

DIPARTIMENTO
DI SCIENZE SOCIALI
ED ECONOMICHE



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



Conoscere e riconoscere le professioni sanitarie della riabilitazione: i risultati di una ricerca empirica

**Rapporto su condizioni occupazionali e soddisfazione dei
professionisti della riabilitazione in Italia.**

Antonio Corasaniti e Luisa De Vita

Centro Congressi di Ateneo, Sapienza Università di Roma

14 aprile 2023

Perché studiare le professioni sanitarie della riabilitazione?

Il report presenta i risultati di una indagine sulle 8 professioni sanitarie della riabilitazione (Podologo, Fisioterapista, Logopedista, Ortottista assistente di oftalmologia, Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Tecnico della riabilitazione psichiatrica, Terapista occupazionale e Educatore professionale sanitario) condotta dal Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche di "Sapienza" Università di Roma in collaborazione con la Federazione nazionale degli Ordini dei tecnici sanitari di radiologia medica, delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione (FNO TSRM e PSTRP).

Pur trattandosi di un universo di professionisti strategici per il Sistema sanitario nazionale ancora limitata è la ricerca sia sulle reali condizioni di esercizio della professione, sia sui processi di legittimazione sociale di queste professioni e sul loro riconoscimento.

Diverse sono le trasformazioni che negli ultimi anni hanno investito il settore della riabilitazione e che hanno riguardato:

- l'accesso al mercato del lavoro: minori assunzioni nel settore pubblico e forte espansione del settore privato e del privato accreditato a cui si è aggiunto il nuovo protagonismo dei sistemi di lavoro tramite piattaforma;
- le condizioni di lavoro: grande diversificazione contrattuale e forti differenze rispetto ai carichi, ai luoghi (ospedali, centro di riabilitazione, cliniche, domicili, studi privati ecc.) agli orari di lavoro e anche alle competenze richieste;
- le relazioni industriali soprattutto a seguito della regolamentazione delle professioni avvenuta con l'istituzione dell'Ordine.

L'obiettivo della ricerca è dunque quello di accendere i riflettori su un universo di professionisti spesso marginali sia all'interno dell'agenda politica sia nell'ambito del sistema sanitario con una specifica attenzione sia ai diversi tipi di organizzazione in cui le professioni sono agite, sia rispetto alla tipologia di lavoro dipendente o autonomo.

Nonostante la centralità della riabilitazione all'interno del quadro sanitario, i maggiori approfondimenti riscontrati in letteratura si concentrano prevalentemente su due comparti, quello medico e quello infermieristico. I professionisti della riabilitazione sono infatti marginali sia nella letteratura che ha indagato le professioni e le loro trasformazioni sia nelle ricerche che a livello più macro hanno approfondito le dinamiche di privatizzazione all'interno del settore sanitario. Eppure, la riabilitazione ha sempre avuto un ruolo di primaria importanza all'interno dei sistemi sanitari. Facendo un salto nel passato il ruolo delle professioni della riabilitazione è stato centrale per sviluppare terapie per le varie epidemie – ad esempio, la poliomielite – e come settore di supporto alle specializzazioni mediche – come neurologia, reumatologia, ortopedia, radiologia, cardiologia, pneumologia e pediatria. Guardando alla contemporaneità, la centralità di queste professioni è ancora più evidente soprattutto alla luce dei drammatici cambiamenti nella composizione demografica, nell'aspettativa di vita, nel supporto alle diverse disabilità e nella crescente presenza di comorbidità nei soggetti più anziani. Tutti questi elementi richiedono non solo la collaborazione di diverse specializzazioni professionali ma anche un maggiore riconoscimento dell'importanza dei sistemi di riabilitazione in una logica non solo *riparativa* ma anche e soprattutto di prevenzione.

Un'ulteriore sfida viene dall'aumento dei costi associati ai servizi sanitari e che indubbiamente si riflettono sul benessere e sulla qualità della vita quotidiana. Proprio per questo motivo, l'Organizzazione mondiale della sanità e le Nazioni unite hanno iniziato a considerare quella della riabilitazione come una politica cruciale fatta di obiettivi tra loro diversi ma ugualmente strategici; solo per citarne alcuni, si va dal recupero delle funzioni fisiche e cognitive al reinserimento degli assistiti nella vita attiva, sociale e/o lavorativa, con il fine ultimo di garantire, favorire e supportare una piena inclusione sociale e stimolare la produttività economica.

Quello della riabilitazione, come rilevato dagli organismi internazionali, è un comparto molto composito e sottoposto recentemente a importanti processi di istituzionalizzazione. Nel 2018 è stato infatti istituito l'albo delle 17 professioni sanitarie che ancora ne erano prive e nel 2020 è stato approvato un accordo sulle nuove linee guida di indirizzo per la individuazione di percorsi appropriati nella rete di riabilitazione. Sul fronte della organizzazione dei servizi e delle prestazioni associate il settore della riabilitazione comprende sia attività sanitarie riabilitative, come gli interventi valutativi, diagnostici, terapeutici e le altre procedure finalizzate a superare, contenere o minimizzare la disabilità e la limitazione delle attività (muoversi, camminare, parlare, vestirsi, mangiare, comunicare, lavorare, etc.); sia attività di riabilitazione sociale, cioè le azioni e gli interventi finalizzati a garantire agli assistiti la massima partecipazione possibile alla vita sociale, con l'obiettivo di contenere la condizione di fragilità e/o handicap. I servizi vengono erogati a partire dalla collaborazione di numerose figure professionali e con diversi regimi assistenziali: ricovero (ordinario o day hospital), servizi ambulatoriali, assistenza semiresidenziale e residenziale e infine assistenza domiciliare.

In un quadro così complesso e in un contesto sottoposto ad una domanda crescente, non solo per gli elementi richiamati prima, ma anche a causa delle ripercussioni sanitarie e sociali della Covid-19, diventa strategico lo studio delle condizioni di lavoro dei professionisti della riabilitazione. La pluralità di attori coinvolti nella governance di questi servizi (pubblici, semipubblici, privati e terzo settore) e la varietà di condizioni di esercizio della professione sono quindi al centro di questa ricerca che ha avuto come obiettivo principale quello di chiarire in primo luogo in quali condizioni si lavora indagando sia gli elementi estrinseci (salario, carico di lavoro, sicurezza, etc.) sia quelli intrinseci legati ad esempio alla soddisfazione, all'apprezzamento, etc. In seconda battuta l'obiettivo è quello di iniziare a evidenziare le pressioni e le tensioni a cui sono sottoposte queste professioni anche per avviare un dibattito sulla necessità di valorizzare e potenziare il contributo di questi professionisti non solo all'interno del SSN ma più in generale per il benessere collettivo.

L'indagine

I dati presentati sono stati raccolti attraverso una web survey su scala nazionale. Prima di procedere con la stesura della prima bozza del questionario, sono stati avviati i contatti con la Federazione nazionale degli Ordini dei Tecnici sanitari di radiologia medica, delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione. Il confronto con la Federazione nazionale, ci ha permesso, da un lato, di perimetrare meglio la platea di riferimento, non essendo disponibile alcun dato esaustivo che permettesse di avere una panoramica sul totale dei lavoratori e sulla loro suddivisione secondo le otto professioni e, dall'altro, di poter raggiungere in termini di diffusione tutti i professionisti iscritti e di costruire una base di dati statisticamente significativa per produrre risultati generalizzabili all'intera popolazione di professionisti. La Federazione nazionale è stata coinvolta anche nella discussione e revisione delle domande che componevano le diverse sessioni del questionario in un utile scambio che ci ha consentito di tarare in maniera puntuale lo strumento d'indagine.

La survey è stata lanciata il 15 Maggio 2022 e la raccolta dei dati è terminata il 15 Settembre 2022. Complessivamente i questionari compilati sono stati **14.213**, pari all'11,95% dell'universo di lavoratori di riferimento.

I dati raccolti, dopo le necessarie operazioni di pulizia del campione, sono stati sottoposti ad una serie di analisi mono e multivariate con l'obiettivo di ricostruire non solo le condizioni di lavoro, i livelli di soddisfazione e le motivazioni, ma anche le differenze tra le diverse condizioni lavorative e i diversi comparti in cui si esercita la professione.

Principali statistiche descrittive

Circa tre rispondenti su quattro sono donne e la metà dei rispondenti esercita attualmente la professione nelle regioni del Nord. Quasi uguale è, invece, il tasso di risposta calcolato sulle altre due macroaree territoriali. Poche sono state le risposte provenienti dai giovanissimi così come quelle raccolte dai lavoratori over 65 mentre la più alta adesione è provenuta dai lavoratori della fascia 25-34 anni.

Nel complesso si tratta di un campione abbastanza giovane in quanto oltre il 55% dei rispondenti ha un'età inferiore ai 44 anni. In linea con il dato nazionale, il gruppo più numeroso è quello dei Fisioterapisti, seguiti dagli Educatori professionali e dai Logopedisti; un numero più basso di risposte, anche in questo caso però in linea con le percentuali nazionali, è arrivato dai Terapisti occupazionali e dai Podologi. Si tratta comunque in larga parte di professionisti con una consolidata esperienza. Guardando la Tab. 1 è possibile notare come quasi il 40% di essi abbia una esperienza ventennale e come oltre il 60% eserciti, comunque, da più di 11 anni.

In ultima istanza, la questione centrale del reddito. Dai dati raccolti emerge come la retribuzione netta mensile sia molto compressa, e raramente si raggiungono guadagni superiori ai 2.500 euro. Come verrà approfondito più avanti, emergono comunque sostanziali differenze tra i lavoratori autonomi (libero professionisti) e i lavoratori dipendenti, così come tra professionisti impiegati nel settore pubblico e quelli che, invece, operano nel settore privato, come autonomi o come dipendenti.

