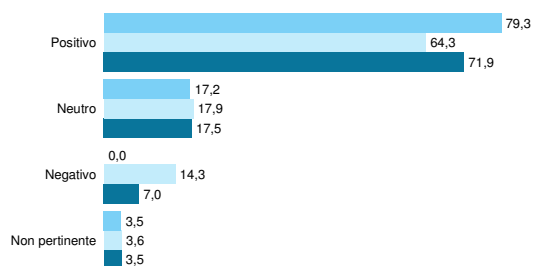
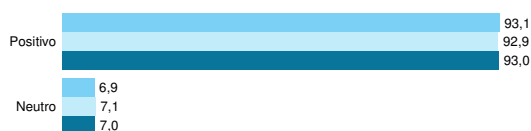
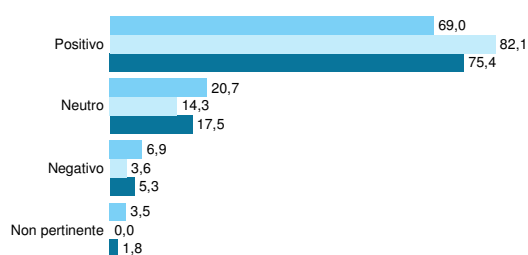
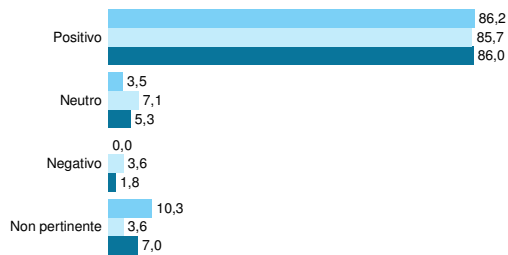
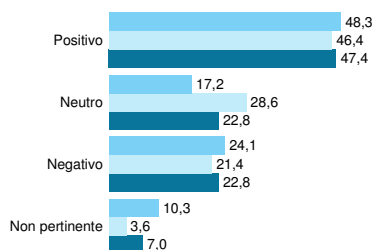
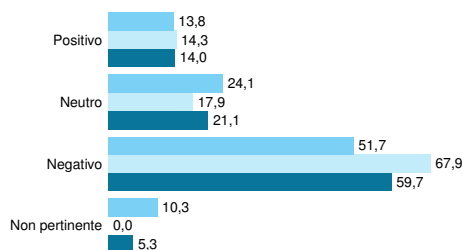
Proseguendo nell'analisi della valutazione fornita dai collaboratori di questo gruppo ci accostiamo ad una dimensione centrale quale la percezione del livello retributivo. E anche in questo caso il quadro che si delinea non denota delle tinte fosche: più della metà dei collaboratori di questo gruppo fornisce una valutazione positiva (54,9%), pur con qualche differenza tra maschi e femmine. Il confronto con i collaboratori totali mette in luce come i collaboratori a titolo esclusivo siano mediamente più soddisfatti. Una parte di collaboratori, sebbene non prevalente, fornisce peraltro un giudizio negativo sul livello retributivo riportando alla nostra attenzione come per alcuni intervistati esista un problema finanziario da affrontare (17,5%).

E' noto che un ulteriore punto controverso in tema di lavoro parasubordinato riguarda la continuità dell'attività lavorativa nel tempo e, consapevoli che l'aspetto della continuità non potesse restare irrisolto, abbiamo investito della questione i diretti interessati. A questo proposito la maggior parte si è pronunciata positivamente (54,4%). Ma, pur essendo questo un punto fermo, non si può trascurare di dare risalto alla parte di questi collaboratori che non si esprimono altrettanto favorevolmente (26,3%) e per i quali la continuità resta un nodo problematico. Su questo punto le femmine ravvisano una maggiore insoddisfazione dei maschi: grossomodo un terzo delle collaboratrici non ritiene soddisfacente questo aspetto della propria vita lavorativa: per costoro evidentemente il succedersi delle commesse non è sufficientemente incalzante e tale da garantire una certa serenità.

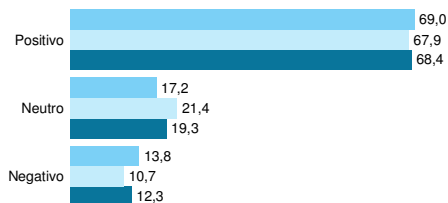
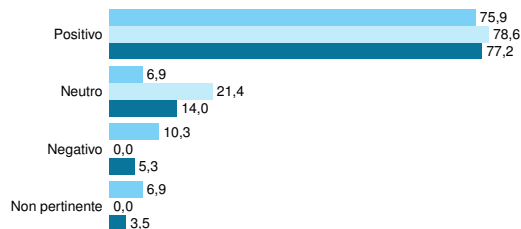
¹¹ Tra l'altro vale osservare che la soddisfazione sul contenuto dei collaboratori esclusivi appare un po' più elevata di quella dei totali (si attesta attorno all'82%). Presumibilmente il profilo prestazionale medio alto rilevato produce dei positivi riflessi anche sulla soddisfazione.

¹² Solo per inciso vale sottolineare un giudizio ancora più favorevole per le femmine che non per i maschi (82,4% contro 69,0%).

Graf. 4 GIUDIZIO SULLE ESPERIENZE DI COLLABORAZIONE DEI COLLABORATORI ESCLUSIVI

1. Livello retributivo**2. Certezza regolarità pagamenti****3. Continuità lavorativa nel tempo****4. Autonomia****5. Cariche di responsabilità****6. Contenuto del lavoro****7. Rapporto con i committenti****8. Rapporti con lavoratori impresa con cui collabora****9. Possibilità aggiornamento****10. Garanzie tutele (ass. Infortuni, malattie, ...)**

Maschi Femmine Totale

11. Articolazione orario di lavoro**12. Sicurezza ambiente di lavoro rispetto L. 626/94**

■ Maschi ■ Femmine ■ Totale

fonte: OML

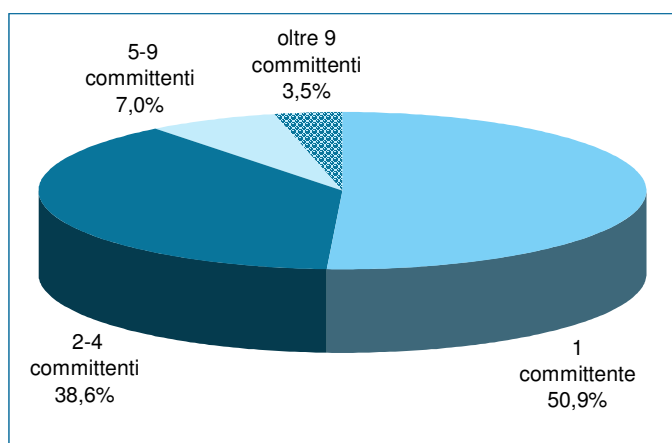
Il peso dell'incertezza si fa, peraltro, ancora più tangibile in tema di garanzie e tutele. Su questo tema, un po' per tutti tendono ad affiorare le paure del vivere da collaboratore. I giudizi negativi sfiorano il 60% delle opinioni complessive. E tra la componente femminile questa apprensione serpeggia ancora di più: due terzi delle donne si sentono poco protette e garantite. Tra l'altro non meraviglia di certo riscontrare tra gli esclusivi un'ansia ed un'attenzione crescente in tema di garanzie rispetto al complesso dei collaboratori attuali: è il segno tangibile della loro maggior esposizione alle alterne vicende del mercato e della vita.

2.3 Il passato da subordinati e il retroterra della scelta collaborativa

Il quadro presentato fin qui è centrato sull'esperienza parasubordinata in essere alla fine del 2006, nel periodo compreso tra novembre e dicembre. Poiché questi collaboratori si sono iscritti alla Gestione separata dell'INPS nel 2003, di seguito ci proponiamo invece di portare alla luce alcuni elementi di riflessione sul periodo che precede quello appena esaminato, che va dal momento dell'iscrizione all'ottobre 2006. Obiettivo del presente approfondimento è pertanto quello di quantificare il numero dei committenti, le collaborazioni effettuate e soprattutto il tempo lavorato in questo più lungo arco temporale. Proprio quest'ultimo aspetto merita un rilievo prioritario, poiché la dimensione temporale del "quanto sono riusciti a lavorare" questi lavoratori parasubordinati che fondano sulle collaborazioni la propria esperienza professionale è centrale. Premettendo che sono soggetti che hanno effettuato la propria iscrizione durante tutto il 2003 e quindi non in modo perfettamente contestuale, si può dare rilievo al fatto che più della metà dei collaboratori di questo gruppo ha lavorato per almeno 36 mesi (54,4%), denotando una buona capacità di procurarsi commesse e quindi in sostanza di lavorare. I maschi hanno espresso in questo arco temporale una maggior intensità di lavoro, poiché il 62% di loro ha indicato un periodo di lavoro di almeno 36 mesi, mentre solo il 46% delle femmine ricade in questa casistica. E' un tempo però non riservato necessariamente alle collaborazioni, poiché prima dell'ottobre 2006 lo status di collaboratore non doveva essere per forza di cose esclusivo, e quindi questi lavoratori parasubordinati potevano essere lavoratori dipendenti o autonomi, disoccupati, studenti, ecc. Molti sono stati studenti, sia i maschi che le femmine: accanto alla dimensione di collaboratore a titolo esclusivo ha indicato quella di studente il 25,5% degli intervistati. A seguire la condizione di disoccupato che interessa il 15% dei collaboratori, dando in questo caso l'idea di una scelta collaborativa perseguita per non rimanere nella disoccupazione. Va ricordato, peraltro, che il tempo

lavorato indicato dagli intervistati non è necessariamente un tempo continuativo e che spesso viene scandito dal ritmo irregolare delle collaborazioni. E' proprio questo uno degli elementi che segna l'esperienza collaborativa, conferendole un andamento incerto che si ripercuote sul ritmo stesso del vivere. E' un ritmo, in verità, quello che rileviamo dalle dichiarazioni di questo gruppo, non particolarmente incalzante, se si considera che le collaborazioni effettuate da ciascuno dei collaboratori esclusivi, anche qualora si guardi a questo più lungo intervallo temporale di circa tre anni, restano un numero ristretto (uno o al massimo due nel 31,6% dei casi). All'opposto, appena il 15% dei collaboratori esclusivi ha svolto 10 o 20 collaborazioni nell'arco di tempo esaminato.

Graf. 5 NUMERO DI COMMITTENTI PER I QUALI I COLLABORATORI ESCLUSIVI HANNO LAVORATO DALL'INIZIO DELLA LORO ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE



fonte: OML

In sintonia con il lento avvicinarsi delle commesse, anche i committenti restano pochi e sono quasi sempre i medesimi. Prevale ancora nettamente la mono-committenza: in più del 50% dei casi i collaboratori esclusivi hanno avuto rapporti di collaborazione con un solo committente, mentre un'altra quota consistente di collaboratori (38,6%) ha indicato di essersi rapportata con due o tre committenti nel tempo¹³. E' chiaro che questa forte diffusione della mono-committenza rappresenta un vantaggio per i collaboratori, in quanto semplifica loro la vita professionale sotto numerosi punti di vista: favorisce una maggiore conoscenza reciproca, riduce la necessità di appropriarsi di differenti modus operandi, e ancora riduce la necessità di spostamento. Per questi aspetti rende il rapporto collaborativo più simile al lavoro dipendente. Ma sono altrettanto innegabili i rischi connessi alla forte dipendenza da uno solo o da pochi committenti, poiché questa situazione riduce il potere contrattuale e di conseguenza gli spazi di azione del collaboratore.

Come già visto per la collaborazione principale in essere, le professioni svolte appartengono in prevalenza a figure medio-alte e ruotano soprattutto attorno al lavoro impiegatizio (38,6%) e a professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione (31,6%).

Nella convinzione che per interpretare il presente non si potesse prescindere dal passato, agli intervistati si è chiesto anche di dare evidenza alle motivazioni e al tipo di percorso professionale

¹³ Si tratta di una percentuale lievemente inferiore a quella rilevata per il complesso dei lavoratori a livello complessivo, che -ricordiamo- si attestava al 52,3%.

che li hanno fatti approdare al mondo delle collaborazioni e in che condizione professionale si trovassero prima del 2003.

Contrariamente ad ogni attesa il lavoro alle dipendenze è risultato il principale “produttore” di collaboratori esclusivi, peraltro senza significative differenze tra maschi e femmine. Si segnala in questo senso che oltre il 38% dei collaboratori esclusivi si è iscritto alla Gestione separata dell’INPS dopo un’esperienza lavorativa svolta come dipendente regolare. A dire il vero in questo caso sarebbe importante verificare se l’esperienza di lavoro dipendente da cui provenivano fosse a termine e quindi destinata a concludersi entro breve tempo.

Tab. 13 COLLABORATORI ESCLUSIVI PER SESSO E CONDIZIONE PRECEDENTE ALL’ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE
- valori percentuali -

	Collaboratori esclusivi			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Lavoratore dipendente	41,4	35,7	38,6	47,0	42,9	45,1
Lavoratore autonomo	13,8	3,6	8,8	12,0	5,7	9,2
Studente	31,0	42,9	36,8	26,5	27,1	26,8
Pensionato	0,0	0,0	0,0	8,4	7,1	7,8
Disoccupato/inoccupato	13,8	7,1	10,5	6,0	4,3	5,2
Altro	0,0	10,7	5,3	0,0	12,9	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Un ulteriore e più prevedibile percorso di transizione abbastanza diffuso tra i collaboratori di questo gruppo ha trovato origine dallo status di studente, portando i soggetti a confrontarsi con questa modalità di lavoro dopo la conclusione dell’iter di studi intrapreso: oltre un terzo dei collaboratori di questo gruppo proviene direttamente dalla scuola (36,8%), lasciando presumere inizialmente una scelta provvisoria, che evidentemente si è rivelata in seguito abbastanza stabile, essendo confermata ancora dopo circa tre anni. Questo tipo di transizione, pur essendosi verificata per entrambi i generi, risulta più incisiva per le femmine che per maschi. Basti dire che oltre il 42% delle collaboratrici a titolo esclusivo è diventata collaboratrice subito dopo il termine del proprio percorso scolastico a fronte di un corrispondente dato che per i maschi si attesta appena al 31%. Dietro questa differente composizione di studenti tra i due generi potremmo leggere forse proprio la minore attrazione esercitata dal mercato del lavoro dipendente sulla componente femminile.

Infine, un gruppo certamente non ampio, ma nemmeno trascurabile, ha sperimentato prima delle collaborazioni una fase di ricerca di lavoro (10,5%): forse in questo caso la scelta collaborativa potrebbe avere rappresentato davvero un ripiego in mancanza di opportunità di altro tipo.

L’analisi delle motivazioni principali che hanno accompagnato la scelta di diventare collaboratore completa e arricchisce il quadro appena tratteggiato. A dire il vero le varie motivazioni rivelano anche una certa complessità valutativa, legata al concorrere di più fattori nella scelta. Tuttavia i dati permettono di identificare alcuni punti fermi.

Guardando alle motivazioni della scelta collaborativa affiora innanzitutto, e con una certa prepotenza, la mancanza di ulteriori possibilità: sembra di poter dire in altri termini che per una

parte importante la scelta sia stata subita più che voluta, per la mancanza di altre opportunità (23,2%). Una motivazione che risulta tra l'altro più ricorrente per le femmine che non per i maschi (26,4% a fronte di un corrispondente dato per i maschi che si colloca al 20,0%), dando sostegno all'ipotesi, avanzata in altre parti di questo lavoro, di collaborazioni femminili dettate da minori possibilità in altri sbocchi.

La scarsa libertà di scelta risulta altresì anche più diffusa tra gli esclusivi che non tra i collaboratori attuali, mostrando sotto questo profilo la maggior debolezza di coloro che fondano la propria vita lavorativa sulle collaborazioni e sempre nella scia di un mercato del lavoro avaro di opportunità di lavoro standard, si colloca quel 10% di collaboratori che usa le collaborazioni quale mezzo per inseguire il miraggio di un lavoro stabile, quota che, anche in questo caso, risulta più elevata di quella dei collaboratori medi.

Tab. 14 MOTIVAZIONE DELLA SCELTA COLLABORATIVA PER I COLLABORATORI ESCLUSIVI
- valori percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
Per la possibilità di una successiva trasformazione in lavoro dipendente	12,7	5,7	9,3
Per mantenere una certa autonomia professionale	21,8	17,0	19,4
Per poter svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione	29,1	22,6	25,9
Per ragioni di flessibilità di orario	14,6	13,2	13,9
Per integrare un altro reddito	0,0	9,4	4,6
Non c'erano altre alternative occupazionali	20,0	26,4	23,2
Altro	1,8	5,7	3,7
Totale	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Anche tra gli esclusivi, comunque, il gruppo più significativo indica come preminente il desiderio di svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione professionale (in oltre un quarto dei casi è stato segnalato questo intendimento). Pur presente in entrambe le componenti sessuali, questa motivazione tende a ricorrere maggiormente tra i maschi, dove rappresenta quasi il 30% delle frequenze. E' un'aspirazione questa, che pare in sintonia con la buona dotazione di capitale umano dei collaboratori esclusivi messa in luce in precedenza e con la legittima aspirazione di mettere a frutto i propri investimenti formativi. Un'esigenza oltre che comprensibile anche abbastanza diffusa in segmenti di offerta a medio alto grado di qualificazione e che tende ad aumentare la selettività nel vaglio delle opportunità di lavoro.

Con il 19,4% la terza motivazione in ordine di importanza richiamata dagli esclusivi, riguarda l'esigenza di mantenere una certa autonomia professionale. Emergono anche motivazioni legate al tempo lavorato e soprattutto ad una modalità più flessibile del suo utilizzo (13,9%). Una possibilità che le collaborazioni evidentemente consentono diversamente da molte occupazioni alle dipendenze. E' interessante notare altresì come questa motivazione pesi ugualmente per maschi e femmine.

Di contro la necessità di integrare un altro reddito è in questo particolare gruppo di collaboratori abbastanza rara (4,6%) ed evidentemente si legittima tra i collaboratori esclusivi solo per quanti

hanno vissuto un momento di promiscuità tra varie forme di lavoro, transitando poi in modo esclusivo verso le collaborazioni. La principale differenza tra i collaboratori di questo gruppo e il totale dei collaboratori attuali intervistati si gioca proprio su questo aspetto e cioè sul diverso peso attribuito alle collaborazioni come opportunità di integrazione monetaria, un'opportunità che nel dato totale si configura molto più incisiva (17,8% contro 4,6%). Una diversità che vale ricordare trova la propria genesi proprio nella diversa composizione dei due gruppi: per i collaboratori a titolo esclusivo questa evenienza non può che essere sporadica e può determinarsi solo nel caso che un soggetto abbia iniziato con le collaborazioni svolgendo contestualmente un'altra attività.

2.4 Il cambiamento tra passato e futuro. Soddisfazione per essere collaboratore e intenzioni future

Dopo aver valutato le condizioni e i fattori determinati della scelta collaborativa pare utile monitorare il bilancio personale di coloro che hanno sviluppato le collaborazioni come fulcro della propria vita professionale. In particolare si è data voce, trascorso un certo tempo dall'iscrizione, al vissuto di questi soggetti, cercando di focalizzare l'attenzione sui cambiamenti percepiti per il fatto di essere diventati collaboratori.

Dalle valutazioni del gruppo degli "esclusivi" emerge un panorama tutto sommato confortante se si osserva che la maggior parte riconosce un miglioramento nella propria situazione lavorativa (44,0%). Non si può sottacere peraltro che un quinto non si dice soddisfatto e percepisce un peggioramento nella propria condizione per il fatto di essere transitato nel mondo delle collaborazioni. Le femmine accusano più dei maschi il peso del peggioramento.

Sorge pertanto spontaneo il desiderio di capire come si immagina il prossimo futuro lavorativo. Dalle valutazioni prevale l'intenzione di confermare il futuro da collaboratori (79,3%). Solo un quinto degli intervistati, con un'accentuazione tra le femmine, esplicita l'idea di lasciare la modalità lavorativa legata alle collaborazioni. Le femmine sembrano più orientate dei maschi a lasciare entro breve tempo quest'esperienza collaborativa: un quarto di esse ha palesato questa idea che diviene speranza, contro una parte più modesta dei colleghi maschi (17%). Una differenza che si giustifica alla luce del minor grado di soddisfazione rispetto alla scelta collaborativa riscontrato a carico del genere femminile.

Tab. 15 IL CAMBIAMENTO NELLA SITUAZIONE LAVORATIVA A SEGUITO DEL NUOVO STATUS DI COLLABORATORE
- valori percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
Si, è migliorata	50,0	36,4	44,4
Si, è peggiorata	12,5	27,3	18,5
No, è rimasta invariata	37,5	36,4	37,0
Totale	100,0	100,0	100,0

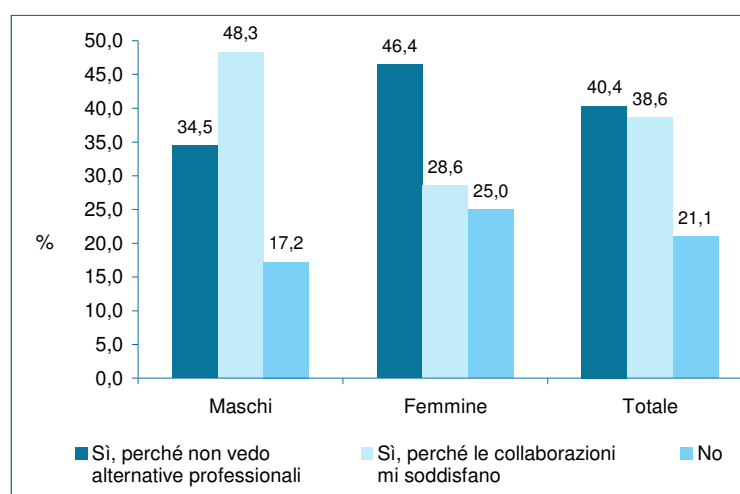
fonte: OML

Coloro che hanno indicato l'intenzione di proseguire le collaborazioni non esprimono in realtà tutti la medesima soddisfazione per la loro condizione; e anzi il gruppo più numeroso (pari a circa il 40% degli esclusivi) ha ammesso esplicitamente la propria rassegnazione a continuare in mancanza

di vere alternative. Anche in questo caso lo scoraggiamento appartiene di più al genere femminile che in poco meno della metà dei casi (45,4%) prospetta per sé un futuro da collaboratrice non avendo altri sbocchi (quest'idea appartiene invece al 34,5% dei maschi). Ad essere veramente appagati della propria condizione di collaboratore sono solo il 38,6% degli esclusivi e anche in questo caso con forte divario a carico dei due generi: quasi la metà dei maschi di questo gruppo di collaboratori desidera continuare perché soddisfatto (48,3%), di contro nemmeno il 30% delle donne si è riconosciuta con soddisfazione in questa dimensione (28,6%). Sono proporzioni che risentono del diverso potere dei due generi nel mercato del lavoro locale, che evidentemente più spesso, non offrendo alla componente femminile altre opportunità di lavoro, le costringe entro questa modalità.

Il desiderio di cambiare lavoro è forse più diffuso di quanto risulti dalla risposta circa le intenzioni future. Poco meno della metà degli intervistati ha risposto di essere alla ricerca di un'occupazione (45,6%). Inutile dire che il lavoro cui aspirano prevalentemente questi collaboratori è per lo più un lavoro alle dipendenze e a tempo indeterminato (65,4%). Ancora si colgono delle differenze di genere tra maschi e femmine, legate in particolare alla maggior propensione della componente femminile per un lavoro part-time.

Graf. 6 DESIDERIO DI CONTINUARE QUESTO TIPO DI ESPERIENZA DA PARTE DEI COLLABORATORI ESCLUSIVI



fonte: OML

2.5 I collaboratori per scelta

Gli esclusivi che hanno scelto la modalità della collaborazione professionale, non perché in qualche modo costretti, bensì a seguito di un atto pienamente volontario, ci sono sembrati degni di un ulteriore approfondimento volto a verificare l'ipotesi che tra loro potesse esistere l'idealtipo di un collaboratore più appagato.

A tal fine si è seguito il profilo delle dichiarazioni di un sottogruppo di esclusivi, 22 soggetti in tutto pari al 38,5% del totale, accomunati tutti dal fatto di aver dichiarato di essersi affacciati al mondo collaborativo in base ad una scelta libera e per motivazioni che attengono principalmente al

desiderio di mantenere una certa autonomia professionale (35,1%), ma anche alla volontà di svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione professionale (29,7%), e infine alla necessità di disporre di una soddisfacente flessibilità di orario (24,3%).

Il profilo socioanagrafico di questo sottogruppo presenta le seguenti specificità.

Dal punto di vista dell'età, quest'insieme presenta un'età abbastanza matura e si colloca in una fascia anagrafica più avanzata rispetto al totale degli esclusivi: la classe d'età modale coincide con quella che va dai 35 ai 44 anni (45,5%) a fronte di un dato che per gli esclusivi si fermava al 28,1%. A questa maggiore maturità anagrafica corrisponde evidentemente anche una differente fase nel ciclo di vita individuale, come dimostra il fatto che tra i collaboratori per libera scelta si osserva una netta prevalenza di soggetti coniugati (54,5% contro il 43,9% degli esclusivi). Relativamente ai collaboratori per libera scelta si rileva inoltre uno sbilanciamento a favore della presenza maschile (54,5%), che per quanto modesto parrebbe confermare l'ipotesi già espressa che le femmine più spesso dei maschi si avvicinano all'esperienza collaborativa per necessità in assenza di ulteriori e diverse occasioni lavorative¹⁴. Per quanto riguarda il bagaglio formativo il titolo più diffuso, risulta il diploma di scuola media superiore (54,5%, a fronte di un dato che, vale ricordare, si fermava al 33,3% nel caso del totale esclusivi), talché i laureati, che costituivano la maggioranza nel gruppo degli esclusivi (50,9%), risultano molto meno rappresentati (22,7%).

Passando a considerare gli elementi di contenuto della prestazione svolta, il profilo professionale più ricorrente risulta quello del tecnico (svolto da quasi la metà dei collaboratori di questo gruppo), mentre al secondo posto si collocano le professioni intellettuali tecniche scientifiche. Nel dettaglio, ricorrono con più frequenza coloro che svolgono professioni tecniche nelle scienze fisiche naturali e dell'ingegneria, o gli specialisti della formazione, della ricerca, o infine i professionisti nell'amministrazione. Coerentemente con un profilo professionale che risulta comunque medio alto, emerge dalla voce degli intervistati la consapevolezza della rilevanza della formazione e dell'aggiornamento personale, che pur non essendo previsto dal contratto molto spesso avviene per iniziativa degli stessi soggetti (e ciò accade nel 68,2% dei casi, una percentuale più frequente di quella dichiarata in media dagli esclusivi 61,4%). Il grado di autonomia con cui i soggetti operano nella propria professione è in linea di massima piuttosto elevato: più dei tre quarti di questo sottoinsieme di collaboratori ritiene di averne a disposizione addirittura molta (77,3%), e comunque più di quella mediamente riconosciuta dagli esclusivi nell'esercizio della prestazione principale (57,9%). E sempre secondo il ristretto gruppo di collaboratori per scelta, il committente interviene nel rapporto prevalentemente solo per fornire delle direttive di massima (63,6%)¹⁵. Il tempo dedicato alla prestazione si delinea in generale piuttosto esteso e per i più si concentra nella fascia tra le 31 e le 50 ore (59,1%), riproponendo sotto questo profilo un certo impegno, che per durata, su base settimanale, presenta una certa similitudine con l'impegno di un lavoro dipendente.¹⁶ Con intensità minore rispetto a quanto rilevato per i collaboratori esclusivi tout-court, ai collaboratori per scelta è tuttavia stata richiesta una presenza regolare in azienda (29,6%), anche se la cadenza con cui tende ad essere erogato il compenso resta prevalentemente mensile (81,8%).¹⁷ Questa

¹⁴ Tenuto conto che nel gruppo degli esclusivi si rileva una sostanziale equidistribuzione tra i due generi nella dimensione collaborativa.

¹⁵ Un dato, che nel caso degli esclusivi, risulta inferiore poiché si attesta a soglia 56,1%.

¹⁶ La dimensione temporale dell'impegno risulta un po' al sotto di quella mediamente indicata dagli esclusivi complessivi: il 63,1%, di essi si è riconosciuto in questo tipo di orario.

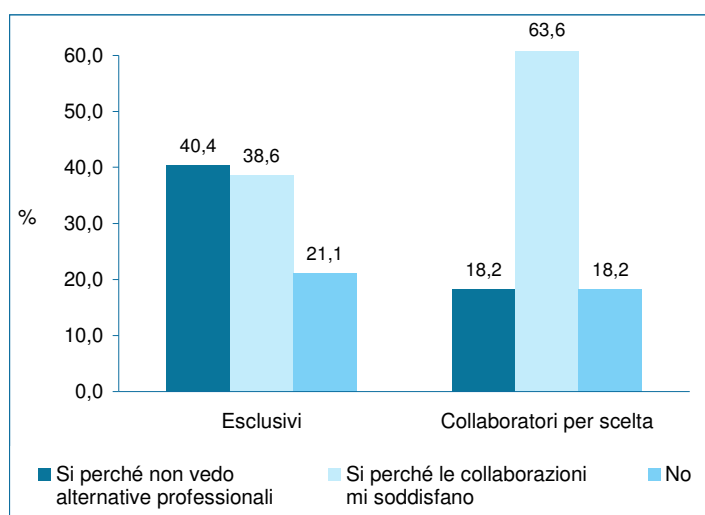
¹⁷ Tra gli esclusivi è questa una prassi meno diffusa, ma comunque ricorrente (64,9%).

similitudine tra l'esperienza del sottogruppo dei collaboratori per scelta e il lavoro alle dipendenze, pare peraltro in contraddizione con l'accentuata autonomia con cui hanno dichiarato di svolgere la prestazione.

Anche per questi collaboratori, come per il più ampio gruppo degli esclusivi, l'esclusività del rapporto di collaborazione risulta piuttosto marcata, tenuto conto che in più dei tre quarti dei casi, esso si limita alla collaborazione principale. Ancor più di quanto accade tra gli esclusivi, i rapporti di collaborazione tendono comunque a svolgersi sotto l'egida del reciproco gradimento, come suggerisce il fatto che in prevalenza la collaborazione principale riguarda un committente con cui il collaboratore aveva già lavorato in passato (86,4% e 77,2% per gli esclusivi tutti). La soddisfazione in merito ai vari aspetti della dimensione lavorativa si configura mediamente elevata, con delle cadute solamente in riferimento agli aspetti legati alle garanzie e alle tutele (36,4% negativo). In un contesto di giudizi tutto sommato positivi, la dimensione che incontra la maggior convergenza di valutazioni è la soddisfazione per il contenuto del lavoro: oltre il 90% di questo sottogruppo si esprime, infatti, favorevolmente a questo proposito.

Alla luce di tutto questo potremmo concludere che, per questo gruppo si delinea una mappa percettiva dove predominano i vissuti positivi. E proprio il prevalere della soddisfazione giustifica anche la contenuta quota di soggetti che hanno intenzione di allontanarsi dal mondo delle collaborazioni (18,2%, quota che risulta in verità solo di poco inferiore a quella degli esclusivi 21,1%). Si nota però, valutando nell'insieme, una più elevata soddisfazione complessiva riconducibile al fatto che molti di coloro che pensano di rimanere dentro questa modalità atipica (81,8%) sembrano vivere questa scelta professionale con soddisfazione (63,6%). E solo una piccola parte esprime un'accettazione condizionata dalla mancanza di alternative possibili (18,2%)¹⁸.

Graf. 7 DESIDERIO DI CONTINUARE QUESTO TIPO DI ESPERIENZA DEI COLLABORATORI ESCLUSIVI E DEI COLLABORATORI PER SCELTA



fonte: OML

¹⁸ L'accettazione indotta dall'assenza di alternative, nel caso dell'insieme degli esclusivi risulta più diffusa (pari al 40,4%), e corrisponde ad un'insoddisfazione latente rispetto a quella che emerge dalla lettura diretta degli intenzionati ad abbandonare questo tipo di approccio lavorativo.

Volendo condensare in uno slogan il profilo di questo gruppo di collaboratori per scelta, potremmo pertanto definirlo meno acculturato, ma più deciso e soddisfatto nella scelta atipica. La maggiore convinzione è, a dire il vero, insita, anche nei criteri d'estrazione del gruppo, fondati proprio sulla volontarietà della scelta collaborativa. Resta, però, il fatto importante che dalla maggior parte di questo sottoinsieme questa stessa scelta viene confermata dopo una sperimentazione anche abbastanza lunga, con evidente soddisfazione per la condizione vissuta.

2.6 I collaboratori più autonomi

Dopo aver approfondito gli aspetti legati alla dimensione della libertà con cui i soggetti si sono avvicinati al mondo delle collaborazioni, pare utile ai nostri fini spostare il taglio dell'analisi all'interno della prestazione collaborativa per verificare i profili soggettivi e comportamentali di chi riconosce nell'esercizio della propria sfera lavorativa buoni margini di autonomia e di indipendenza.

A questo scopo sono stati isolati dal gruppo degli esclusivi tutti i soggetti che, nel definire la loro condizione professionale avevano indicato di lavorare con un discreto o con un ampio margine di autonomia, di non ricevere dal committente alcuna direttiva o al più solo qualche direttiva di massima, e di non percepire i propri compensi con cadenza mensile. Quest'ultima condizione è stata posta per eliminare il "disturbo" dei casi di lavoro dipendente mascherato. L'imposizione della coesistenza di queste condizioni, che si proponeva di valorizzare la dimensione della effettiva autonomia nell'erogazione della prestazione, ha rappresentato un limite piuttosto stringente ed ha circoscritto il gruppo osservato a poco più di un quarto dell'ammontare iniziale (esattamente pari al 28,1% di tutti i collaboratori esclusivi), in tutto 16 soggetti, e ha determinato tra l'altro il sorprendente effetto di vedere la presenza femminile arrivare al 62,5% del totale (a fronte di una componente rosa nel complesso degli esclusivi che corrisponde al 49,1%).

Alcuni elementi del profilo socioanagrafico dei collaboratori così selezionato che potremmo definire davvero "autonomi", convergono nella direzione della solidità: e ciò sia dal punto di vista della maturità anagrafica che da quello del percorso e scolastico e professionale mediamente svolto. Di questi collaboratori, ben il 44% ricade nella fascia 35-44 anni a fronte di un corrispondente dato che per gli "esclusivi" che sfiora appena il 28%. Essi si contraddistinguono per una preparazione scolastica mediamente più elevata: il 56% degli autonomi vanta un diploma di laurea a fronte di un corrispondente dato dei collaboratori che si ferma al 50%.