TABELLA 1 CARATTERISTICHE DEI RISPONDENTI

<i>Genere</i>		<i>Profilo professionale</i>	
<i>Donne</i>	76,1%	<i>Educatore professionale</i>	22,9%
<i>Uomini</i>	23,9%	<i>Fisioterapista</i>	44,8%
<i>Macroarea</i>		<i>Logopedista</i>	14,8%
<i>Nord</i>	52,5%	<i>Ortottista</i>	2,9%
<i>Centro</i>	22,4%	<i>Podologo</i>	1,8%
<i>Sud e Isole</i>	25,1%	<i>Tecnico riabilitazione psichiatrica</i>	3,5%
<i>Età</i>		<i>Terapista della neuro/psicomotricità</i>	6,9%
<i>Under 25</i>	4,4%	<i>Terapista occupazionale</i>	2,4%
<i>25-34 anni</i>	26,8%	Reddito	
<i>35-44 anni</i>	25,0%	<i>< 1,500 euro</i>	55,5%
<i>45-54 anni</i>	24,9%	<i>Tra 1,501 e 2,000 euro</i>	35,5%
<i>55-64 anni</i>	17,8%	<i>Tra 2,001 e 2,500 euro</i>	4,9%
<i>Over 65</i>	1,1%	<i>Oltre 2,500 euro</i>	4,1%
Status professionale		Esperienza lavorativa	
<i>Dipendente</i>	65,4%	<i>Meno di 2 anni</i>	7,9%
<i>Autonomo</i>	27,0%	<i>Da 3 a 5 anni</i>	10,4%
<i>Ibrido</i>	7,6%	<i>Da 6 a 10 anni</i>	15,5%
		<i>Da 11 a 20 anni</i>	26,5%
		<i>Oltre 20 anni</i>	39,6%

Se questo è il quadro degli oltre 14.000 rispondenti, la ricerca qui presentata invece verterà su un numero più ristretto per un motivo puramente tecnico derivante da una scelta di ricerca ben specifica.

Durante la compilazione del questionario, i professionisti avevano la possibilità di indicare presso quali tipologie di enti/strutture esercitassero la professione. Per non limitare la scelta ad una sola delle due categorie, si è deciso di dare la possibilità di rispondere attraverso un “Sì” o un “No” per ciascuna delle organizzazioni proposte. Questa precisa scelta ci ha fornito l’opportunità di catturare anche i professionisti che esercitano, contemporaneamente in diverse tipologie di organizzazione.

Volendoci concentrare, però, nelle due distinzioni più importanti, ovvero tra settori e tra status professionali, dalla rilevazione generale sono stati esclusi sia coloro che hanno indicato di lavorare contemporaneamente nel settore pubblico e in quello privato, sia i professionisti che abbiamo definito “ibridi” (cioè i lavoratori che esercitano sia come dipendente che come autonomo e che saranno oggetto di uno specifico approfondimento alla fine del rapporto). Le analisi che seguono si riferiscono quindi ad un sottoinsieme del campione totale pari a 9.327 rispondenti.

Nella Tab. 2 sono state riportate le principali caratteristiche dei rispondenti sui quali si è proceduto con l’analisi. Come per i dati generali, anche qui è possibile riscontrare la forte prevalenza di lavoratrici e la maggiore concentrazione nel Nord Italia. Poco presenti, anche in questo caso, sono i lavoratori giovanissimi e quelli più adulti, mentre la categoria che maggiormente ha risposto alla survey sono i lavoratori tra i 45 e i 54 anni. Come si può notare, la stragrande maggioranza sono lavoratori dipendenti e coloro i quali lavorano presso strutture pubbliche, al contrario, rappresentano poco più di un terzo dei lavoratori, con una forte incidenza del lavoro privato.

TABELLA 2 CARATTERISTICHE DEL SECONDO GRUPPO DI RISPONDENTI

Genere		Profilo professionale		Organizzazione	
<i>Donne</i>	79,1%	<i>Educatore professionale</i>	23,7%	<i>Pubblica</i>	37,8%
<i>Uomini</i>	20,9%	<i>Fisioterapista</i>	44,8%	<i>Privata</i>	62,2%
<i>Macroarea</i>		<i>Logopedista</i>	14,8%		
<i>Nord</i>	54,3%	<i>Ortottista</i>	2,7%	Tipologia professionista	
<i>Centro</i>	21,4%	<i>Podologo</i>	1,6%	<i>Dipendente-pubblico</i>	37,3%
<i>Sud e Isole</i>	24,2%	<i>Tecnico riabilitazione psichiatrica</i>	3,7%	<i>Dipendente-privato</i>	41,7%
<i>Età</i>		<i>Terapista della neuro/psicomotricità</i>	6,3%	<i>Autonomo-privato</i>	20,5%
<i>Under 25</i>	3,2%	<i>Terapista occupazionale</i>	2,4%	<i>Autonomo-pubblico</i>	0,5%
<i>25-34 anni</i>	22,1%	Reddito		Esperienza professionale	
<i>35-44 anni</i>	25,3%	< 1,500 euro	54,7%	<i>Meno di 2 anni</i>	5,8%
<i>45-54 anni</i>	27,5%	Tra 1,501 e 2,000 euro	38,8%	<i>Da 3 a 5 anni</i>	8,2%
<i>55-64 anni</i>	20,9%	Tra 2,001 e 2,500 euro	3,4%	<i>Da 6 a 10 anni</i>	13,5%
<i>Over 65</i>	1,1%	Oltre 2,500 euro	3,1%	<i>Da 11 a 20 anni</i>	27,1%
Status professionale				<i>Oltre 20 anni</i>	45,4%
<i>Dipendente</i>	79,0%				
<i>Autonomo</i>	21,0%				

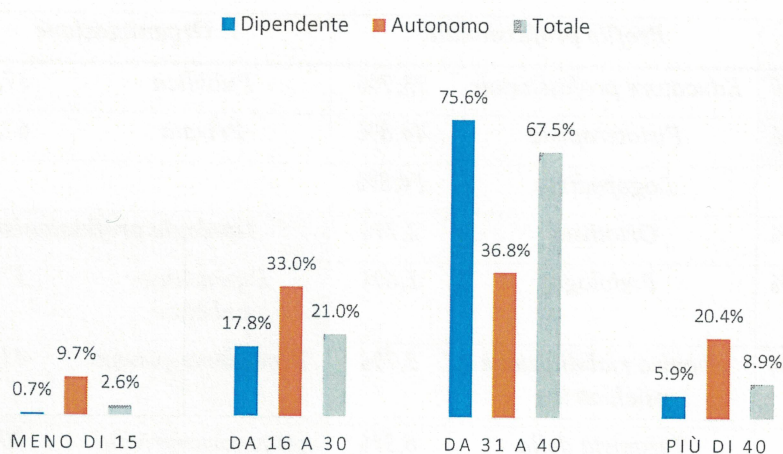
Il profilo professionale maggiormente rappresentato è quello dei Fisioterapisti, e anche qui si tende a riprodurre quella che è la composizione a livello nazionale dell'universo dei lavoratori. A seguire, quasi un rispondente su quattro esercita come Educatore professionale, mentre le professioni meno presenti sono l'Ortottista, il Podologo e il Terapista occupazionale.

Si riconferma il dato relativo al reddito, con una forte compressione dei salari verso la fascia più bassa e pochi lavoratori che dichiarano di percepire redditi superiori ai 2,000 netti mensili, inoltre pur trattandosi di professioni altamente femminilizzate persiste un importante gap salariale di genere con le donne concentrate nelle fasce di reddito più basse.

Dipendenti vs autonomi

La prima analisi vede il confronto tra i lavoratori dipendenti e quelli autonomi sul versante delle ore settimanali lavorate e questo confronto fa emergere una prima differenza sostanziale (Fig. 1). Se da un lato è forte la concentrazione dei primi nella modalità 31-40 ore, dall'altra la situazione è abbastanza eterogenea per gli autonomi. Pur essendo la modalità 31-40 ore quella prevalente, la restante parte di lavoratori è distribuita anche sulle altre fasce, soprattutto in quella 16-30 ore dove si colloca un lavoratore autonomo su tre. Anche nelle fasce estreme, che rappresentano un monte ore da un lato decisamente basso e dall'altro che supera lo standard lavorativo settimanale, è possibile notare la presenza di una importante fetta di lavoratori autonomi.

FIGURA 1 ORE LAVORATE A SETTIMANA PER STATUS PROFESSIONALE



Il dettaglio dell'età fornisce un ulteriore elemento di approfondimento (Tab. 3). Al crescere dell'età, per i lavoratori dipendenti si nota una sempre maggiore convergenza verso un monte ore che va dalle 31 alle 40 ore settimanali, tipico di un impiego a tempo pieno.

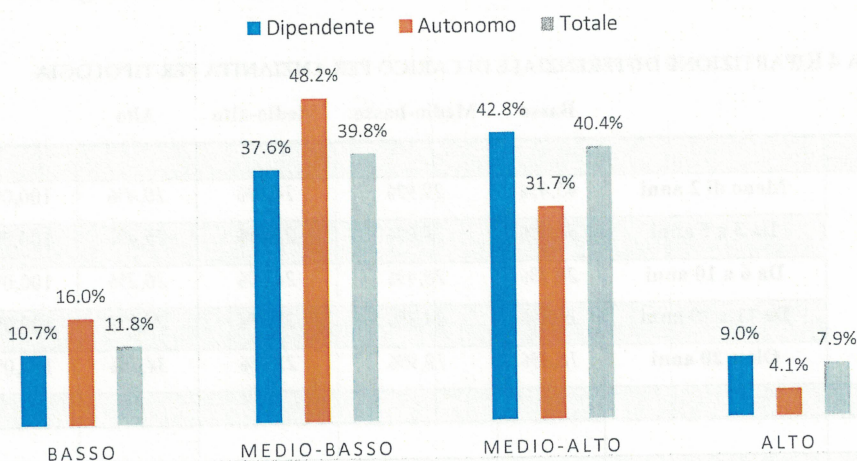
Tra i lavoratori autonomi, invece, al crescere dell'età si può notare come, dopo i 44 anni, se da un lato tenda a diminuire la percentuale di professionisti che esercitano, nel complesso, oltre le 31 ore settimanali, dall'altro cresce la percentuale di coloro i quali lavorano meno di 15 ore a settimana e si può notare come questo scostamento avvenga in concomitanza proprio con il minor numero di professionisti coinvolti soprattutto nel monte ore che eccede le 40 ore settimanali.

TABELLA 3 RIPARTIZIONE ETÀ PER ORE LAVORATE PER TIPOLOGIA

		Meno di 15	Da 16 a 30	Da 31 a 40	Più di 40	
Lavoratore dipendente	Under 25	3,8%	22,3%	64,1%	9,8%	100,0%
	25-34 anni	0,7%	12,6%	79,3%	7,5%	100,0%
	35-44 anni	0,6%	19,6%	74,3%	5,4%	100,0%
	45-54 anni	0,7%	21,3%	72,5%	5,5%	100,0%
	55-64 anni	0,5%	16,0%	78,7%	4,8%	100,0%
	Over 65	0,0%	3,7%	87,0%	9,3%	100,0%
Lavoratore autonomo	Under 25	9,0%	27,9%	41,4%	21,6%	100,0%
	25-34 anni	5,8%	33,5%	39,6%	21,1%	100,0%
	35-44 anni	8,9%	32,2%	37,5%	21,4%	100,0%
	45-54 anni	12,5%	34,6%	30,5%	22,4%	100,0%
	55-64 anni	12,9%	33,9%	37,5%	15,7%	100,0%
	Over 65	28,3%	32,1%	32,1%	7,5%	100,0%

Una differenza tra i due status occupazionali è possibile notarla anche in relazione al carico lavorativo (Fig. 2), ottenuto attraverso la procedura di *counting approach* tramite la combinazione di una batteria di cinque domande riferite al carico lavorativo su cinque dimensioni. Il carico lavorativo manifestato in prevalenza dai lavoratori autonomi si attesta sul valore medio-basso; al contrario, o meglio diversamente, per i lavoratori dipendenti a prevalere è la condizione di un carico lavorativo percepito medio-alto. Da notare anche come i dipendenti siano presenti, in percentuale, in misura maggiore rispetto agli autonomi anche sulla fascia alta, e di come sia più elevata, in termini generali, la pressione e il carico di lavoro per i lavoratori dipendenti rispetto ai loro colleghi autonomi.

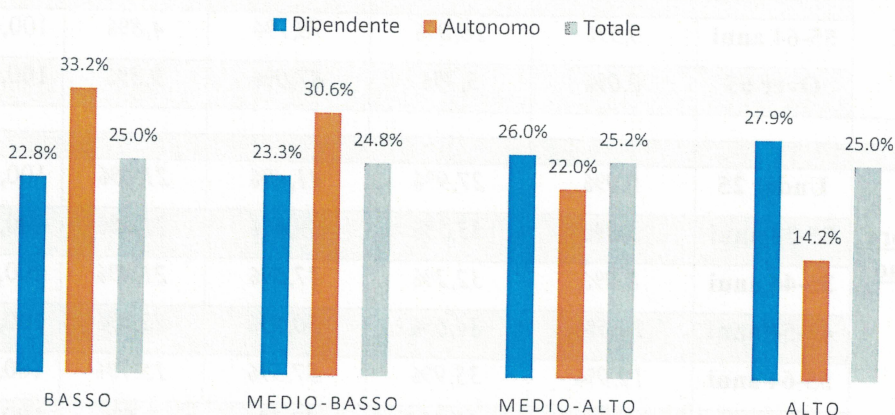
FIGURA 2 INDICE DI CARICO DI LAVORO PER STATUS PROFESSIONALE



Un secondo indice qui considerato è quello del differenziale di carico (Fig. 3). Questo indice è stato ottenuto tramite una sintesi eseguita con la procedura dell'analisi in componenti principali, partendo da una batteria di domande che esplorava l'aumento del carico lavorativo in cinque aree chiedendo ai rispondenti di esprimere, secondo una scala che andava da "Per nulla d'accordo" a "Completamente d'accordo", quanto fosse aumentato

il carico di lavoro su cinque aree specifiche dell'esercizio della professione a partire dall'inizio della loro carriera lavorativa. Prendendo in esame la fascia più alta, se mentre solo il 14,1% dei lavoratori autonomi ha dichiarato di aver sperimentato, nell'arco della carriera, un discreto aggravio del carico di lavoro, sorte diversa è quella toccata ai lavoratori dipendenti; più di uno su quattro, infatti, dichiara di aver sperimentato questo cambiamento in maniera forte e, se si guarda al complesso delle fasce, appare evidente come sulle due fasce più alte sia cospicua la presenza proprio dei lavoratori dipendenti e, in maniera speculare, sul versante del basso carico è nutrita la fetta di lavoratori autonomi.

FIGURA 3 DIFFERENZIALE DI CARICO PER STATUS PROFESSIONALE



Ma il cambiamento nei carichi di lavoro non è lineare per le due tipologie di lavoratori. Al crescere dell'età (Tab. 4) aumenta la percezione di un carico di lavoro sempre più gravoso nel tempo, ma questo è più netto per i professionisti dipendenti e meno per gli autonomi, con una differenza sulla modalità "Alto", per i lavoratori con maggiore esperienza, di oltre 15 punti percentuali tra le due tipologie di professionisti. Sul versante opposto, quindi di un aumento limitato del carico nel tempo, il lavoro autonomo mostra ancora una volta dati sensibilmente migliori. Pur diminuendo la quota di lavoratori che percepiscono il carico di lavoro come sostanzialmente immutato nel tempo questa situazione vale per tre lavoratori autonomi su dieci e per meno di due lavoratori dipendenti su dieci. Se si guarda nel complesso di un basso o moderato aumento nel tempo, i dati mostrano come per i lavoratori dipendenti queste percentuali passano dall'oltre il 70% per i più giovani – lavorativamente parlando – al 38% per i più esperti, mentre per i lavoratori autonomi si va dall'80% per i più giovani all'oltre il 55% per i professionisti con maggiore esperienza, mantenendo quindi solida la base di coloro i quali comunque non hanno riscontrato un aggravio relativo al carico di lavoro lungo l'arco della loro carriera.

TABELLA 4 RIPARTIZIONE DIFFERENZIALE DI CARICO PER ANZIANITÀ PER TIPOLOGIA

		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	
Lavoratore dipendente	Meno di 2 anni	45,4%	29,9%	14,3%	10,4%	100,0%
	Da 3 a 5 anni	33,9%	29,0%	21,6%	15,4%	100,0%
	Da 6 a 10 anni	26,7%	28,4%	24,8%	20,2%	100,0%
	Da 11 a 20 anni	21,7%	24,3%	27,7%	26,3%	100,0%
	Oltre 20 anni	18,8%	19,9%	27,1%	34,1%	100,0%
Lavoratore autonomo	Meno di 2 anni	45,9%	34,0%	14,4%	5,7%	100,0%
	Da 3 a 5 anni	40,3%	32,7%	19,4%	7,7%	100,0%
	Da 6 a 10 anni	35,2%	34,3%	20,0%	10,5%	100,0%
	Da 11 a 20 anni	28,2%	32,0%	23,2%	16,7%	100,0%
	Oltre 20 anni	29,7%	25,4%	25,5%	19,4%	100,0%

L'analisi congiunta dei due indici permette di controllare, per i due profili occupazionali, quali siano state le traiettorie prevalenti in riferimento al carico lavorativo confrontando la percezione al momento della rilevazione con la traiettoria riferita, appunto, al complesso della carriera lavorativa (Tab. 5).

Per buona parte dei dipendenti il carico è andato via via intensificandosi durante il corso della carriera, con il 51,8% di essi che, come visto sopra, dichiara di percepire un carico di lavoro da medio-alto ad alto. Osservando il primo quadrante¹ per ognuno dei due gruppi di lavoratori, analizzando la co-graduazione emerge come se per il 29,1% dei dipendenti (cerchio blu) la situazione di basso carico lavorativo non ha subito variazione lungo la carriera, cristallizzando allo stato attuale una condizione vantaggiosa in termini di carico di lavoro, per più di un dipendente su tre – terzo quadrante, cerchio rosso – la situazione appare completamente capovolta. Infatti, molto più nutrita è la fetta di professionisti dipendenti che hanno vista accresciuta la quota di carico di lavoro e che, ad oggi, affronta carichi di lavoro importanti.

Il quadro appare nettamente migliore per i professionisti autonomi. Tra quest'ultimi, per quasi il 50% di essi – cerchio blu – il carico di lavoro non solo non ha subito un aggravio durante il corso della carriera ma anche ad oggi non rappresenta una difficoltà in quanto relativamente contenuto. Sul versante opposto, tenendo ferma la comparazione *ceteris paribus* con l'altro gruppo, per gli autonomi è nettamente inferiore la quota di professionisti che soffrono carichi di lavoro eccessivi e che lo sono diventati col tempo – cerchio rosso, terzo quadrante, 18,4%.