In associazione a questo migliore bagaglio formativo anche i profili ricoperti nella professione paiono complessivamente più qualificati rispetto a quelli dei collaboratori esclusivi. Le esperienze di collaborazione si concentrano infatti ancora principalmente nei tre grandi gruppi di professioni fin qui più volte richiamati. La maggioranza (più precisamente il 56%) svolge professioni tecniche¹⁹ (vale ricordare che poco meno del 39% degli esclusivi sono occupati con questa mansione). Comparativamente più diffuse risultano anche le collaborazioni nelle professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione: il 37% dei collaboratori autonomi ricade, infatti, in questo gruppo a fronte del 31,6% degli esclusivi e del solo 26,8% dei collaboratori medi complessivamente coinvolti nella nostra indagine. Per quanto riguarda il terzo gruppo, infine, nella

¹⁹ Si tratta di tecnici operanti nelle scienze fisiche e nell'ingegneria, o in quelle amministrative e nelle attività commerciali e finanziarie o ancora in quelle dei servizi o pubblici e alle persone.

professione impiegatizia sono coinvolti il 6,2% dei collaboratori davvero autonomi, e in questo caso la percentuale è più bassa dei davvero esclusivi.

Il più elevato profilo prestazionale richiesto, accentua la necessità di un costante aggiornamento, che pur non essendo previsto esplicitamente dai contratti è svolto in via spontanea dai collaboratori (87,5%). I collaboratori autonomi che abbiamo intervistato, si avvalgono a questo scopo della consultazione di libri di testo (30,6%), ma anche di corsi di aggiornamento (27,8%), o ancora di corsi di formazione (22,2%).

Per questi collaboratori la collaborazione sembra evidenziare una particolare centralità oltretutto una certa rilevanza. Il 62,5% dei collaboratori davvero autonomi dedica alla collaborazione in essere un minimo di 30 ore la settimana.²⁰ Considerato il carico d'ore dichiarato da questi collaboratori autonomi, non resta loro molto tempo per ulteriori attività collaborative; e non stupisce quindi che quasi il 70% di loro nel bimestre analizzato non svolga alcun'altra collaborazione²¹ e che anche i pochi che svolgono più di una collaborazione, ne abbiano in essere un numero contenuto: poco meno di un terzo di loro dichiara di avere uno o due contratti attivi, e invece un ulteriore gruppo, abbastanza simile per numero, di averne tre o quattro al proprio attivo.

Alcuni elementi del rapporto, come la natura giuridica del committente e la reiterazione dei contratti, ci restituiscono un quadro dominato dalla stabilità, dove evidentemente il reciproco gradimento delle controparti crea i presupposti per una continuità dei rapporti nel tempo. Il fatto che i contratti di committenza tendano a ripetersi tra i medesimi soggetti²² (87,5%), evidenzia un'elevata forma di fedeltà nei rapporti collaborativi, che presumibilmente viene spiegata anche dal buon livello di specializzazione richiesta dalla prestazione, che a sua volta riduce le possibilità di avvicendamento²³. E sempre nel segno della stabilità si inquadra la durata media del contratto legato alla prestazione principale, una durata che risulta solo lievemente inferiore all'anno. Parimenti a quanto emerso in precedenza a proposito dei collaboratori esclusivi, le committenze di questo insieme di collaboratori, che per comodità abbiamo definito davvero autonomi, dipendono quasi tutte dall'impulso del terziario (87,5%)²⁴.

Dal punto di vista della natura giuridica, la componente pubblica (56%) prevale su quella privata; e ciò ancor più di quanto riscontrato per il totale degli esclusivi, che hanno dichiarato di avere un committente pubblico nel 45% dei casi.

I giudizi degli autonomi sui diversi aspetti della condizione collaborativa restituiscono peraltro un livello di soddisfazione complessivo non particolarmente elevato e mediamente inferiore rispetto a quello emerso per gli esclusivi. L'aspetto che raccoglie il maggior numero di commenti positivi resta il contenuto del lavoro (93,7%), mentre non pochi accusano un forte disagio per la mancanza di tutele e garanzie (68,7%). Emergono peraltro anche alcune perplessità riguardo alla continuità

²⁰ A ben vedere gli esclusivi hanno dichiarato di dedicare alla prestazione un tempo ancora più esteso tenuto conto che il 68,4% è impegnato per un minimo di 30 ore.

²¹ Un dato che per gli esclusivi risulta ancor maggiore e si posiziona al 75,4%.

²² E' una propensione ancora più netta di quella già elevata rilevata tra gli esclusivi, che vale ricordare si attesta su un livello del 77,2%

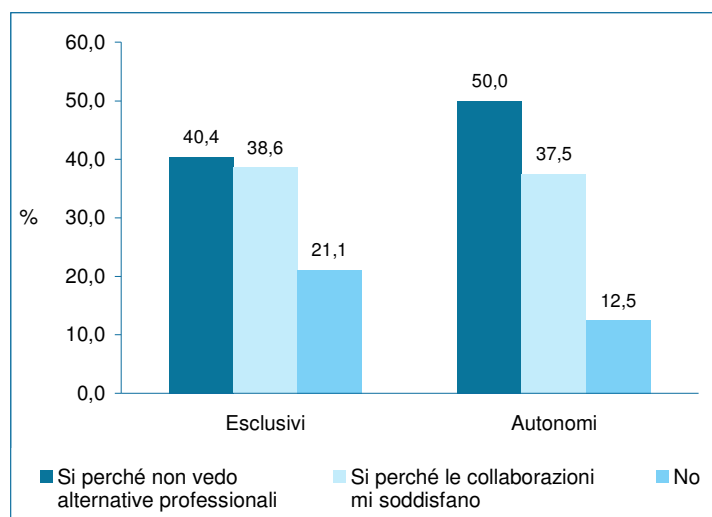
²³ Non va peraltro sottaciuto che questa diffusa propensione alla monocommittenza nasconde forti ambivalenze. Poiché se da una lato presenta delle semplificazioni legate al comodità di avere un solo interlocutore, per altri versi espone il collaboratore ad un maggiore rischio "di mercato", riducendo il suo potere contrattuale.

²⁴ Si discosta solo leggermente la componente terziaria della domanda nel caso degli esclusivi che si attesta su un valore pari a 89,5%.

lavorativa nel tempo (37,5%), ma anche al livello retributivo raggiunto (31,2%) o ancora alla certezza e alla regolarità dei pagamenti (18,7%). Una non trascurabile parte di criticità si raccoglie infine attorno alla limitata possibilità di acquisizione di competenze durante lo svolgimento della prestazione (25,0%).

La dimensione dell'autonomia nella propria prestazione, non trova una puntuale corrispondenza nella sfera dell'autonomia "esterna", ovvero nella possibilità di aver potuto autodeterminare le proprie scelte professionali. N'è una dimostrazione il fatto che una buona parte di questo sottogruppo sia transitata nel mondo delle collaborazioni in mancanza di reali alternative professionali (32,3%) e quindi in sostanza per una mancanza di ulteriori sbocchi occupazionali. E' una decisione che i più pensano di confermare (87,5%), ma per molti è una conferma indotta dalla mancanza di concrete alternative perseguibili (50,0%).

Graf. 8 DESIDERIO DI CONTINUARE QUESTO TIPO DI ESPERIENZA DEI COLLABORATORI ESCLUSIVI E DEI COLLABORATORI PIU' AUTONOMI



fonte: OML

In definitiva, se volessimo sintetizzare in poche parole le caratteristiche di questo particolare gruppo di autonomi potremmo definirlo tendenzialmente più acculturato, certamente più autonomo nelle modalità di erogazione della prestazione, ma forse anche un po' più insoddisfatto della propria condizione professionale. Affiora, con una certa insistenza, l'aspirazione più o meno esplicita espressa dai "davvero autonomi", a lasciare mediamente di più, il lavoro atipico. Questo desiderio di abbandono potrebbe essere radicato in un sistema di attese personali e di aspettative, connesse ad un maggior investimento formativo, e ad una conseguente lievitazione delle attese occupazionali, che non sempre trovano adeguata soddisfazione nell'esperienza lavorativa. E' questa una situazione che preoccupa alla luce della maturità anagrafica rilevata poc'anzi per questo sottoinsieme di collaboratori. Soggetti che, superata la fase di ingresso nel mondo del lavoro, di solito caratterizzata da esperienze transitorie, non hanno evidentemente ancora trovato una collocazione pienamente soddisfacente.

3. I COLLABORATORI CHE SVOLGONO UN’ALTRA ATTIVITÀ

3.1 Il profilo socio-anagrafico

Tra i 153 collaboratori intervistati abbiamo rilevato la presenza di un secondo gruppo significativo per il quale la collaborazione in atto non rappresenta né l’unica forma di occupazione in essere né l’unica fonte di reddito.

Per questi soggetti - sono il 28% circa del totale dei collaboratori attivi, 43 intervistati su 153 - la collaborazione si associa all’esercizio di un’altra occupazione che consiste principalmente in attività di lavoro alle dipendenze (nel 72% dei casi) e per il resto di lavoro svolto in forma autonoma.

Tab. 16 COLLABORATORI CON UN’ALTRA ATTIVITÀ PER SESSO E CLASSE DI ETÀ
- valori percentuali -

	Collaboratori con un'altra attività			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Sotto i 25 anni	12,0	11,1	11,6	16,9	12,9	15,0
Da 25 a 34 anni	40,0	33,3	37,2	27,7	38,6	32,7
Da 35 a 44 anni	12,0	33,3	20,9	12,0	25,7	18,3
Da 45 a 54 anni	32,0	16,7	25,6	9,6	14,3	11,8
55 e oltre	4,0	5,6	4,7	33,7	8,6	22,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Se si confrontano le principali caratteristiche di questo gruppo con il dato medio degli intervistati, si nota che, sotto il profilo socio-anagrafico, acquista un peso maggiore la componente maschile (58,1% a fronte del 54,2% rilevato per il totale dei collaboratori) e che, riguardo all’età, questi collaboratori si caratterizzano per un nucleo principale di soggetti di età compresa fra i 25 e i 34 anni (37,2%) e un’altra presenza significativa tra i 45 e i 54 anni, figurando relativamente più giovani rispetto al totale. La presenza scarsamente rilevante delle frange di età più giovani o più anziane qualifica questi soggetti come la tipica forza lavoro della classe centrale di età e ciò risulta particolarmente evidente per la componente femminile, che presenta una maggior concentrazione rispetto ai maschi nella classe dai 35 ai 44 anni.

Anche in ragione di ciò non stupisce rilevare che il 69,8% di questi collaboratori vivano con un coniuge o un convivente, specialmente se si guarda alle donne (72,2%), e che la quota di soggetti che vivono da soli sia più bassa rispetto al totale. Non stupisce neppure che nei nuclei di questi collaboratori, maggiormente caratterizzati per la fascia centrale d’età, la presenza di figli a carico risulti più spiccata: l’incidenza di questa situazione si attesta infatti al 44,2% rispetto al 33,3% della media. In termini di sostentamento, peraltro, la quota di soggetti che dichiara che con il proprio reddito riesce – pienamente o abbastanza – a vivere e/o a mantenere la famiglia (58,1%) risulta perfettamente allineata al gruppo complessivo dei collaboratori. L’unica differenza, tra coloro che dichiarano invece una qualche difficoltà, si coglie rispetto a chi contribuisce al bilancio familiare:

molto più spesso è il partner che, tra quelli che segnalano di non farcela, supporta il bilancio in sette casi su dieci.

Tab. 17 COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ PER SESSO E PER COLLOCAZIONE NEL NUCLEO
- valori percentuali -

	Collaboratori con un'altra attività			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Unico componente	16,0	11,1	14,0	21,7	14,3	18,3
Coniuge/convivente	68,0	72,2	69,8	61,4	68,6	64,7
Genitori/suoceri	16,0	0,0	9,3	13,3	8,6	11,1
In altre condizioni	0,0	16,7	7,0	3,6	8,6	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Il profilo formativo dei collaboratori con altra attività, che evidenzia una tendenza simile per maschi e femmine, è, se possibile, ancora migliore di quello, già elevato, che si riscontra per la media dei collaboratori: i laureati sono il 48,8% e i diplomati il 39,5%.

Tab. 18 COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ PER SESSO E PER TITOLO DI STUDIO
- valori percentuali -

	Collaboratori con un'altra attività			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Obbligo scolastico	0,0	5,6	2,3	8,4	10,0	9,2
Qualifica formazione professionale	16,0	0,0	9,3	13,3	5,7	9,8
Licenza media superiore	36,0	44,4	39,5	42,2	38,6	40,5
Laurea o diplomi universitari	48,0	50,0	48,8	36,1	45,7	40,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

La richiamata caratterizzazione per età dei soggetti indagati, più sbilanciata sulla fascia centrale d'età, può contribuire a spiegare il maggior profilo formativo del gruppo. Laddove l'incidenza della componente più giovane fosse stata più elevata, un eventuale percorso universitario avrebbe potuto non essere concluso e, viceversa, per i collaboratori in età significativamente più avanzata la probabilità di possedere un titolo di studio inferiore sarebbe stata maggiore. Spicca in particolare l'incidenza della laurea, che caratterizza quasi la metà dell'aggregato e rispetto alla quale ci attendiamo di riscontrare una positiva ricaduta in termini di miglior contenuto professionale e di maggior appagamento rispetto all'attività di collaborazione esercitata.

3.2 La situazione lavorativa al momento dell'intervista

L'attività svolta nella collaborazione principale presenta una netta prevalenza di figure medio-alte, in maggioranza tecnici (55,8%), ma anche figure intellettuali e ad elevata specializzazione (37,2%).

Gli specialisti della formazione e della ricerca sono il gruppo più numeroso e rappresentano da soli ben il 32,6% del totale; fra le figure tecniche è particolarmente visibile il gruppo delle professioni intermedie dei servizi personali (25,6%), con figure come insegnanti elementari o istruttori sportivi o in discipline artistiche; e, con una percentuale di poco inferiore, pari al 23,3%, quello dei tecnici dell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali (che svolgono mansioni di segreteria e contabilità).

Tab. 19 COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ PER SESSO E MANSIONE SVOLTA NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori con un'altra attività			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Legislatori, dirigenti e imprenditori	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	2,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	40,0	33,3	37,2	26,5	27,1	26,8
Professioni intermedie (tecnici)	56,0	55,6	55,8	54,2	44,3	49,7
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	4,0	11,1	7,0	2,4	24,3	12,4
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	0,0	0,0	0,0	8,4	4,3	6,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0	1,3
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Personale non qualificato	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Il livello di qualificazione della figura professionale è maggiore per i maschi rispetto alle femmine: i primi si concentrano tra gli specialisti della formazione e della ricerca, e nelle professioni amministrative delle attività finanziarie e commerciali. Le femmine convergono sulle professioni intermedie dei servizi personali e per il resto si distribuiscono tra i vari gruppi professionali.

In coerenza con la tipologia delle professioni svolte con maggiore frequenza, anche questi soggetti risultano impegnati soprattutto nel settore terziario, che rappresenta lo sbocco occupazionale nell'88,4% dei casi ²⁵. All'interno di questo gruppo, inoltre, è particolarmente significativo il peso del committente pubblico. Quasi un collaboratore su due, il 48,8%, dichiara infatti di lavorare per un datore di lavoro pubblico, una quota superiore di circa nove punti percentuali rispetto alla condizione dichiarata dal totale dei collaboratori attivi (39,9%). Tutto ciò pare potersi associare al tipo di professionalità esercitata da questi soggetti: molte collaborazioni nel pubblico interessano infatti l'area formativa e i servizi, professioni per le quali sono altresì preferiti i titoli di studio medio-alti. Non è peraltro irrilevante sottolineare come, prima di avvicinarsi alle collaborazioni, una parte di questi soggetti già lavorasse nel pubblico e che per alcuni questa situazione si sia protratta nell'arco dell'intero triennio qui analizzato.

²⁵ I rami più importanti sono evidentemente quello dell'istruzione, e i servizi alle imprese, i servizi ricreativi e culturali

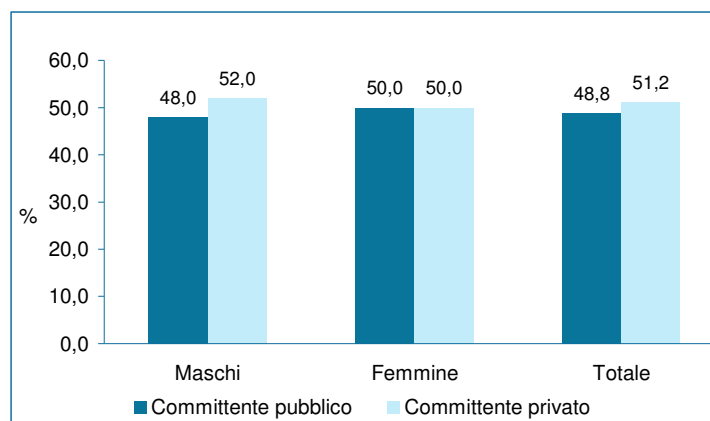
Tab. 20 COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ PER MANSIONE SVOLTA NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE (graduatoria per gruppi professionali ISTAT a 2 cifre) - valori percentuali -

Collaboratori con un'altra attività		Collaboratori attuali	
Specialisti della formazione, ricerca	32,6	Professioni tecniche amministrative, finanziarie	24,2
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	25,6	Specialisti della formazione, ricerca	17,0
Professioni tecniche amministrative, finanziarie	23,3	Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	15,0
Specialisti delle scienze umane, sociali	4,7	Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria	9,8
Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria	4,7	Impiegati d'ufficio	8,5
Totale primi 5 gruppi professionali	90,7	Totale primi 5 gruppi professionali	74,5
Figure degli altri gruppi professionali	9,3	Figure degli altri gruppi professionali	25,5
Totale	100,0	Totale	100,0

fonte: OML

Per quanto riguarda gli elementi caratterizzanti la prestazione - data la netta prevalenza di tecnici in questo gruppo - è naturale rilevare in complesso una quota consistente di collaboratori che ritengono che lo svolgimento della collaborazione richieda soprattutto capacità tecniche (30,4%); quasi altrettanto importanti sono però valutate le capacità operative (29,1%) e solo a pochi punti di distanza le capacità organizzative, richiamate dal 25,3% di questi collaboratori. La dimensione tecnica si accentua per il gruppo di collaboratori che svolgono appunto professioni tecniche; quelle organizzative acquistano maggior peso nel gruppo dei collaboratori impegnati in professioni intellettuali e scientifiche e, da ultimo, le capacità operative sono indicate da ben il 60% dei collaboratori appartenenti al gruppo degli impiegati esecutivi. In confronto alla media dei collaboratori, emerge inoltre una rilevanza maggiore delle capacità creative (segnalate nel 15,2% dei casi), spiegabile con la prevalenza di figure che esercitano mansioni con contenuto professionale elevato, caratterizzate, anche per l'impegno intellettuale, da maggiori gradi di libertà (formatori, ricercatori, ma anche tecnici).

Graf. 9 NATURA GIURIDICA DEI COMMITENTI DEI COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ



fonte: OML

Guardando alle ulteriori modalità di svolgimento della collaborazione - il grado di autonomia gli eventuali vincoli posti alla prestazione, il luogo in cui viene esercitato il lavoro e anche le modalità di erogazione del compenso – emerge abbastanza chiaramente come, nel complesso, il collaboratore appartenente a questo gruppo si avvicini un po' di più all'ideale tipo del lavoratore semi-autonomo in confronto alla totalità degli intervistati.

Tab. 21 CAPACITÀ RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE AI COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori con un'altra attività				Collaboratori attuali			
	Operative	Organizzative	Creative	Tecniche	Operative	Organizzative	Creative	Tecniche
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	-	-	-	33,3	50,0	-	16,7
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	22,6	35,5	16,1	25,8	25,0	38,2	10,5	26,3
Professioni intermedie (tecnici)	30,2	18,6	16,3	34,9	24,6	29,9	11,9	33,6
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	60,0	20,0	-	20,0	37,5	43,8	3,1	15,6
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	-	-	-	-	47,4	26,3	10,5	15,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	-	-	-	-	0,0	33,3	0,0	66,7
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	-	-	-	-	25,0	25,0	-	50,0
Totale	29,1	25,3	15,2	30,4	27,7	33,9	9,9	28,5

fonte: OML

Nell'esercizio della loro attività, ben il 67,4% di questi collaboratori dichiara di godere di molta autonomia, e i restanti 32,6% si dichiarano tutti abbastanza autonomi. Nessuno si considera dotato di poca o nessuna autonomia. Un grado così elevato di autonomia va letto certamente alla luce delle caratteristiche professionali di questi soggetti. Si tratta spesso, come detto, di formatori o tecnici ai quali vengono affidate attività da svolgere in condizioni di relativa indipendenza. In secondo luogo, il fatto stesso di esercitare un'altra attività oltre alle collaborazioni può indirizzare questi soggetti proprio verso quelle professioni che permettono di gestire la doppia attività lavorativa in maniera meno vincolante.

La conferma viene dalle altre risposte concernenti il rapporto con il committente: rispetto al totale, la quota di soggetti che ricevono direttive precise è minore, ed è invece più elevata la quota che riceve direttive di massima o addirittura non riceve alcuna direttiva²⁶. Minore è inoltre il numero di quanti devono garantire una presenza regolare in momenti prestabiliti e relativamente maggiore quello di chi deve garantire una presenza saltuaria in azienda, pur risultando analoga al totale l'incidenza della scadenza nella consegna o nello svolgimento del lavoro. E' ovvio, peraltro, che figure quali quelli dei formatori debbano osservare orari prestabiliti. Ne consegue inoltre che, in particolare per queste figure (ma anche per ricercatori o altre figure tecniche), dove lo svolgimento

²⁶ Solo al 33,3% dei collaboratori viene richiesta una presenza regolare in azienda in momenti prestabiliti; gli altri sono tenuti soltanto ad una presenza saltuaria o in relazione alle esigenze della prestazione. Soltanto l'11,6% riceve direttive precise; la maggioranza riceve indicazioni di massima (62,8%) e ben il 25,6% non riceve alcuna direttiva.

dell'attività deve avvenire necessariamente in sede all'azienda committente, almeno per questi aspetti la collaborazione tende ad assumere connotati tipici di un lavoro alle dipendenze.

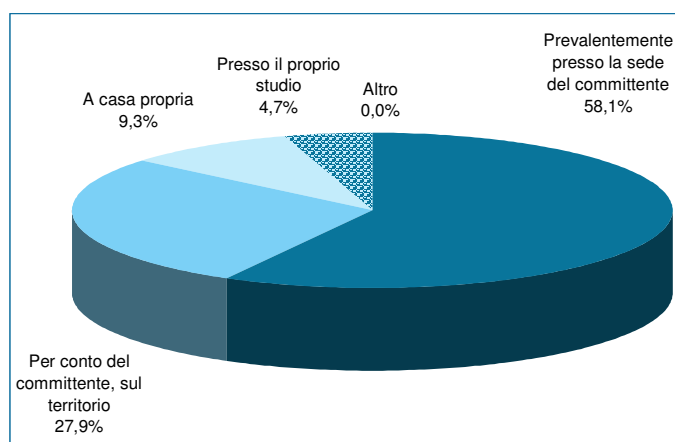
Tab. 22 GRADO DI AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DEI COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori con un'altra attività				Collaboratori attuali			
	Molta	Abbastanza	Poca	Nessuna	Molta	Abbastanza	Poca	Nessuna
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	-	-	-	100,0	-	-	-
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	56,3	43,8	-	-	51,2	43,9	2,4	2,4
Professioni intermedie (tecnici)	75,0	25,0	-	-	73,7	21,1	5,3	-
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	66,7	33,3	-	-	42,1	47,4	5,3	5,3
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	-	-	-	-	60,0	20,0	10,0	10,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	-	-	-	-	100,0	-	-	-
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	-	-	-	-	50,0	50,0	-	-
Totale	67,4	32,6	-	-	63,4	30,1	4,6	2,0

fonte: OML

Nel complesso, comunque, in coerenza con uno svolgimento della prestazione più autonomo, appare molto più svincolato dal committente anche il luogo prevalente di lavoro: è infatti molto più bassa rispetto al totale la quota di collaboratori che lavorano presso la sede del committente (58,1% contro 66,7%), maggiore la quota di quanti operano sul territorio (27,9%, a fronte 24,2%) e soprattutto quella di coloro che lavorano a casa propria o presso il proprio studio (14,0% contro 7,2%).

Graf. 10 LUOGO DOVE SI SVOLGE LA PRESTAZIONE DEI COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ



fonte: OML

Tab. 23 ORE LAVORATE IN MEDIA DAI COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori con un'altra attività					Collaboratori attuali				
	Fino a 20	Da 21 a 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Oltre 50	Fino a 20	Da 21 a 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Oltre 50
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	-	-	-	-	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	75,0	6,3	18,8	0,0	0,0	43,9	9,8	43,9	2,4	0,0
Professioni intermedie (tecnici)	87,0	8,7	4,3	0,0	0,0	60,8	10,8	21,6	5,4	1,4
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	66,7	0,0	0,0	0,0	33,3	63,2	5,3	10,5	10,5	10,5
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	-	-	-	-	-	60,0	20,0	20,0	0,0	0,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	-	-	-	-	-	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	-	-	-	-	-	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	81,0	7,1	9,5	0,0	2,4	55,0	10,6	26,5	5,3	2,6

fonte: OML

L'impegno lavorativo che questi soggetti dedicano alla collaborazione principale è nel complesso modesto: poco più del 64% non supera le dieci ore settimanali e poco più dell'80% indica un massimo di 20 ore, anche se le donne un po' più dei maschi tendono a dedicare alla collaborazione un maggior numero di ore²⁷. La percentuale di soggetti impegnati per non più di dieci ore settimanali è simile per i diversi gruppi professionali, va però sottolineata una maggiore propensione per i gruppi professionali intellettuali e ad elevata specializzazione a impegnarsi fino a un massimo di 40 ore. Nel complesso i collaboratori appartenenti a questo gruppo dedicano alla collaborazione principale un numero di ore inferiore alla media di tutti i collaboratori: questo dato è comprensibile, dato il loro impegno nell'altra attività lavorativa.

Anche la durata media del contratto di collaborazione nella quale sono impegnati al momento dell'intervista, che è pari a 12 mesi, è inferiore a quella indicata dal totale dei collaboratori intervistati (13,8 mesi). Si rileva una spiccata differenziazione tra gruppi professionali: massima per il gruppo dei tecnici (14,6 mesi) e simile (circa 8 mesi e mezzo) per le professioni scientifiche e di elevata specializzazione e per quello degli impiegati esecutivi. In media i maschi dichiarano una durata contrattuale più elevata delle femmine (13,7 mesi contro 9,5 mesi) ed è interessante sottolineare che ciò è dovuto soprattutto alla maggior durata dei contratti per il gruppo dei tecnici (18,8 mesi i maschi, rispetto a 9,7 mesi le femmine), probabilmente da mettere in relazione con le diverse figure professionali nelle quali sono coinvolti uomini e donne²⁸.

²⁷ Le ore di lavoro settimanali corrispondono alle indicazioni dei collaboratori che hanno risposto al quesito, al netto di 1 non risposta.

²⁸ La durata media corrisponde alle indicazioni dei collaboratori che hanno risposto al quesito, al netto di 4 non risposte.

Tab. 24 DURATA MEDIA IN MESI DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DEI COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ (graduatoria per gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Durata media della collaborazione dei collaboratori con un'altra attività	Durata media della collaborazione dei collaboratori attuali
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	20,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	8,6	11,3
Professioni intermedie (tecnici)	14,6	14,6
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	8,5	15,2
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	-	13,2
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	-	6,5
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-
Personale non qualificato	-	16,0
Totale	12,0	13,8

fonte: OML

Solo per il 16,3% di questi collaboratori il compenso è stabilito in forma fissa, mentre per i due terzi (a fronte di un 50% scarso segnalato dalla media) il corrispettivo si basa sulla quantità di tempo lavorato e per un'ulteriore quota dell'11,6% è erogato in rapporto al raggiungimento dei risultati prefissati (in questo caso la percentuale riferita alla media dei collaboratori si posiziona al 33,3%). Entrambe queste ultime modalità sono compatibili con l'idea di un lavoro nelle collaborazioni che si configura come un qualcosa di diverso dal lavoro alle dipendenze ed il fatto che la prima modalità (il compenso in forma fissa) risulti anche più significativa che per il complesso degli intervistati va letto in relazione al tipo di figure professionali coinvolte, formatori a vario livello (sia nel livello intellettuale/specialistico sia intermedio, nelle scuole di ordine inferiore o materne o in discipline artistiche o sportive) e figure assegnate a compiti di sostegno nelle attività di servizio psico-sociale.

La richiamata incidenza del settore pubblico come committente, già rilevata per questo gruppo di collaboratori, può spiegare infine alcune peculiarità relativamente alle modalità di erogazione del compenso. Rispetto alla media dei collaboratori, la quota dei compensi erogati mensilmente risulta nettamente inferiore (34,9% rispetto al 53,4%). Per la remunerazione degli incarichi la Pubblica Amministrazione adotta procedure più spesso collegate all'effettuazione parziale o totale degli stessi; anche per questo l'incidenza di queste voci si attesta rispettivamente al 14,0% e al 21,0% rilevando, soprattutto con riferimento a quest'ultima, uno scarto di oltre dieci punti rispetto al totale.

Pare infine importante osservare come ben il 90% dei soggetti abbia già collaborato in passato con l'attuale committente, quasi sempre più volte (nell'81,4% dei casi): una relativa continuità del rapporto che dà conto di un probabile rapporto di fiducia che si è instaurato e della conseguente maggior autonomia, ma che rivela anche una certa caratterizzazione ad una continuità lavorativa con questo tipo di attività.

Resta da dimostrare quanto questa continuità sia voluta e non sia invece una condizione subita per l'impossibilità di trovare un'altra occupazione.

L'autonomia di cui gode e la conduzione piuttosto indipendente dell'attività, comportano obblighi professionali per il collaboratore che lo rendono più simile ad un prestatore d'opera: il lavoratore normalmente provvede da sé alla formazione e all'aggiornamento professionale, con modalità diverse e nel 15% dei casi sul luogo di lavoro.

3.3 Attività complessiva al momento dell'intervista

Considerando l'attività lavorativa complessiva di questi soggetti, si osserva che alla data dell'intervista solo il 18,6% di essi risulta impegnato anche in ulteriori collaborazioni, una o due al massimo, di durata abbastanza contenuta (soprattutto fino a 3 mesi) e nel complesso non troppo coinvolgenti in termini di ore. Questi pochi collaboratori più "coinvolti" dedicano a tutte le loro collaborazioni non più ore di quante ne dedicano in media tutti i collaboratori concorrenti nella collaborazione principale. E' infatti pari al 75% la percentuale di collaboratori coinvolti in più collaborazioni che complessivamente non superano le 20 ore di lavoro settimanale. Ed è di poco superiore (81%) la percentuale di tutti i collaboratori con un'altra attività che sono impegnati per un massimo di 20 ore nella collaborazione principale.

Un impegno tutto sommato modesto difficilmente può generare guadagni elevati. Pur nella difficoltà di rilevare i guadagni ottenuti con le collaborazioni - che dipendono da situazioni assai diverse, principalmente per la diversa durata delle collaborazioni - è stato chiesto il guadagno netto medio percepito nel 2006 derivante da tutte le collaborazioni dell'anno. Tranne pochi dati non conosciuti, la concentrazione nelle prime classi di reddito è elevata: un quinto non supera i 1.000 euro e circa la metà guadagna da 1.001 a 5.000 euro, cosicché, a fronte di una percentuale attestata poco al di sopra del 46% per il totale, tra questi collaboratori, sette su dieci guadagnano veramente poco dalle collaborazioni²⁹. Se è pur vero che questo gruppo di intervistati può contare anche sugli introiti dell'altra attività, guadagni così bassi fanno pensare che la loro attività di collaborazione si configuri per lo più come un impegno secondario, anche quando coloro che la esercitano esprimono professionalità elevate.

Per quanto riguarda poi il loro impegno lavorativo in attività diverse dalla collaborazione, nei tre quarti dei casi gli intervistati sono lavoratori dipendenti (tre su quattro a tempo indeterminato) e per il resto svolgono attività di lavoro autonomo. Nel caso del lavoro alle dipendenze c'è una forte presenza di lavoratori del pubblico impiego: ciò rappresenta un'interessante parallelismo con l'incidenza elevata del committente pubblico anche per quanto riguarda la collaborazione principale, a suggerire che l'inserimento in un certo ambiente lavorativo può favorire l'accesso a diverse e ulteriori opportunità di occupazione.

Tra collaborazioni e altra attività lavorativa, le ore di lavoro complessive alla settimana aumentano, ma per una parte significativa restano al di sotto delle 40 ore: un terzo di questi soggetti lavora in media al massimo 30 ore, il 41,5% lavora dalle 31 alle 40 ore e i restanti sono impegnati per oltre 40 ore alla settimana. Le collaboratrici però superano la soglia delle 40 ore in misura nettamente inferiore ai maschi.

La scelta di conciliare collaborazioni e altre attività potrebbe dunque spiegare impegni lavorativi non particolarmente gravosi nelle collaborazioni.

²⁹ Il 28% ottiene un reddito compreso tra 5.000 e 20.000 euro e solo un soggetto supera i 30.000 euro.

La condizione lavorativa complessiva di questo gruppo di collaboratori, più articolata di quella degli altri collaboratori, fa sorgere alcuni interrogativi: cosa ha spinto dei lavoratori, già occupati in parte con un lavoro fisso, a portare avanti una doppia attività? E soprattutto, erano già occupati prima di affacciarsi al mondo delle collaborazioni, e se lo erano la motivazione era diversa dalla ricerca di un nuovo lavoro? A queste domande si cerca di dare una risposta sia analizzando il periodo precedente l'intervista, sia esaminando gli aspetti più soggettivi che emergono dalle domande riguardanti i giudizi sull'attività di collaborazione, le motivazioni della loro scelta e le aspettative future.

3.4 Esperienza lavorativa nel periodo precedente l'intervista

Immediatamente prima di iniziare ad esercitare le collaborazioni, quasi tutti svolgevano già un'attività lavorativa: in misura rilevante un lavoro alle dipendenze (58,1%) e nel 14% dei casi un lavoro autonomo, percentuali entrambe superiori a quelle segnalate dal totale degli intervistati. Pressoché analoga al totale risultava invece la quota di soggetti che stavano studiando (25,6%). La percentuale di collaboratori che provenivano dal lavoro dipendente era molto più alta per la componente femminile (66,7%) e, per converso, quella dei lavoratori autonomi o degli studenti era più alta per la componente maschile.

Nel periodo compreso fra l'iscrizione alla Gestione separata dell'INPS nel 2003 e il 31 ottobre 2006, la gran parte degli intervistati ha continuato a svolgere un'altra attività lavorativa: il numero degli occupati si è tuttavia ridotto leggermente, aumentando nel contempo il numero di soggetti in condizione non professionale (pensionati, casalinghe, oltre agli studenti) o in stato di disoccupazione. Per coloro che erano in condizione non professionale o che sono transitati a questo stato nel corso del triennio, la dimensione lavorativa nell'attività della collaborazione è peraltro stata mantenuta, confermando anche per questi soggetti la scelta di non restare completamente fuori dal mondo del lavoro, forse per il desiderio di aumentare il reddito o forse per la ricerca di un lavoro più soddisfacente.

I percorsi lavorativi di chi nella condizione immediatamente precedente l'attività di collaborazione era studente oppure occupato fanno emergono tendenze interessanti al riguardo di loro atteggiamenti e alle loro aspettative.

Tab. 25 COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ PER SESSO E CONDIZIONE PRECEDENTE ALL'ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE
- valori percentuali -

	Collaboratori con un'altra attività			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Lavoratore dipendente	52,0	66,7	58,1	47,0	42,9	45,1
Lavoratore autonomo	16,0	11,1	14,0	12,0	5,7	9,2
Studente	32,0	16,7	25,6	26,5	27,1	26,8
Pensionato	0,0	0,0	0,0	8,4	7,1	7,8
Disoccupato/inoccupato	0,0	5,6	2,3	6,0	4,3	5,2
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	12,9	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

In particolare, gli studenti in buona parte sono rimasti tali anche dopo l'iscrizione all'INPS e per tutto il periodo precedente l'intervista, metà di loro avviando anche un'ulteriore attività lavorativa. L'intreccio tra diverse condizioni professionali (lavorative e non) in questo periodo intermedio è peraltro comune anche a coloro che immediatamente prima di iniziare l'attività di collaborazione erano lavoratori dipendenti o autonomi o disoccupati. In tutti i tre momenti esaminati (prima delle collaborazioni, nel triennio intermedio, alla data dell'intervista) si riscontra per questo gruppo di intervistati una propensione piuttosto spiccata a muoversi fra diverse condizioni (superiore a quella rilevata per la totalità dei collaboratori attivi). Questo può significare, da una parte, che chi è coinvolto in collaborazioni forse sta cercando una diversa collocazione professionale magari più stabile, sperimentando diverse occasioni lavorative, ma potrebbe anche voler dire che la collaborazione è ricercata come un'attività aggiuntiva proprio per le sue caratteristiche (autonomia, soprattutto).

Diventa quindi particolarmente interessante esaminare le risposte relative al motivo della scelta di intraprendere l'attività di collaborazione, non solo per tutto il gruppo dei 43 intervistati, ma anche per questi sottogruppi. Nel complesso, la motivazione principale è rappresentata dalla possibilità di svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione (29,6% delle risposte), seguita dalla possibilità di integrare il reddito (24,7%); significativa è anche la percentuale di risposte che indicano la volontà di un mantenimento dell'autonomia professionale e la mancanza di alternative professionali (13,6% in entrambi i casi).

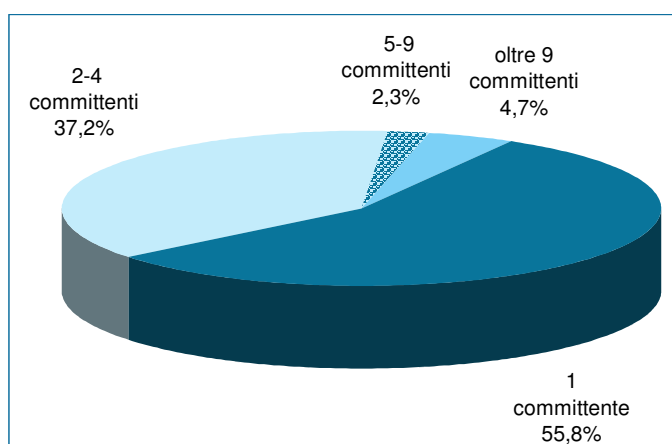
Le risposte analizzate in relazione alla condizione di inizio periodo danno risultati significativamente diversi. Per coloro che a inizio periodo erano studenti risulta più rilevante la mancanza di alternative (30,8%), meno la eventualità di esercitare un lavoro coerente (27,0%) e ancor meno importante la motivazione inerente la possibilità di una successiva trasformazione della collaborazione in un lavoro alle dipendenze (19,2%): si conferma quindi la scelta delle collaborazioni come una forma di ingresso nel mondo del lavoro. Per i dipendenti privati la motivazione più forte attiene la ricerca di un lavoro coerente con la propria formazione (36%), oltre alla possibilità di integrare il reddito (28%) e per i dipendenti pubblici è l'opposto (41,2% integrare il reddito e 29,4% il lavoro coerente). Le scelte dei collaboratori che provengono dal lavoro dipendente denotano quindi una certa insoddisfazione per i contenuti del lavoro (da collegare all'elevata professionalità degli intervistati) e la ricerca di un miglioramento economico. La scelta di impegnarsi in diverse attività lavorative indica quindi una volontà di tenere aperte diverse possibilità.

L'interesse a restare nel mondo delle collaborazioni è confermato anche dalla significativa incidenza della permanenza nelle collaborazioni durante il triennio: il 44,2% ha lavorato come collaboratore per almeno 36 mesi, anche se non in via continuativa e il 32,6% per almeno 24 mesi; è pari ad appena il 7% la quota di collaboratori impegnati per almeno 12 mesi e al 16,3% quella dei collaboratori impegnati per meno di 12 mesi.

Nell'arco dell'intero triennio, il 45% circa di questi soggetti dichiara di aver lavorato per più committenti: la quota di soggetti che hanno avuto da due a quattro committenti è pari al 37,2% e il restante 7% ne ha avuti di più. E' quindi pari al 55,8% la quota di intervistati che dichiara di avere avuto rapporti di collaborazione con un solo committente. Vale ricordare che, invece, all'atto dell'intervista questi collaboratori lavorano per lo più per un solo committente e hanno per la maggior parte un'unica collaborazione in atto. Queste risposte denotano una certa dinamicità nella

ricerca di diverse occasioni di lavoro e per alcune figure professionali più di altre una propensione maggiore ad assumere diversi incarichi.

Graf. 11 NUMERO DI COMMITTENTI PER I QUALI I COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ HANNO LAVORATO DALL'INIZIO DELLA LORO ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE



fonte: OML

3.5 Valutazione dell'esperienza di collaborazione e orientamento futuro

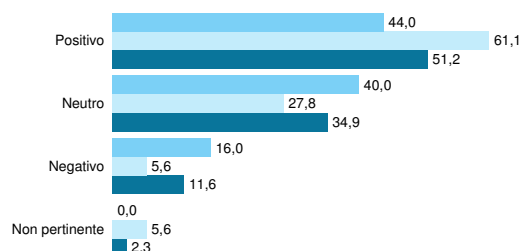
I giudizi espressi al momento dell'intervista sulle esperienze di collaborazione forniscono la valutazione complessiva degli intervistati sulle loro collaborazioni e un bilancio generale di quella che è stata la loro esperienza lavorativa come collaboratori nei tre anni intercorsi dall'iscrizione.

C'è un quasi generale accordo a valutare positivamente soprattutto l'aspetto dell'autonomia, i carichi di responsabilità e il contenuto del lavoro (ben al di sopra dell'80% delle risposte), elementi quindi relativi al tipo di lavoro svolto. Quote elevate di risposte positive emergono anche rispetto alle condizioni lavorative, sia fisiche sia umane: da un massimo dell'86% di giudizi positivi sui rapporti con gli altri lavoratori dell'impresa, a valori inferiori sulla certezza e regolarità dei pagamenti (84%), sui rapporti con i committenti (79%) e valori più contenuti sull'articolazione dell'orario e sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro (72%).

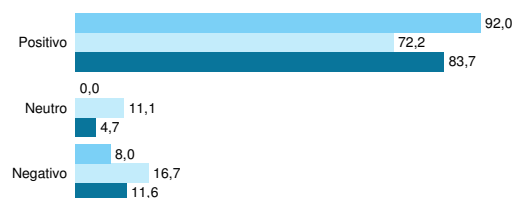
Emergono invece forti perplessità per quelli che sono sempre stati considerati i nodi critici dell'attività di collaborazione: la continuità lavorativa, la possibilità di acquisire competenze o di crescere professionalmente, il livello retributivo e, con il più alto livello di negatività, le tutele. Pure a distanza di anni dalla diffusione di queste forme di lavoro, e pure in un mutato quadro legislativo sempre più regolamentato attraverso provvedimenti mirati a migliorare la normativa delle collaborazioni, permane l'insoddisfazione rispetto agli elementi legati ai diritti e alle garanzie che sono sostanziali e cruciali in un rapporto lavorativo. Continua ad emergere il timore dell'instabilità lavorativa, il bisogno di un reddito adeguato, il bisogno di tutele. In particolare, sulla continuità lavorativa nel tempo si registra il 58% di giudizi positivi accanto però al 16% di giudizi negativi e ad una quota pari al 19% di giudizi neutri, forse indice di una difficoltà a prendere una posizione per chi ha già un altro lavoro. In parte legata alla continuità lavorativa è la possibilità di acquisire competenze e aggiornamento, su cui si rileva il 51% di giudizi positivi, il 14% di giudizi negativi e un valore elevato di giudizi neutri (23%).

Graf. 12 GIUDIZIO SULLE ESPERIENZE DI COLLABORAZIONE DEI COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ

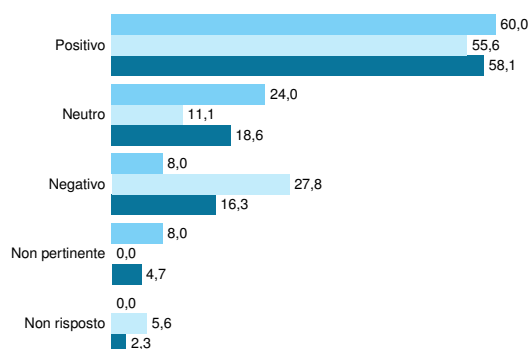
1. Livello retributivo



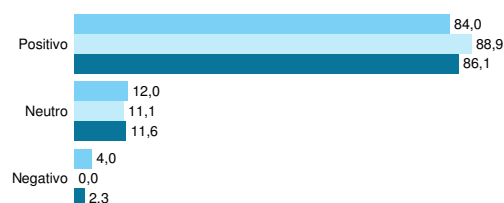
2. Certezza regolarità pagamenti



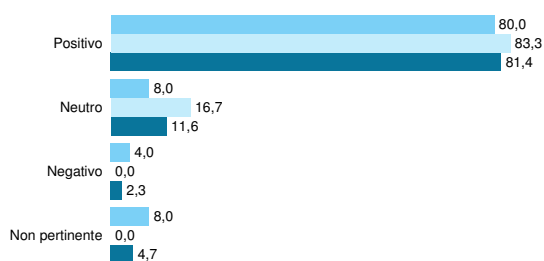
3. Continuità lavorativa nel tempo



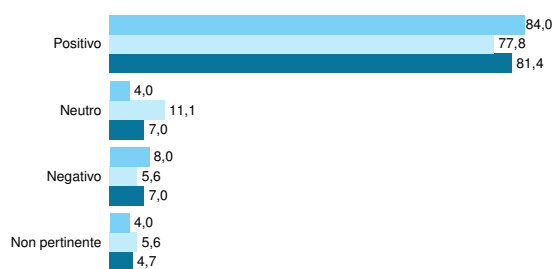
4. Autonomia



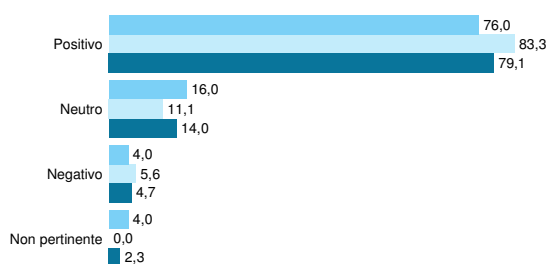
5. Cariche di responsabilità



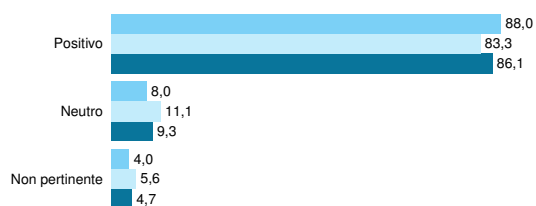
6. Contenuto del lavoro



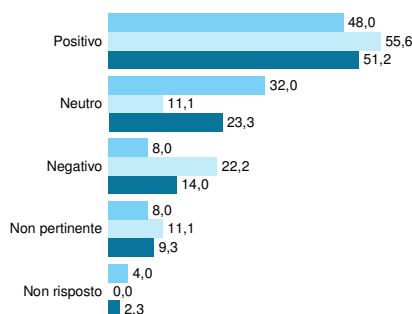
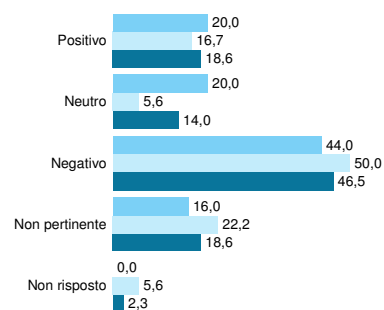
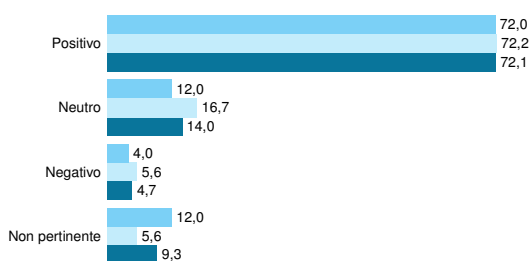
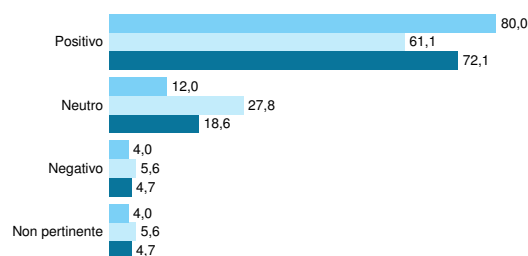
7. Rapporto con i committenti



8. Rapporti con lavoratori impresa con cui collabora



Maschi Femmine Totale

9. Possibilità aggiornamento**10. Garanzie tutele (ass. Infortuni, malattie, ...)****11. Articolazione orario di lavoro****12. Sicurezza ambiente di lavoro rispetto L. 626/94**

■ Maschi ■ Femmine ■ Totale

fonte: OML

I giudizi sul livello retributivo sono positivi nel 51% dei casi, negativi in un altro 12% e addirittura neutri per il 35% delle risposte: questa incapacità di pronunciarsi forse può essere sintomatica di una tendenza riscontrata anche nella prima ricerca, e cioè che è difficile trovare dei parametri di riferimento per un lavoro che non è paragonabile né ad un lavoro alle dipendenze né autonomo.

E infine sulle garanzie e tutele varie si rimarca la quota più elevata di giudizi negativi (46%), il 14% di giudizi neutri, solo il 19% di giudizi positivi, con il valore più elevato di risposte che hanno considerato l'argomento non pertinente; sono risposte da leggere alla luce della condizione di questi soggetti, che forse vivono con maggiore distacco l'attività di collaborazione e non esprimono un forte bisogno di tutele, avendo comunque un'altra attività lavorativa regolare.

Agli intervistati è stato anche chiesto di indicare quale sia stata la mansione svolta nella collaborazione che ha garantito maggior reddito, considerando tutta la loro esperienza nel tempo. Le risposte a questa domanda rappresentano un ulteriore elemento di valutazione sulle collaborazioni in generale. E' interessante rilevare come le mansioni che hanno procurato maggior reddito e le mansioni svolte nella collaborazione principale sono quasi sempre le stesse, a significare che questo gruppo di collaboratori, nel complesso dotato di qualificazione medio-alta, ha continuato a fare lo stesso lavoro, proponendosi per specifiche competenze o professionalità.

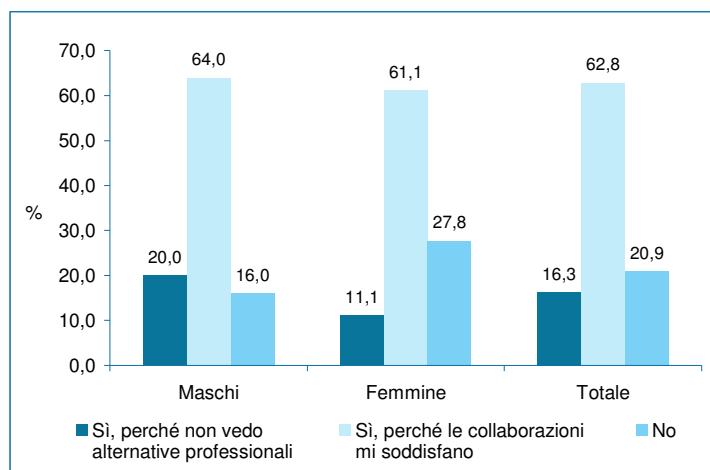
Alla luce di quella che è stata la loro carriera lavorativa, prima e dopo l'inizio delle collaborazioni, ai soli intervistati di questo gruppo che già lavoravano prima di avviare un'attività di collaborazione è stata chiesta una valutazione complessiva, se cioè la collaborazione avesse portato dei cambiamenti rispetto alla professione precedente. E' sintomatico rilevare che poco più del 61% abbia dichiarato che la situazione lavorativa sia rimasta sostanzialmente uguale, che solo per il

circa 23% di questi soggetti sia migliorata e che per il 13% sia peggiorata, con altri che non sanno fare una valutazione. Queste risposte, unite ad altre simili, fanno pensare che la collaborazione non si differenzi più di tanto da altre forme di lavoro, sia dipendente sia autonomo e che forse non tutti hanno trovato in esse quelle ragioni di cambiamento e di miglioramento che si aspettavano.

Queste riflessioni complessive su tutta la loro vita lavorativa aiutano a capire il diverso orientamento di questi collaboratori verso il loro futuro lavorativo.

In percentuale analoga al totale degli intervistati, anche questi collaboratori intendono continuare con l'attività di collaborazione (79,1%), in particolare più i maschi (84,0%) delle femmine (72,2%). A differenza del totale, però, in maggior parte questa intenzione è motivata dal fatto di trovare soddisfacente l'attività di collaborazione (62,8%) piuttosto che dalla paura di non trovare alternative professionali (16,3%).

Graf. 13 DESIDERIO DI CONTINUARE QUESTO TIPO DI ESPERIENZA DA PARTE DEI COLLABORATORI CON UN'ALTRA ATTIVITÀ



fonte: OML

Le risposte, distinte per classi di età, mostrano che tra i giovani - almeno fino alla soglia dei 29 anni d'età - la volontà di smettere è maggiore (29,4% delle risposte), e che, per chi vuole continuare, è più accentuata la convinzione che non ci siano alternative. Tra i collaboratori delle classi centrali d'età prevale invece più nettamente la volontà di continuare e per un motivo di soddisfazione. Anche differenziando le risposte in base alla condizione iniziale, professionale e non, si delineano orientamenti distinti. Gli ex studenti esprimono in maniera più forte di coloro che si erano avvicinati alle collaborazioni come occupati il desiderio di continuare con le collaborazioni: quasi l'89% degli ex studenti vuole infatti continuare anche se ben il 45,5% dichiara di volerlo fare perché non trova alternative. Coloro che nella condizione di partenza risultavano occupati alle dipendenze (sia privati sia pubblici) sembrano invece al tempo stesso quantitativamente un po' meno convinti di voler continuare con le collaborazioni³⁰ e però più motivati a farlo soprattutto perché le collaborazioni li soddisfano. E addirittura l'85% di chi era lavoratore autonomo vuole

³⁰ Vogliono smettere in una percentuale che si attesta rispettivamente al 60% tra i dipendenti privati e al 70% tra i pubblici.

continuare l'esperienza perché è soddisfatto. Risulta pertanto di tutta evidenza che se le motivazioni iniziali dell'approccio alle collaborazioni sono diverse (spesso perché espresse da gruppi con caratteristiche diverse), anche il bilancio dell'esperienza si risolve in una verifica di tali aspettative. Per gli studenti la collaborazione ha rappresentato un canale di ingresso nel mondo del lavoro ed, evidentemente, molti di questi soggetti stanno ancora ricercando un'occupazione adeguata. Gli occupati hanno cercato nella collaborazione piuttosto un'attività integrativa all'altra attività, nella speranza di svolgere un lavoro più soddisfacente, o per i contenuti o per la possibilità di guadagno.

Non sorprende dunque rilevare che oltre un quarto di questi collaboratori stia cercando un lavoro diverso dalle collaborazioni e che tra questi ci siano anche alcuni collaboratori che intendono comunque continuare con le collaborazioni. Sul desiderio di cambiare lavoro incide soprattutto la necessità di provvedere a se stessi o anche al sostentamento dei familiari a carico: la maggior parte dei soggetti che stanno cercando un altro lavoro dichiarano che il loro reddito non è sufficiente e che devono appoggiarsi o al partner o alla famiglia di origine.

In conclusione, anche coloro che svolgono un'altra attività oltre alla collaborazione mostrano atteggiamenti e aspettative ben differenziati, che non permettono di caratterizzare in modo univoco tutti gli appartenenti a questo gruppo. La loro condizione lavorativa mista - seppure per molti sembra perdurare più o meno per tutto il periodo coperto dall'indagine - può rivelarsi tutt'altro che stabile: sicuramente una parte di essi accetta di portare avanti una doppia attività, ma altri tra essi sono alla ricerca di una situazione migliore e forse la collaborazione è, tutto sommato, una condizione lavorativa transitoria.

4. I COLLABORATORI CHE SI CONSIDERANO PREVALENTEMENTE IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE

4.1 Il profilo socio-anagrafico

E' stato individuato come terzo gruppo a sé anche quello dei collaboratori che non svolgono un'altra attività in aggiunta alle collaborazioni e che si dichiarano prevalentemente in condizione non professionale, in quanto pensionati o casalinghe o studenti. E' un gruppo misto, molto eterogeneo al suo interno e in cui i soggetti coinvolti, pur non svolgendo un'altra attività, non sono assimilabili ai collaboratori esclusivi perché - a differenza di questi ultimi - considerano la loro condizione principale una condizione non lavorativa e la collaborazione solo un'attività secondaria. Il gruppo si compone di 53 soggetti, così divisi: 33 pensionati, 10 studenti e 10 persone che si qualificano prioritariamente come casalinghe. Tra i pensionati e gli studenti prevalgono i maschi, mentre tra i collaboratori che si considerano prevalentemente nella condizione di casalinga, a fronte di nove donne figura anche un maschio. La preponderanza dei pensionati influenza le caratteristiche socio-anagrafiche di tutto il gruppo e anche il tenore delle risposte.

Nel 54,7% dei casi questi collaboratori sono maschi, ma si tratta di un'incidenza solo di poco superiore al dato medio attestato al 54,2%. Emerge invece, e nettamente, la peculiare concentrazione nel gruppo più anziano (52,8% hanno 55 anni o più) e, all'altro estremo della scala anagrafica, anche una presenza relativamente maggiore dei più giovani (18,9% sotto i 25 anni rispetto al 15% del totale). La componente più anziana è principalmente di sesso maschile, mentre nella classe di età più giovane e in tutte le classi centrali di età si trovano quasi soltanto donne.

Tab. 26 COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE PER SESSO E PER ETÀ
- valori percentuali -

	Collaboratori in condizione non professionale			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Sotto i 25 anni	17,2	20,8	18,9	16,9	12,9	15,0
Da 25 a 34 anni	3,4	20,8	11,3	27,7	38,6	32,7
Da 35 a 44 anni	0,0	12,5	5,7	12,0	25,7	18,3
Da 45 a 54 anni	0,0	25,0	11,3	9,6	14,3	11,8
55 e oltre	79,3	20,8	52,8	33,7	8,6	22,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Il livello di istruzione di questi collaboratori risulta meno elevato della media generale: si registra innanzi tutto la maggior incidenza dei soggetti con il solo titolo dell'obbligo (18,9% contro il 9,2% del totale), la maggior quota di diplomati (49,1% contro il 40,5%) e la più bassa incidenza di laureati (22,6% contro una media del 40,5%). Va peraltro tenuto presente che per i più giovani il percorso formativo è ancora in essere, infatti coloro che si dichiarano studenti al momento dell'intervista sono per lo più impegnati nella frequenza di corsi di laurea, in economia e commercio soprattutto, ma anche psicologia e pedagogia, scienze informatiche, farmacia e architettura. Per coloro che si collocano verso l'estremo più elevato della scala anagrafica pesa invece la minore propensione al proseguimento universitario del passato.

Tab. 27 COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE PER SESSO E PER TITOLO DI STUDIO
- valori percentuali -

	Collaboratori in condizione non professionale			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Obbligo scolastico	17,2	20,8	18,9	8,4	10,0	9,2
Qualifica formazione professionale	10,3	8,3	9,4	13,3	5,7	9,8
Licenza media superiore	51,7	45,8	49,1	42,2	38,6	40,5
Laurea o diplomi universitari	20,7	25,0	22,6	36,1	45,7	40,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

Ancor più che per i precedenti gruppi di collaboratori, la collocazione nel nucleo familiare rileva una concentrazione alla voce "vivo con il coniuge o il convivente": in questa condizione dichiarano di trovarsi il 75,5% degli intervistati di questo gruppo (e ben l'83,3% delle donne), una percentuale molto più alta dei corrispondenti dati dei collaboratori medi. La variabile età favorisce questa condizione ed infatti con la famiglia di origine vive solo il 7,6% di questi collaboratori mentre la dimensione del "vivo da solo" si attesta sì al 13,2%, ma risulta significativamente meno incidente

che per il complesso dei collaboratori. Nonostante il maggior orientamento a vivere in un nucleo familiare proprio, il carico familiare che grava su questi soggetti si situa più o meno attorno alla percentuale media, risultando l'incidenza dei figli a carico inferiore solo di pochi punti percentuali al totale, 30,2% rispetto al 33,3%. Non bisogna peraltro dimenticare l'età piuttosto elevata dei collaboratori di questo gruppo i cui figli sono probabilmente anche già economicamente autonomi. Forse anche per questo nel complesso sembrano essere questi i collaboratori che più si accontentano del loro reddito per vivere (73,6%) e che, laddove non ce la fanno, dichiarano che a contribuire al sostentamento familiare contribuisce in misura consistente il partner (71,4%) piuttosto che la famiglia di origine.

Tab. 28 COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE PER SESSO E PER COLLOCAZIONE NEL NUCLEO
- valori percentuali -

	Collaboratori in condizione non professionale			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Unico componente	17,2	8,3	13,2	21,7	14,3	18,3
Coniuge/convivente	69,0	83,3	75,5	61,4	68,6	64,7
Genitori/suoceri	10,3	4,2	7,5	13,3	8,6	11,1
In altre condizioni	3,4	4,2	3,8	3,6	8,6	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

4.2 La situazione lavorativa al momento dell'intervista

La mansione svolta nella collaborazione principale è indicativa di una spiccata varietà di situazioni lavorative: accanto a una marcata presenza di occupati in professioni tecniche (con il 56,6% è ancora una volta la rilevanza delle professioni tecniche che contraddistingue questo gruppo rispetto al totale dei collaboratori) si rileva un'equilibrata distribuzione negli altri gruppi professionali, perfino nei gruppi operai. Questa varietà di prestazioni caratterizza di più la componente maschile rispetto a quella femminile: le donne infatti si concentrano, se pur con pesi diversi, tra le varie figure impiegatizie oltre che in quelle relative ai servizi.

L'analisi dei più importanti gruppi professionali rivela una netta prevalenza delle professioni amministrative e finanziarie (34,0 %), seguite da quelle nei servizi pubblici e alle persone (13,2%); per il resto si configura un'ampia distribuzione tra altre figure tecniche e impiegatizie di tipo più esecutivo.

E' interessante dar conto delle diverse mansioni svolte dagli appartenenti ai tre sottogruppi dei pensionati, degli studenti e delle casalinghe perché emergono tendenze peculiari ad ogni gruppo. I pensionati, essendo il gruppo più numeroso, sono rappresentati in tutte le figure professionali, anche se spicca la loro concentrazione nelle professioni tecniche di tipo amministrativo e finanziario (contabili, tecnici dell'organizzazione), ben il 42,4% in questo gruppo. Grazie alla loro esperienza lavorativa, vengono coinvolti soprattutto in collaborazioni relative alla gestione aziendale. Le casalinghe (quasi tutte donne) sono quasi equamente distribuite tra alcuni professioni principali, dove la discriminante è certamente il titolo di studio posseduto: svolgono collaborazioni

in qualità di formatori, contabili, tecnici delle relazioni pubbliche, ma anche mansioni impiegatizie o come addette alla segreteria e centraliniste, e infine come addetti alla sorveglianza dei bambini. Gli studenti si concentrano nei gruppi impiegatizi più qualificati: tecnici informatici, disegnatori industriali, tecnici pubblicitari, formatori e istruttori di varie discipline, in particolare sportive o artistiche, o anche addetti all'assistenza personale.

Tab. 29 COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE PER SESSO E MANSIONE SVOLTA NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE (gruppi professionali ISTAT ad 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori in condizione non professionale			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Legislatori, dirigenti e imprenditori	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	2,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	10,3	16,7	13,2	26,5	27,1	26,8
Professioni intermedie (tecnici)	65,5	45,8	56,6	54,2	44,3	49,7
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	0,0	29,2	13,2	2,4	24,3	12,4
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	17,2	8,3	13,2	8,4	4,3	6,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3,4	0,0	1,9	2,4	0,0	1,3
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Personale non qualificato	3,4	0,0	1,9	2,4	0,0	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

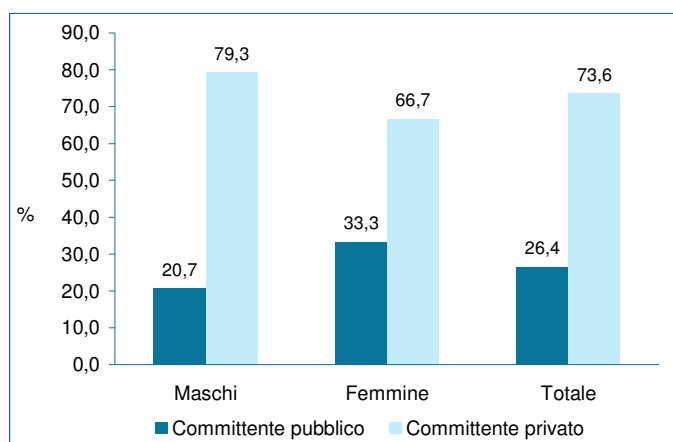
Tab. 30 COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE PER MANSIONE SVOLTA NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE (graduatoria gruppi professionali ISTAT a 2 cifre)
- valori percentuali -

Collaboratori in condizione non professionale		Collaboratori attuali	
Professioni tecniche amministrative, finanziarie	34,0	Professioni tecniche amministrative, finanziarie	24,2
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	13,2	Specialisti della formazione, ricerca	17,0
Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria	9,4	Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	15,0
Impiegati d'ufficio	9,4	Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria	9,8
Professioni qualificate nei servizi sociali, culturali, di sicurezza, pulizia e assimilati	9,4	Impiegati d'ufficio	8,5
Totale primi 5 gruppi professionali	9,4	Totale primi 5 gruppi professionali	74,5
Figure degli altri gruppi professionali	24,5	Figure degli altri gruppi professionali	25,5
Totale	100,0	Totale	100,0

fonte: OML

La varietà di figure professionali trova un riscontro nella più varia presenza nei diversi settori di attività. Rispetto al totale, si evidenzia qui un maggior peso dell'industria e una minore incidenza del terziario (77,4% contro l'85,0% del totale), anche se in questo settore va segnalata - rispetto al totale - la maggior incidenza del commercio, della Pubblica Amministrazione, dell'istruzione e della sanità, e invece un peso nettamente inferiore dei servizi alle imprese e delle altre attività dei servizi. E' quindi logico rilevare un'incidenza minore del committente pubblico rispetto al totale (26,4% rispetto al 39,9%).

Graf. 14 NATURA GIURIDICA DEI COMMITTENTI DEI COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE



fonte: OML

Poiché a questo gruppo appartengono tipologie di lavoratori molto diversi - soggetti che sperimentano il mondo delle collaborazioni da poco (studenti, ma probabilmente anche casalinghe e pensionati), o che vedono nelle collaborazioni un'opportunità per testare diverse occasioni lavorative, o ancora individui (più facilmente i pensionati) che recuperano, attraverso le collaborazioni, dei rapporti con datori di lavoro conosciuti nella loro precedente esperienza lavorativa - non stupisce rilevare che per più dei quattro quinti la collaborazione con l'attuale committente abbia avuto sì dei precedenti nel passato (l'81,1% contro l'83,0% della media) ma che per quasi il 10% di questi collaboratori ciò non sia avvenuto in maniera ricorrente bensì occasionale (questa percentuale è quasi doppia rispetto al dato della media dei collaboratori). Anche alla luce di quello che potremo meglio evidenziare nel prosieguo sembra emergere fin da subito un atteggiamento di minor coinvolgimento in queste attività che nel profilo complessivo della vita professionale e non di questi soggetti hanno un peso meno importante.

Le caratteristiche della prestazione svolta nella collaborazione principale fanno emergere altre particolarità che contraddistinguono abbastanza nettamente questo gruppo rispetto al totale. Nello svolgimento della loro attività, da questi collaboratori è riconosciuta un'importanza maggiore alle capacità operative, che con il 30,3% sono le più richiamate in assoluto, con un'incidenza superiore anche rispetto alle indicazioni medie del totale. All'altro capo della scala delle capacità, il profilo meno rilevante è invece assegnato alla dimensione creativa, che con il 6,7% è giudicata da questi collaboratori ancor meno importante. Si può forse azzardare che - rispetto a questa dimensione e coerentemente ad un'attività giudicata da loro stessi come secondaria rispetto allo status prevalente di pensionato, studente o casalinga - i profili professionali del gruppo possano essere più deboli.