TABELLA 5 INCROCIO DIFFERENZIALE-CARICO PER STATUS OCCUPAZIONALE

		Differenziale di carico				
		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	Tot
<i>Dipendente</i>	Carico di lavoro					
	Basso	5.3%	2.2%	1.6%	1.6%	10.7%
	Medio-basso	11.7%	9.9%	8.6%	7.3%	37.6%
	Medio-alto	5.3%	9.8%	13.6%	14.1%	42.8%
	Alto	0.5%	1.4%	2.2%	4.9%	9.0%
	Tot	22.8%	23.3%	26.0%	27.9%	100.0%
		Differenziale di carico				
		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	Tot
<i>Autonomo</i>	Carico di lavoro					
	Basso	9.7%	3.1%	2.3%	1.0%	16.0%
	Medio-basso	16.9%	16.8%	9.6%	4.9%	48.2%
	Medio-alto	6.1%	10.0%	8.9%	6.7%	31.7%
	Alto	0.5%	0.8%	1.2%	1.6%	4.1%
	Tot	33.2%	30.6%	22.0%	14.2%	100.0%

Diviene necessario, a questo punto, approfondire come proprio alcune delle dimensioni relative al carico di lavoro vengono percepite dai professionisti (Tab. 6). È stato chiesto loro, nel questionario, di esprimere secondo una scala da “Per nulla” a “Molto”, quanto pesassero alcune attività in termini di carico di lavoro.

Il peso delle attività connesse alle prestazioni frontali e al coordinamento non mostra squilibri tra professionisti dipendenti e professionisti autonomi, con le prime percepite da ambedue le tipologie di professionisti come abbastanza significative in termini di carico di lavoro e le secondo, invece, come aventi un impatto limitato sul carico totale.

¹ Partendo da quello posizionato in alto a sinistra, e leggendo la tabella in senso orario.

Sono le prestazioni di supporto, quelle di valutazione e programmazione e quelle di natura amministrativo/burocratica che, invece, mostrano risultati diversi a seconda della tipologia di professionisti, con una percezione del loro impatto sul carico totale di lavoro più alto per i dipendenti e meno per gli autonomi. Questo, nello specifico, è abbastanza evidente sia per le prestazioni connesse alla valutazione sia soprattutto per quelle relative alla gestione delle prestazioni amministrativo/burocratiche.

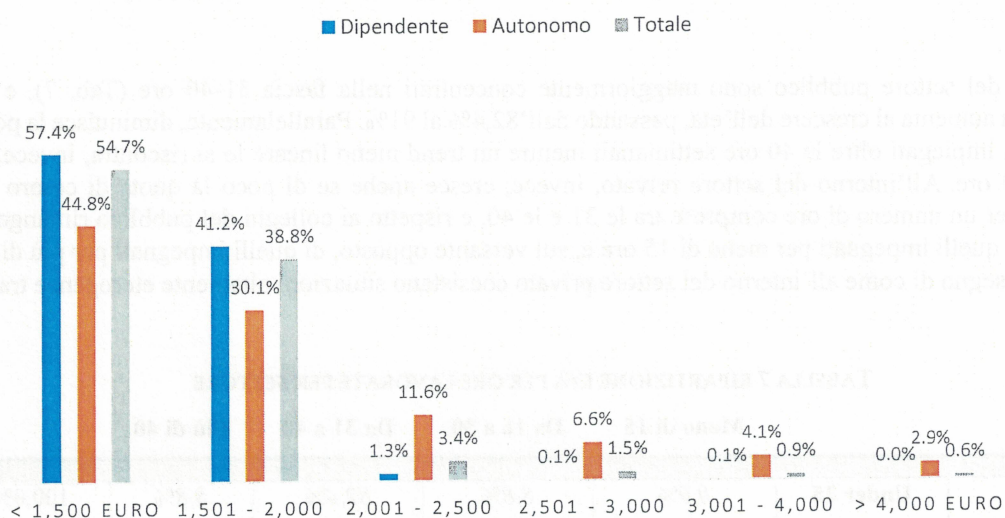
TABELLA 6 PESO ATTIVITÀ IN TERMINI DI CARICO LAVORATIVO

<i>Prestazioni frontali (con il paziente)</i>					
	<i>Per nulla</i>	<i>Poco</i>	<i>Abbastanza</i>	<i>Molto</i>	Totale
<i>Dipendenti</i>	9.1%	17.0%	29.3%	44.6%	100.0%
<i>Autonomi</i>	9.9%	14.8%	30.6%	44.7%	100.0%
<i>Prestazioni di supporto (incontri con equipe, scuole etc.)</i>					
	<i>Per nulla</i>	<i>Poco</i>	<i>Abbastanza</i>	<i>Molto</i>	Totale
<i>Dipendenti</i>	20.4%	37.6%	32.8%	9.2%	100.0%
<i>Autonomi</i>	43.3%	34.3%	18.4%	4.0%	100.0%
<i>Prestazioni di valutazione-programmazione (stesura relazioni etc.)</i>					
	<i>Per nulla</i>	<i>Poco</i>	<i>Abbastanza</i>	<i>Molto</i>	Totale
<i>Dipendenti</i>	10.5%	31.1%	41.1%	17.3%	100.0%
<i>Autonomi</i>	20.6%	37.1%	31.6%	10.7%	100.0%
<i>Attività di direzione/coordinamento</i>					
	<i>Per nulla</i>	<i>Poco</i>	<i>Abbastanza</i>	<i>Molto</i>	Totale
<i>Dipendenti</i>	47.9%	28.0%	13.6%	10.5%	100.0%
<i>Autonomi</i>	53.0%	26.9%	14.5%	5.6%	100.0%
<i>Prestazioni amministrativo/burocratiche</i>					
	<i>Per nulla</i>	<i>Poco</i>	<i>Abbastanza</i>	<i>Molto</i>	Totale
<i>Dipendenti</i>	16.2%	29.8%	33.3%	20.7%	100.0%
<i>Autonomi</i>	18.4%	35.0%	32.4%	14.2%	100.0%

Infine, il reddito (Fig. 4). Nel tentativo di mantenere un livello di dettaglio più alto possibile, coniugandovi inoltre la necessità di garantire una completa anonimizzazione sul versante dei rispondenti, si è deciso di accorpare i redditi in 6 fasce, mantenendo comunque un discreto livello di dettaglio.

Il lavoro dipendente mostra una situazione nettamente caratterizzata dalla divisione in due blocchi. La quasi totalità dei lavoratori non supera i 2,000 euro di reddito mensile netto, con il gruppo più nutrito di lavoratori che si colloca su una fascia di reddito inferiore ai 1,500 euro mensili. Più eterogenea è la condizione manifestata dai lavoratori autonomi. Sebbene anche per questi ultimi a prevalere è la condizione di un reddito sotto i 2,000 euro, c'è un gruppo di lavoratori che occupa la fascia compresa tra i 2,001 e i 2,500 euro, così come sono presenti lavoratori autonomi che dichiarano un reddito tra i 2,501 e i 3,000 euro (6,6%) e tra i 3,001 e i 4,000 (4,1%) e tra i 4,001 e i 4,500 euro (2,9%).

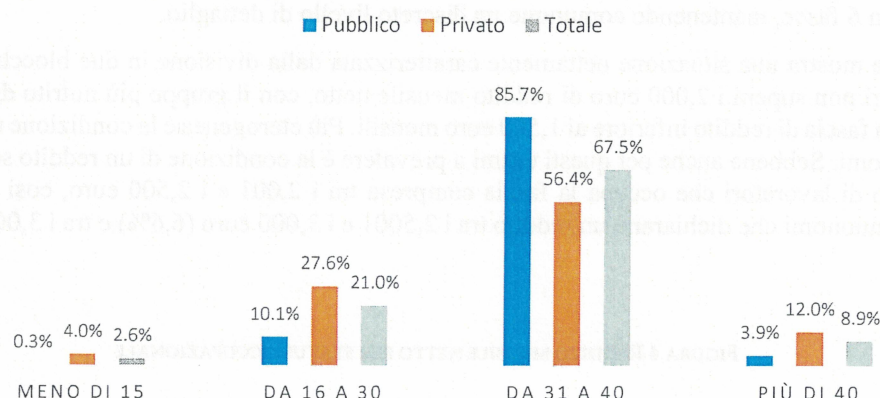
FIGURA 4 REDDITO MENSILE NETTO PER STATUS OCCUPAZIONALE



Settore pubblico vs settore privato

Le stesse analisi vengono ora ripetute per guardare se e come le condizioni cambiano tra il settore pubblico e quello privato. Prima di procedere è utile precisare che, per questo lavoro, sotto il cappello di settore privato sono state accorpate quattro aree ben specifiche: quella del settore privato convenzionato, quella del settore privato “puro”, quello degli studi professionali privati e quello del terzo settore (associazioni, cooperative). Se il comparto pubblico mostra una forte polarizzazione nella fascia 31-40 ore (85,7%), più eterogenea appare la situazione per il settore privato (Fig. 5). La maggioranza dei lavoratori si colloca sempre nella fascia “classica” delle 31-40 ore, ma poco più di un lavoratore su quattro si colloca nella fascia immediatamente precedente. Inoltre, per quel che riguarda il settore privato è nutrita la presenza di lavoratori nella fascia eccedente le 40 ore, così come notevole è la loro presenza, nel complesso, nella macro-fascia sino a 30 ore.

FIGURA 5 ORE LAVORATE A SETTIMANA PER ORGANIZZAZIONE



I lavoratori del settore pubblico sono maggiormente concentrati nella fascia 31-40 ore (Tab. 7), e questa convergenza aumenta al crescere dell'età, passando dall'82,4% al 91%. Parallelamente, diminuisce la porzione di lavoratori impiegati oltre le 40 ore settimanali mentre un trend meno lineare lo si riscontra, invece, per la fascia 16-30 ore. All'interno del settore privato, invece, cresce anche se di poco la quota di coloro i quali esercitano per un numero di ore comprese tra le 31 e le 40, e rispetto ai colleghi del pubblico rimangono più alti i tassi di quelli impegnati per meno di 15 ore e, sul versante opposto, di quelli impegnati per più di 40 ore settimanali, segno di come all'interno del settore privato coesistano situazioni altamente eterogenee tra loro.