Tab. 31 CAPACITÀ RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE AI COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori in condizione non professionale				Collaboratori attuali			
	Operative	Organizzative	Creative	Tecniche	Operative	Organizzative	Creative	Tecniche
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	0,0	-	-	33,3	50,0	-	16,7
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	41,7	33,3	-	25,0	25,0	38,2	10,5	26,3
Professioni intermedie (tecnici)	24,5	32,7	8,2	34,7	24,6	29,9	11,9	33,6
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	36,4	45,5	-	18,2	37,5	43,8	3,1	15,6
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	42,9	28,6	14,3	14,3	47,4	26,3	10,5	15,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	33,3	0,0	66,7
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	-	50,0	-	50,0	25,0	25,0	-	50,0
Totale	30,3	33,7	6,7	29,2	27,7	33,9	9,9	28,5

fonte: OML

Ciononostante nello svolgimento di queste mansioni il grado di autonomia risulta elevato (66,0% molta autonomia), in misura anche superiore alla percezione complessiva degli intervistati che richiamano questa voce solo nel 63,4% dei casi. Sono viceversa di meno coloro che giudicano di lavorare con abbastanza autonomia e di più coloro che ne indicano poca. Pur tenendo presente che anche tra questi collaboratori prevale nettamente la percezione del muoversi con una certa libertà, vale comunque segnalare che per quanti nella collaborazione esercitano professioni relative alle vendite e ai servizi la condizione di poca autonomia è lamentata nel 14,3% delle segnalazioni.

Tab. 32 GRADO DI AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DEI COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

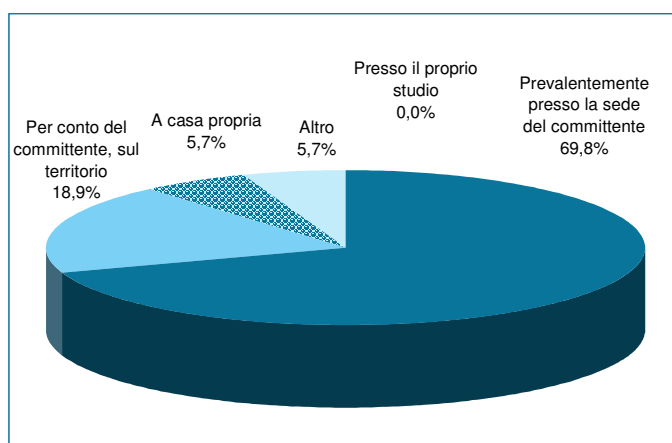
	Collaboratori in condizione non professionale				Collaboratori attuali			
	Molta	Abbastanza	Poca	Nessuna	Molta	Abbastanza	Poca	Nessuna
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	-	-	-	100,0	-	-	-
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	42,9	57,1	-	-	51,2	43,9	2,4	2,4
Professioni intermedie (tecnici)	73,3	20,0	6,7	-	73,7	21,1	5,3	-
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	57,1	42,9	-	-	42,1	47,4	5,3	5,3
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	57,1	28,6	14,3	-	60,0	20,0	10,0	10,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	100,0	-	-	-	100,0	-	-	-
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	100,0	-	-	-	50,0	50,0	-	-
Totale	66,0	28,3	5,7	-	63,4	30,1	4,6	2,0

fonte: OML

In coerenza con quanto indicato rispetto alla dimensione dell'autonomia, il 28,8% di essi afferma di non ricevere alcuna direttiva dal committente, percentuale anche maggiore di quella rilevata dalla media dei collaboratori, che si attesta al 25,0%. Nello svolgimento della prestazione questi stessi collaboratori si dichiarano però anche relativamente più vincolati a delle direttive precise (nel 21,2% dei casi rispetto al 19,0% della media) e contestualmente meno soggetti a delle direttive di massima³¹. Significa che per svolgere determinate attività i vincoli direttivi ci sono, eccome e che viceversa per altre il grado di coordinamento arriva quasi ad annullarsi: ciò che determina queste differenze è probabilmente l'ampio ventaglio delle professioni svolte.

Prevale inoltre ancor più che per il totale la percentuale di soggetti che indicano che la prestazione si svolge presso la sede del committente (69,8% contro il 66,7%) e, con riferimento alle modalità di erogazione delle prestazioni, si deve sottolineare che i vincoli posti allo svolgimento della stessa si concretizzano per il 46,7% dei casi in una presenza regolare in azienda (una quota superiore al totale, 41,4%). La presenza solo per determinate scadenze riguarda meno di un terzo di questi collaboratori a fronte di una quota percentuale che sfiora il 35% per il totale.

Graf. 15 LUOGO DOVE SI SVOLGE LA PRESTAZIONE DEI COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE



fonte: OML

Nel complesso si deve infine sottolineare che si tratta di un impegno lavorativo che in termini di ore alla settimana risulta abbastanza modesto: il 71,2% di questi collaboratori non dedica più di 20 ore a queste attività e anzi quasi quattro collaboratori su dieci (il 38,5%) si limitano alle 10 ore settimanali. Anche per coloro che spendono in questa attività un numero di ore maggiore, la soglia delle 40 ore non è mai superata. La media dei collaboratori presenta invece una percentuale nettamente più bassa di collaborazioni inferiori alle 20 ore (55,0%) che si estendono fino a superare anche significativamente le 40³². Il minor numero di ore dedicato alle collaborazioni dai soggetti di questo gruppo, pare giustificare la percezione che hanno di se stessi come forza prevalentemente

³¹ Nelle loro indicazioni risulta inferiore e di molto la dimensione delle direttive di massima richiamata "solo" dalla metà dei collaboratori del gruppo.

³² Le ore di lavoro settimanali corrispondono alle indicazioni dei collaboratori che hanno risposto al quesito al netto di 1 non risposta.

non lavorativa, come se la collaborazione fosse un'attività marginale o secondaria. Che però non significa necessariamente di breve durata, come emerge osservando la durata del contratto che figura discretamente elevata (15,3 mesi, più dei 13,8 mesi del totale); le figure impiegatizie esecutive tra tutte hanno la durata più elevata (18 mesi), seguite dai tecnici (16,2 mesi)³³.

Tab. 33 ORE LAVORATE IN MEDIA DAI COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE NELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Collaboratori in condizione non professionale					Collaboratori attuali				
	Fino a 20	Da 21 a 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Oltre 50	Fino a 20	Da 21 a 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Oltre 50
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	-	-	-	-	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	71,4	0,0	28,6	0,0	0,0	43,9	9,8	43,9	2,4	0,0
Professioni intermedie (tecnici)	69,0	13,8	17,2	0,0	0,0	60,8	10,8	21,6	5,4	1,4
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	85,7	0,0	14,3	0,0	0,0	63,2	5,3	10,5	10,5	10,5
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	71,4	28,6	0,0	0,0	0,0	60,0	20,0	20,0	0,0	0,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale non qualificato	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	71,2	13,5	15,4	0,0	0,0	55,0	10,6	26,5	5,3	2,6

fonte: OML

Tab. 34 DURATA MEDIA IN MESI DELLA COLLABORAZIONE PRINCIPALE DEI COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE (gruppi professionali ISTAT a 1 cifra)
- valori percentuali -

	Durata media della collaborazione dei collaboratori in condizione non professionale	Durata media della collaborazione attuali
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	20,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	12,0	11,3
Professioni intermedie (tecnici)	16,2	14,6
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	18,0	15,2
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	13,6	13,2
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	10,0	6,5
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	-	-
Personale non qualificato	8,0	16,0
Totale	15,3	13,8

fonte: OML

³³ La durata media corrisponde alle indicazioni dei collaboratori che hanno risposto al quesito, al netto di 4 non risposte.

Il livello di autonomia dichiarato poc'anzi sembra trovare una qualche conferma nelle modalità di corresponsione del compenso, che per il 41,5% si basa sui risultati raggiunti. Risultano invece relativamente meno importanti le quote collegate al tempo lavorato (45,3% rispetto al 49,0% del totale) e la quota fissa (13,2% e 14,4% rispettivamente). In una percentuale elevata questo compenso viene comunque erogato mensilmente (56,6%) e nel 28,3% con una cadenza temporale regolare ³⁴. Entrambe queste modalità sono relativamente più importanti che per la media dei collaboratori, ma questo dato può essere letto alla luce della durata dei contratti: trattandosi di periodi lavorativi abbastanza lunghi, è verosimile ritenere che si concordi una modalità di pagamento scaglionata.

Una quota pari solo al 67,9% affianca al lavoro un'attività di aggiornamento professionale, in misura inferiore alla media dei collaboratori, e, rispetto al totale, qui sono molti di meno coloro che si aggiornano volontariamente senza che ciò sia previsto dal contratto. Un dato di più che sembra rivelare come, all'interno di questo gruppo, sia relativamente maggiore il peso dei collaboratori che investono poco per mantenere o migliorare le proprie competenze, in quanto vivono tale esperienza lavorativa in chiave transitoria o non centrale.

4.3 Attività complessiva di collaborazione al momento dell'intervista

A conferma della dimensione non centrale delle collaborazioni nella vita di questi soggetti, solo il 18,9% dichiara di svolgere altre collaborazioni in aggiunta a quella principale descritta al momento dell'intervista: una percentuale inferiore a quella rilevata per la totalità degli intervistati. Il numero di tali collaborazioni è inoltre contenuto tra una sola e un massimo di quattro, anche se va segnalato come per quasi la metà di queste collaborazioni la durata sia superiore a 6 mesi. Considerando queste ulteriori collaborazioni, il numero di ore impegnate in media alla settimana aumenta, distribuendosi peraltro in modo uniforme all'intorno delle 30 ore, senza comunque raggiungere i picchi di ore di lavoro riscontrati per il totale.

Il guadagno netto medio percepito nel corso del 2006 dal complesso delle attività di collaborazione esercitate è assolutamente irrisorio per l'8,5% dei collaboratori del gruppo, perché inferiore alla soglia dei 1.000 euro. La maggior parte delle risposte si distribuisce poi nella classe da 1.001 a 5.000 euro (44,7%) o in quella immediatamente successiva da 5.001 a 10.000 euro (23,4%). E' evidente pertanto la loro maggiore concentrazione in fasce di reddito medio-basse rispetto alla totalità dei collaboratori. Ancora una volta questi risultati trovano una logica spiegazione nel minore coinvolgimento complessivo di questo gruppo nelle attività di collaborazione che traspare dal più contenuto impegno lavorativo, ma ancor prima dal considerarsi altro dal collaboratore.

4.4 Esperienza lavorativa nel periodo precedente l'intervista

Per questi soggetti, l'ingresso nelle collaborazioni è avvenuto in gran parte transitando dal lavoro dipendente (41,5%), del resto come per il totale, anche se qui in misura leggermente inferiore. Le altre condizioni lavorative comprendono lavoratori autonomi e contratti di collaborazione per una percentuale pari a circa il 17%. La condizione non professionale era già rilevante prima di iniziare le collaborazioni: non solo comprendeva una quota elevata di pensionati (22,6%), accanto peraltro

³⁴ E' soprattutto in riferimento a questa modalità che si rileva uno scarto significativo rispetto al totale nell'ordine di oltre cinque punti percentuali.

ad una quota inferiore di studenti (17,0%), ma includeva anche una quota pari al 9,4% di casalinghe.

Tab. 35 COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE PER SESSO E CONDIZIONE PRECEDENTE ALL'ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE
- valori percentuali -

	Collaboratori in condizione non professionale			Collaboratori attuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Lavoratore dipendente	48,3	33,3	41,5	47,0	42,9	45,1
Lavoratore autonomo	6,9	4,2	5,7	12,0	5,7	9,2
Studente	17,2	16,7	17,0	26,5	27,1	26,8
Pensionato	24,1	20,8	22,6	8,4	7,1	7,8
Disoccupato/inoccupato	3,4	0,0	1,9	6,0	4,3	5,2
Altro	0,0	25,0	11,3	0,0	12,9	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML

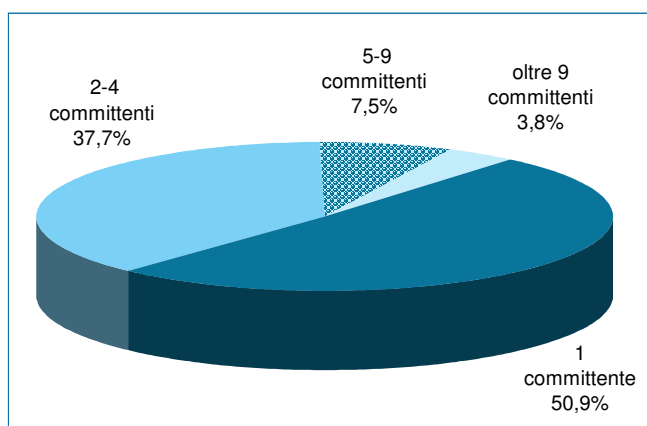
Diventa quindi particolarmente interessante confrontare questa situazione con quella rilevata al momento dell'intervista, dove l'intero gruppo si considera prevalentemente in condizione non professionale. Il numero dei pensionati è aumentato principalmente per il consistente ingresso nella condizione di ex dipendenti privati, oltre ad alcuni ex dipendenti pubblici ed ex lavoratori autonomi. Il numero degli studenti è rimasto tale e ad essi se ne sono aggiunti due provenienti dal lavoro dipendente. Le donne che erano casalinghe sono rimaste in quella condizione e in più sono confluite in quel gruppo alcune donne che prima lavoravano o studiavano; ad esse si è aggiunto un maschio (che si è dichiarato casalingo al momento dell'intervista) e che era anche l'unico disoccupato. Si configura quindi un gruppo di persone che già prima di iniziare l'attività di collaborazione sembrava orientato a non impegnarsi in una vera e propria attività lavorativa, in quanto principalmente coinvolto nello studio o dedito alla cura della casa o della famiglia.

Nel triennio i più instabili risultano gli studenti che, pur dichiarandosi studenti sia prima delle collaborazioni che durante il periodo intermedio e anche alla data dell'intervista, dichiarano di essere stati anche dipendenti nel privato, o lavoratori autonomi, oppure in condizione di disoccupazione/inoccupazione. Anche alcuni dipendenti, sia di aziende private, sia di aziende pubbliche, mostrano una discreta mobilità tra le condizioni: dallo status di autonomo a libero professionista o disoccupato, per finire alla data dell'intervista tra i pensionati passando trasversalmente, nel caso delle donne, anche dalla compresenza della condizione di casalinga. Rileva una certa importanza, altresì, la coesistenza della condizione di pensionato con quella di libero professionista cosicché emergono dei percorsi lavorativi multiformi e mutevoli anche complessi, più ovvi nel caso degli studenti ma tuttavia comprensibili anche per i dipendenti che passano al pensionamento e intendono mantenere un collegamento con il mondo del lavoro.

Quale peso hanno avuto le collaborazioni nei tre anni precedenti l'intervista? Innanzi tutto si segnala che ben più della metà (54,7%) ha lavorato come collaboratore per tutto il periodo, anche se non in via continuativa (una percentuale perfino superiore alla media generale), e che un altro 26,4% ha collaborato per almeno 24 mesi. Circa la metà però dichiara di aver lavorato per non più di due committenti e "solo" il 37,7% ne ha avuti di più, fino a quattro. In confronto alla media generale è

maggiore la quota di soggetti che si sono impegnati per una o due collaborazioni al massimo e comunque sono di meno coloro che hanno realizzato un numero elevato di collaborazioni.

Graf. 16 NUMERO DI COMMITTENTI PER I QUALI I COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE HANNO LAVORATO DALL'INIZIO DELLA LORO ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE



fonte: OML

4.5 Valutazione sull'attività di collaborazione e orientamento futuro

L'intento di indagare le motivazioni della scelta di ricercare un'attività di collaborazione fa emergere aspetti particolarmente interessanti, che caratterizzano ulteriormente questo gruppo, forse il più diverso da quello che è il collaboratore tipo.

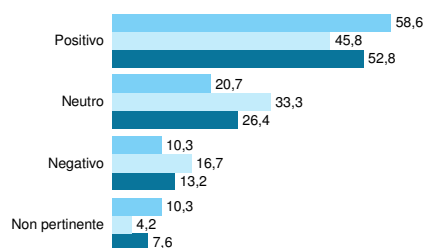
Tra le ragioni più importanti, si registra innanzitutto il desiderio di integrare un altro reddito (più forte per i maschi), la flessibilità di orario (più forte per le femmine), oltre al desiderio di mantenere una certa autonomia professionale; va sottolineato poi come gli intervistati diano poco peso alla possibilità di trasformare la collaborazione in un lavoro dipendente o anche alla mancanza di alternative occupazionali, e invece indichino altre motivazioni quali il desiderio di mantenersi attivi (pensionati, studenti...) o trovare le prime occasioni lavorative (studenti).

Tra le domande che inducono gli intervistati a riflettere sulla loro esperienza di collaborazione, quella volta ad individuare la mansione che ha garantito il maggior reddito fa emergere per questo gruppo una discreta variabilità rispetto alla situazione professionale in essere all'atto dell'intervista: cala infatti l'incidenza delle professioni intellettuali o altamente specializzate come pure di quelle tecniche, ed aumenta quella delle mansioni impiegatizie di tipo esecutivo. Che a garantire un maggior reddito siano di più le mansioni relativamente meno qualificate appare una risposta abbastanza singolare, che però ci autorizza a pensare come oltre al contenuto della prestazione possano giocare un ruolo importante anche altri elementi della collaborazione, non ultimo la durata della stessa e il coinvolgimento temporale complessivo.

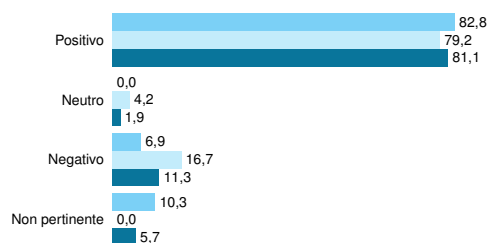
I giudizi sulla loro esperienza di collaborazione presentano invece un quadro simile nelle tendenze a quello del totale, anche se l'accentuazione del tipo di risposta è diverso su alcuni temi. Tra gli aspetti che raccolgono il maggior numero di giudizi positivi si segnala qui un più convinto giudizio positivo sull'autonomia della collaborazione, come pure una maggior soddisfazione relativamente alla certezza dei pagamenti e alla sicurezza.

Graf. 17 GIUDIZIO SULLE ESPERIENZE DI COLLABORAZIONE DEI COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE

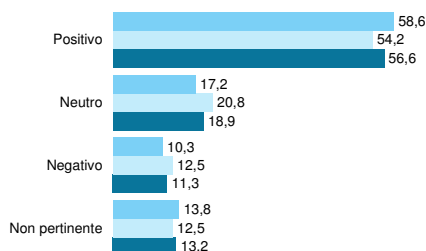
1. Livello retributivo



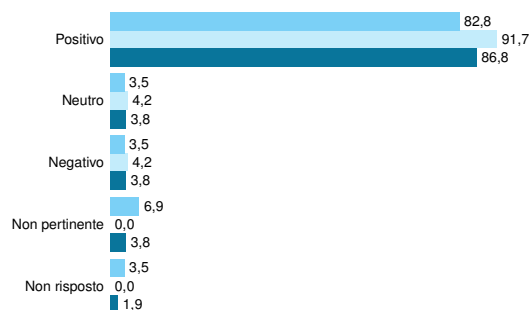
2. Certezza regolarità pagamenti



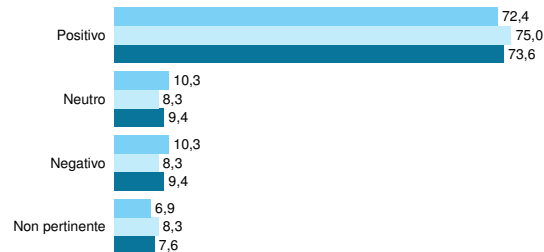
3. Continuità lavorativa nel tempo



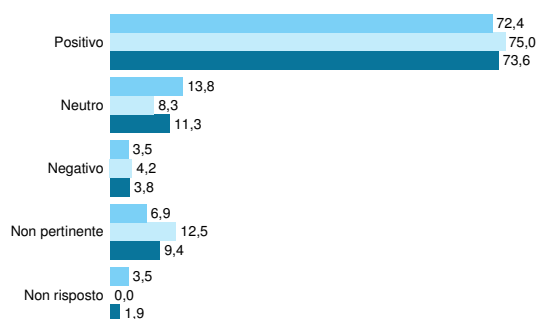
4. Autonomia



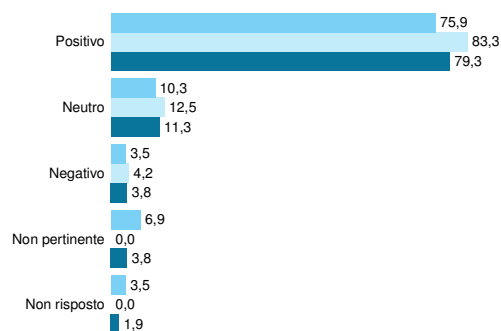
5. Cariche di responsabilità



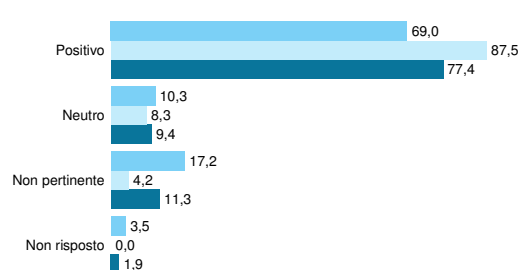
6. Contenuto del lavoro



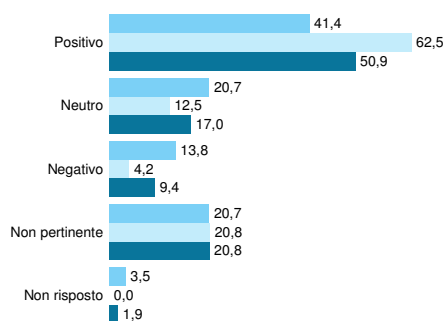
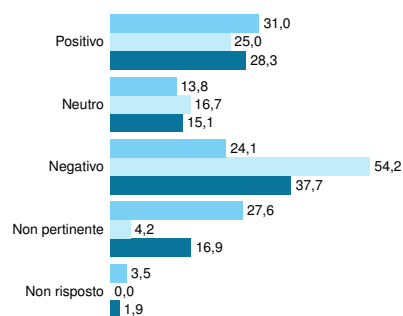
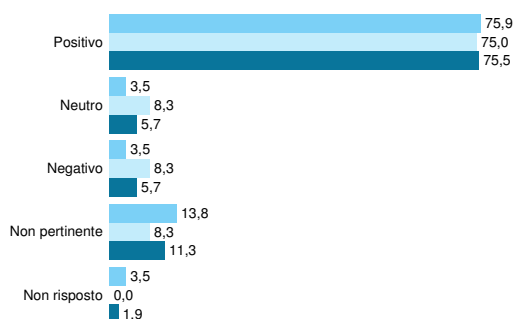
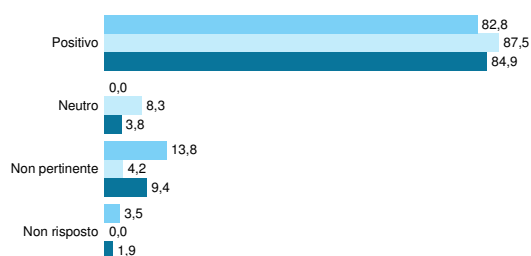
7. Rapporto con i committenti



8. Rapporti con lavoratori impresa con cui collabora



Maschi Femmine Totale

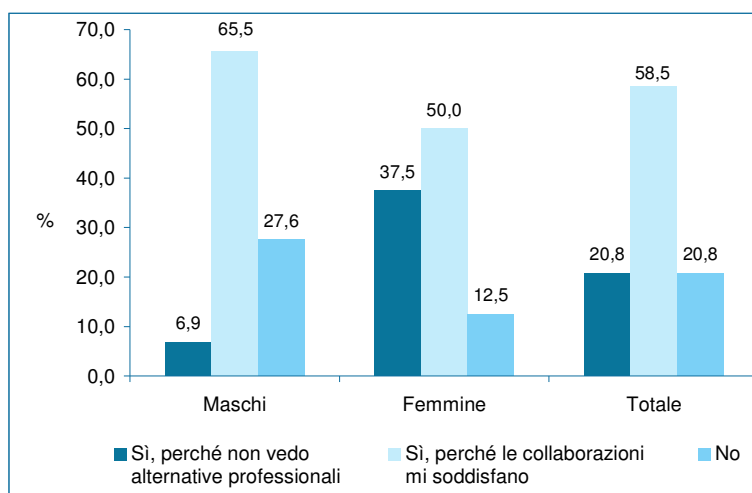
9. Possibilità aggiornamento**10. Garanzie tutele (ass. Infortuni, malattie, ...)****11. Articolazione orario di lavoro****12. Sicurezza ambiente di lavoro rispetto L. 626/94**

■ Maschi ■ Femmine ■ Totale

fonte: OML

Il numero dei giudizi positivi diminuisce per i carichi di responsabilità, il contenuto del lavoro, i rapporti con i committenti e l'articolazione dell'orario. Solo su quest'ultimo punto inoltre la soddisfazione è maggiore rispetto alla totalità degli intervistati, mentre invece la quota di giudizi positivi risulta inferiore rispetto al totale, in particolare per il contenuto del lavoro (73,6% a fronte di 83,0%).

Graf. 18 DESIDERIO DI CONTINUARE QUESTO TIPO DI ESPERIENZA DA PARTE DEI COLLABORATORI IN CONDIZIONE NON PROFESSIONALE



fonte: OML

Per gli altri aspetti proposti, se pure il tenore delle risposte conferma una maggior vicinanza con il totale, dovuta al fatto che si tratta degli aspetti più critici delle collaborazioni, emergono i tipici atteggiamenti e le aspettative di questo gruppo. Rispetto alla dimensione della continuità lavorativa, i giudizi positivi si attestano al 56,6% (più o meno come il totale), ma si registra un numero significativo di giudizi non pertinenti (13,2%), da collegare alla prevalenza di pensionati (ma non solo), comunque poco interessati a rapporti di lavoro duraturi. La quota di giudizi positivi sulla possibilità di acquisizione di competenze o di aggiornamento professionale si assesta sul 50,9% (in linea con il totale), ma ancora una volta va segnalata soprattutto l'elevata percentuale di giudizi non pertinenti (20,8%), anche questa riconducibile al fatto che pochi intendono investire su questo tipo di attività. Livello retributivo e tutele si allineano in modo molto marcato con il totale. Il livello retributivo raccoglie il 52,8% di giudizi positivi e sulle tutele si rileva (come per il totale) la percentuale più bassa di giudizi positivi (28,3%, a fronte però del 20,3% per il totale); è invece molto alta, se pure inferiore al totale (37,7% contro il 48,4%), la quota di giudizi negativi e maggiore del totale anche la quota di giudizi non pertinenti: sembrerebbe che anche sulle tutele, se pure viene espressa una generale insoddisfazione, questo gruppo manifesti un minore interesse, forse alla luce delle inferiori aspettative, in particolare da parte dei numerosi pensionati.

Il coinvolgimento dei collaboratori in prevalente condizione non professionale nell'attività di collaborazione rispecchia le esigenze particolari dei sottoinsiemi esaminati; nel complesso l'intero gruppo appare relativamente poco impegnato in questa attività, come se questa esperienza non fosse una vera e propria alternativa di lavoro e predominasse invece la convinzione della temporaneità della loro scelta.

Pur tuttavia la riprova dell'interesse di questo gruppo verso le collaborazioni così interpretate, appare confermata dal fatto che una quota più elevata rispetto alla media intende continuare perché trae soddisfazione dalle collaborazioni (58,5% contro il 52,3% del totale) e nel contempo, come prevedibile, una quota inferiore intende continuare perché non individua altre alternative professionali (20,8% contro il 26,8%). Su quest'ultimo punto, le donne tuttavia esprimono una posizione più decisa (37,5% per mancanza di alternative contro il 6,9% dei maschi), rivelando non solo le maggiori difficoltà che incontra la componente femminile, ma forse che anche scelte come quella di fare le casalinghe sono in parte subite. La diversa posizione delle donne emerge anche dalla risposta a una successiva domanda. Se nel complesso – limitatamente a quei pochi che non vogliono continuare con le collaborazioni³⁵ – solo circa il 21% cerca un lavoro diverso dalle collaborazioni (e il restante 79% vuole smettere), tale quota è più elevata tra le donne: il 37,5% delle donne cerca un altro lavoro, che per lo più è un lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato.

5. IL PROFILO DI SINTESI DEI TRE GRUPPI

Per precisa scelta metodologica, dopo una panoramica complessiva, abbiamo individuato e analizzato separatamente tre gruppi di collaboratori: gli esclusivi, i collaboratori con altre attività lavorative e quelli senza ulteriori attività lavorative e che si considerano però in condizione non professionale.

³⁵ Il 20,8% degli intervistati non vuole continuare con le collaborazioni (peraltro quasi la stessa quota del totale dei collaboratori).

E' evidente che l'appartenenza ad uno dei gruppi non deve per forza considerarsi permanente, come non deve considerarsi acquisito lo status di lavoratore parasubordinato. Tuttavia il momento dell'intervista fornisce una specifica fotografia, che come tale deve essere considerata: uno scenario occupazionale caratterizzato da diverse situazioni lavorative, spesso svolte in concorrenza con altre esperienze, altre volte unica fonte reddituale del collaboratore. Vale la pena quindi proporre qualche breve confronto per verificare come l'insieme degli intervistati si distribuisca all'interno delle tre aggregazioni e quali differenze - se ve ne sono - li distinguano.

In primo luogo va sottolineato come solo una minoranza dei 153 soggetti intervistati dichiara di svolgere a titolo di attività lavorativa la sola collaborazione. Sono 57 i soggetti, pari al 37,2% degli intervistati, che hanno effettuato questa scelta, mentre i rimanenti affiancano ad essa altre attività di lavoro subordinato o autonomo (28,1%) o considerano comunque la collaborazione come strumento di integrazione di un altro tipo di reddito, che può essere quello della pensione o quello familiare (34,6%). Optare per una (o più) collaborazione esclusiva comporta un impegno a tempo pieno, che evidentemente non rientra negli obiettivi professionali della maggioranza degli intervistati.

Tra gli uomini, due terzi rientrano tra i collaboratori non esclusivi del secondo e terzo gruppo che per comodità potremmo definire "ibridi", mentre solo un terzo svolge la collaborazione a titolo esclusivo. Sono invece quattro su dieci le donne che scelgono di basare il proprio reddito unicamente sulle collaborazioni.

Anche in termini di età si notano differenze di posizionamento, a volte marcate. Tra i collaboratori "ibridi" che si dichiarano in condizione non professionale prevale il peso degli ultra 55enni a causa della massiccia presenza di pensionati che svolgono collaborazioni allo scopo principale di integrare un reddito già presente. E' una condizione che coinvolge soprattutto gli uomini: sono ben otto su dieci i collaboratori di questo gruppo che appartengono alla fascia d'età più alta. I giovani sono molto presenti tra gli "ibridi" che svolgono altre attività, dove rappresentano quasi la metà degli intervistati e soprattutto tra i collaboratori esclusivi, con una percentuale del 63,1%. Si tratta di differenze che giustificano anche un patrimonio formativo non omogeneo. Dove la presenza dei giovani è prevalente, maggiore risulta il peso dei titoli di studio più elevati: tra i collaboratori esclusivi e gli "ibridi" con altre attività, la laurea e i diplomi universitari sono i titoli dichiarati da metà degli intervistati, quota che cala al 23% tra i collaboratori del terzo gruppo.

Quale ulteriore conseguenza di questo stato di cose, verifichiamo una discreta difformità della distribuzione in relazione alle mansioni svolte. Tra i collaboratori esclusivi, che tendono a coprire una gamma molto articolata di mansioni, spicca una sostanziosa quota di soggetti inseriti nelle classi professionali più elevate, cioè quelle dei dirigenti e delle professioni intellettuali (36,9%). Anche il posizionamento dei collaboratori "ibridi" con altra attività risulta centrato nella fascia medio-alta, peraltro con un peso più importante dei tecnici, nei quali si riconosce più della metà degli intervistati. Le professioni a carattere più esecutivo qualificano invece la maggioranza dei collaboratori ibridi che si dichiarano in condizione non professionale. Ciò suggerisce l'idea che l'impegno lavorativo ricercato da chi si trova in questa condizione sia in qualche modo calibrato da aspettative professionali più limitate rispetto a quelle degli altri collaboratori. Come è confermato dall'alta percentuale, il 71,2%, di coloro che in questo gruppo dedicano alla collaborazione un tempo settimanale assai ridotto, inferiore alle 20 ore. Un'incidenza superiore si ritrova soltanto nel gruppo dei collaboratori con altra attività (81,0%), il che è assolutamente comprensibile dovendo

questi gestire, per l'appunto, anche una seconda (se non più) attività lavorativa. Per il medesimo motivo la maggior parte degli esclusivi dedica invece non meno di 30 ore settimanali alla collaborazione ed il 5% di essi addirittura oltre 50.

Ciò che invece accomuna i tre gruppi è la presenza di una grandissima maggioranza di intervistati (vicina al 70%) che svolge la propria prestazione presso la sede del committente, alla quale si aggiunge un'ulteriore quota variabile tra il 19 ed il 28% di soggetti che, sempre per conto del committente, operano sul territorio. Di conseguenza in tutti i gruppi risultano estremamente rari i casi di collaboratori che operano presso il proprio studio, a casa o in altri luoghi. Considerando che stiamo comunque trattando di rapporti di lavoro autonomo, pur "coordinati" dal committente, ci si aspetterebbe un minor legame rispetto alla struttura logistica dello stesso, come più sporadico dovrebbe risultare il ricorso ad un sistema di pagamento mensile della prestazione, che invece è dichiarato nel 57% dei casi tra gli "ibridi" che non svolgono altre attività e addirittura nel 65% dei casi tra gli esclusivi.

In altre parole, non si può escludere che spesso il contratto di collaborazione copra o quantomeno sia gestito alla stregua di un rapporto di lavoro subordinato, anche se la maggioranza degli intervistati dei tre gruppi (dal 60% al 67%, a seconda dei casi) dichiara di godere di molta autonomia nello svolgimento della prestazione.

Un'autonomia che nella maggior parte dei casi si esprime comunque all'interno dei confini imposti da un rapporto di monocommittenza. E' questo un ulteriore importante elemento di riflessione che emerge dalle interviste e che pone degli interrogativi sui reali margini di indipendenza che governano questi rapporti. Alla domanda relativa al numero di committenti avuti dall'inizio dell'attività di collaborazione, la maggioranza degli intervistati di ogni gruppo ha confermato di aver sempre operato con un solo interlocutore. Ciò accade anche nel caso dei collaboratori esclusivi, per i quali dovrebbe risultare piuttosto rischioso impostare l'intera propria attività sulle relazioni con un unico committente. Tuttavia il 51% di essi si trova in questa condizione, che porta di fatto ad approssimare molto i confini di queste prestazioni a quelli del lavoro subordinato. Meno preoccupante appare la quota del 56% di monocommittenti che si riscontra fra i collaboratori con altre attività, visto che questi soggetti non ripongono comunque tutte le risorse professionali nella sola attività che è oggetto dell'indagine, come non appaiono anomale le percentuali rilevate tra i collaboratori "ibridi" che non svolgono altra attività: tra questi ha avuto un solo committente dall'inizio dell'attività il 51% degli intervistati, percentuale che aumenta all'81% se si considera solo il momento dell'intervista. In questo caso l'aggregato è rappresentato per la maggior parte da pensionati che verosimilmente proseguono in forma di collaborazione una specifica attività che già svolgevano in precedenza in qualità di lavoratori subordinati, come farebbe ritenere l'alta incidenza (58%) – che non si riscontra negli altri gruppi – di quanti dichiarano di essere stati in questa condizione o addirittura già pensionati prima di iniziare a svolgere la collaborazione. E' probabilmente per il medesimo motivo che in questo gruppo il peso del committente privato rispetto a quello pubblico risulta molto più marcato: il 74%, contro il 54% rilevato tra gli esclusivi ed il 51% tra i collaboratori con altre attività.

Queste prime considerazioni, assieme ad altri elementi che emergono dalle interviste, ci permettono di ricavare alcuni fattori distintivi per ognuno dei tre aggregati che abbiamo osservato.

Per i collaboratori a titolo esclusivo, prevalentemente giovani e ben istruiti, si tratta in molti casi della prima esperienza lavorativa (solo il 47% aveva già lavorato), che svolgono frequentemente in

profili professionali di alto livello, ricoprendo mansioni di varia natura, distribuite su discipline tanto scientifiche quanto umanistiche. A fronte di questo inquadramento, sono chiamati ad esprimere più degli altri un impegno di tipo organizzativo, che esercitano in un contesto di sostanziale autonomia. La maggior parte di essi opera nei confronti di un unico committente, attraverso collaborazioni di media durata, spesso superiori all'anno, che si ripetono nel tempo. Prestano la propria attività quasi sempre presso il committente, investendo in essa un numero considerevole di ore settimanali, che in un quinto dei casi superano le 40.

Nonostante si tratti di soggetti che hanno fatto della collaborazione una precisa scelta professionale, emerge un certo scontento di fondo: due su dieci non intendono continuare l'attuale esperienza ed altri quattro la proseguiranno solo per mancanza di alternative.

Tra gli intervistati che svolgono la collaborazione in concorrenza con altre attività lavorative, emerge la componente maschile e risulta quasi assente il peso di soggetti di età avanzata. Si evidenzia un bagaglio formativo medio appena inferiore a quello rilevato nel primo gruppo, che si traduce in una maggiore concentrazione di professionalità di tipo tecnico, ma anche di carattere intellettuale, rivolte prevalentemente alla formazione. Si tratta, nella grande maggioranza dei casi di soggetti che hanno aggiunto ad una precedente attività di lavoro dipendente o autonomo quella di collaborazione, nella quale esprimono prevalentemente conoscenze tecniche. In considerazione della doppia (o plurima) attività, dedicano poche ore settimanali alla collaborazione, ma dichiarano un grado di autonomia nello svolgimento delle mansioni ricoperte assai rilevante. La natura della prestazione consente al dieci per cento di questi collaboratori di lavorare da casa, anche se quasi tutta la quota rimanente opera presso il committente, che nella maggior parte dei casi è uno solo.

Questa situazione soddisfa più di sei collaboratori "ibridi" su dieci, i quali affermano di voler continuare l'esperienza.

Il gruppo dei soggetti che, pur svolgendo una collaborazione, si considerano principalmente in condizione non professionale, si qualifica per un'accentuata incidenza di uomini ultra 55enni, giustificata da una consistente presenza di pensionati (cui si affiancano le altre due categorie: casalinghi e studenti). La maggioranza di essi si presenta sul mercato con un diploma di scuola media superiore, che rispetto agli altri gruppi sposta il fuoco delle professionalità sulle mansioni tecnico-amministrative, svolte quasi sempre in ambito privato. Nella maggior parte dei casi hanno alle spalle esperienze di lavoro dipendente, a volte autonomo, e non raramente erano già pensionati al momento di iniziare l'attività di collaborazione. Svolgono i propri compiti quasi sempre presso la struttura del committente, godendo tuttavia di ampia autonomia, che deriva anche dal fatto di dover fornire soprattutto un apporto di tipo organizzativo/esecutivo. Considerano l'attività di collaborazione come secondaria nella propria condizione complessiva e mediamente vi ci dedicano un tempo modesto, inferiore alle 20 ore settimanali. Forse proprio per questo (soprattutto tra gli uomini) la maggioranza si dichiara soddisfatta della propria situazione e desidera proseguire l'esperienza di collaborazione.

6. IL COLLABORATORE CON UN COMMITTENTE PUBBLICO

Ai fini della completezza della trattazione, si è ritenuto opportuno dedicare un ultimo approfondimento specifico al peso che le collaborazioni attivate nei confronti dell'ente pubblico rivestono sulla platea dei soggetti da noi intervistati, cercando di isolare, se presenti, caratteristiche

utili a qualificare questi rapporti rispetto a quelli che contraddistinguono le collaborazioni tra soggetti privati.

Tra i 153 collaboratori in attività che sono stati intervistati, una percentuale pari al 39,9% ha dichiarato di lavorare per un committente pubblico, in modo esclusivo oppure affiancando alla collaborazione lo svolgimento di un'altra attività. Il committente pubblico tra i collaboratori che si dichiarano prevalentemente in condizione non professionale ha un peso nettamente inferiore.

Contrariamente a quanto avviene per il complesso degli intervistati, dove è la collaborazione a progetto a risultare ormai la forma contrattuale più praticata, la maggior parte di questi collaboratori è risultata titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (50,8%). I collaboratori a progetto coprono comunque quasi tutta la quota rimanente (44,3%), mentre i titolari di partita IVA rappresentano soltanto il 4,9% di quanti dichiarano di operare per un committente pubblico³⁶.

Il peso dei collaboratori esclusivi appare assai più significativo tra chi dichiara un committente pubblico (42,6%) rispetto a quanti operano nel privato (33,7%), così come quello di coloro che svolgono le collaborazioni affiancandole ad un'altra attività (34,4% nel pubblico, contro il 23,9% nel privato). La percentuale di chi svolge attività di collaborazione senza considerarla la propria condizione professionale principale (parliamo di chi si considera prima di tutto studente, casalingo/a o pensionato) appare invece decisamente più modesta tra i primi (22,9%) che tra i secondi (42,4%). Questa diversa distribuzione si correla ad una presenza molto più significativa di pensionati tra i collaboratori che operano nel privato (la percentuale di pensionati collaboratori al momento dell'intervista risulta del 30,4% tra chi opera per un committente privato e appena dell'8,2% tra quanti dichiarano un committente pubblico) giacché, evidentemente, è più frequente il caso dei dipendenti privati che, raggiunta l'età pensionabile, continuano a svolgere le proprie mansioni in azienda in forma di collaborazione, magari con un apporto lavorativo meno impegnativo rispetto a prima. La mancanza di vincoli nell'instaurazione di contratti di collaborazione nel privato, verosimilmente, è il motivo principale che rende questa fattispecie più praticata nel rapporto di tipo privatistico.

La minor presenza di pensionati è legata in maniera evidente alla differente composizione degli intervistati dei due gruppi sotto il profilo anagrafico. Tra i collaboratori con committente pubblico prevale decisamente la componente giovanile (fino ai 30 anni) che rappresenta praticamente la metà degli intervistati (49,2%). Meno accentuata appare invece la classe centrale - quella dei 30-44enni - che raccoglie una quota pari al 32,8% dei collaboratori pubblici, mentre i soggetti con più di 44 anni hanno un peso decisamente più modesto, pari al 18,0%³⁷.

Evidentemente i giovani in entrata nel mercato del lavoro trovano nel datore di lavoro pubblico – particolarmente presente in provincia – un canale che offre delle opportunità di impiego che,

³⁶ Anche nel pubblico impiego si assiste ad un graduale passaggio dalle collaborazioni coordinate e continuative alle collaborazioni a progetto: due terzi di quanti risultano co.co.pro. al momento dell'intervista, dichiarano di essere stati co.co.co. in passato. Dalle interviste emerge peraltro che nella quasi totalità dei casi si è trattato di un passaggio puramente formale, non essendo cambiato né il contenuto né la modalità di svolgimento della prestazione.

³⁷ Al contrario, tra gli intervistati che operano con committente privato è proprio quest'ultima fascia a prevalere, con il 44,6% del totale, a fronte di una quota assai più modesta di collaboratori giovani (23,9%) ed una classe centrale più o meno equivalente a quella riscontrata nel pubblico: 31,5% di soggetti.

ancorché temporanee³⁸, sono utili ad iniziare una carriera lavorativa, anche se non necessariamente destinate a confermarsi nel tempo. Si noti, tuttavia, che la reiterazione della collaborazione con lo stesso committente risulta un elemento comune all'esperienza della grande maggioranza degli intervistati (85,2%), il che porta a ritenere che vi sia comunque una certa continuità di rapporto almeno nella prima parte della vita lavorativa.

Solo tra i soggetti che hanno dichiarato di svolgere attività formative o di docenza, la distribuzione anagrafica risulta abbracciare tutte le fasce d'età, dai più giovani fino ai 55enni, mentre i pochi collaboratori che dichiarano di svolgere attività con un committente pubblico oltre la soglia dell'età pensionabile (8,2%) risultano impegnati esclusivamente in attività caratterizzate da un profilo tecnico, estraneo quindi alle professionalità più elevate, poco praticate anche dai pensionati collaboratori del privato, ma in questo caso non del tutto assenti.

La distinzione per genere evidenzia come le collaborazioni nel pubblico impiego attraggano maggiormente la componente femminile, che rappresenta una quota del 50,8% contro il 43,1% tra i collaboratori con committente privato. Quindi anche nell'ambito del parasubordinato il rapporto con un soggetto pubblico sembra confermarsi particolarmente adatto a conciliare le esigenze lavorative e familiari che fanno capo all'universo femminile, in relazione soprattutto all'impegno orario medio settimanale che risulta meno significativo per le collaboratrici pubbliche: una su tre dedica alla collaborazione principale meno di dieci ore settimanali (contro una su quattro nel privato) e solo un quarto di esse supera la soglia delle 30 ore (invece sono il 36% nell'ambito del privato). Esiste peraltro, sia tra le prime che tra le seconde un gruppo di collaboratrici che ha la possibilità di dedicare al lavoro una quota più importante del proprio tempo; si tratta prevalentemente di soggetti che alla collaborazione principale ne affiancano altre oppure si dedicano anche ad attività di natura diversa, cioè svolgono anche un lavoro alle dipendenze o autonomo. Tuttavia il loro numero è piuttosto limitato: si tratta del 29,0% nel privato e del 34,4% nel pubblico.

Sul tempo mediamente lavorato pesa probabilmente anche il tipo di attività esercitata. Tra i collaboratori che operano nell'ambito del pubblico impiego si riscontra infatti una percentuale significativa di soggetti (più di un terzo) che svolgono attività di formazione, docenza o altre attività assimilate, che comportano – almeno ufficialmente – un regime orario settimanale mediamente inferiore a quello che qualifica le attività del settore privato. Il confronto effettuato considerando tutti i collaboratori (maschi e femmine) fa peraltro registrare un impegno settimanale non molto differente: in media vengono investite circa 19 ore nel pubblico e 21 ore nel privato³⁹.

Il maggior peso che le collaborazioni nel campo della formazione rivestono nel pubblico impiego rispetto al settore privato è probabilmente anche alla base della più alta concentrazione di rapporti lavorativi di durata compresa tra i sette e i dodici mesi. Infatti in questa fascia, che nel privato raccoglie circa la metà delle collaborazioni principali, ma nel pubblico raggiunge addirittura i due terzi, rientra evidentemente l'attività di docenza annuale, che solitamente ha una durata di circa nove mesi.

³⁸ L'assunzione alle dipendenze a tempo indeterminato nel pubblico ha rappresentato in questi ultimi anni un canale meno praticabile per i giovani, in considerazione dei vincoli istituzionali posti al turn-over.

³⁹ Si specifica che questo orario medio si riferisce all'impegno lavorativo dedicato esclusivamente alla collaborazione principale.

In termini qualitativi, il comparto pubblico offre ai collaboratori una gamma di sbocchi professionali meno articolata rispetto al privato, essenzialmente imperniata su due livelli: il primo attinente alle professioni intellettuali, che raggruppa la maggior parte degli intervistati (45,9%) e nel quale confluiscono le attività formative citate; il secondo, relativo alle professionalità tecniche, che copre quasi tutta la restante quota di collaboratori (39,3%). Residuano solo alcuni soggetti con mansioni prevalentemente impiegatizie.

I collaboratori con committente privato si distribuiscono attorno ad una gamma di figure più ampia, che copre tutte le categorie professionali (ad eccezione degli operai), nonostante la maggior parte delle mansioni si concentri nella fascia medio-alta. In particolare, la maggioranza assoluta degli intervistati (56,5%) dichiara di svolgere attività di natura tecnica, seguita a distanza dalle figure impiegatizie (15,2%) e dalle professioni intellettuali (14,1%).

E' interessante evidenziare come in ambedue gli ambiti che stiamo considerando, il livello delle professionalità riconducibili alle mansioni impiegatizie sia saldamente guidato dalla componente femminile, che nel privato copre l'88% delle collaborazioni rientranti in questa categoria, mentre nel pubblico addirittura la totalità di esse.

Incrociando alcuni elementi che affiorano dalle risposte degli intervistati, indicativi delle modalità pratiche entro le quali si trovano a svolgere la prestazione, si coglie poi un diverso atteggiamento, a seconda del gruppo analizzato, nei confronti del grado di autonomia che il committente concede al collaboratore. Si tratta di un fattore importante quando si tratta di rapporti di lavoro parasubordinati che dovrebbe rappresentare l'elemento discriminante fondamentale nel confronto con le attività di lavoro dipendente. Sotto questo aspetto, dalla nostra indagine sembra emergere che le collaborazioni nel pubblico impiego godano di livelli di autonomia non sempre paragonabili a quelli riscontrati nel privato.

Sotto il profilo soggettivo, il grado di autonomia percepito appare in genere piuttosto elevato, ma mentre nel privato due collaboratori su tre (67,4%) dichiarano di godere di molta autonomia, nell'ambito del pubblico impiego la percentuale si ferma al 57,4%. Le collaboratrici donne, per inciso, avvertono un grado di autonomia inferiore a quello degli uomini in ambedue gli aggregati.

Nel pubblico risulta leggermente più alta anche la quota di soggetti che dichiarano di ricevere direttive precise dal committente in relazione alle modalità di svolgimento del lavoro. Risponde affermativamente il 19,7% dei collaboratori pubblici, contro il 18,5% dei privati, ma la differenza aumenta a quattro punti percentuali (19,5% contro 15,3%) se il confronto viene operato solo sulla componente femminile dei due gruppi.

Altri fattori, più agevolmente misurabili, contribuiscono a rafforzare l'idea che in ambito pubblico si tenda con maggiore frequenza che tra i privati a gestire la collaborazione alla stregua di un rapporto dipendente. In primo luogo quasi la metà degli intervistati (47,9%) ha dichiarato di dover garantire una presenza regolare in determinate fasce orarie o in determinate giornate⁴⁰, obbligo imposto anche ai collaboratori privati, ma "solo" in poco più di un terzo dei casi (36,7%). Questo vincolo sembra colpire molto più i collaboratori (maschi) che operano nel pubblico impiego (57,1%) rispetto ai colleghi del privato (36,2%). Un altro elemento distintivo attiene al meccanismo di corresponsione del compenso spettante per la prestazione. Tra i collaboratori pubblici prevale nettamente (nei due terzi dei casi) il pagamento basato sulla quantità di tempo lavorato, che è una

⁴⁰ In un caso l'intervistato, collaboratore di un ente pubblico, ha dichiarato addirittura di dover giustificare la presenza giornaliera attraverso regolare timbratura, esattamente come un lavoratore dipendente.

modalità di retribuzione più vicina al lavoro subordinato. Tra i collaboratori privati si impone invece, soprattutto per gli uomini (45,3%), il corrispettivo calcolato sui risultati raggiunti, che denota una visione più orientata a valorizzare l'effettiva prestazione resa.⁴¹ La corresponsione regolare del compenso appare un denominatore comune a tutti i collaboratori intervistati, siano essi pubblici o privati, ma – a sorpresa – l'erogazione mensile risulta una modalità più diffusa nel secondo gruppo.

Infine un ulteriore fattore che porta a ritenere che i rapporti di collaborazione attivati nel pubblico impiego siano in qualche modo più “codificati”, si rinviene nella presenza più frequente di un'esplicita previsione contrattuale in merito alla necessità di aggiornamento professionale. Più di un quinto dei collaboratori pubblici (21,3%) dichiara che l'attività di aggiornamento svolta nell'ambito del proprio lavoro è prevista dal contratto, mentre tra i privati questa percentuale crolla al 7,6%. Ciò non significa che i collaboratori privati non si sottopongano ad aggiornamento, ma soltanto che questa attività è svolta su base volontaria e infatti due terzi di essi dichiarano di svolgere personalmente attività di aggiornamento, in assenza di uno specifico vincolo contrattuale. Tutte queste differenze, che valutate singolarmente possono apparire di lieve entità, contribuiscono in realtà a delineare un profilo diverso dei due aggregati, dal cui confronto la figura del collaboratore privato risulta più vicina a quella che comunemente contraddistingue il lavoratore parasubordinato.

D'altra parte anche l'atteggiamento espresso dagli intervistati nei confronti delle scelte future delinea due distinte prospettive: la maggioranza dei collaboratori del pubblico impiego dichiara di voler continuare con le collaborazioni in futuro essenzialmente per mancanza di alternative professionali (41%), con la conseguenza che più della metà degli intervistati (51%) risulta alla ricerca di un lavoro diverso dalle collaborazioni. Al contrario, tra i collaboratori privati prevale nettamente (62%) la volontà di proseguire l'esperienza in atto in quanto considerata soddisfacente sotto il profilo professionale, tanto che ben il 78% di essi non è alla ricerca di un'alternativa lavorativa alla collaborazione. E' anche vero che la differente distribuzione anagrafica, che vede prevalere i giovani nel pubblico impiego e le persone più mature tra i collaboratori privati, può influire sulla propensione al cambiamento, ma le percentuali rilevate appaiono così marcate in entrambi i versanti da far ritenere che la differente visione del futuro professionale affondi le radici principalmente nel terreno della soddisfazione delle aspettative personali.

Sembra quindi opportuno concludere questo breve approfondimento sul collaboratore pubblico considerando il profilo delle aspettative e del grado di raggiungimento delle stesse. Infatti le posizioni espresse in merito agli specifici elementi che caratterizzano la prestazione lavorativa fanno registrare un ulteriore livello di divaricazione tra i due aggregati, questa volta giocata su un piano prettamente qualitativo.

Innanzitutto va rilevato che nei due gruppi non rivestono lo stesso peso le motivazioni che portano alla scelta di intraprendere un'attività di lavoro parasubordinato. Tra i collaboratori pubblici prevale la convinzione di poter valorizzare, con questa alternativa, la propria preparazione (per il 30% degli intervistati), anche se non manca una discreta percentuale di soggetti (18%) che ammette

⁴¹ L'alta incidenza della corresponsione del compenso riferito alla quantità del tempo lavorato è la conseguenza dell'elevato numero di collaboratori con committente pubblico che operano in ambito formativo ed effettuano docenze. Per tali attività il metro di riferimento per la corresponsione del compenso è il numero di ore di lavoro effettuate e, non a caso, l'erogazione dello stesso non è mensile ma correlata all'effettiva realizzazione delle ore di formazione.

di aver optato per le collaborazioni in relazione alla mancanza di altri sbocchi professionali. Solo il 14% di chi ha risposto dichiara invece di aver scelto la collaborazione come strumento di integrazione di un altro reddito.

Sul lato del collaboratore privato le motivazioni appaiono distribuite attorno ad un più ampio ventaglio, con incidenze quindi più omogenee. Volendo però stilare una graduatoria, si registra innanzitutto la volontà di mantenere una certa autonomia professionale, espressa dal 22% degli intervistati. La più elevata presenza di pensionati giustifica invece la seconda motivazione, che attiene all'integrazione di un altro reddito (20% dei collaboratori). Forse per il medesimo motivo si colloca solo al terzo posto la volontà di svolgere un lavoro che sia coerente con la propria preparazione.

E' interessante notare che in ambedue le compagini si posiziona all'ultimo posto la scelta effettuata nella prospettiva di una successiva trasformazione in lavoro dipendente. Nonostante questa opzione sia la meno significativa, il suo peso tra i pubblici è doppio rispetto a quello che riveste tra i privati, come a dire che la collaborazione in un certo numero di casi (circa il 10%) è vista quasi come un viatico verso una sistemazione più stabile e sicura.

Alla richiesta di un bilancio complessivo sulle esperienze di collaborazione svolte dagli intervistati⁴² è emerso un giudizio sostanzialmente positivo, con qualche ombra, ma anche con alcune differenze tra i due gruppi nel valutare i singoli fattori che determinano la posizione espressa.

Considerando che stiamo operando un'analisi in base al committente, vale la pena isolare gli elementi di giudizio che investono direttamente questo soggetto dagli altri fattori. Tra i primi consideriamo quelli che riguardano più specificamente gli obblighi del committente, come ad esempio il livello retributivo, le garanzie e le tutele assicurate. Tra gli altri inseriamo quelli che configurano la prestazione sotto il profilo qualitativo, come il contenuto del lavoro e il grado di responsabilità.

Comparando i due gruppi osserviamo che la valutazione del committente, nel complesso positiva, differisce nel grado di apprezzamento di singoli elementi. Se, ad esempio, quasi sei collaboratori su dieci con committente privato giudicano positivo il livello retributivo riconosciuto dal datore di lavoro, questa percentuale si ferma al 46% tra chi opera nel pubblico impiego. La capacità del committente di garantire i pagamenti e di farlo con regolarità viene premiata in entrambe le compagini con giudizi molto positivi, più livellati dei precedenti, ma – a sorpresa – migliori nel privato (80% di valutazioni positive) che nel pubblico (77%). Anche la garanzia di una certa continuità lavorativa nel tempo, per quanto questo fattore non possa essere attribuito esclusivamente alla volontà del committente, riscontra un grado di apprezzamento più elevato nell'ambito del privato che del pubblico (63% contro 46% di giudizi positivi), ma su questo punto già emerge un peso più significativo dei giudizi neutri e negativi.

Il fattore che senza dubbio riceve una bocciatura è quello relativo alle garanzie e tutele⁴³. E' opinione comune che il rapporto di lavoro parasubordinato non goda delle stesse garanzie offerte ai

⁴² E' stato chiesto di dare una valutazione su specifici elementi caratterizzanti l'esperienza di collaborazione, intesa non solo come l'attività attualmente in corso, ma anche quelle eventualmente svolte in passato.

⁴³ Si è deciso di inserire questo fattore tra quelli che coinvolgono il committente perché, nonostante sia spesso la normativa a stabilire gli obblighi relativi alle garanzie da offrire al lavoratore, nulla vieta alla contrattazione individuale di integrare le previsioni di legge, rendendole più tutelanti per il collaboratore.

lavoratori dipendenti e questa considerazione viene senza dubbio confermata dai giudizi degli intervistati. In ambedue i gruppi appare prevalente il giudizio negativo, anche se nel settore pubblico il suo peso è assai più consistente (64% contro 38%). In effetti meravaglia questa disparità, se si considera che la maggior parte delle tutele è “standardizzata” dai contratti nazionali e non risulta inferiore nel pubblico, ma probabilmente il confronto che il lavoratore parasubordinato è portato a fare con la condizione dei colleghi dipendenti - che spesso lavorano a stretto contatto con lui - gli fa apparire troppo limitato il trattamento ricevuto in qualità di collaboratore. L'impressione è quantomeno che questa differenza sia sentita più di quanto accada tra i lavoratori privati.

In merito agli elementi che attengono più strettamente alla natura del lavoro, si riscontra un livello di giudizio più equilibrato e complessivamente molto positivo. Tra gli altri, abbiamo considerato il grado di autonomia, il carico di responsabilità e, in generale, il contenuto del lavoro, riscontrando livelli di stima positiva spesso superiori all'80% in entrambi i segmenti di collaboratori.

Anche le valutazioni riguardanti i rapporti con il committente e con i colleghi non parasubordinati appaiono brillanti, anche se, in merito ai secondi, lievemente più sfumate nell'ambito del pubblico impiego.

Soltanto su uno degli aspetti oggettivi abbiamo registrato un'unanime contrazione dei consensi. Si tratta della possibilità di aggiornamento professionale e di acquisizione di nuove competenze consentita dalla propria condizione lavorativa. In ambedue i gruppi i giudizi positivi raggiungono a malapena il 50% del totale. Tra i privati, dove le fattispecie lavorative sono senza dubbio più distribuite, emerge anche una certa percentuale (15%) di soggetti che valutano il quesito non pertinente, evidentemente intendendo che nel loro caso la natura del lavoro svolto non si presta proprio al concetto di “aggiornamento professionale”.

Sulla base delle differenze che abbiamo evidenziato, è quindi possibile delineare un profilo dell'attività di collaborazione nel pubblico impiego, come di una prestazione caratterizzata da una fisionomia più vicina a quella del lavoro subordinato di quanto accada nel rapporto privato, e come tale vissuta nelle aspettative di una parte dei collaboratori che abbiamo intervistato. La mancanza di molti degli elementi che distinguono il vero rapporto di lavoro dipendente, a partire dalle garanzie che lo caratterizzano, rende però questa similitudine più formale che sostanziale e determina, verosimilmente, una caduta di tali attese con una conseguente accentuazione della propensione al cambiamento. A questo aspetto se ne affianca uno più oggettivo che è rappresentato dalla maggiore presenza di soggetti giovani nella compagine dei collaboratori pubblici, fatto che tende ad accentuare il grado di mobilità dallo status di lavoratore parasubordinato ad altre condizioni lavorative.

Si conferma, ad ogni modo, un livello più significativo di gradimento sul versante femminile degli intervistati, in funzione della modularità temporale che questo tipo di impegno consente rispetto alla tipica prestazione di lavoro subordinato, che raramente si presta a conciliare gli impegni familiari.

Il rapporto tra collaboratore e committente pubblico, in definitiva, è caratterizzato da ampi margini di consenso, ma non quanto si rileva tra chi ha per controparte un soggetto privato. L'impressione è che ciò derivi anche dalla più ampia gamma di fattispecie lavorative che nel privato trovano la loro giusta collocazione nella forma della collaborazione, mentre il committente pubblico è portato, a

volte, ad utilizzare queste prestazioni in maniera non convenzionale, spinto dalla necessità di integrare in questo modo le insufficienti risorse d'organico.

PARTE III

APPENDICE



Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del lavoro

Ufficio effettuante l'indagine:
Osservatorio del mercato del lavoro

tel. 0461/496034-496031-496036-496030-496004

Iscritti alla gestione separata INPS

**QUESTIONARIO
FILTRO**

maggio 2007

QUESTIONARIO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS NEL 2003
(da restituire utilizzando l'acclusa busta pre-affrancata o per fax al numero 0461/496058)

Parte I	Motivo dell'iscrizione
----------------	-------------------------------

1. Nel 2003 Lei risulta essersi iscritto alla gestione separata INPS. Può indicare per quale fra queste modalità professionali?
- ☐ 1) collaboratore coordinato a progetto (co.co.pro.)
 - ☐ 2) prestatore d'opera con Partita IVA (professionista senza Albo né Cassa previdenziale)
 - ☐ 3) collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.)
 - ☐ 4) lavoratore autonomo occasionale (con reddito superiore a euro 5.000 nell'anno solare)
 - ☐ 5) sindaco o revisore o amministratore di società, partecipante a collegi o commissioni
 - ☐ 6) venditore porta a porta
 - ☐ 7) associato in partecipazione
 - ☐ 8) altro (*specificare*)
(es: dottorato di ricerca, amministratore di condominio, borsista ...)

Parte II	Attività effettivamente svolta
-----------------	---------------------------------------

2. Nel periodo novembre-dicembre 2006 Lei svolgeva una qualsiasi delle attività elencate a domanda 1?
- ☐ Sì (passare alla domanda 3)
 - ☐ No (passare alla domanda 4)
3. Nel periodo novembre-dicembre 2006 svolgeva attività in qualità di: (*solo l'attività prevalente*)
- ☐ 1) collaboratore coordinato a progetto (co.co.pro.)
 - ☐ 2) collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co. oppure mini co.co.co. che svolge prestazioni con reddito inferiore a euro 5.000 nell'anno solare)
 - ☐ 3) prestatore d'opera con Partita IVA (professionista senza Albo né Cassa previdenziale)
 - ☐ 4) altro (*specificare*)
(es: dottorato di ricerca, amministratore di condominio, borsista ...)
4. Tra il 1° gennaio 2003 e il 31 ottobre 2006 ha svolto attività in qualità di:
 co.co.pro., co.co.co. (oppure mini co.co.co.), e/o prestatore d'opera con partita IVA?
(tenere conto anche della prima attività svolta con queste modalità a seguito dell'iscrizione)
- ☐ Sì, anche se si tratta di un breve periodo inferiore ad un mese
 - ☐ No

segue ➡

Come Le abbiamo ricordato nella lettera accompagnatoria, la Regione ha predisposto a partire dal 2005 un fondo rivolto ai collaboratori per la copertura previdenziale dei periodi non lavorati (legge regionale n. 1/2005). A questo proposito qui di seguito Le rivolgiamo alcune domande.

5. E' interessato a garantirsi una copertura previdenziale per i periodi non lavorati, anche con l'aiuto di contributi pubblici?
- ☐ sì
- ☐ no
6. E' a conoscenza del fatto che la legge regionale n. 1/2005 ha previsto dei contributi a sostegno dei versamenti volontari per la copertura previdenziale dei periodi non lavorati?
- ☐ sì
- ☐ no
7. Ha presentato domanda di contributo all'Agenzia provinciale per l'assistenza e previdenza integrativa?
- ☐ sì
- ☐ no
8. Se no, per quale motivo non ha presentato domanda?
9. Se ritiene utili per il Suo lavoro ulteriori servizi o interventi, potrebbe specificare quali?
.....

RingraziandoLa per la disponibilità, Le chiediamo se può fornirci un recapito telefonico in modo da poterLa contattare nella successiva intervista di cui Le abbiamo accennato nella lettera accompagnatoria.

Telefono:

Orario nel quale preferisco essere contattato:



Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del lavoro

Ufficio effettuante l'indagine:
Osservatorio del mercato del lavoro

tel. 0461/496034-496031-496036-496030-496004

Indagine collaborazioni

QUESTIONARIO PER I COLLABORATORI COORDINATI A PROGETTO

giugno 2007

QUESTIONARIO PER I COLLABORATORI COORDINATI A PROGETTO

AVVERTENZE

In tutto il questionario il termine COLLABORATORE e il termine COLLABORAZIONI si riferiscono esclusivamente alle condizioni di: **essere** 1) collaboratore coordinato a progetto (co.co.pro.) o 2) prestatore d'opera con Partita IVA (professionista senza Albo né Cassa previdenziale) o 3) collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.) e **non svolgere per queste tre condizioni attività di:** 1) lavoratore autonomo occasionale (con reddito superiore a euro 5.000 nell'anno solare) o 2) sindaco o revisore o amministratore di società, partecipante a collegi o commissioni o 3) venditore porta a porta o 4) associato in partecipazione o 5) altre attività (es. dottorato di ricerca, amministratore di condominio, borsista ...)

1. Immediatamente prima dell'entrata in vigore della legge Biagi (ottobre 2003), Lei era un collaboratore coordinato e continuativo?
 - ☐ sì
 - ☐ no
2. Se sì, nel passaggio da co.co.co. a co.co.pro., a Suo giudizio, è cambiato qualcosa?

il committente	<input type="checkbox"/> sì	<input type="checkbox"/> no		
il luogo di lavoro	<input type="checkbox"/> migliorato	<input type="checkbox"/> peggiorato	<input type="checkbox"/> uguale	
le mansioni	<input type="checkbox"/> migliorate	<input type="checkbox"/> peggiorate	<input type="checkbox"/> uguali	
l'orario	<input type="checkbox"/> migliorato	<input type="checkbox"/> peggiorato	<input type="checkbox"/> uguale	
la retribuzione	<input type="checkbox"/> migliorata	<input type="checkbox"/> peggiorata	<input type="checkbox"/> uguale	
l'autonomia	<input type="checkbox"/> migliorata	<input type="checkbox"/> peggiorata	<input type="checkbox"/> uguale	
la condizione lavorativa generale	<input type="checkbox"/> migliorata	<input type="checkbox"/> peggiorata	<input type="checkbox"/> uguale	

Sez. I	Situazione lavorativa relativa al periodo novembre-dicembre 2006
--------	--

A - **COLLABORAZIONE principale**
(in caso di più COLLABORAZIONI nel periodo novembre-dicembre 2006, riferirsi a quella che ha prodotto più reddito)

3. Che mansione svolge?

.....
(Es: operatore di call center, data entry, docente ...)

4. Che tipo di attività esercita il committente?

.....
(costruzioni, pubblici esercizi, commercio al dettaglio, servizi alle imprese, istruzione...)