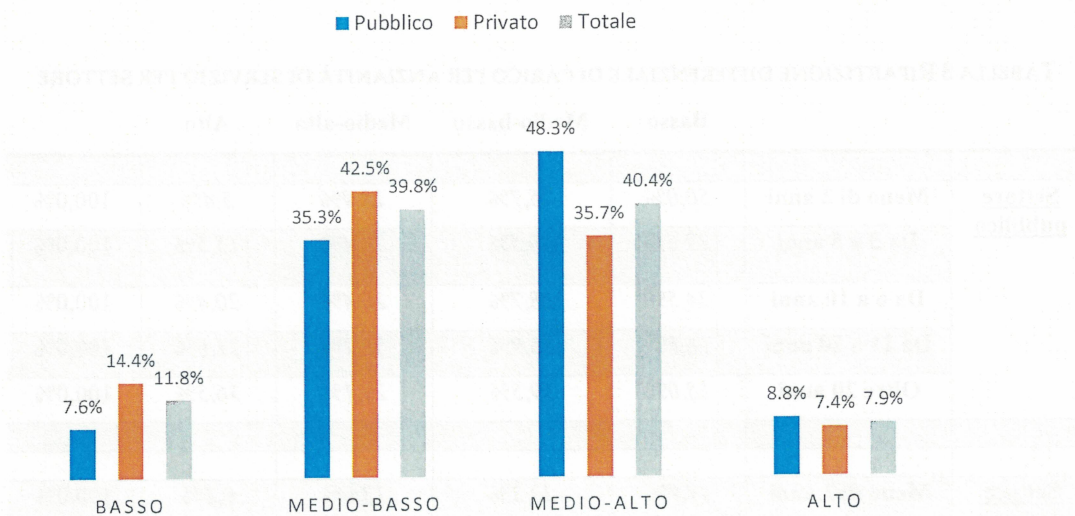
TABELLA 7 RIPARTIZIONE ETÀ PER ORE LAVORATE PER SETTORE

		Meno di 15	Da 16 a 30	Da 31 a 40	Più di 40	
Settore pubblico	Under 25	0,0%	8,8%	82,4%	8,8%	100,0%
	25-34 anni	0,0%	3,6%	92,6%	3,8%	100,0%
	35-44 anni	0,5%	9,1%	87,2%	3,1%	100,0%
	45-54 anni	0,2%	14,2%	82,2%	3,4%	100,0%
	55-64 anni	0,3%	11,5%	83,4%	4,8%	100,0%
	Over 65	2,7%	2,7%	91,0%	2,7%	100,0%
Settore privato	Under 25	6,5%	26,4%	52,1%	14,9%	100,0%
	25-34 anni	3,1%	25,7%	56,2%	15,0%	100,0%
	35-44 anni	3,7%	29,0%	55,0%	12,3%	100,0%
	45-54 anni	3,9%	29,1%	56,1%	10,9%	100,0%
	55-64 anni	4,1%	26,0%	62,1%	7,8%	100,0%
	Over 65	20,0%	25,7%	42,9%	11,4%	100,0%

Così come nella distinzione autonomo-dipendente, anche per l'analisi sul tipo di organizzazione/ente, per quel che riguarda il carico di lavoro, non emergono sostanziali differenze tra i due gruppi (Fig. 6), anche se ci sono due considerazioni da fare. In primo luogo, i professionisti nel settore pubblico mostrano in media, nel complesso, un carico di lavoro leggermente superiore rispetto ai colleghi che operano all'interno di strutture private. Infatti, se oltre il 50% dei primi si collocano nella parte destra della distribuzione, per i secondi il 56,5% dichiara carichi che oscillano tra il medio-basso e il basso. In secondo luogo, ad essere maggiormente

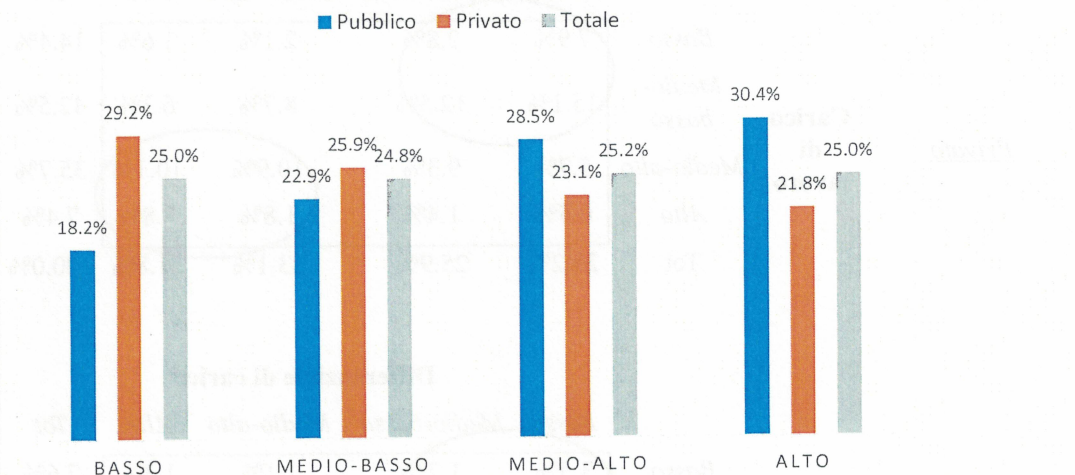
caratterizzato da carichi di lavoro bassi sono di più i professionisti del comparto privato – 14,4% – e meno quelli del settore pubblico.

FIGURA 6 INDICE DI CARICO DI LAVORO PER ORGANIZZAZIONE



Il settore pubblico, o meglio i lavoratori di questo comparto, sono anche quelli che nel corso degli anni hanno sperimentato in misura maggiore un aggravio del carico lavorativo. Se si guarda alla distribuzione dell'indice differenziale è possibile notare come quasi il 60% di essi abbia dichiarato un aumento tra il medio-alto e alto del carico di lavoro da inizio carriera al momento della rilevazione, e solo il 18,3% di essi si colloca nella fascia più bassa dell'indice (Fig. 7).

FIGURA 7 DIFFERENZIALE DI CARICO PER ORGANIZZAZIONE



Situazione in parte diversa per coloro i quali operano nel comparto privato. La maggioranza non ha dovuto affrontare un aumento importante dei carichi di lavoro nel corso dell'attività lavorativa, con il settore privato che nel complesso sembrerebbe mostrare dati più confortanti da questo punto di vista rispetto al settore pubblico. Questa tendenza dei lavoratori del settore privato a sperimentare carichi di lavoro, in relazione ai colleghi del pubblico, decisamente più bassi la si evince anche dalla comparazione tra i due indici riferiti

appunto ai carichi di lavoro (Tab. 9). La differenza tra privato e pubblico, sul primo quadrante, è infatti di oltre 14 punti percentuali. Di contro, appunto, è proprio tra i professionisti del settore pubblico che, in comparazione, è più bassa la quota di lavoratori che versa in condizioni simili, ma è anche importante la fetta di coloro i quali si collocano nel terzo quadrante, ovvero di lavoratori che nel tempo hanno affrontato un aggravio dei carichi di lavoro e che si sono cristallizzati sino a portare questi ultimi a percepirla, allo stato attuale, come decisamente gravosi.

TABELLA 8 RIPARTIZIONE DIFFERENZIALE DI CARICO PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO PER SETTORE

		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	
Settore pubblico	Meno di 2 anni	50,0%	25,7%	18,9%	5,4%	100,0%
	Da 3 a 5 anni	29,6%	30,5%	24,4%	15,5%	100,0%
	Da 6 a 10 anni	24,5%	28,7%	26,4%	20,4%	100,0%
	Da 11 a 20 anni	16,8%	25,9%	30,2%	27,0%	100,0%
	Oltre 20 anni	15,0%	19,5%	29,1%	36,5%	100,0%
Settore privato	Meno di 2 anni	44,9%	32,3%	13,6%	9,1%	100,0%
	Da 3 a 5 anni	38,5%	30,1%	19,5%	11,9%	100,0%
	Da 6 a 10 anni	31,0%	30,4%	22,1%	16,4%	100,0%
	Da 11 a 20 anni	26,2%	26,1%	25,0%	22,7%	100,0%
	Oltre 20 anni	25,2%	21,7%	24,9%	28,1%	100,0%

TABELLA 9 INCROCIO DIFFERENZIALE-CARICO PER ORGANIZZAZIONE

		Differenziale di carico				
		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	Tot
<i>Privato</i>	Carico di lavoro Basso	7.9%	2.8%	2.1%	1.6%	14.4%
	Medio-basso	15.1%	12.5%	8.7%	6.3%	42.5%
	Medio-alto	5.7%	9.3%	10.9%	10.1%	35.7%
	Alto	0.5%	1.4%	1.8%	3.8%	7.4%
	Tot	29.2%	25.9%	23.1%	21.8%	100.0%
<i>Pubblico</i>	Carico di lavoro Basso	3.5%	1.7%	1.1%	1.3%	7.6%
	Medio-basso	9.0%	9.5%	9.1%	7.7%	35.3%
	Medio-alto	5.0%	10.8%	16.0%	16.5%	48.3%
	Alto	0.6%	1.0%	2.3%	4.9%	8.8%
	Tot	18.2%	22.9%	28.5%	30.4%	100.0%