5. Si tratta di un committente:

☐ pubblico
☐ privato
☐ altro *(specificare)*

6. Si tratta di un committente con cui ha già collaborato in passato?
- ☐ sì, più volte
 - ☐ sì, occasionalmente
 - ☐ no, è la prima volta
7. Può indicare la durata in mesi, anche presunta, del Suo contratto?
8. Dove si svolge prevalentemente la prestazione? (*una sola risposta*)
- ☐ presso la sede del committente
 - ☐ per conto del committente, sul territorio
 - ☐ a casa Sua
 - ☐ presso il Suo studio
 - ☐ altro (*specificare*)
9. Il lavoro Le richiede soprattutto (*max 2 risposte*):
- ☐ capacità operative
 - ☐ capacità organizzative
 - ☐ capacità creative
 - ☐ capacità tecniche
10. Dispone di autonomia nello svolgimento della prestazione?
- ☐ molta
 - ☐ abbastanza
 - ☐ poca
 - ☐ per nulla
11. Quante ore dedica in media alla settimana per questa prestazione?
12. Ha vincoli nello svolgimento della prestazione? (anche più risposte)
- ☐ presenza regolare in determinate fasce orarie o in determinate giornate
 - ☐ presenza saltuaria in azienda
 - ☐ scadenze nella consegna o svolgimento del lavoro
 - ☐ altro (*specificare*)
13. Riceve direttive dal committente su come svolgere la prestazione?
- ☐ sì, precise
 - ☐ sì, di massima
 - ☐ no

14. Il corrispettivo per la Sua prestazione si basa:

- ☐ sulla quantità di tempo lavorato
☐ sui risultati raggiunti
☐ altro (*specificare*)

15. Il corrispettivo Le viene erogato:

- ☐ mensilmente
☐ con cadenza temporale regolare
☐ con cadenze incerte o irregolari
☐ in relazione alle fasi di esecuzione del progetto
☐ alla consegna del lavoro o al completamento del progetto

16. Nello svolgimento della Sua prestazione è prevista un'attività di aggiornamento professionale?

- ☐ sì, da contratto
☐ non è prevista dal contratto ma la svolgo personalmente
☐ non è prevista dal contratto e non la svolgo, ma la ritengo utile [*passare alla dom. 18*]
☐ non è prevista dal contratto e non la svolgo, nè la ritengo utile [*passare alla dom. 18*]

17. Per il Suo aggiornamento professionale utilizza: (anche più risposte)

- ☐ libri e riviste
☐ internet
☐ corsi di aggiornamento o seminari
☐ formazione diretta sul posto di lavoro
☐ altro (*specificare*)

B - Ulteriori COLLABORAZIONI

(*referirsi alle ulteriori COLLABORAZIONI nel periodo novembre-dicembre 2006*)

18. Svolge altre COLLABORAZIONI, oltre quella che ha appena descritto?

- ☐ sì numero COLLABORAZIONI
☐ no [*passare a dom. 21*]

19. Pensando alle ulteriori COLLABORAZIONI in atto nel periodo novembre-dicembre 2006, può indicarne la durata ed il numero?

durata:	meno di un mese	numero:
	da 1 mese a 3 mesi	numero:
	da 4 mesi a 6 mesi	numero:
	da 6 mesi a 1 anno	numero:
	oltre un anno	numero:

20. Considerando tutte queste COLLABORAZIONI, quante ore lavora in media alla settimana?

21. Può indicare approssimativamente il guadagno netto medio percepito nel 2006, derivante da

tutte le COLLABORAZIONI, compresa la principale? €

C - Condizione professionale attuale*(indicare la condizione professionale nel periodo novembre-dicembre 2006)*

22. Svolge un'altra attività lavorativa, oltre le COLLABORAZIONI?

- ☐ nessuna attività [*passare a dom. 25*]
☐ lavoro dipendente a tempo determinato
☐ lavoro dipendente a tempo indeterminato
☐ lavoro autonomo [*passare a dom. 24*]
☐ libera professione [*passare a dom. 24*]
☐ altro (specificare)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

23. Si tratta di un datore di lavoro:

- ☐ pubblico
☐ privato
☐ altro

24. Considerando tutte le attività lavorative (*COLLABORAZIONI e altre*), quante ore lavora in media alla settimana? [*passare a Sez. II*]

25. Si considera prevalentemente in condizione di casalinga/casalingo?

- ☐ sì
☐ no

26. E' studente?

- ☐ sì
☐ no

27. E' pensionato?

- ☐ sì
☐ no

Sez. II	Condizione professionale pregressa
---------	------------------------------------

28. Dal 2003, anno in cui si è iscritto alla gestione separata INPS, al 31 ottobre 2006 nelle sue COLLABORAZIONI:

per quanti committenti ha lavorato?
 può indicare il numero delle COLLABORAZIONI effettuate?

29. Quale mansione svolgeva nella COLLABORAZIONE che Le ha garantito maggior reddito?

.....
(Es: operatore di call center, data entry, docente ...)

30. Dal 2003 al 31 ottobre 2006, in qualità di COLLABORATORE, Lei ha lavorato:

(un mese con più COLLABORAZIONI va conteggiato una sola volta)

- ☐ per almeno 36 mesi, anche in via non continuativa
- ☐ per almeno 24 mesi, anche in via non continuativa
- ☐ per almeno 12 mesi, anche in via non continuativa
- ☐ per meno di 12 mesi, anche in via non continuativa

31. Dal 2003 al 31 ottobre 2006 Lei è stato anche in una o più delle seguenti condizioni

(sono possibili più risposte):

- ☐ solo COLLABORATORE/prestatore d'opera con Partita IVA
- ☐ studente
- ☐ pensionato
- ☐ casalinga/casalingo
- ☐ disoccupato/inoccupato
- ☐ lavoratore autonomo
- ☐ libero professionista
- ☐ dipendente di azienda privata
- ☐ dipendente di ente pubblico
- ☐ dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa
- ☐ impegnato in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)
- ☐ altro (specificare)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

32. Immediatamente prima di cominciare a svolgere COLLABORAZIONI Lei invece era:

(solo la condizione principale):

- ☐ studente [passare a Sez. III]
- ☐ pensionato [passare a Sez. III]
- ☐ casalinga/casalingo [passare a Sez. III]
- ☐ disoccupato/inoccupato [passare a Sez. III]
- ☐ lavoratore autonomo
- ☐ libero professionista
- ☐ dipendente di azienda privata
- ☐ dipendente di ente pubblico
- ☐ dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa
- ☐ impegnato in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)
- ☐ altro (specificare)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

33. Se si trattava di un lavoro dipendente, era stato assunto con regolare contratto?

- ☐ sì
☐ no

34. Diventando un COLLABORATORE, la Sua situazione lavorativa è cambiata rispetto alla professione precedente?

- ☐ sì, è migliorata
☐ sì, è peggiorata
☐ no, è rimasta sostanzialmente uguale

Sez. III	Giudizi personali
----------	-------------------

35. Perché ha scelto di effettuare COLLABORAZIONI (*massimo tre risposte*)?

- ☐ per la possibilità di una successiva trasformazione in lavoro dipendente
☐ per mantenere una certa autonomia professionale
☐ per poter svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione
☐ per ragioni di flessibilità di orario
☐ per integrare un altro reddito
☐ non c'erano altre alternative occupazionali
☐ altro (specificare)

36. Rispetto alle Sue esperienze di COLLABORAZIONE, può dare un giudizio sui seguenti aspetti?
(0=non pertinente, da 1 = negativo a 10 = positivo)

- | | |
|---|----------------------|
| livello retributivo | <input type="text"/> |
| certezza/regolarità dei pagamenti | <input type="text"/> |
| continuità lavorativa nel tempo | <input type="text"/> |
| autonomia | <input type="text"/> |
| carichi di responsabilità | <input type="text"/> |
| contenuto del lavoro | <input type="text"/> |
| rapporti con i committenti | <input type="text"/> |
| rapporti con i lavoratori dell'impresa con cui collabora | <input type="text"/> |
| possibilità di aggiornamento professionale/ acquisizione competenze | <input type="text"/> |
| garanzie e tutele (assicurazione infortuni, malattia, maternità, copertura pensionistica) | <input type="text"/> |
| articolazione orario di lavoro | <input type="text"/> |
| sicurezza dell'ambiente di lavoro rispetto alla normativa 626/94 | <input type="text"/> |
| rischio di infortuni e nocività | <input type="text"/> |

37. Pensa di continuare con le COLLABORAZIONI anche in futuro?

- ☐ sì, perché non vedo alternative professionali
☐ sì, perché le COLLABORAZIONI mi soddisfano
☐ no

38. Sta cercando un lavoro diverso dalle COLLABORAZIONI?

- ☐ sì
☐ no

39. Se sta cercando un altro lavoro, di che lavoro si tratta?

- ☐ dipendente a tempo pieno e indeterminato
☐ dipendente a tempo indeterminato part-time
☐ dipendente a tempo pieno e determinato
☐ dipendente a tempo determinato part-time
☐ autonomo
☐ socio di cooperativa
☐ altro (specificare)

Sez. IV	Parte socio-anagrafica
---------	------------------------

40. Sesso

- ☐ maschio
☐ femmina

41. Anno di nascita

42. Titolo di studio conseguito più elevato:

- ☐ assolvimento obbligo scolastico
☐ qualifica formazione professionale
☐ licenza media superiore
☐ laurea o diplomi universitari (*specificare*)
ulteriore specializzazione post-laurea:
☐ no
☐ sì (*specificare*)

43. Sta frequentando attualmente un corso di studio, di formazione o di specializzazione?

- ☐ no
☐ sì (*specificare*)

44. Stato civile

- ☐ celibe - nubile
☐ coniugato/a - convivente
☐ separato/a
☐ vedovo/a

45. Con chi vive attualmente?

- ☐ da solo/a
- ☐ con i genitori/suoceri
- ☐ con il coniuge/convivente
- ☐ con amici/parenti
- ☐ altro (*specificare*)

46. Ha figli a carico?

- ☐ uno
- ☐ più di uno
- ☐ nessuno

47. Nel complesso, il Suo reddito Le basta per vivere e mantenere le persone eventualmente a Suo carico?

- ☐ pienamente
- ☐ abbastanza
- ☐ a stento
- ☐ non mi basta, contribuisce:
 - ☐ il mio partner
 - ☐ la mia famiglia di origine
 - ☐ altri (*specificare*)

L'intervista è terminata. La ringraziamo per la collaborazione.

Osservazioni _____



Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del lavoro

Ufficio effettuante l'indagine:
Osservatorio del mercato del lavoro

tel. 0461/496034-496031-496036-496030-496004

Indagine collaborazioni

QUESTIONARIO PER I COLLABORATORI COORDINATI CONTINUATIVI

giugno 2007

QUESTIONARIO PER I COLLABORATORI COORDINATI CONTINUATIVI

AVVERTENZE

In tutto il questionario il termine COLLABORATORE e il termine COLLABORAZIONI si riferiscono esclusivamente alle condizioni di: **essere** 1) collaboratore coordinato a progetto (co.co.pro.) o 2) prestatore d'opera con Partita IVA (professionista senza Albo né Cassa previdenziale) o 3) collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.) e **non svolgere per queste tre condizioni attività di:** 1) lavoratore autonomo occasionale (con reddito superiore a euro 5.000 nell'anno solare) o 2) sindaco o revisore o amministratore di società, partecipante a collegi o commissioni o 3) venditore porta a porta o 4) associato in partecipazione o 5) altre attività (es. dottorato di ricerca, amministratore di condominio, borsista ...)

Sez. I	Situazione lavorativa relativa al periodo novembre-dicembre 2006
--------	--

A - COLLABORAZIONE principale

(in caso di più COLLABORAZIONI nel periodo novembre-dicembre 2006, riferirsi a quella che ha prodotto più reddito)

1. Che mansione svolge?

.....
(Es: operatore di call center, data entry, docente ...)

2. Che tipo di attività esercita il committente?

.....
(costruzioni, pubblici esercizi, commercio al dettaglio, servizi alle imprese, istruzione...)

3. Si tratta di un committente:

☐ pubblico

☐ privato

☐ altro *(specificare)*

4. Si tratta di un committente con cui ha già collaborato in passato?

☐ sì, più volte

☐ sì, occasionalmente

☐ no, è la prima volta

5. Può indicare la durata in mesi, anche presunta, del Suo contratto?

6. Dove si svolge prevalentemente la prestazione? (*una sola risposta*)
- ☐ presso la sede del committente
 - ☐ per conto del committente, sul territorio
 - ☐ a casa Sua
 - ☐ presso il Suo studio
 - ☐ altro (*specificare*)
7. Il lavoro Le richiede soprattutto (*max 2 risposte*):
- ☐ capacità operative
 - ☐ capacità organizzative
 - ☐ capacità creative
 - ☐ capacità tecniche
8. Dispone di autonomia nello svolgimento della prestazione?
- ☐ molta
 - ☐ abbastanza
 - ☐ poca
 - ☐ per nulla
9. Quante ore dedica in media alla settimana per questa prestazione?
10. Ha vincoli nello svolgimento della prestazione? (anche più risposte)
- ☐ presenza regolare in determinate fasce orarie o in determinate giornate
 - ☐ presenza saltuaria in azienda
 - ☐ scadenze nella consegna o svolgimento del lavoro
 - ☐ altro (*specificare*)
11. Riceve direttive dal committente su come svolgere la prestazione?
- ☐ sì, precise
 - ☐ sì, di massima
 - ☐ no
12. Il corrispettivo per la Sua prestazione si basa:
- ☐ sulla quantità di tempo lavorato
 - ☐ sui risultati raggiunti
 - ☐ altro (*specificare*)
13. Il corrispettivo Le viene erogato:
- ☐ mensilmente
 - ☐ con cadenza temporale regolare
 - ☐ con scadenze incerte o irregolari
 - ☐ in relazione alle fasi di esecuzione del progetto
 - ☐ alla consegna del lavoro o al completamento del progetto

14. Nello svolgimento della Sua prestazione è prevista un'attività di aggiornamento professionale?

- ☐ sì, da contratto
☐ non è prevista dal contratto ma la svolgo personalmente
☐ non è prevista dal contratto e non la svolgo, ma la ritengo utile [*passare alla dom. 16*]
☐ non è prevista dal contratto e non la svolgo, nè la ritengo utile [*passare alla dom. 16*]

15. Per il Suo aggiornamento professionale utilizza: (anche più risposte)

- ☐ libri e riviste
☐ internet
☐ corsi di aggiornamento o seminari
☐ formazione diretta sul posto di lavoro
☐ altro (specificare)

B - Ulteriori COLLABORAZIONI

(riferirsi alle ulteriori COLLABORAZIONI nel periodo novembre-dicembre 2006)

16. Svolge altre COLLABORAZIONI, oltre quella che ha appena descritto?

- ☐ sì numero COLLABORAZIONI
☐ no [*passare a dom. 19*]

17. Pensando alle ulteriori COLLABORAZIONI in atto nel periodo novembre-dicembre 2006, può indicarne la durata ed il numero?

durata:	meno di un mese	numero:
	da 1 mese a 3 mesi	numero:
	da 4 mesi a 6 mesi	numero:
	da 6 mesi a 1 anno	numero:
	oltre un anno	numero:

18. Considerando tutte queste COLLABORAZIONI, quante ore lavora in media alla settimana?

19. Può indicare approssimativamente il guadagno netto medio percepito nel 2006, derivante da

tutte le COLLABORAZIONI, compresa la principale? €

C - Condizione professionale attuale*(indicare la condizione professionale nel periodo novembre-dicembre 2006)*

20. Svolge un'altra attività lavorativa, oltre le COLLABORAZIONI?

- ☐ nessuna attività [*passare a dom. 23*]
☐ lavoro dipendente a tempo determinato
☐ lavoro dipendente a tempo indeterminato
☐ lavoro autonomo [*passare a dom. 22*]
☐ libera professione [*passare a dom. 22*]
☐ altro (specificare)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

21. Si tratta di un datore di lavoro:

- ☐ pubblico
☐ privato
☐ altro

22. Considerando tutte le attività lavorative (*COLLABORAZIONI e altre*), quante ore lavora in media alla settimana? [*passare a Sez. II*]

23. Si considera prevalentemente in condizione di casalinga/casalingo?

- ☐ sì
☐ no

24. E' studente?

- ☐ sì
☐ no

25. E' pensionato?

- ☐ sì
☐ no

Sez. II	Condizione professionale pregressa
---------	------------------------------------

26. Dal 2003, anno in cui si è iscritto alla gestione separata INPS, al 31 ottobre 2006 nelle sue COLLABORAZIONI:

per quanti committenti ha lavorato?

può indicare il numero delle COLLABORAZIONI effettuate?

27. Quale mansione svolgeva nella COLLABORAZIONE che Le ha garantito maggior reddito?

.....
(Es: operatore di call center, data entry, docente ...)

28. Dal 2003 al 31 ottobre 2006, in qualità di COLLABORATORE, Lei ha lavorato:

(un mese con più COLLABORAZIONI va conteggiato una sola volta)

- ☐ per almeno 36 mesi, anche in via non continuativa
- ☐ per almeno 24 mesi, anche in via non continuativa
- ☐ per almeno 12 mesi, anche in via non continuativa
- ☐ per meno di 12 mesi, anche in via non continuativa

29. Dal 2003 al 31 ottobre 2006 Lei è stato anche in una o più delle seguenti condizioni

(sono possibili più risposte):

- ☐ solo COLLABORATORE/prestatore d'opera con Partita IVA
- ☐ studente
- ☐ pensionato
- ☐ casalinga/casalingo
- ☐ disoccupato/inoccupato
- ☐ lavoratore autonomo
- ☐ libero professionista
- ☐ dipendente di azienda privata
- ☐ dipendente di ente pubblico
- ☐ dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa
- ☐ impegnato in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)
- ☐ altro (specificare)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

30. Immediatamente prima di cominciare a svolgere COLLABORAZIONI Lei invece era:

(solo la condizione principale):

- ☐ studente [passare a Sez. III]
- ☐ pensionato [passare a Sez. III]
- ☐ casalinga/casalingo [passare a Sez. III]
- ☐ disoccupato/inoccupato [passare a Sez. III]
- ☐ lavoratore autonomo
- ☐ libero professionista
- ☐ dipendente di azienda privata
- ☐ dipendente di ente pubblico
- ☐ dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa
- ☐ impegnato in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)
- ☐ altro (specificare)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

31. Se si trattava di un lavoro dipendente, era stato assunto con regolare contratto?

- ☐ sì
☐ no

32. Diventando un COLLABORATORE, la Sua situazione lavorativa è cambiata rispetto alla professione precedente?

- ☐ sì, è migliorata
☐ sì, è peggiorata
☐ no, è rimasta sostanzialmente uguale

Sez. III	Giudizi personali
----------	-------------------

33. Perché ha scelto di effettuare COLLABORAZIONI (*massimo tre risposte*)?

- ☐ per la possibilità di una successiva trasformazione in lavoro dipendente
☐ per mantenere una certa autonomia professionale
☐ per poter svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione
☐ per ragioni di flessibilità di orario
☐ per integrare un altro reddito
☐ non c'erano altre alternative occupazionali
☐ altro (specificare)

34. Rispetto alle Sue esperienze di COLLABORAZIONE, può dare un giudizio sui seguenti aspetti?
(0=non pertinente, da 1 = negativo a 10 = positivo)

- | | |
|---|----------------------|
| livello retributivo | <input type="text"/> |
| certezza/regolarità dei pagamenti | <input type="text"/> |
| continuità lavorativa nel tempo | <input type="text"/> |
| autonomia | <input type="text"/> |
| carichi di responsabilità | <input type="text"/> |
| contenuto del lavoro | <input type="text"/> |
| rapporti con i committenti | <input type="text"/> |
| rapporti con i lavoratori dell'impresa con cui collabora | <input type="text"/> |
| possibilità di aggiornamento professionale/ acquisizione competenze | <input type="text"/> |
| garanzie e tutele (assicurazione infortuni, malattia, maternità, copertura pensionistica) | <input type="text"/> |
| articolazione orario di lavoro | <input type="text"/> |
| sicurezza dell'ambiente di lavoro rispetto alla normativa 626/94 | <input type="text"/> |
| rischio di infortuni e nocività | <input type="text"/> |

35. Pensa di continuare con le COLLABORAZIONI anche in futuro?

- ☐ sì, perché non vedo alternative professionali
☐ sì, perché le COLLABORAZIONI mi soddisfano
☐ no

36. Sta cercando un lavoro diverso dalle COLLABORAZIONI?

- ☐ sì
☐ no

37. Se sta cercando un altro lavoro, di che lavoro si tratta?

- ☐ dipendente a tempo pieno e indeterminato
☐ dipendente a tempo indeterminato part-time
☐ dipendente a tempo pieno e determinato
☐ dipendente a tempo determinato part-time
☐ autonomo
☐ socio di cooperativa
☐ altro (specificare)

Sez. IV	Parte socio-anagrafica
---------	------------------------

38. Sesso

- ☐ maschio
☐ femmina

39. Anno di nascita

40. Titolo di studio conseguito più elevato:

- ☐ assolvimento obbligo scolastico
☐ qualifica formazione professionale
☐ licenza media superiore
☐ laurea o diplomi universitari (*specificare*)
ulteriore specializzazione post-laurea:
☐ no
☐ sì (*specificare*)

41. Sta frequentando attualmente un corso di studio, di formazione o di specializzazione?

- ☐ no
☐ sì (*specificare*)

42. Stato civile

- ☐ celibe - nubile
☐ coniugato/a - convivente
☐ separato/a
☐ vedovo/a

43. Con chi vive attualmente?

- ☐ da solo/a
- ☐ con i genitori/suoceri
- ☐ con il coniuge/convivente
- ☐ con amici/parenti
- ☐ altro (*specificare*)

44. Ha figli a carico?

- ☐ uno
- ☐ più di uno
- ☐ nessuno

45. Nel complesso, il Suo reddito Le basta per vivere e mantenere le persone eventualmente a Suo carico?

- ☐ pienamente
- ☐ abbastanza
- ☐ a stento
- ☐ non mi basta, contribuisce:
 - ☐ il mio partner
 - ☐ la mia famiglia di origine
 - ☐ altri (*specificare*)

L'intervista è terminata. La ringraziamo per la collaborazione.

Osservazioni _____



Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del lavoro

Ufficio effettuante l'indagine:
Osservatorio del mercato del lavoro

tel. 0461/496034-496031-496036-496030-496004

Indagine collaborazioni

**QUESTIONARIO PER I PRESTATORI
D'OPERA CON PARTITA IVA**

giugno 2007

QUESTIONARIO PER I PRESTATORI D'OPERA CON PARTITA IVA

AVVERTENZE

In tutto il questionario il termine COLLABORATORE e il termine COLLABORAZIONI si riferiscono esclusivamente alle condizioni di: **essere** 1) collaboratore coordinato a progetto (co.co.pro.) o 2) prestatore d'opera con Partita IVA (professionista senza Albo né Cassa previdenziale) o 3) collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.) e **non svolgere per queste tre condizioni attività di:** 1) lavoratore autonomo occasionale (con reddito superiore a euro 5.000 nell'anno solare) o 2) sindaco o revisore o amministratore di società, partecipante a collegi o commissioni o 3) venditore porta a porta o 4) associato in partecipazione o 5) altre attività (es. dottorato di ricerca, amministratore di condominio, borsista ...)

1. Quando ha aperto la partita Iva? (mese/anno)/.....
2. Se ha aperto la partita Iva dopo ottobre 2003, lo ha fatto per quale dei seguenti motivi? (una sola risposta)
 - ☐ è stata una mia scelta, preferisco lavorare autonomamente
 - ☐ era necessario per lavorare
 - ☐ mi è stato richiesto direttamente dal mio datore di lavoro/committente
 - ☐ altro (specificare)

Sez. I	Situazione lavorativa relativa al periodo novembre-dicembre 2006
--------	--

A - COLLABORAZIONE principale
(in caso di più COLLABORAZIONI nel periodo novembre-dicembre 2006, riferirsi a quella che ha prodotto più reddito)

3. Che mansione svolge?
.....
(Es: operatore di call center, data entry, docente ...)
4. Che tipo di attività esercita il committente?
.....
(costruzioni, pubblici esercizi, commercio al dettaglio, servizi alle imprese, istruzione...)
5. Si tratta di un committente:
 - ☐ pubblico
 - ☐ privato
 - ☐ altro (specificare)

6. Si tratta di un committente con cui ha già collaborato in passato?
- ☐ sì, più volte
 - ☐ sì, occasionalmente
 - ☐ no, è la prima volta
7. Può indicare la durata in mesi, anche presunta, del Suo contratto?
8. Dove si svolge prevalentemente la prestazione? (*una sola risposta*)
- ☐ presso la sede del committente
 - ☐ per conto del committente, sul territorio
 - ☐ a casa Sua
 - ☐ presso il Suo studio
 - ☐ altro (*specificare*)
9. Il lavoro Le richiede soprattutto (*max 2 risposte*):
- ☐ capacità operative
 - ☐ capacità organizzative
 - ☐ capacità creative
 - ☐ capacità tecniche
10. Dispone di autonomia nello svolgimento della prestazione?
- ☐ molta
 - ☐ abbastanza
 - ☐ poca
 - ☐ per nulla
11. Quante ore dedica in media alla settimana per questa prestazione?
12. Ha vincoli nello svolgimento della prestazione? (anche più risposte)
- ☐ presenza regolare in determinate fasce orarie o in determinate giornate
 - ☐ presenza saltuaria in azienda
 - ☐ scadenze nella consegna o svolgimento del lavoro
 - ☐ altro (*specificare*)
13. Riceve direttive dal committente su come svolgere la prestazione?
- ☐ sì, precise
 - ☐ sì, di massima
 - ☐ no

14. Il corrispettivo per la Sua prestazione si basa:

- ☐ sulla quantità di tempo lavorato
☐ sui risultati raggiunti
☐ altro (*specificare*)

15. Il corrispettivo Le viene erogato:

- ☐ mensilmente
☐ con cadenza temporale regolare
☐ con scadenze incerte o irregolari
☐ in relazione alle fasi di esecuzione del progetto
☐ alla consegna del lavoro o al completamento del progetto

16. Nello svolgimento della Sua prestazione è prevista un'attività di aggiornamento professionale?

- ☐ sì, da contratto
☐ non è prevista dal contratto ma la svolgo personalmente
☐ non è prevista dal contratto e non la svolgo, ma la ritengo utile [*passare alla dom. 18*]
☐ non è prevista dal contratto e non la svolgo, nè la ritengo utile [*passare alla dom. 18*]

17. Per il Suo aggiornamento professionale utilizza: (anche più risposte)

- ☐ libri e riviste
☐ internet
☐ corsi di aggiornamento o seminari
☐ formazione diretta sul posto di lavoro
☐ altro (*specificare*)

B - Ulteriori COLLABORAZIONI

(*referirsi alle ulteriori COLLABORAZIONI nel periodo novembre-dicembre 2006*)

18. Svolge altre COLLABORAZIONI, oltre quella che ha appena descritto?

- ☐ sì numero COLLABORAZIONI
☐ no [*passare a dom. 21*]

19. Pensando alle ulteriori COLLABORAZIONI in atto nel periodo novembre-dicembre 2006, può indicarne la durata ed il numero?

durata:	meno di un mese	numero:
	da 1 mese a 3 mesi	numero:
	da 4 mesi a 6 mesi	numero:
	da 6 mesi a 1 anno	numero:
	oltre un anno	numero:

20. Considerando tutte queste COLLABORAZIONI, quante ore lavora in media alla settimana?

21. Può indicare approssimativamente il guadagno netto medio percepito nel 2006, derivante da

tutte le COLLABORAZIONI, compresa la principale? €

C - Condizione professionale attuale*(indicare la condizione professionale nel periodo novembre-dicembre 2006)*

22. Svolge un'altra attività lavorativa, oltre le COLLABORAZIONI?

☐ nessuna attività [*passare a dom. 25*]☐ lavoro dipendente a tempo determinato☐ lavoro dipendente a tempo indeterminato☐ lavoro autonomo [*passare a dom. 24*]☐ libera professione [*passare a dom. 24*]☐ altro (specificare)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

23. Si tratta di un datore di lavoro:

☐ pubblico☐ privato☐ altro24. Considerando tutte le attività lavorative (*COLLABORAZIONI e altre*), quante ore lavora in media alla settimana? [*passare a Sez. II*]

25. Si considera prevalentemente in condizione di casalinga/casalingo?

☐ sì☐ no

26. E' studente?

☐ sì☐ no

27. E' pensionato?

☐ sì☐ no

Sez. II	Condizione professionale pregressa
---------	------------------------------------

28. Dal 2003, anno in cui si è iscritto alla gestione separata INPS, al 31 ottobre 2006 nelle sue COLLABORAZIONI:

per quanti committenti ha lavorato?

può indicare il numero delle COLLABORAZIONI effettuate?

29. Quale mansione svolgeva nella COLLABORAZIONE che Le ha garantito maggior reddito?

.....
(Es: operatore di call center, data entry, docente ...)

30. Dal 2003 al 31 ottobre 2006, in qualità di COLLABORATORE, Lei ha lavorato:
(un mese con più COLLABORAZIONI va conteggiato una sola volta)

- ☐ per almeno 36 mesi, anche in via non continuativa
- ☐ per almeno 24 mesi, anche in via non continuativa
- ☐ per almeno 12 mesi, anche in via non continuativa
- ☐ per meno di 12 mesi, anche in via non continuativa

31. Dal 2003 al 31 ottobre 2006 Lei è stato anche in una o più delle seguenti condizioni
(sono possibili più risposte):

- ☐ solo COLLABORATORE/prestatore d'opera con Partita IVA
- ☐ studente
- ☐ pensionato
- ☐ casalinga/casalingo
- ☐ disoccupato/inoccupato
- ☐ lavoratore autonomo
- ☐ libero professionista
- ☐ dipendente di azienda privata
- ☐ dipendente di ente pubblico
- ☐ dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa
- ☐ impegnato in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)
- ☐ altro (specificare)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

32. Immediatamente prima di cominciare a svolgere COLLABORAZIONI Lei invece era:
(solo la condizione principale):

- ☐ studente [passare a Sez. III]
- ☐ pensionato [passare a Sez. III]
- ☐ casalinga/casalingo [passare a Sez. III]
- ☐ disoccupato/inoccupato [passare a Sez. III]
- ☐ lavoratore autonomo
- ☐ libero professionista
- ☐ dipendente di azienda privata
- ☐ dipendente di ente pubblico
- ☐ dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa
- ☐ impegnato in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)
- ☐ altro (specificare)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

33. Se si trattava di un lavoro dipendente, era stato assunto con regolare contratto?

- ☐ sì
- ☐ no

34. Diventando un COLLABORATORE, la Sua situazione lavorativa è cambiata rispetto alla professione precedente?

- ☐ sì, è migliorata
- ☐ sì, è peggiorata
- ☐ no, è rimasta sostanzialmente uguale

Sez. III	Giudizi personali
----------	-------------------

35. Perché ha scelto di effettuare COLLABORAZIONI (massimo tre risposte)?

- ☐ per la possibilità di una successiva trasformazione in lavoro dipendente
- ☐ per mantenere una certa autonomia professionale
- ☐ per poter svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione
- ☐ per ragioni di flessibilità di orario
- ☐ per integrare un altro reddito
- ☐ non c'erano altre alternative occupazionali
- ☐ altro (specificare)

36. Rispetto alle Sue esperienze di COLLABORAZIONE, può dare un giudizio sui seguenti aspetti?

(0=non pertinente, da 1 = negativo a 10 = positivo)

- | | |
|---|----------------------|
| livello retributivo | <input type="text"/> |
| certezza/regolarità dei pagamenti | <input type="text"/> |
| continuità lavorativa nel tempo | <input type="text"/> |
| autonomia | <input type="text"/> |
| carichi di responsabilità | <input type="text"/> |
| contenuto del lavoro | <input type="text"/> |
| rapporti con i committenti | <input type="text"/> |
| rapporti con i lavoratori dell'impresa con cui collabora | <input type="text"/> |
| possibilità di aggiornamento professionale/ acquisizione competenze | <input type="text"/> |
| garanzie e tutele (assicurazione infortuni, malattia, maternità, copertura pensionistica) | <input type="text"/> |
| articolazione orario di lavoro | <input type="text"/> |
| sicurezza dell'ambiente di lavoro rispetto alla normativa 626/94 | <input type="text"/> |
| rischio di infortuni e nocività | <input type="text"/> |

37. Pensa di continuare con le COLLABORAZIONI anche in futuro?

- ☐ sì, perché non vedo alternative professionali
☐ sì, perché le COLLABORAZIONI mi soddisfano
☐ no

38. Sta cercando un lavoro diverso dalle COLLABORAZIONI?

- ☐ sì
☐ no

39. Se sta cercando un altro lavoro, di che lavoro si tratta?

- ☐ dipendente a tempo pieno e indeterminato
☐ dipendente a tempo indeterminato part-time
☐ dipendente a tempo pieno e determinato
☐ dipendente a tempo determinato part-time
☐ autonomo
☐ socio di cooperativa
☐ altro (specificare)

Sez. IV	Parte socio-anagrafica
---------	------------------------

40. Sesso

- ☐ maschio
☐ femmina

41. Anno di nascita

42. Titolo di studio conseguito più elevato:
- ☐ assolvimento obbligo scolastico
 - ☐ qualifica formazione professionale
 - ☐ licenza media superiore
 - ☐ laurea o diplomi universitari (*specificare*)
- ulteriore specializzazione post-laurea:
- ☐ no
 - ☐ sì (*specificare*)
43. Sta frequentando attualmente un corso di studio, di formazione o di specializzazione?
- ☐ no
 - ☐ sì (*specificare*)
44. Stato civile
- ☐ celibe - nubile
 - ☐ coniugato/a - convivente
 - ☐ separato/a
 - ☐ vedovo/a
45. Con chi vive attualmente?
- ☐ da solo/a
 - ☐ con i genitori/suoceri
 - ☐ con il coniuge/convivente
 - ☐ con amici/parenti
 - ☐ altro (*specificare*)
46. Ha figli a carico?
- ☐ uno
 - ☐ più di uno
 - ☐ nessuno
47. Nel complesso, il Suo reddito Le basta per vivere e mantenere le persone eventualmente a Suo carico?
- ☐ pienamente
 - ☐ abbastanza
 - ☐ a stento
 - ☐ non mi basta, contribuisce:
 - ☐ il mio partner
 - ☐ la mia famiglia di origine
 - ☐ altri (*specificare*)

L'intervista è terminata. La ringraziamo per la collaborazione.

Osservazioni _____



Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del lavoro

Ufficio effettuante l'indagine:
Osservatorio del mercato del lavoro

tel. 0461/496034-496031-496036-496030-496004

Indagine collaborazioni

**QUESTIONARIO PER I COLLABORATORI PREGRESSI
SULL'ATTIVITA' SVOLTA NEL PERIODO 2003-2006**

giugno 2007

QUESTIONARIO PER I COLLABORATORI PREGRESSI SULL'ATTIVITA' SVOLTA NEL PERIODO 2003-2006

AVVERTENZE

In tutto il questionario il termine COLLABORATORE e il termine COLLABORAZIONI si riferiscono esclusivamente alle condizioni di: **essere** 1) collaboratore coordinato a progetto (co.co.pro.) o 2) prestatore d'opera con Partita IVA (professionista senza Albo né Cassa previdenziale) o 3) collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.) e **non svolgere per queste tre condizioni attività di:** 1) lavoratore autonomo occasionale (con reddito superiore a euro 5.000 nell'anno solare) o 2) sindaco o revisore o amministratore di società, partecipante a collegi o commissioni o 3) venditore porta a porta o 4) associato in partecipazione o 5) altre attività (es. dottorato di ricerca, amministratore di condominio, borsista ...)

Sez. I	L'attività svolta nel periodo 2003-2006
--------	---

1. Dal 2003, anno in cui si è iscritto alla gestione separata INPS, al 31 ottobre 2006 nelle sue COLLABORAZIONI:

per quanti committenti ha lavorato?

può indicare il numero delle COLLABORAZIONI effettuate?

2. Quale mansione svolgeva nella COLLABORAZIONE che Le ha garantito maggior reddito?

.....
(Es: operatore di call center, data entry, docente ...)

3. Dal 2003 al 31 ottobre 2006, in qualità di COLLABORATORE, Lei ha lavorato:
(un mese con più COLLABORAZIONI va conteggiato una sola volta)

- ☐ per almeno 36 mesi, anche in via non continuativa
☐ per almeno 24 mesi, anche in via non continuativa
☐ per almeno 12 mesi, anche in via non continuativa
☐ per meno di 12 mesi, anche in via non continuativa

4. Dal 2003 al 31 ottobre 2006 Lei è stato anche in una o più delle seguenti condizioni
(sono possibili più risposte):

- ☐ solo COLLABORATORE/prestatore d'opera con Partita IVA
- ☐ studente
- ☐ pensionato
- ☐ casalinga/casalingo
- ☐ disoccupato/inoccupato
- ☐ lavoratore autonomo
- ☐ libero professionista
- ☐ dipendente di azienda privata
- ☐ dipendente di ente pubblico
- ☐ dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa
- ☐ impegnato in piccoli lavori estemporanei (*baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...*)
- ☐ altro (*specificare*)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

5. Immediatamente prima di cominciare a svolgere COLLABORAZIONI Lei invece era:
(solo la condizione principale):

- ☐ studente [*passare a Sez. II*]
- ☐ pensionato [*passare a Sez. II*]
- ☐ casalinga/casalingo [*passare a Sez. II*]
- ☐ disoccupato/inoccupato [*passare a Sez. II*]
- ☐ lavoratore autonomo
- ☐ libero professionista
- ☐ dipendente di azienda privata
- ☐ dipendente di ente pubblico
- ☐ dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa
- ☐ impegnato in piccoli lavori estemporanei (*baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...*)
- ☐ altro (*specificare*)
(es: altre attività parasubordinate, dottorato ricerca, amministratore condominio, borsista, lavoratore autonomo occasionale ...)

6. Se si trattava di un lavoro dipendente, era stato assunto con regolare contratto?

- ☐ sì
- ☐ no

7. Diventando un COLLABORATORE, la Sua situazione lavorativa è cambiata rispetto alla professione precedente?

- ☐ sì, è migliorata
- ☐ sì, è peggiorata
- ☐ no, è rimasta sostanzialmente uguale

Sez. II	Giudizi personali
---------	-------------------

8. Perché ha scelto di effettuare COLLABORAZIONI (*massimo tre risposte*)?
- ☐ per la possibilità di una successiva trasformazione in lavoro dipendente
 - ☐ per mantenere una certa autonomia professionale
 - ☐ per poter svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione
 - ☐ per ragioni di flessibilità di orario
 - ☐ per integrare un altro reddito
 - ☐ non c'erano altre alternative occupazionali
 - ☐ altro (specificare)
9. Rispetto alle Sue esperienze di COLLABORAZIONE, può dare un giudizio sui seguenti aspetti?
(0=non pertinente, da 1 = negativo a 10 = positivo)
- | | |
|---|----------------------|
| livello retributivo | <input type="text"/> |
| certezza/regolarità dei pagamenti | <input type="text"/> |
| continuità lavorativa nel tempo | <input type="text"/> |
| autonomia | <input type="text"/> |
| carichi di responsabilità | <input type="text"/> |
| contenuto del lavoro | <input type="text"/> |
| rapporti con i committenti | <input type="text"/> |
| rapporti con i lavoratori dell'impresa con cui collabora | <input type="text"/> |
| possibilità di aggiornamento professionale/ acquisizione competenze | <input type="text"/> |
| garanzie e tutele (assicurazione infortuni, malattia, maternità, copertura pensionistica) | <input type="text"/> |
| articolazione orario di lavoro | <input type="text"/> |
| sicurezza dell'ambiente di lavoro rispetto alla normativa 626/94 | <input type="text"/> |
| rischio di infortuni e nocività | <input type="text"/> |
10. Pensa di continuare con le COLLABORAZIONI anche in futuro?
- ☐ sì, perché non vedo alternative professionali
 - ☐ sì, perché le COLLABORAZIONI mi soddisfano
 - ☐ no
11. Sta cercando un lavoro diverso dalle COLLABORAZIONI?
- ☐ sì
 - ☐ no
12. Se sta cercando un altro lavoro, di che lavoro si tratta?
- ☐ dipendente a tempo pieno e indeterminato
 - ☐ dipendente a tempo indeterminato part-time
 - ☐ dipendente a tempo pieno e determinato
 - ☐ dipendente a tempo determinato part-time
 - ☐ autonomo
 - ☐ socio di cooperativa
 - ☐ altro (specificare)

Sez. III	Parte socio-anagrafica
----------	------------------------

13. Sesso

- ☐ maschio
☐ femmina

14. Anno di nascita

15. Titolo di studio conseguito più elevato:

- ☐ assolvimento obbligo scolastico
☐ qualifica formazione professionale
☐ licenza media superiore
☐ laurea o diplomi universitari (*specificare*)
ulteriore specializzazione post-laurea:
☐ no
☐ sì (*specificare*)

16. Sta frequentando attualmente un corso di studio, di formazione o di specializzazione?

- ☐ no
☐ sì (*specificare*)

17. Stato civile

- ☐ celibe - nubile
☐ coniugato/a - convivente
☐ separato/a
☐ vedovo/a

18. Con chi vive attualmente?

- ☐ da solo/a
☐ con i genitori/suoceri
☐ con il coniuge/convivente
☐ con amici/parenti
☐ altro (*specificare*)

19. Ha figli a carico?

- ☐ uno
☐ più di uno
☐ nessuno

20. Nel complesso, il Suo reddito Le basta per vivere e mantenere le persone eventualmente a Suo carico?

- ☐ pienamente
- ☐ abbastanza
- ☐ a stento
- ☐ non mi basta, contribuisce:
 - ☐ il mio partner
 - ☐ la mia famiglia di origine
 - ☐ altri (*specificare*)

L'intervista è terminata. La ringraziamo per la collaborazione.

Osservazioni _____



Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del lavoro

Ufficio effettuante l'indagine:
Osservatorio del mercato del lavoro

tel. 0461/496034-496031-496036-496030-496004

Iscritti alla gestione separata dell'INPS nel 2003

Questionario filtro

marzo 2007

ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA DELL'INPS NEL 2003 QUESTIONARIO FILTRO

INTERVISTATI SECONDA PARTE

Parte I Motivo dell'iscrizione

1. **Nel 2003 Lei risulta essersi iscritto alla gestione separata INPS. Può indicare per quale fra queste modalità professionali?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Collaboratore coordinato a progetto (co.co.pro.)	36	11,5	43	19,1	79	14,7
Prestatore d'opera con Partita IVA (professionista senza Albo né Cassa previdenziale)	8	2,6	7	3,1	15	2,8
Collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.)	143	45,8	143	63,6	286	53,3
Lavoratore autonomo occasionale (con reddito superiore a euro 5.000 nell'anno solare)	9	2,9	3	1,3	12	2,2
Sindaco o revisore o amministratore di società, partecipante a collegi o commissioni	91	29,2	12	5,3	103	19,2
Venditore porta a porta	2	0,6	0	0,0	2	0,4
Associato in partecipazione	1	0,3	1	0,4	2	0,4
Altro	22	7,1	16	7,1	38	7,1
Totale	312	100,0	225	100,0	537	100,0

Parte II Attività effettivamente svolta

2. **Nel periodo novembre-dicembre 2006 Lei svolgeva una qualsiasi delle attività elencate a domanda 1?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	180	57,7	102	45,3	282	52,5
No	132	42,3	123	54,7	255	47,5
Totale	312	100,0	225	100,0	537	100,0

3. **Se sì, nel periodo novembre-dicembre 2006 svolgeva attività in qualità di: (solo l'attività prevalente)**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Collaboratore coordinato a progetto (co.co.pro.)	38	21,1	44	43,1	82	29,1
Collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co. oppure mini co.colco che svolge prestazioni con reddito superiore a euro 5.000 nell'anno solare)	35	19,4	19	18,6	54	19,2
Prestatore d'opera con Partita IVA (professionista senza Albo né Cassa previdenziale)	10	5,6	7	6,9	17	6,0
Altro	92	51,1	31	30,4	123	43,6
Non risposto	5	2,8	1	1,0	6	2,1
Totale	180	100,0	102	100,0	282	100,0

Come Le abbiamo ricordato nella lettera accompagnatoria, la Regione ha predisposto a partire dal 2005 un fondo rivolto ai collaboratori per la copertura previdenziale dei periodi non lavorati (legge regionale n. 1/2005). A questo proposito qui di seguito Le rivolgiamo alcune domande.

4. **Nel periodo 2003-2006, ha comunque svolto attività in qualità di: co.co.pro., co.co.co. (oppure mini co.co.co.), e/o prestatore d'opera con partita IVA? (escluso chi ha risposto 1 o 2 o 3 alla domanda 3)**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	116	50,7	133	85,8	249	64,8
No	113	49,3	22	14,2	135	35,2
Totale	229	100,0	155	100,0	384	100,0

5. **E' interessato a garantirsi una copertura previdenziale per i periodi non lavorati, anche con l'aiuto di contributi pubblici?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	131	42,0	128	56,9	259	48,2
No	172	55,1	88	39,1	260	48,4
Non risposto	9	2,9	9	4,0	18	3,4
Totale	312	100,0	225	100,0	537	100,0

6. **E' a conoscenza del fatto che la legge regionale n. 1/2005 ha previsto dei contributi a sostegno dei versamenti volontari per la copertura previdenziale dei periodi non lavorati?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	89	28,5	50	22,2	139	25,9
No	216	69,2	170	75,6	386	71,9
Non risposto	7	2,2	5	2,2	12	2,2
Totale	312	100,0	225	100,0	537	100,0

7. **Ha presentato domanda di contributo all'Agenzia provinciale per l'assistenza e previdenza integrativa?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	3	1,0	3	1,3	6	1,1
No	302	96,8	218	96,9	520	96,8
Non risposto	7	2,2	4	1,8	11	2,1
Totale	312	100,0	225	100,0	537	100,0

8. **Se no, per quale motivo non ha presentato domanda?**

.....

9. **Se ritiene utili per il Suo lavoro ulteriori servizi o interventi, potrebbe specificare quali?**

.....

RingraziandoLa per la disponibilità, Le chiediamo se può fornirci un recapito telefonico in modo da poterLa contattare nella successiva intervista di cui Le abbiamo accennato nella lettera accompagnatoria.

Telefono:

Orario nel quale preferisco essere contattato:



Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del lavoro

Ufficio effettuante l'indagine:
Osservatorio del mercato del lavoro

tel. 0461/496034-496031-496036-496030-496004

Indagine collaborazioni

Questionario collaboratori attuali

giugno 2007

QUESTIONARIO COLLABORATORI ATTUALI

AVVERTENZE

In tutto il questionario il termine **COLLABORATORE** e il termine **COLLABORAZIONI** si riferiscono esclusivamente alle condizioni di: **essere** 1) collaboratore coordinato a progetto (co.co.pro.) o 2) prestatore d'opera con Partita IVA (professionista senza Albo né Cassa previdenziale) o 3) collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.) **e non svolgere per queste tre condizioni attività di:** 1) lavoratore autonomo occasionale (con reddito superiore a euro 5.000 nell'anno solare) o 2) sindaco o revisore o amministratore di società, partecipante a collegi o commissioni o 3) venditore porta a porta o 4) associato in partecipazione o 5) altre attività (es. dottorato di ricerca, amministratore di condominio, borsista ...)

INTRODUZIONE

P. IVA (Quesiti rivolti solo ai prestatori d'opera con partita IVA)

1. Quando ha aperto la partita IVA? (mese/anno)

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Prima entrata in vigore Legge Biagi	4	40,0	1	14,3	5	29,4
Dopo entrata in vigore Legge Biagi	6	60,0	6	85,7	12	70,6
Totale	10	100,0	7	100,0	17	100,0

2. Se ha aperto la partita IVA dopo ottobre 2003, lo ha fatto per quale dei seguenti motivi? (una sola risposta)

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
E' stata una mia scelta, preferisco lavorare autonomamente	2	33,3	3	50,0	5	41,7
Era necessario per lavorare	3	50,0	1	16,7	4	33,3
Mi è stato richiesto direttamente dal mio datore di lavoro/committente	1	16,7	2	33,3	3	25,0
Totale	6	100,0	6	100,0	12	100,0

Co.co.pro (Quesiti rivolti solo ai collaboratori coordinati a progetto)

1. Immediatamente prima dell'entrata in vigore della legge Biagi (ottobre 2003), Lei era un collaboratore coordinato e continuativo?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	29	76,3	29	65,9	58	70,7
No	9	23,7	15	34,1	24	29,3
Totale	38	100,0	44	100,0	82	100,0

2. **Se sì, nel passaggio da co.co.co. a co.co.pro., a Suo giudizio, è cambiato qualcosa?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Il committente						
Sì	6	20,7	3	10,3	9	15,5
No	22	75,9	26	89,7	48	82,8
Non risposto	1	3,5	0	0,0	1	1,7
Totale	29	100,0	29	100,0	58	100,0
Il luogo di lavoro						
Migliorata	2	6,9	2	6,9	4	6,9
Peggiorata	0	0,0	2	6,9	2	3,5
Uguale	27	93,1	24	82,8	51	87,9
Non risposto	0	0,0	1	3,5	1	1,7
Totale	29	100,0	29	100,0	58	100,0
Le mansioni						
Migliorata	3	10,3	4	13,8	7	12,1
Peggiorata	0	0,0	2	6,9	2	3,5
Uguale	26	89,7	22	75,9	48	82,8
Non risposto	0	0,0	1	3,5	1	1,7
Totale	29	100,0	29	100,0	58	100,0
Orario						
Migliorata	2	6,9	5	17,2	7	12,1
Peggiorata	0	0,0	2	6,9	2	3,5
Uguale	27	93,1	21	72,4	48	82,8
Non risposto	0	0,0	1	3,5	1	1,7
Totale	29	100,0	29	100,0	58	100,0
La retribuzione						
Migliorata	3	10,3	4	13,8	7	12,1
Peggiorata	1	3,5	3	10,3	4	6,9
Uguale	25	86,2	21	72,4	46	79,3
Non risposto	0	0,0	1	3,5	1	1,7
Totale	29	100,0	29	100,0	58	100,0
Autonomia						
Migliorata	1	3,5	3	10,3	4	6,9
Peggiorata	0	0,0	1	3,5	1	1,7
Uguale	28	96,6	23	79,3	51	87,9
Non risposto	0	0,0	2	6,9	2	3,5
Totale	29	100,0	29	100,0	58	100,0
La condizione lavorativa generale						
Migliorata	3	10,3	3	10,3	6	10,3
Peggiorata	1	3,5	2	6,9	3	5,2
Uguale	25	86,2	23	79,3	48	82,8
Non risposto	0	0,0	1	3,5	1	1,7
Totale	29	100,0	29	100,0	58	100,0

Sez. I	Situazione lavorativa relativa al periodo novembre-dicembre 2006
---------------	---

A - COLLABORAZIONE principale
(in caso di più COLLABORAZIONI nel periodo novembre-dicembre 2006,
 riferirsi a quella che ha prodotto più)

3. Che mansione svolge?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Legislatori, dirigenti e imprenditori	3	3,6	0	0,0	3	2,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	22	26,5	19	27,1	41	26,8
Professioni tecniche	45	54,2	31	44,3	76	49,7
Impiegati	2	2,4	17	24,3	19	12,4
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	7	8,4	3	4,3	10	6,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2	2,4	0	0,0	2	1,3
Professioni non qualificate	2	2,4	0	0,0	2	1,3
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

Specifica a due cifre

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Professioni tecniche nell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali	20	24,1	17	24,3	37	24,2
Specialisti della formazione, della ricerca ed assimilati	15	18,1	11	15,7	26	17,0
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	10	12,0	13	18,6	23	15,0
Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, nell'ingegneria ed assimilate	14	16,9	1	1,4	15	9,8
Impiegati di ufficio	2	2,4	11	15,7	13	8,5
Totale primi 5 gruppi professionali	61	73,5	53	75,7	114	74,5
Figure degli altri gruppi professionali	22	26,5	17	24,3	39	25,5
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

4. Che tipo di attività esercita il committente? (macroaggregazione)

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura, caccia, silvicoltura	4	4,8	0	0,0	4	2,6
Industria	15	18,1	4	5,7	19	12,4
Manifatturiero	8	9,6	3	4,3	11	7,2
Costruzioni	4	4,8	1	1,4	5	3,3
Altro	3	3,6	0	0,0	3	2,0
Altre attività	64	77,1	66	94,3	130	85,0
Commercio e p.e.	8	9,6	5	7,1	13	8,5
Credito/assicurazioni e servizi alle imprese	17	20,5	14	20,0	31	20,3
P.A., Istruzione, Sanità	21	25,3	32	45,7	53	34,6
Altro	18	21,7	15	21,4	33	21,6
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

5. Si tratta di un committente

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura	4	4,8	0	0,0	4	2,6
Manifatturiero in senso stretto e costruzioni	15	18,1	4	5,7	19	12,4
Terziario	64	77,1	66	94,3	130	85,0
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

6. Si tratta di un committente con cui ha già collaborato in passato?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Pubblico	30	36,1	31	44,3	61	39,9
Privato	53	63,9	39	55,7	92	60,1
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

7. Può indicare la durata in mesi, anche presunta, del Suo contratto?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
1-6 mesi	14	16,9	13	18,6	27	17,7
7-12 mesi	48	57,8	39	55,7	87	56,9
13-24 mesi	4	4,8	2	2,9	6	3,9
25-36 mesi	7	8,4	7	10,0	14	9,2
Oltre 36 mesi	2	2,4	3	4,3	5	3,3
Non risposto	8	9,6	6	8,6	14	9,2
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

8. Dove si svolge prevalentemente la prestazione

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Presso la sede del committente	50	60,2	52	74,3	102	66,7
Per conto del committente, sul territorio	24	28,9	13	18,6	37	24,2
A casa Sua	6	7,2	1	1,4	7	4,6
Presso il Suo studio	0	0,0	4	5,7	4	2,6
Altro	3	3,6	0	0,0	3	2,0
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

9. Il lavoro Le richiede soprattutto (max 2 risposte):

	Maschi	Femmine	Totale
Capacità operative	24,5	31,7	27,7
Capacità organizzative	32,5	35,8	33,9
Capacità creative	9,9	9,8	9,9
Capacità tecniche	33,1	22,8	28,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Il lavoro Le richiede soprattutto (max 2 risposte): (mansione ad 1 cifra)

	Maschi	Femmine	Totale
Legislatori, dirigenti e imprenditori			
Capacità operative	33,3	0,0	33,3
Capacità organizzative	50,0	0,0	50,0
Capacità tecniche	16,7	0,0	16,7
Totale	100,0	0,0	100,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione			
Capacità operative	17,1	34,3	25,0
Capacità organizzative	39,0	37,1	38,2
Capacità creative	14,6	5,7	10,5
Capacità tecniche	29,3	22,9	26,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Professioni tecniche			
Capacità operative	24,7	24,5	24,6
Capacità organizzative	28,4	32,1	29,9
Capacità creative	8,6	17,0	11,9
Capacità tecniche	38,3	26,4	33,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Impiegati			
Capacità operative	33,3	37,9	37,5
Capacità organizzative	66,7	41,4	43,8
Capacità creative	0,0	3,5	3,1
Capacità tecniche	0,0	17,2	15,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi			
Capacità operative	46,2	50,0	47,4
Capacità organizzative	23,1	33,3	26,3
Capacità creative	15,4	0,0	10,5
Capacità tecniche	15,4	16,7	15,8
Totale	100,0	100,0	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori			
Capacità organizzative	33,3	0,0	33,3
Capacità tecniche	66,7	0,0	66,7
Totale	100,0	0,0	100,0
La condizione lavorativa generale			
Capacità operative	25,0	0,0	25,0
Capacità organizzative	25,0	0,0	25,0
Capacità tecniche	50,0	0,0	50,0
Totale	100,0	0,0	100,0

10. **Dispone di autonomia nello svolgimento della prestazione?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Molta	58	69,9	39	55,7	97	63,4
Abbastanza	19	22,9	27	38,6	46	30,1
Poca	4	4,8	3	4,3	7	4,6
Per nulla	2	2,4	1	1,4	3	2,0
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

Dispone di autonomia nello svolgimento della prestazione? (1 cifra)

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Legislatori, dirigenti e imprenditori						
Molta	3	100,0	0	0,0	3	100,0
Totale	3	100,0	0	0,0	3	100,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione						
Molta	12	54,6	9	47,4	21	51,2
Abbastanza	8	36,4	10	52,6	18	43,9
Poca	1	4,6	0	0,0	1	2,4
Per nulla	1	4,6	0	0,0	1	2,4
Totale	22	100,0	19	100,0	41	100,0
Professioni tecniche						
Molta	35	77,8	21	67,7	56	73,7
Abbastanza	8	17,8	8	25,8	16	21,1
Poca	2	4,4	2	6,5	4	5,3
Totale	45	100,0	31	100,0	76	100,0
Impiegati						
Molta	2	100,0	6	35,3	8	42,1
Abbastanza	0	0,0	9	52,9	9	47,4
Poca	0	0,0	1	5,9	1	5,3
Per nulla	0	0,0	1	5,9	1	5,3
Totale	2	100,0	17	100,0	19	100,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi						
Molta	3	42,9	3	100,0	6	60,0
Abbastanza	2	28,6	0	0,0	2	20,0
Poca	1	14,3	0	0,0	1	10,0
Per nulla	1	14,3	0	0,0	1	10,0
Totale	7	100,0	3	100,0	10	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori						
Molta	2	100,0	0	0,0	2	100,0
Totale	2	100,0	0	0,0	2	100,0
La condizione lavorativa generale						
Molta	1	50,0	0	0,0	1	50,0
Abbastanza	1	50,0	0	0,0	1	50,0
Totale	2	100,0	0	0,0	2	100,0

11. Quante ore dedica in media alla settimana per questa prestazione?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 10 ore	30	36,1	20	28,6	50	32,7
11-20 ore	14	16,9	19	27,1	33	21,6
21-30 ore	7	8,4	9	12,9	16	10,5
31-40 ore	23	27,7	17	24,3	40	26,1
41-50 ore	5	6,0	3	4,3	8	5,2
50 ore e oltre	2	2,4	2	2,9	4	2,6
Non risposto	2	2,4	0	0,0	2	1,3
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

Quante ore dedica in media alla settimana per questa prestazione? (mansione a 1 cifra)

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Legislatori, dirigenti e imprenditori						
31-40 ore	1	33,3	0	0,0	1	33,3
41-50 ore	1	33,3	0	0,0	1	33,3
50 ore e oltre	1	33,3	0	0,0	1	33,3
Totale	3	100,0	0	0,0	3	100,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione						
Fino a 10 ore	9	40,9	3	15,8	12	29,3
11-20 ore	3	13,6	3	15,8	6	14,6
21-30 ore	2	9,1	2	10,5	4	9,8
31-40 ore	7	31,8	11	57,9	18	43,9
41-50 ore	1	4,6	0	0,0	1	2,4
Totale	22	100,0	19	100,0	41	100,0
Professioni tecniche						
Fino a 10 ore	17	37,8	11	35,5	28	36,8
11-20 ore	8	17,8	9	29,0	17	22,4
21-30 ore	3	6,7	5	16,1	8	10,5
31-40 ore	13	28,9	3	9,7	16	21,1
41-50 ore	2	4,4	2	6,5	4	5,3
50 ore e oltre	0	0,0	1	3,2	1	1,3
Non risposto	2	4,4	0	0,0	2	2,6
Totale	45	100,0	31	100,0	76	100,0
Impiegati						
Fino a 10 ore	0	0,0	5	29,4	5	26,3
11-20 ore	0	0,0	7	41,2	7	36,8
21-30 ore	0	0,0	1	5,9	1	5,3
31-40 ore	0	0,0	2	11,8	2	10,5
41-50 ore	1	50,0	1	5,9	2	10,5
50 ore e oltre	1	50,0	1	5,9	2	10,5
Totale	2	100,0	17	100,0	19	100,0

continua

segue

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi						
Fino a 10 ore	3	42,9	1	33,3	4	40,0
11-20 ore	2	28,6	0	0,0	2	20,0
21-30 ore	1	14,3	1	33,3	2	20,0
31-40 ore	1	14,3	1	33,3	2	20,0
Totale	7	100,0	3	100,0	10	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori						
21-30 ore	1	50,0	0	0,0	1	50,0
31-40 ore	1	50,0	0	0,0	1	50,0
Totale	2	100,0	0	0,0	2	100,0
La condizione lavorativa generale						
Fino a 10 ore	1	50,0	0	0,0	1	50,0
11-20 ore	1	50,0	0	0,0	1	50,0
Totale	2	100,0	0	0,0	2	100,0

12. Ha vincoli nello svolgimento della prestazione? (anche più risposte)?

	Maschi	Femmine	Totale
Presenza regolare in determinate fasce orarie o in determinate giornate	44,1	38,2	41,2
Presenza saltuaria in azienda	16,1	16,9	16,5
Scadenze nella consegna o svolgimento del lavoro	30,1	39,3	34,6
Altro	9,7	4,5	7,1
Non risposto	0,0	1,1	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0

13. Riceve direttive dal committente su come svolgere la prestazione?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì, precise	17	20,5	12	17,1	29	19,0
Sì, di massima	42	50,6	43	61,4	85	55,6
No	24	28,9	14	20,0	38	24,8
Non risposto	0	0,0	1	1,4	1	0,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

14. Il corrispettivo per la Sua prestazione si basa:

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sulla quantità di tempo lavorato	34	41,0	41	58,6	75	49,0
Sui risultati raggiunti	31	37,4	20	28,6	51	33,3
Fisso	15	18,1	7	10,0	22	14,4
Altro	3	3,6	2	2,9	5	3,3
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

15. Il corrispettivo Le viene erogato

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Mensilmente	42	50,6	40	57,1	82	53,6
Con cadenza temporale regolare	23	27,7	12	17,1	35	22,9
Con scadenze incerte o irregolari	1	1,2	4	5,7	5	3,3
In relazione alle fasi di esecuzione del progetto	10	12,1	6	8,6	16	10,5
Alla consegna del lavoro o al completamento del progetto	7	8,4	8	11,4	15	9,8
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

16. Nello svolgimento della Sua prestazione è prevista un'attività di aggiornamento professionale?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì, da contratto	7	8,4	13	18,6	20	13,1
Non è prevista dal contratto ma la svolgo personalmente	55	66,3	39	55,7	94	61,4
Non è prevista dal contratto e non la svolgo, ma la ritengo utile	11	13,3	13	18,6	24	15,7
Non è prevista dal contratto e non la svolgo, nè la ritengo utile	10	12,1	4	5,7	14	9,2
Non risposto	0	0,0	1	1,4	1	0,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

17. Per il Suo aggiornamento professionale utilizza: (anche più risposte)

	Maschi	Femmine	Totale
Libri e riviste	29,1	26,6	27,9
Internet	19,7	23,0	21,3
Corsi di aggiornamento o seminari	28,4	29,2	28,8
Formazione diretta sul posto di lavoro	16,5	18,6	17,5
Altro	4,7	2,7	3,8
Non risposto	1,6	0,0	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0

B - Ulteriori collaborazioni
(riferirsi alle ulteriori COLLABORAZIONI nel periodo novembre-dicembre 2006)

18. Svolge altre collaborazioni, oltre quella che ha appena descritto?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	15	18,1	17	24,3	32	20,9
No	68	81,9	53	75,7	121	79,1
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

Numero collaborazioni

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
1-2 collaborazioni	13	86,7	12	70,6	25	78,1
3-4 collaborazioni	2	13,3	5	29,4	7	21,9
Totale	15	100,0	17	100,0	32	100,0

19. Pensando alle ulteriori collaborazioni in atto nel periodo novembre-dicembre 2006, può indicarne la durata ed il numero?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Meno di un mese						
1-2 collaborazioni	2	100,0	0	0,0	2	66,7
3-4 collaborazioni	0	0,0	1	100,0	1	33,3
Totale	2	100,0	1	100,0	3	100,0
Da 1 mese a 3 mesi						
1-2 collaborazioni	4	100,0	9	90,0	13	92,9
3-4 collaborazioni	0	0,0	1	10,0	1	7,1
Totale	4	100,0	10	100,0	14	100,0
Da 4 mesi a 6 mesi						
1-2 collaborazioni	4	100,0	3	100,0	7	100,0
Totale	4	100,0	3	100,0	7	100,0
Da 6 mesi a 1 anno						
1-2 collaborazioni	3	60,0	5	100,0	8	80,0
3-4 collaborazioni	2	40,0	0	0,0	2	20,0
Totale	5	100,0	5	100,0	10	100,0
Oltre un anno						
1-2 collaborazioni	2	100,0	4	100,0	6	100,0
Totale	2	100,0	4	100,0	6	100,0

20. Considerando tutte queste collaborazioni, quante ore lavora in media alla settimana?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 10 ore	6	40,0	2	11,8	8	25,0
11-20 ore	1	6,7	4	23,5	5	15,6
21-30 ore	2	13,3	2	11,8	4	12,5
31-40 ore	3	20,0	3	17,7	6	18,8
41-50 ore	1	6,7	5	29,4	6	18,8
50 ore e oltre	2	13,3	1	5,9	3	9,4
Totale	15	100,0	17	100,0	32	100,0

21. Può indicare approssimativamente il guadagno netto medio percepito nel 2006, derivante da tutte le collaborazioni, compresa la principale?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 1.000€	8	9,6	5	7,1	13	8,5
Da 1.001 a 5.000€	25	30,1	24	34,3	49	32,0
Da 5.001 a 10.000€	9	10,8	15	21,4	24	15,7
Da 10.001 a 20.000€	16	19,3	11	15,7	27	17,7
Da 20.001 a 30.000€	2	2,4	7	10,0	9	5,9
Da 30.001 a 40.000€	5	6,0	0	0,0	5	3,3
Da 40.001 a 50.000€	5	6,0	0	0,0	5	3,3
Oltre 50.000€	1	1,2	0	0,0	1	0,7
Non risposto	12	14,5	8	11,4	20	13,1
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

C - Condizione professionale attuale
(indicare la condizione professionale nel periodo novembre-dicembre 2006)

22. Svolge un'altra attività lavorativa, oltre le collaborazioni?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Nessuna attività	58	69,9	52	74,3	110	71,9
Lavoro dipendente a tempo determinato	2	2,4	5	7,1	7	4,6
Lavoro dipendente a tempo indeterminato	13	15,7	10	14,3	23	15,0
Lavoro autonomo	6	7,2	0	0,0	6	3,9
Libera professione	0	0,0	3	4,3	3	2,0
Altro	4	4,8	0	0,0	4	2,6
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

23. Si tratta di un datore di lavoro:

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Pubblico	11	57,9	4	26,7	15	44,1
Privato	7	36,8	11	73,3	18	52,9
Altro	1	5,3	0	0,0	1	2,9
Totale	19	100,0	15	100,0	34	100,0

24. Considerando tutte le attività lavorative (collaborazioni e altre), quante ore lavora in media alla settimana?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 10 ore	1	4,0	0	0,0	1	2,3
11-20 ore	0	0,0	1	5,6	1	2,3
21-30 ore	5	20,0	7	38,9	12	27,9
31-40 ore	9	36,0	8	44,4	17	39,5
41-50 ore	5	20,0	0	0,0	5	11,6
50 ore e oltre	3	12,0	2	11,1	5	11,6
Non risposto	2	8,0	0	0,0	2	4,7
Totale	25	100,0	18	100,0	43	100,0

25. Si considera prevalentemente in condizione di casalinga/casalingo?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	1	1,7	9	0,7	10	9,1
No	57	98,3	43	82,7	100	90,9
Totale	58	100,0	52	100,0	110	100,0

26. E' studente?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	5	8,6	5	9,6	10	9,1
No	53	91,4	47	90,4	100	90,9
Totale	58	100,0	52	100,0	110	100,0

27. E' pensionato?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	23	39,7	10	19,2	33	30,0
No	35	60,3	42	80,8	77	70,0
Totale	58	100,0	52	100,0	110	100,0

Sez. II Condizione professionale pregressa

28. Per quanti committenti ha lavorato?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
1 committente	45	54,2	35	50,0	80	52,3
2-4 committenti	29	34,9	29	41,4	58	37,9
5-9 committenti	4	4,8	5	7,1	9	5,9
Oltre 9 committenti	5	6,0	1	1,4	6	3,9
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

Può indicare il numero delle collaborazioni effettuate?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
1-2 collaborazioni	28	33,7	23	32,9	51	33,3
3-4 collaborazioni	26	31,3	26	37,1	52	34,0
5-9 collaborazioni	16	19,3	9	12,9	25	16,3
10-20 collaborazioni	7	8,4	10	14,3	17	11,1
Oltre 20 collaborazioni	3	3,6	0	0,0	3	2,0
Non risposto	3	3,6	2	2,9	5	3,3
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

29. Quale mansione svolgeva nella collaborazione che Le ha garantito maggior reddito?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Legislatori, dirigenti e imprenditori	3	3,6	0	0,0	3	2,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	22	26,5	18	25,7	40	26,1
Professioni tecniche	44	53,0	29	41,4	73	47,7
Impiegati	2	2,4	20	28,6	22	14,4
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	8	9,6	3	4,3	11	7,2
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2	2,4	0	0,0	2	1,3
Professioni non qualificate	2	2,4	0	0,0	2	1,3
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

Quale mansione svolgeva nella collaborazione che Le ha garantito maggior reddito?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Professioni tecniche nell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali	19	22,9	16	22,9	35	22,9
Specialisti della formazione, della ricerca ed assimilati	16	19,3	10	14,3	26	17,0
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	11	13,3	12	17,1	23	15,0
Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, nell'ingegneria ed assimilate	13	15,7	1	1,4	14	9,2
Impiegati di ufficio	2	2,4	11	15,7	13	8,5
Totale primi 5 gruppi professionali	61	73,5	50	71,4	111	72,5
Figure degli altri gruppi professionali	22	26,5	20	28,6	42	27,5
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