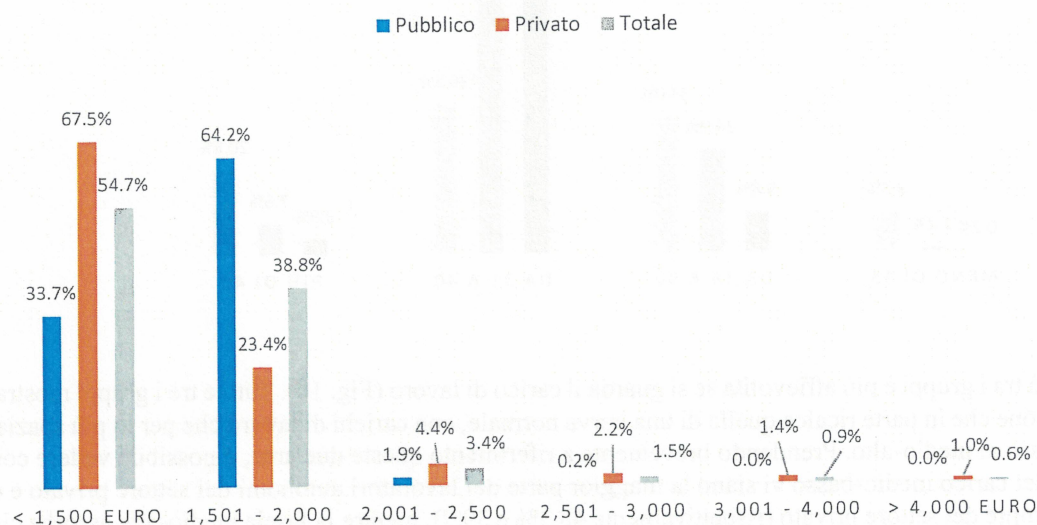
In questo caso sono i professionisti operanti all'interno del settore pubblico quelli che manifestano un maggiore aggravio in termini di carico di lavoro col crescere dell'età (Tab. 8). Se è vero che questa dinamica interessa anche i professionisti del settore privato, per questi ultimi si passa dal 22,7% tra i lavoratori con una limitata esperienza, sino ad arrivare al 53% per i professionisti con maggiore esperienza, mentre per i lavoratori del pubblico impiego si passa dal 24,3% – quindi una base già più ampia in termini percentuali – per quelli con un'esperienza lavorativa limitata, sino ad arrivare ad oltre il 65% tra quelli con una carriera decisamente più consolidata.

L'analisi sul reddito, anche per questa comparazione, restituisce un quadro interessante (Fig. 8). Sicuramente a prevalere, per entrambi i casi, sono redditi inferiori ai 2.000 euro netti mensili – 90,9% per il comparto privato e 97,9% per quello pubblico. Ma se per il settore pubblico la più alta concentrazione di lavoratori la si ritrova nella fascia tra i 1.501 e i 2.000 euro, a trainare verso il basso la media generale riferita al settore privato è la forte presenza, più di due su tre, di lavoratori con un reddito mensile inferiore ai 1.500 euro.

Se si prendono in considerazione le altre fasce è possibile notare come all'interno del lavoro privato esistano comunque fette di lavoratori che riescono ad accedere a redditi che si distaccano da quelli dei propri colleghi, sia sempre del settore privato, ma soprattutto di quello pubblico. Difatti, se un 9% di lavoratori del comparto privato riesce a superare la soglia dei 2.000 euro mensili, la stessa cosa non avviene per quelli del pubblico, i quali soprattutto tendono a sparire nelle due fasce più alte sin qui considerate.

A livello generale la rilevazione effettuata mostra comunque livelli retributivi all'interno del settore sicuramente non alti, con oltre il 50% dei professionisti non riesce a superare la soglia del 1.500 euro mensili.

FIGURA 8 REDDITO MENSILE NETTO PER ORGANIZZAZIONE



Professionisti e organizzazioni

L'aver mantenuto separate le analisi sia a livello di stato professionale che di organizzazione ha permesso di osservare nel dettaglio come le condizioni occupazionali si differenziano su più livelli. Ma questo piano d'osservazione non restituisce, dall'altro lato, una fotografia delle complesse forme che il lavoro, e soprattutto il lavoro nel settore oggetto di questo studio, può acquisire o meglio ha acquisito soprattutto nel recente passato.

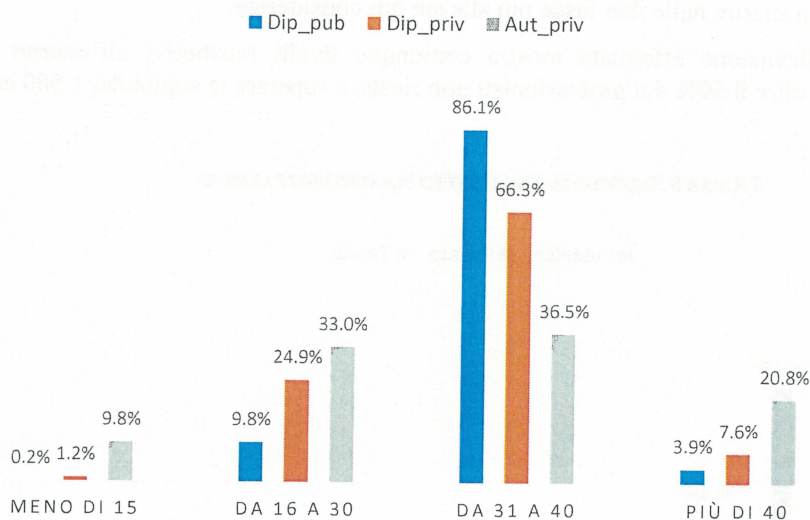
Se combinati, i due piani in precedenza esplorati restituiscono quattro categorie di lavoratori che coprono gli ambiti sin qui analizzati: dipendenti nel settore pubblico, nel settore privato, autonomi nel settore privato e autonomi che operano nel settore pubblico. Sebbene, appunto, le forme possibili siano quattro, qui ne verranno discusse esclusivamente tre per due motivi: il numero di lavoratori autonomi operanti esclusivamente nel

settore pubblico è molto basso (44 casi) e le statistiche applicate sono risultate non significative per questa tipologia di professionisti.

Ripartendo dal numero di ore lavorate settimanalmente, i tre gruppi si caratterizzano per andamenti in parte simili, in parte differenti. Tutti e tre i gruppi hanno la principale concentrazione, seppur con gradi interni differenti, nella fascia 31-40 ore. Decisamente alta è la percentuale di dipendenti pubblici compresi in questa fascia, con quasi nove operatori su dieci. Più bassa la fetta di dipendenti nel settore privato, dove poco meno di sette su dieci dichiara di lavorare settimanalmente per un monte ore totale che va dalle 31 alle 40 ore.

Distaccati di 30 punti percentuali sono invece i lavoratori autonomi privati, che inoltre presentano una distribuzione altamente eterogenea e meno concentrata, lungo le fasce qui considerate, rispetto agli altri due gruppi. Sono, difatti, rappresentati lungo tutte le modalità e nello specifico, quasi un lavoratore su dieci dichiara di non superare le 15 ore settimanali di lavoro, tre su dieci si pongono a cavallo tra le 16 e le 30 ore mentre un lavoratore su cinque dichiara di eccedere le 40 ore lavorative settimanali.

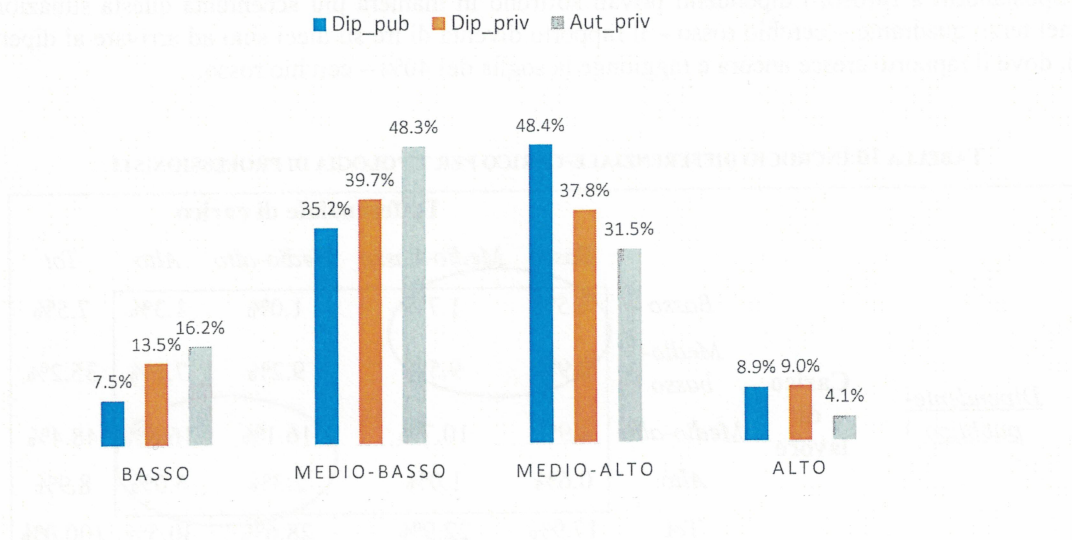
FIGURA 9 ORE LAVORATE A SETTIMANA PER TIPOLOGIA DI PROFESSIONISTI



L'eterogeneità tra i gruppi è più affievolita se si guarda il carico di lavoro (Fig. 10). Tutti e tre i gruppi mostrano una distribuzione che in parte ricalca quella di una curva normale, con carichi di lavoro che per lo più spaziano dal medio-basso al medio-alto. Prendendo brevemente a riferimento queste due aree, è possibile vedere come sul versante del carico medio-basso vi siano la maggior parte dei lavoratori autonomi del settore privato e dei dipendenti sempre del settore privato (rispettivamente 48,3% e 39,7), mentre la fascia medio-alta assorbe circa la metà dei dipendenti nel settore pubblico.

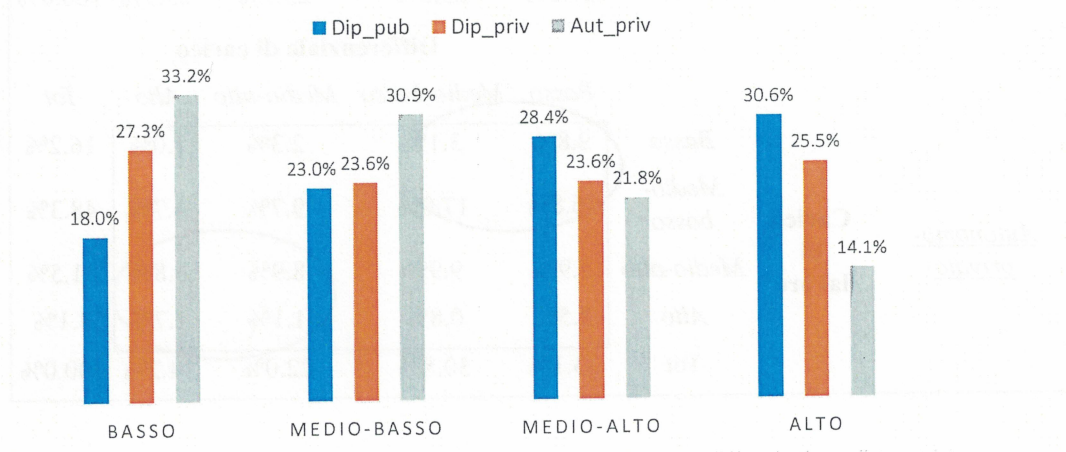
Agli estremi le configurazioni mostrano situazioni opposte: il 16,2% degli autonomi privati dichiara un basso carico di lavoro, in confronto ai soli 7,5% dei professionisti dipendenti nel settore pubblico e al 13,5% dei dipendenti in quello privato, mentre sul versante opposto i due poli del lavoro dipendente mostrano percentuali simili – 8,9% e 9% –, mentre solo il 4,1% dei lavoratori autonomi privati dichiara un carico di lavoro alto. In sintesi, carichi di lavoro accentuati sembrano essere appannaggio per lo più dei professionisti dipendenti e in misura minore degli autonomi.

FIGURA 10 INDICE DI CARICO DI LAVORO PER TIPOLOGIA DI PROFESSIONISTI



Questo discorso sembra valere anche per il differenziale di carico (Fig. 11). Se sulla parte sinistra della distribuzione vi si colloca oltre il 60% dei lavoratori autonomi – contro il 50% dei dipendenti privati e il 41% dei dipendenti pubblici –, sulla parte destra – relativa ad un carico di lavoro lungo il corso della carriera percepito come in deciso aumento – vi sono il 59% dei lavoratori pubblici e quasi il 50% di quelli dipendenti nel settore privato. Meno marcata la presenza, al confronto, degli autonomi: solo il 35,9% di essi ha dichiarato di aver assistito ad un importante incremento da inizio carriera ad oggi dei carichi lavorativi associati all’esercizio della propria professione.

FIGURA 11 DIFFERENZIALE DI CARICO PER TIPOLOGIA DI PROFESSIONISTI



Più complesso è il quadro quando il piano d’analisi si sposta sull’intreccio tra carico di lavoro attuale e la sua evoluzione nel corso della carriera (Tab. 10). Muovendosi dai dipendenti nel settore pubblico, passando per quelli nel privato sino ad arrivare agli autonomi, lungo questo continuum è possibile identificare un trend per il quale si passa da un basso rapporto di lavoratori con situazioni di bassi carichi lavorativi ed uno stallo nell’evoluzione dei carichi (primo quadrante) che non vede alcun aggravio degli stessi, sino ad arrivare dunque agli autonomi, gruppo nel quale quasi un lavoratore su due non segnala né forti carichi di lavoro né un aumento degli stessi dal momento di inizio esercizio professionale ad oggi.

Il vantaggio dei lavoratori autonomi, in questi termini, appare evidente anche se si poggia lo sguardo sulla situazione di alti carichi attuali e l’incremento nel corso del tempo. Solo il 18,5% dei professionisti del

macrogruppo rileva un aumento dei carichi che è correlata ad una percezione odierna di elevati carichi di lavoro. Spostandosi a ritroso, i dipendenti privati soffrono in maniera più accentuata questa situazione, in quanto nel terzo quadrante – cerchio rosso – il rapporto diventa di tre su dieci sino ad arrivare ai dipendenti pubblici, dove il rapporto cresce ancora e raggiunge la soglia del 40% – cerchio rosso.

TABELLA 10 INCROCIO DIFFERENZIALE-CARICO PER TIPOLOGIA DI PROFESSIONISTI

		Differenziale di carico				
		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	Tot
<u>Dipendente- pubblico</u>	Carico di lavoro					
	Basso	3.5%	1.7%	1.0%	1.3%	7.5%
	Medio-basso	8.9%	9.5%	9.2%	7.6%	35.2%
	Medio-alto	4.9%	10.7%	16.1%	16.6%	48.4%
	Alto	0.6%	1.0%	2.3%	5.0%	8.9%
	Tot	17.9%	22.9%	28.6%	30.5%	100.0%
		Differenziale di carico				
		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	Tot
<u>Dipendente- privato</u>	Carico di lavoro					
	Basso	6.9%	2.6%	2.1%	1.8%	13.5%
	Medio-basso	14.3%	10.2%	8.2%	7.0%	39.7%
	Medio-alto	5.6%	9.0%	11.4%	11.8%	37.8%
	Alto	0.4%	1.6%	2.1%	4.9%	9.0%
	Tot	27.2%	23.5%	23.7%	25.5%	100.0%
		Differenziale di carico				
		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	Tot
<u>Autonomo- privato</u>	Carico di lavoro					
	Basso	9.8%	3.1%	2.3%	1.0%	16.2%
	Medio-basso	16.8%	17.0%	9.7%	4.7%	48.3%
	Medio-alto	5.9%	9.9%	8.9%	6.8%	31.5%
	Alto	0.5%	0.8%	1.1%	1.7%	4.1%
	Tot	33.1%	30.8%	22.0%	14.2%	100.0%

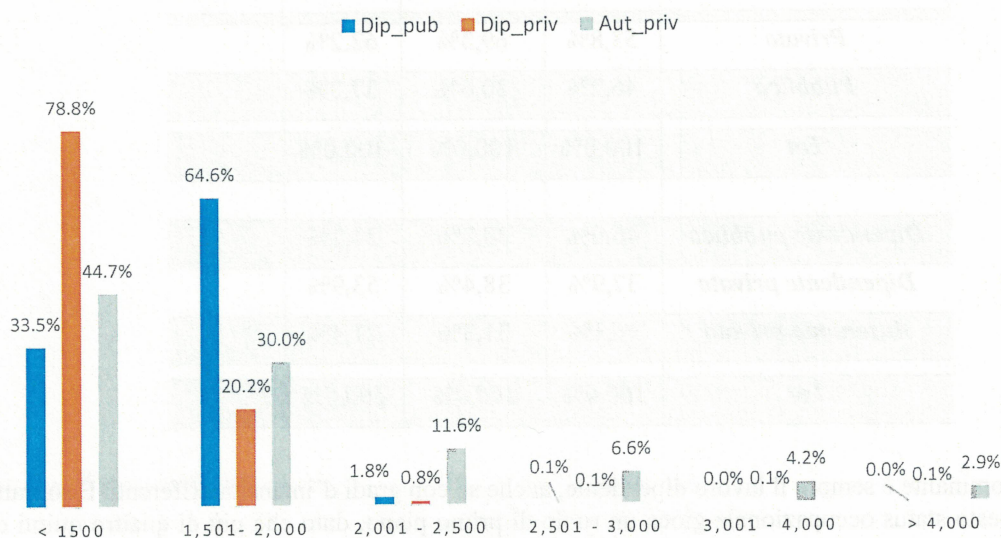
Se si guarda al totale dei lavoratori campionati, è possibile vedere come solo poco più della metà riesca a raggiungere un reddito superiore ai 1.500 euro mensili, ed essendo ridotta ai minimi termini la porzione di lavoratori con reddito medio-alti o alti. A determinare questa distribuzione del reddito molto schiacciata verso il basso è soprattutto l'alta quota di lavoratori dipendenti del settore privato.

La stragrande maggioranza di questi operatori – circa l'80% – dichiara di percepire redditi da lavoro dipendente al di sotto della soglia appunto dei 1.500 euro, mentre sembra essere leggermente migliore la situazione, sempre osservando la tripartizione di questi professionisti, dei dipendenti pubblici e soprattutto degli autonomi. Per i primi, la concentrazione più elevata la si ritrova nella fascia di reddito immediatamente successiva a quella che caratterizza i colleghi nel pubblico, anche se è comunque importante la porzione di coloro i quali percepiscono un reddito basso. Per i secondi, invece, pur essendo quasi uno su due caratterizzato da una

situazione di basso salario, si nota come almeno un lavoratore su cinque riesca comunque ad accedere a retribuzioni nettamente superiori, da intendere oltre i 2.000 euro mensili.

È sicuramente vero che, al crescere del reddito, diminuisce comunque la fetta di lavoratori autonomi che vi riescono ad accedere, ma la criticità maggiore è rappresentata dalla totale assenza, in questo caso, degli altri due gruppi sulle fasce più alte qui analizzate.

FIGURA 12 REDDITO MENSILE NETTO PER TIPOLOGIA DI PROFESSIONISTI



La dinamica territoriale

Le dinamiche sin qui analizzate hanno permesso una ricostruzione dei profili occupazionali dei professionisti della riabilitazione lungo una serie di parametri divenuti sempre più centrali nello studio sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Non solo esistono, dunque, comprovate differenze a livello di status occupazionale, ma emerge un quadro eterogeneo anche quando, come visto, il focus dell'analisi si sposta lungo le organizzazioni e gli specifici segmenti occupazionali che sono di diretta derivazione dell'incrocio tra i primi due. Meno evidente è, però, quello che accade quando queste dimensioni, tra loro interrelate, vengono affrontate comparando quello che accade lungo i territori.