30. **Dal 2003 al 31 ottobre 2006, in qualità di collaboratore, Lei ha lavorato: (un mese con più collaborazioni va conteggiato una sola volta)**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Per almeno 36 mesi, anche in via non continuativa	47	56,6	32	45,7	79	51,6
Per almeno 24 mesi, anche in via non continuativa	22	26,5	23	32,9	45	29,4
Per almeno 12 mesi, anche in via non continuativa	3	3,6	7	10,0	10	6,5
Per meno di 12 mesi, anche in via non continuativa	11	13,3	8	11,4	19	12,4
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

31. **Dal 2003 al 31 ottobre 2006 Lei è stato anche in una o più delle seguenti condizioni**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Solo collaboratore prestatore d'opera con Partita IVA	17	20,5	9	12,9	26	17,0
Collaboratore e altro	66	79,5	61	87,1	127	83,0
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

Specifica collaboratore e altro (almeno due risposte)

	Maschi	Femmine	Totale
Studente	19,1	20,8	20,0
Pensionato	25,0	8,3	16,1
Casalinga/casalingo	1,2	17,7	10,0
Disoccupato/inoccupato	4,8	12,5	8,9
Lavoratore autonomo	10,7	4,2	7,2
Libero professionista	1,2	4,2	2,8
Dipendente di azienda privato	9,5	13,5	11,7
Dipendente di ente pubblico	13,1	9,4	11,1
Dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa	2,4	0,0	1,1
Impegnato in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)	2,4	6,3	4,4
Altro	10,7	3,1	6,7
Totale	100,0	100,0	100,0

32. **Immediatamente prima di cominciare a svolgere collaborazioni Lei invece era: (solo la condizione principale):**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Studente	22	26,5	19	27,1	41	26,8
Pensionato	7	8,4	5	7,1	12	7,8
Casalinga/casalingo	0	0,0	8	11,4	8	5,2
Disoccupato/inoccupato	5	6,0	3	4,3	8	5,2
Lavoratore autonomo	9	10,8	3	4,3	12	7,8
Libero professionista	1	1,2	1	1,4	2	1,3
Dipendente di azienda privato	25	30,1	22	31,4	47	30,7
Dipendente di ente pubblico	13	15,7	7	10,0	20	13,1
Dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa	1	1,2	1	1,4	2	1,3
Impegnato in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)	0	0,0	1	1,4	1	0,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

33. Se si trattava di un lavoro dipendente, era stato assunto con regolare contratto?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	37	94,9	31	100,0	68	97,1
No	1	2,6	0	0,0	1	1,4
Non risposto	1	2,6	0	0,0	1	1,4
Totale	39	100,0	31	100,0	70	100,0

34. Diventando un collaboratore, la Sua situazione lavorativa è cambiata rispetto alla professione precedente?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì, è migliorata	14	28,6	10	28,6	24	28,6
Sì, è peggiorata	6	12,2	6	17,1	12	14,3
No, è rimasta sostanzialmente uguale	25	51,0	19	54,3	44	52,4
Non risposto	4	8,2	0	0,0	4	4,8
Totale	49	100,0	35	100,0	84	100,0

Sez. III

Giudizi personali

35. Perché ha scelto di effettuare collaborazioni (massimo tre risposte)?

	Maschi	Femmine	Totale
Per la possibilità di una successiva trasformazione in lavoro dipendente	6,9	6,2	6,6
Per mantenere una certa autonomia professionale	17,2	16,9	17,1
Per poter svolgere un lavoro coerente con la propria preparazione	24,8	23,1	24,0
Per ragioni di flessibilità di orario	11,0	14,6	12,7
Per integrare un altro reddito	21,4	13,9	17,8
Non c'erano altre alternative occupazionali	13,8	19,2	16,4
Altro	4,8	6,2	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0

36. Rispetto alle Sue esperienze di COLLABORAZIONE, può dare un giudizio sui seguenti aspetti? (0=non pertinente, da 1 = negativo a 10 = positivo, 99 = non risposto)

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Livello retributivo						
Non pertinente	3	3,6	2	2,9	5	3,3
Negativo	12	14,5	10	14,3	22	14,4
Neutro	25	30,1	20	28,6	45	29,4
Positivo	43	51,8	38	54,3	81	52,9
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

continua

segue

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Certezza/regolarità dei pagamenti						
Non pertinente	3	3,6	0	0,0	3	2,0
Negativo	9	10,8	9	12,9	18	11,8
Neutro	1	1,2	10	14,3	11	7,2
Positivo	70	84,3	51	72,9	121	79,1
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0
Continuità lavorativa nel tempo						
Non pertinente	6	7,2	3	4,3	9	5,9
Negativo	11	13,3	17	24,3	28	18,3
Neutro	17	20,5	12	17,1	29	19,0
Positivo	49	59,0	37	52,9	86	56,2
Non risposto	0	0,0	1	1,4	1	0,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0
Autonomia						
Non pertinente	2	2,4	0	0,0	2	1,3
Negativo	4	4,8	3	4,3	7	4,6
Neutro	5	6,0	11	15,7	16	10,5
Positivo	71	85,5	56	80,0	127	83,0
Non risposto	1	1,2	0	0,0	1	0,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0
Cariche di responsabilità						
Non pertinente	5	6,0	3	4,3	8	5,2
Negativo	4	4,8	6	8,6	10	6,5
Neutro	10	12,1	10	14,3	20	13,1
Positivo	64	77,1	51	72,9	115	75,2
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0
Contenuto del lavoro						
Non pertinente	3	3,6	4	5,7	7	4,6
Negativo	3	3,6	2	2,9	5	3,3
Neutro	7	8,4	6	8,6	13	8,5
Positivo	69	83,1	58	82,9	127	83,0
Non risposto	1	1,2	0	0,0	1	0,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0
Rapporti con i committenti						
Non risposto	1	1,2	0	0,0	1	0,7
Non pertinente	4	4,8	0	0,0	4	2,6
Negativo	4	4,8	3	4,3	7	4,6
Neutro	13	15,7	9	12,9	22	14,4
Positivo	61	73,5	58	82,9	119	77,8
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

continua

segue

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Rapporti con lavoratori impresa con cui collabora						
Non pertinente	9	10,8	3	4,3	12	7,8
Negativo	0	0,0	1	1,4	1	0,7
Neutro	6	7,2	6	8,6	12	7,8
Positivo	67	80,7	60	85,7	127	83,0
Non risposto	1	1,2	0	0,0	1	0,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0
Possibilità aggior. profes/acquisiz. competenze						
Non pertinente	11	13,3	8	11,4	19	12,4
Negativo	13	15,7	11	15,7	24	15,7
Neutro	19	22,9	13	18,6	32	20,9
Positivo	38	45,8	38	54,3	76	49,7
Non risposto	2	2,4	0	0,0	2	1,3
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0
Garanzie e tutele (ass. infortuni, malattia,)						
Non pertinente	15	18,1	5	7,1	20	13,1
Negativo	33	39,8	41	58,6	74	48,4
Neutro	16	19,3	10	14,3	26	17,0
Positivo	18	21,7	13	18,6	31	20,3
Non risposto	1	1,2	1	1,4	2	1,3
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0
Articolazione orario di lavoro						
Non pertinente	7	8,4	3	4,3	10	6,5
Negativo	6	7,2	6	8,6	12	7,8
Neutro	9	10,8	11	15,7	20	13,1
Positivo	60	72,3	50	71,4	110	71,9
Non risposto	1	1,2	0	0,0	1	0,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0
Sicurezza ambiente lavoro rispetto L.626/94						
Non pertinente	7	8,4	2	2,9	9	5,9
Negativo	4	4,8	1	1,4	5	3,3
Neutro	5	6,0	13	18,6	18	11,8
Positivo	66	79,5	54	77,1	120	78,4
Non risposto	1	1,2	0	0,0	1	0,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

37. **Pensa di continuare con le collaborazioni anche in futuro?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì, perché non vedo alternative professionali	17	20,5	24	34,3	41	26,8
Sì, perché le collaborazioni mi soddisfano	49	59,0	31	44,3	80	52,3
No	17	20,5	15	21,4	32	20,9
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

38. **Sta cercando un lavoro diverso dalle collaborazioni?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	20	24,1	28	40,0	48	31,4
No	60	72,3	41	58,6	101	66,0
Non risposto	3	3,6	1	1,4	4	2,6
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

39. **Se sta cercando un altro lavoro, di che lavoro si tratta?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dipendente a tempo pieno e indeterminato	13	65,0	16	57,1	29	60,4
Dipendente a tempo indeterminato part-time	0	0,0	4	14,3	4	8,3
Dipendente a tempo pieno e determinato	2	10,0	0	0,0	2	4,2
Dipendente a tempo determinato part-time	0	0,0	3	10,7	3	6,3
Autonomo	3	15,0	2	7,1	5	10,4
Socio di cooperativa	0	0,0	1	3,6	1	2,1
Altro	2	10,0	2	7,1	4	8,3
Totale	20	100,0	28	100,0	48	100,0

Sez. IV

Parte socio-anagrafica

40. **Sesso**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschio	83	100,0	0	0,0	83	54,3
Femmina	0	0,0	70	100,0	70	45,8
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

41. **Anno di nascita**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 24 anni	14	16,9	9	12,9	23	15,0
25 - 29 anni	12	14,5	17	24,3	29	19,0
30 - 34 anni	11	13,3	10	14,3	21	13,7
35 - 44 anni	10	12,1	18	25,7	28	18,3
45 - 54 anni	8	9,6	10	14,3	18	11,8
55 - 59 anni	14	16,9	5	7,1	19	12,4
60 anni e oltre	14	16,9	1	1,4	15	9,8
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

42. Titolo di studio conseguito più elevato:

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Assolvimento obbligo scolastico	7	8,4	7	10,0	14	9,2
Qualifica formazione professionale	11	13,3	4	5,7	15	9,8
Licenza media superiore	35	42,2	27	38,6	62	40,5
Laurea o diplomi universitari	30	36,1	32	45,7	62	40,5
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

Titolo di studio conseguito più elevato: laurea e diplomi universitari

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Laurea primo livello nuovo ordinamento						
Gruppo architettura:	1	3,3	2	6,3	3	4,8
Gruppo economico-statistico:	0	0,0	1	3,1	1	1,6
Gruppo educazione fisica	1	3,3	1	3,1	2	3,2
Gruppo ingegneria	1	3,3	0	0,0	1	1,6
Gruppo insegnamento	0	0,0	2	6,3	2	3,2
Gruppo letterario	1	3,3	2	6,3	3	4,8
Gruppo politico-sociale	0	0,0	2	6,3	2	3,2
Gruppo psicologico	1	3,3	0	0,0	1	1,6
Gruppo scientifico	2	6,7	0	0,0	2	3,2
Diploma di laurea vecchio ordinamento						
Gruppo agrario	1	3,3	0	0,0	1	1,6
Gruppo architettura	1	3,3	2	6,3	3	4,8
Gruppo chimico farmaceutico	1	3,3	0	0,0	1	1,6
Gruppo economico-statistico	5	16,7	2	6,3	7	11,3
Gruppo educazione fisica	1	3,3	2	6,3	3	4,8
Gruppo geo-biologico	0	0,0	2	6,3	2	3,2
Gruppo giuridico	0	0,0	1	3,1	1	1,6
Gruppo ingegneria	1	3,3	2	6,3	3	4,8
Gruppo insegnamento	1	3,3	1	3,1	2	3,2
Gruppo letterario	3	10,0	1	3,1	4	6,5
Gruppo linguistico	2	6,7	3	9,4	5	8,1
Gruppo politico-sociale	4	13,3	3	9,4	7	11,3
Gruppo psicologico	1	3,3	0	0,0	1	1,6
Gruppo scientifico	0	0,0	2	6,3	2	3,2
Laurea specialistica nuovo ordinamento (corsi II° livello)						
Altre lauree specialistiche	0	0,0	1	3,1	1	1,6
Gruppo geo-biologico	1	3,3	0	0,0	1	1,6
Gruppo insegnamento	1	3,3	0	0,0	1	1,6
Totale	30	100,0	32	100,0	62	100,0

43. Sta frequentando attualmente un corso di studio, di formazione o di specializzazione?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	17	20,5	12	17,1	29	19,0
No	66	79,5	58	82,9	124	81,1
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

44. Stato civile?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Celibe - nubile	31	37,4	20	28,6	51	33,3
Coniugato/a - convivente	48	57,8	45	64,3	93	60,8
Separato/a	2	2,4	5	7,1	7	4,6
Vedovo/a	1	1,2	0	0,0	1	0,7
Non risposto	1	1,2	0	0,0	1	0,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

45. Con chi vive attualmente?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Da solo/a	18	21,7	10	14,3	28	18,3
Con i genitori/suoceri	11	13,3	6	8,6	17	11,1
Con il coniuge/convivente	51	61,5	48	68,6	99	64,7
Con amici/parenti	3	3,6	2	2,9	5	3,3
Altro	0	0,0	4	5,7	4	2,6
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

46. Ha figli a carico?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Uno	9	10,8	13	18,6	22	14,4
Più di uno	14	16,9	15	21,4	29	19,0
Nessuno	60	72,3	42	60,0	102	66,7
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

47. **Nel complesso, il Suo reddito Le basta per vivere e mantenere le persone eventualmente a Suo carico?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Pienamente	32	38,6	12	17,1	44	28,8
Abbastanza	28	33,7	17	24,3	45	29,4
A stento	11	13,3	5	7,1	16	10,5
Non mi basta, contribuisce	12	14,5	36	51,4	48	31,4
Totale	83	100,0	70	100,0	153	100,0

Non mi basta contribuisce:

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Il mio partner	5	41,7	27	75,0	32	66,7
La mia famiglia di origine	6	50,0	8	22,2	14	29,2
Altri	1	8,3	1	2,8	2	4,2
Totale	12	100,0	36	100,0	48	100,0



Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del lavoro

Ufficio effettuante l'indagine:
Osservatorio del mercato del lavoro

tel. 0461/496034-496031-496036-496030-496004

Indagine collaborazioni

Questionario collaboratori pregressi

giugno 2007

QUESTIONARIO COLLABORATORI PREGRESSI

AVVERTENZE

In tutto il questionario il termine **COLLABORATORE** e il termine **COLLABORAZIONI** si riferiscono esclusivamente alle condizioni di: **essere** 1) collaboratore coordinato a progetto (co.co.pro.) o 2) prestatore d'opera con Partita IVA (professionista senza Albo né Cassa previdenziale) o 3) collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.) **e non svolgere per queste tre condizioni attività di:** 1) lavoratore autonomo occasionale (con reddito superiore a euro 5.000 nell'anno solare) o 2) sindaco o revisore o amministratore di società, partecipante a collegi o commissioni o 3) venditore porta a porta o 4) associato in partecipazione o 5) altre attività (es. dottorato di ricerca, amministratore di condominio, borsista ...)

Sez. II Condizione professionale pregressa

28. Per quanti committenti ha lavorato?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
1 committente	85	73,3	87	65,4	172	69,1
2-4 committenti	23	19,8	43	32,3	66	26,5
5-9 committenti	6	5,2	2	1,5	8	3,2
Oltre 9 committenti	2	1,7	1	0,8	3	1,2
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

Può indicare il numero delle collaborazioni effettuate?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
1-2 collaborazioni	77	66,4	94	70,7	171	68,7
3-4 collaborazioni	20	17,2	28	21,1	48	19,3
5-9 collaborazioni	12	10,3	7	5,3	19	7,6
10-20 collaborazioni	5	4,3	4	3,0	9	3,6
Oltre 20 collaborazioni	1	0,9	0	0,0	1	0,4
Non risposto	1	0,9	0	0,0	1	0,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

29. Quale mansione svolgeva nella collaborazione che Le ha garantito maggior reddito? (1 cifra)

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Legislatori, dirigenti e imprenditori	3	2,6	0	0,0	3	1,2
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	29	25,0	30	22,6	59	23,7
Professioni tecniche	47	40,5	51	38,4	98	39,4
Impiegati	17	14,7	33	24,8	50	20,1
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	8	6,9	14	10,5	22	8,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	5	4,3	2	1,5	7	2,8
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	3	2,6	1	0,8	4	1,6
Professioni non qualificate	4	3,5	2	1,5	6	2,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

**Quale mansione svolgeva nella collaborazione che Le ha garantito maggior reddito?
(2 cifre)**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Impiegati di ufficio	14	12,1	29	21,8	43	17,3
Professioni tecniche nell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali	20	17,2	21	15,8	41	16,5
Specialisti della formazione, della ricerca ed assimilati	15	12,9	25	18,8	40	16,1
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	8	6,9	26	19,6	34	13,7
Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, nell'ingegneria ed assimilate	17	14,7	3	2,3	20	8,0
Totale primi 5 gruppi professionali	74	63,8	104	78,2	178	71,5
Figure degli altri gruppi professionali	42	36,2	29	21,8	71	28,5
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

30. Dal 2003 al 31 ottobre 2006, in qualità di collaboratore, Lei ha lavorato: (un mese con più collaborazioni va conteggiato una sola volta)

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Per almeno 36 mesi, anche in via non continuativa	22	19,0	20	15,0	42	16,9
Per almeno 24 mesi, anche in via non continuativa	19	16,4	20	15,0	39	15,7
Per almeno 12 mesi, anche in via non continuativa	30	25,9	34	25,6	64	25,7
Per meno di 12 mesi, anche in via non continuativa	45	38,8	59	44,4	104	41,8
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

31. Dal 2003 al 31 ottobre 2006 Lei è stato anche in una o più delle seguenti condizioni

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Solo collaboratore prestatore d'opera con Partita IVA	18	15,5	18	13,5	36	14,5
Collaboratore e altro	98	84,5	115	86,5	213	85,5
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

Specifica collaboratore e altro

	Maschi	Femmine	Totale
Studiante	17,1	17,8	17,5
Pensionato	9,3	2,9	5,6
Casalinga/casalingo	0,8	7,5	4,6
Disoccupato/inoccupato	14,7	13,2	13,9
Lavoratore autonomo	3,1	2,3	2,6
Libero professionista	7,0	1,2	3,6
Dipendente di azienda privato	31,0	24,1	27,1
Dipendente di ente pubblico	9,3	18,4	14,5
Dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa	0,0	1,2	0,7
Impegnato in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)	2,3	2,9	2,6
Altro	5,4	8,6	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0

32. Immediatamente prima di cominciare a svolgere collaborazioni Lei invece era: (solo la condizione principale):

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Studente	36	31,0	48	36,1	84	33,7
Pensionato	7	6,0	4	3,0	11	4,4
Casalinga/casalingo	1	0,9	9	6,8	10	4,0
Disoccupato/inoccupato	11	9,5	15	11,3	26	10,4
Lavoratore autonomo	10	8,6	5	3,8	15	6,0
Libero professionista	5	4,3	1	0,8	6	2,4
Dipendente di azienda privato	31	26,7	32	24,1	63	25,3
Dipendente di ente pubblico	12	10,3	14	10,5	26	10,4
Dipendente di azienda familiare o socio di cooperativa	1	0,9	0	0,0	1	0,4
Impegnato in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)	0	0,0	2	1,5	2	0,8
Altro	2	1,7	2	1,5	4	1,6
Non risposto	0	0,0	1	0,8	1	0,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

33. Se si trattava di un lavoro dipendente, era stato assunto con regolare contratto?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	43	93,5	43	86,0	86	89,6
No	1	2,2	5	10,0	6	6,3
Non risposto	2	4,3	2	4,0	4	4,2
Totale	46	100,0	50	100,0	96	100,0

34. Diventando un collaboratore, la Sua situazione lavorativa è cambiata rispetto alla professione precedente?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì, è migliorata	19	31,1	13	23,2	32	27,4
Sì, è peggiorata	11	18,0	10	17,9	21	17,9
No, è rimasta sostanzialmente uguale	28	45,9	33	58,9	61	52,1
Non risposto	3	4,9	0	0,0	3	2,6
Totale	61	100,0	56	100,0	117	100,0

Sez. III	Giudizi personali
-----------------	--------------------------

35. Perché ha scelto di effettuare collaborazioni?

	Maschi	Femmine	Totale
Per la possibilità di una successiva trasformazione in lavoro dipendente	9,6	9,5	9,5
Per mantenere una certa autonomia professionale	12,4	7,7	9,8
Per poter svolgere un lavoro coerente con la propria	18,5	23,4	21,3
Per ragioni di flessibilità di orario	9,6	9,9	9,8
Per integrare un altro reddito	12,4	13,5	13,0
Non c'erano altre alternative occupazionali	25,8	31,1	28,8
Altro	10,7	4,5	7,3
Non risposto	1,1	0,5	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0

36. Rispetto alle Sue esperienze di collaborazione, può dare un giudizio sui seguenti aspetti? (0=non pertinente, da 1 = negativo a 10 = positivo, 99 = non risposto)

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Livello retributivo						
Non pertinente	2	1,7	4	3,0	6	2,4
Negativo	20	17,2	26	19,6	46	18,5
Neutro	39	33,6	41	30,8	80	32,1
Positivo	55	47,4	62	46,6	117	47,0
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0
Certezza/regolarità dei pagamenti						
Non pertinente	4	3,5	3	2,3	7	2,8
Negativo	11	9,5	15	11,3	26	10,4
Neutro	17	14,7	14	10,5	31	12,5
Positivo	84	72,4	101	75,9	185	74,3
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0
Continuità lavorativa nel tempo						
Non pertinente	15	12,9	11	8,3	26	10,4
Negativo	16	13,8	37	27,8	53	21,3
Neutro	32	27,6	31	23,3	63	25,3
Positivo	51	44,0	54	40,6	105	42,2
Non risposto	2	1,7	0	0,0	2	0,8
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0
Autonomia						
Non pertinente	8	6,9	3	2,3	11	4,4
Negativo	5	4,3	19	14,3	24	9,6
Neutro	20	17,2	25	18,8	45	18,1
Positivo	82	70,7	86	64,7	168	67,5
Non risposto	1	0,9	0	0,0	1	0,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

continua

segue

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Cariche di responsabilità						
Non pertinente	8	6,9	7	5,3	15	6,0
Negativo	8	6,9	12	9,0	20	8,0
Neutro	25	21,6	26	19,6	51	20,5
Positivo	75	64,7	88	66,2	163	65,5
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0
Contenuto del lavoro						
Non pertinente	9	7,8	3	2,3	12	4,8
Negativo	4	3,5	8	6,0	12	4,8
Neutro	17	14,7	16	12,0	33	13,3
Positivo	86	74,1	106	79,7	192	77,1
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0
Rapporti con i committenti						
Non pertinente	8	6,9	8	6,0	16	6,4
Negativo	9	7,8	10	7,5	19	7,6
Neutro	20	17,2	13	9,8	33	13,3
Positivo	79	68,1	102	76,7	181	72,7
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0
Rapporti con lavoratori impresa con cui collabora						
Non pertinente	15	12,9	19	14,3	34	13,7
Negativo	6	5,2	7	5,3	13	5,2
Neutro	7	6,0	15	11,3	22	8,8
Positivo	88	75,9	91	68,4	179	71,9
Non risposto	0	0,0	1	0,8	1	0,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0
Possibilità aggior. profes/acquisiz. competenze						
Non pertinente	20	17,2	19	14,3	39	15,7
Negativo	19	16,4	26	19,6	45	18,1
Neutro	20	17,2	32	24,1	52	20,9
Positivo	56	48,3	56	42,1	112	45,0
Non risposto	1	0,9	0	0,0	1	0,4
Garanzie e tutele (ass. infortuni, malattia,)						
Non pertinente	23	19,8	15	11,3	38	15,3
Negativo	42	36,2	64	48,1	106	42,6
Neutro	21	18,1	23	17,3	44	17,7
Positivo	28	24,1	30	22,6	58	23,3
Non risposto	2	1,7	1	0,8	3	1,2
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

continua

segue

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Articolazione orario di lavoro						
Non pertinente	10	8,6	6	4,5	16	6,4
Negativo	12	10,3	18	13,5	30	12,1
Neutro	17	14,7	24	18,1	41	16,5
Positivo	77	66,4	84	63,2	161	64,7
Non risposto	0	0,0	1	0,8	1	0,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0
Sicurezza ambiente lavoro rispetto L.626/94						
Non pertinente	12	10,3	11	8,3	23	9,2
Negativo	7	6,0	6	4,5	13	5,2
Neutro	12	10,3	8	6,0	20	8,0
Positivo	85	73,3	107	80,5	192	77,1
Non risposto	0	0,0	1	0,8	1	0,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

37. **Pensa di continuare con le collaborazioni anche in futuro?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì, perché non vedo alternative professionali	15	12,9	22	16,5	37	14,9
Sì, perché le collaborazioni mi soddisfano	25	21,6	20	15,0	45	18,1
No	75	64,7	90	67,7	165	66,3
Non risposto	1	0,9	1	0,8	2	0,8
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

38. **Stai cercando un lavoro diverso dalle collaborazioni?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	35	30,2	61	45,9	96	38,6
No	78	67,2	72	54,1	150	60,2
Non risposto	3	2,6	0	0,0	3	1,2
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

39. **Se stai cercando un altro lavoro, di che lavoro si tratta?**

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dipendente a tempo pieno e indeterminato	19	54,3	34	55,7	53	55,2
Dipendente a tempo indeterminato part-time	2	5,7	14	23,0	16	16,7
Dipendente a tempo pieno e determinato	4	11,4	3	4,9	7	7,3
Dipendente a tempo determinato part-time	0	0,0	3	4,9	3	3,1
Autonomo	7	20,0	3	4,9	10	10,4
Socio di cooperativa	2	5,7	0	0,0	2	2,1
Altro	1	2,9	4	6,6	5	5,2
Totale	35	100,0	61	100,0	96	100,0

Sez. IV	Parte socio-anagrafica
----------------	-------------------------------

40. Sesso

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschio	116	100,0	0	0,0	116	46,6
Femmina	0	0,0	133	100,0	133	53,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

41. Anno di nascita

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 24 anni	19	16,4	31	23,3	50	20,1
25 - 29 anni	34	29,3	35	26,3	69	27,7
30 - 34 anni	18	15,5	25	18,8	43	17,3
35 - 44 anni	17	14,7	26	19,6	43	17,3
45 - 54 anni	11	9,5	12	9,0	23	9,2
55 - 59 anni	6	5,2	2	1,5	8	3,2
60 anni e oltre	11	9,5	2	1,5	13	5,2
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

42. Titolo di studio conseguito più elevato:

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Assolvimento obbligo scolastico	12	10,3	13	9,8	25	10,0
Qualifica formazione professionale	13	11,2	10	7,5	23	9,2
Licenza media superiore	43	37,1	42	31,6	85	34,1
Laurea o diplomi universitari	47	40,5	68	51,1	115	46,2
Non risposto	1	0,9	0	0,0	1	0,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

Titolo di studio conseguito più elevato: laurea e diplomi universitari

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Laurea primo livello nuovo ordinamento						
Gruppo agrario	1	2,1	0	0,0	1	0,9
Gruppo educazione fisica	1	2,1	0	0,0	1	0,9
Gruppo geo-biologico	0	0,0	2	2,9	2	1,8
Gruppo giuridico	0	0,0	1	1,5	1	0,9
Gruppo ingegneria	1	2,1	0	0,0	1	0,9
Gruppo insegnamento	0	0,0	3	4,4	3	2,6
Gruppo letterario	0	0,0	3	4,4	3	2,6
Gruppo linguistico	0	0,0	1	1,5	1	0,9
Gruppo politico-sociale	0	0,0	4	5,9	4	3,5
Gruppo scientifico	1	2,1	2	2,9	3	2,6
Altre lauree di primo livello	0	0,0	2	2,9	2	1,8

continua

segue

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Diploma di laurea vecchio ordinamento						
Gruppo agrario	0	0,0	2	2,9	2	1,8
Gruppo architettura	1	2,1	0	0,0	1	0,9
Gruppo economico-statistico	13	27,7	4	5,9	17	14,9
Gruppo educazione fisica	3	6,4	4	5,9	7	6,1
Gruppo geo-biologico	0	0,0	4	5,9	4	3,5
Gruppo giuridico	2	4,3	6	8,8	8	7,0
Gruppo ingegneria	15	31,9	2	2,9	17	14,9
Gruppo insegnamento	0	0,0	6	8,8	6	5,3
Gruppo letterario	2	4,3	5	7,4	7	6,1
Gruppo linguistico	0	0,0	9	13,2	9	7,9
Gruppo medico	1	2,1	0	0,0	1	0,9
Gruppo politico-sociale	3	6,4	5	7,4	8	7,0
Gruppo scientifico	1	2,1	3	4,4	4	3,5
Altri diplomi di laurea (vecchio ordinamento)	1	2,1	0	0,0	1	0,9
Laurea specialistica nuovo ordinamento (corsi II° livello)						
Altre lauree specialistiche	1	2,1	0	0,0	1	0,9
Totale	47	100,0	68	100,0	114	100,0

43. Sta frequentando attualmente un corso di studio, di formazione o di specializzazione?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
No	91	78,5	112	84,2	203	81,5
Sì	22	19,0	20	15,0	42	16,9
Non risposto	3	2,6	1	0,8	4	1,6
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

44. Stato civile?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Celibe - nubile	60	51,7	54	40,6	114	45,8
Coniugato/a - convivente	53	45,7	68	51,1	121	48,6
Separato/a	2	1,7	9	6,8	11	4,4
Vedovo/a	0	0,0	1	0,8	1	0,4
Non risposto	1	0,9	1	0,8	2	0,8
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

45. Con chi vive attualmente?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Da solo/a	24	20,7	22	16,5	46	18,5
Con i genitori/suoceri	34	29,3	30	22,6	64	25,7
Con il coniuge/convivente	55	47,4	75	56,4	130	52,2
Con amici/parenti	1	0,9	1	0,8	2	0,8
Altro	0	0,0	5	3,8	5	2,0
Non risposto	2	1,7	0	0,0	2	0,8
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

46. Ha figli a carico?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Uno	15	12,9	25	18,8	40	16,1
Più di uno	10	8,6	14	10,5	24	9,6
Nessuno	90	77,6	94	70,7	184	73,9
Non risposto	1	0,9	0	0,0	1	0,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

47. Nel complesso, il Suo reddito Le basta per vivere e mantenere le persone eventualmente a Suo carico?

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Pienamente	27	23,3	14	10,5	41	16,5
Abbastanza	43	37,1	41	30,8	84	33,7
A stento	11	9,5	15	11,3	26	10,4
Non mi basta, contribuisce	34	29,3	63	47,4	97	39,0
Non risposto	1	0,9	0	0,0	1	0,4
Totale	116	100,0	133	100,0	249	100,0

Non mi basta contribuisce:

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Il mio partner	17	50,0	46	73,0	63	65,0
La mia famiglia di origine	16	47,1	16	25,4	32	33,0
Altri	1	2,9	1	1,6	2	2,1
Totale	34	100,0	63	100,0	97	100,0

PUBBLICAZIONI OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

- I Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1984)*
- II Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1985)*
- Lavoratori in cassa integrazione straordinaria in provincia di Trento (1986)*
- Disoccupazione giovanile in provincia di Trento (1986)*
- Domanda e offerta di lavoro in provincia di Trento (1986)*
- Contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento (1986)*
- III Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1986)*
- Potenzialità occupazionali del settore turistico (1987)*
- Esiti occupazionali dei qualificati dei centri di formazione professionale (1987)*
- Analisi dell'occupazione nelle imprese in provincia di Trento (1987)*
- Esiti dei contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento (1987)*
- IV Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1987)*
- Esiti dei contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento (seconda verifica) (1988)*
- V Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1988)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 1 e allegato) - Esiti occupazionali dei diplomati (1989)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 2) - Esiti occupazionali dei qualificati dei centri di formazione professionale (1989)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 3) - Esiti occupazionali dei laureati e dispersione scolastica universitaria (1989)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 4 e allegato) - Sistema scolastico provinciale. Andamenti e previsioni (1989)*
- Innovazioni tecnologiche e occupazione nelle imprese industriali della provincia di Trento (1989)*
- VI Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1989)*
- VII Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1990)*
- Disoccupati di lunga durata in provincia di Trento. Un segmento debole dell'offerta sul mercato del lavoro (1991)*
- Iscritti, qualificati ed esiti occupazionali nei Centri di Formazione Professionale (1991)*
- Casi di studio sulla transizione scuola-lavoro (1991)*
- VIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3-4) (1991)*

Le caratteristiche della partecipazione femminile al mercato del lavoro e condizioni segreganti dell'occupazione (1992)

Transizione scuola-lavoro e percorsi lavorativi dei qualificati della formazione professionale (1992)

Mercato del lavoro e immigrazione in provincia di Trento (1992)

La scolarità in provincia di Trento (1992)

IX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3) (1992)

La scolarità in provincia di Trento (1993)

Transizione scuola-lavoro e percorsi lavorativi dei qualificati della formazione professionale (1993)

Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro (1993)

Percorsi lavorativi dei giovani in possesso della licenza media inferiore (1993)

Attività terziarie tra tradizione e innovazione. Fabbisogni occupazionali e formativi (1993)

X Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3) (1993)

Il lavoro stagionale negli alberghi e pubblici esercizi (1994)

Transizione al lavoro e professioni dei laureati (1994)

Le ricerche e le pubblicazioni dell'Osservatorio. Analisi di un decennio del mercato del lavoro (1985-1994) (1994)

Un'emergenza degli anni '90. I disoccupati di lunga durata (1994)

Il settore turistico-alberghiero. Occupazione, strutture ricettive e ipotesi di sviluppo (1995)

Giovani in formazione (1995)

Rapporto sulla struttura delle retribuzioni in Trentino (1995)

XI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1995)

La transizione scuola-lavoro di una leva di diplomati degli anni '90 (1996)

Dispersione scolastica - Analisi. Iniziative. Proposte (1996)

Fabbisogni professionali delle imprese trentine (1996)

XII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1996)

XIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1997)

I lavoratori dipendenti in provincia di Trento. Condizioni di lavoro. Opinioni. Aspettative (1998)

XIV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1999)

Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (1999)

XV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2000)

XVI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento. Anno 2000 (2001)

Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anni formativi: 1996/1997 e 1997/98 (2001)

XVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Anno 2001 - (2002)

Le collaborazioni coordinate e continuative in provincia di Trento (2002)

Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (2003)

1983-2003 Vent'anni di politica locale del lavoro XVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2003)

Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2000/2001 (2004)

XIX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2004)

Donne e lavoro in provincia di Trento. Il quadro generale e i risultati dell'indagine attivata ai sensi della L. 125/91 per il biennio 2000/2001 (2004)

Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (2005)

XX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2005)

Giovani qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2002/2003 (2006)

XXI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2006)

Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2003/2004 (2006)

XXII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2007)

Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2004/2005 (2007)

Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro (2007)

Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio (2008)