TABELLA 11 DISTRIBUZIONE LUNGO LE MACROAREE

	<i>Nord</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>
<i>Lavoratore dipendente</i>	83,5%	68,4%	78,3%
<i>Lavoratore autonomo</i>	16,5%	31,6%	21,7%
<i>Tot</i>	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Privato</i>	53,8%	69,3%	62,2%
<i>Pubblico</i>	46,2%	30,6%	37,8%
<i>Tot</i>	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Dipendente pubblico</i>	46,0%	30,3%	24,7%
<i>Dipendente privato</i>	37,9%	38,4%	53,9%
<i>Autonomo privato</i>	16,1%	31,3%	21,4%
<i>Tot</i>	100,0%	100,0%	100,0%

Ad essere predominante è sempre il lavoro dipendente, anche se con gradi d'intensità differenti. È soprattutto al Nord che questo status occupazionale gioca un ruolo di primo piano, dato che più di quattro quinti della forza lavoro risulta essere assunta come lavoratore dipendente all'interno delle singole strutture e organizzazioni. Stesso scenario al Sud, dove però la quota di autonomi sul totale mostra percentuali leggermente superiori rispetto al Nord ma nettamente inferiori rispetto al Centro Italia, dove il lavoro autonomo vale per circa il 30% del totale. Il Nord, inoltre, è l'area dove c'è uno squilibrio minore tra lavoratori impiegati presso strutture pubbliche e quelli impiegati invece in enti o organizzazioni private. Mentre ridotta è, in termini percentuali, la presenza di operatori nel settore pubblico sul totale zonale sia per quel che riguarda il Sud, ma soprattutto per il Centro Italia, dove forte è la capacità del settore privato di assorbire una larghissima fetta di professionisti della riabilitazione. In ultima istanza, se al Nord la forma di impiego prevalente è quella come dipendente presso strutture pubbliche, lo stesso non avviene lungo le altre due aree analizzate, in quanto sia al Centro, ma soprattutto al Sud, con magnitudo differenti, a prevalere come figura occupazionale è quella di dipendente ma presso strutture o centri privati, con gli altri due profili che, a parte quale punto percentuale di differenza, tendono ad avere una portata simile.

TABELLA 12 DISTRIBUZIONE CARICO LUNGO LE MACROAREE

	<i>Nord</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud e Isole</i>
<i>Basso</i>	19,4%	27,3%	35,7%
<i>Medio-basso</i>	24,5%	25,3%	25,1%
<i>Medio-alto</i>	28,0%	24,5%	19,2%
<i>Alto</i>	28,1%	22,9%	20,0%
<i>Tot</i>	100,0%	100,0%	100,0%

La fotografia che l'analisi ci restituisce vede una forte contrapposizione tra i due poli del Paese (Tab. 12); oltre il 56% dei lavoratori al Nord ha percepito come aumentato in maniera considerevole il carico lavorativo legato alla professione, contro un 39,2% dei colleghi del Sud. Viceversa, oltre il 50% di quest'ultimi non ha percepito

un aumento così forte, vedendo cristallizzata nel tempo la condizione di un carico di lavoro relativamente basso e sopportabile. Nel mezzo si pongono i lavoratori del Centro Italia che risultano equamente distribuiti – con qualche distinguo qui trascurabile – lungo le fasce prese in esame.

La Soddisfazione lavorativa

Se le condizioni di lavoro mostrano come esistano singole specificità attribuibili sia allo status professionale che alla tipologia d'impiego e, non ultima, una forte differenziazione territoriale, diviene importante anche comprendere come si caratterizza la soddisfazione lavorativa e quali i tratti più salienti che intervengono nell'influenzare questa componente del lavoro divenuta sempre più centrale, anche se raramente approfondita per il settore della riabilitazione.

All'interno del questionario, sono stati prima individuati e poi inseriti undici items (Tab. 13) che fanno riferimento in maniera globale a tutte le dimensioni che concorrono a definire il perimetro della soddisfazione legata al lavoro.

TABELLA 13 LIVELLO DI SODDISFAZIONE PER SINGOLA DIMENSIONE

	<i>Bassa</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	Tot.
<i>Inclusione e appartenenza nella tua comunità di professionisti</i>	40,4%	27,4%	32,2%	100.0%
<i>Retribuzione</i>	69,1%	20,3%	10,6%	100.0%
<i>Crescita professionale</i>	47,1%	26,8%	26,1%	100.0%
<i>Stabilità/continuità dell'impiego</i>	20,5%	21,5%	58.0%	100.0%
<i>Orario di lavoro</i>	26,1%	26,1%	47,8%	100.0%
<i>Riconoscimento/valenza sociale del proprio lavoro</i>	52,2%	24.0%	23,8%	100.0%
<i>Carichi di lavoro</i>	47,2%	32,2%	20,6%	100.0%
<i>Possibilità di frequentare corsi di aggiornamento professionale</i>	46,6%	25,6%	27,8%	100.0%
<i>Organizzazione del lavoro</i>	43,7%	30,3%	26.0%	100.0%
<i>Relazione con gli assistiti</i>	12,3%	21,5%	66,2%	100.0%
<i>Raggiungimento degli obiettivi</i>	18,4%	29,9%	51,7%	100.0%

A mostrare in prevalenza una soddisfazione generale definibile, comunque, positiva sono i tratti quali la relazione con gli assistiti, il raggiungimento degli obiettivi, la questione relativa agli orari di lavoro e la stabilità dell'impiego². Ma rimane il fatto che sette dimensioni su undici risultano essere decisamente caratterizzati da una alta insoddisfazione. In particolare, questo si manifesta sul fronte della retribuzione e su quello del riconoscimento della valenza sociale del proprio lavoro, insoddisfazione mostrata rispettivamente da quasi il 70% – retribuzione – ed oltre il 50% dei professionisti – valenza sociale del lavoro.

L'analisi congiunta degli undici items permette di estrarre le due dimensioni che meglio sintetizzano la soddisfazione per questi professionisti. La prima, è legata agli elementi strutturali e più connessi alle

² L'alta soddisfazione sulla stabilità dell'impiego deriva comunque dall'alta percentuale di lavoratori dipendenti nel settore pubblico coinvolti nella rilevazione.

caratteristiche estrinseche del lavoro, come la retribuzione, la crescita professionale, i carichi e l'organizzazione del lavoro. La seconda dimensione, invece, risulta caratterizzata principalmente dagli aspetti valoriali e relazionali connessi all'esercizio della professione, i cosiddetti fattori intrinseci, come la relazione con gli assistiti e il riconoscimento della valenza sociale del proprio operato. L'analisi dei gruppi permette di suddividere i rispondenti in quattro gruppi fra loro ben distinti, permettendo al contempo di cogliere con un alto livello di dettaglio su come si caratterizzano i lavoratori del comparto lungo l'asse della soddisfazione lavorativa.

TABELLA 14 COMPOSIZIONE GRUPPI

		<i>Dimensioni strutturali</i>	<i>Dimensioni Identitarie/ valoriali</i>	<i>Completamente soddisfatti</i>	<i>Completamente insoddisfatti</i>
Status professionale	<i>Dipendente</i>	65,1%	90,2%	73,1%	80,8%
	<i>Autonomo</i>	34,9%	9,8%	26,9%	19,2%
	Tot	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Indice carico di lavoro	<i>Basso</i>	11.0%	9,3%	11,5%	16,2%
	<i>Medio-basso</i>	38,9%	39,3%	39,1%	42,2%
	<i>Medio-alto</i>	42,8%	43.0%	41,7%	33,5%
	<i>Alto</i>	7,3%	8,4%	7,7%	8,1%
	Tot	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Differenziale di carico lavorativo	<i>Basso</i>	23,5%	20,8%	21,4%	36,2%
	<i>Medio-basso</i>	28,5%	23,2%	27,4%	21,1%
	<i>Medio-alto</i>	26,9%	26,8%	29,1%	17,0%
	<i>Alto</i>	21,1%	29,1%	22,1%	25,6%
	Tot	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Organizzazione	<i>Privato</i>	61,8%	60,1%	56,7%	71,7%
	<i>Pubblico</i>	38,2%	39,9%	43,3%	28,3%
	Tot	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Macroarea	<i>Nord</i>	55,7%	57,2%	61,8%	40,%
	<i>Centro</i>	23,7%	20,8%	19,3%	23,0%
	<i>Sud e Isole</i>	20,6%	22.0%	18,9%	36,1%
	Tot	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

A caratterizzare il primo gruppo è l'alta soddisfazione riscontrata in via esclusiva in relazione agli aspetti strutturali del lavoro (salario, orari, tipo di organizzazione). È il gruppo, inoltre, in cui è più forte la presenza dei lavoratori autonomi – la più alta se si guarda anche agli altri gruppi –, e a caratterizzare nel complesso gli appartenenti a questo gruppo è sia l'attuale basso carico di lavoro sia il fatto che, nel tempo, per questi professionisti lo stesso non sia aumentato di molto nel tempo.

Nel secondo gruppo, le dimensioni più importanti per la soddisfazione lavorativa sono invece legate agli aspetti identitari e valoriali. Ad una bassa soddisfazione legata ai fattori strutturali, si associa un'alta soddisfazione soprattutto sul fronte del riconoscimento della valenza sociale del lavoro, del raggiungimento degli obiettivi e della relazione con gli assistiti. Questo gruppo è fortemente caratterizzato dalla massiccia presenza di lavoratori dipendenti. Nella composizione interna privato e pubblico tendono a convergere in maniera significativa all'interno di questo gruppo, con percentuali che si discostano di poco tra loro – 32,2% e 34,1%. Lo stesso vale quando ci si sposta sull'analisi per macroarea.

Il terzo gruppo è quello che presenta i valori più alti in termini di soddisfazione più o meno su tutte e due le dimensioni considerate. Per i professionisti di questo gruppo, in cui è molto rilevante la presenza di lavoratori collocati nel Nord Italia (più di 6 su 10), sembrerebbe che l'aumento sensibile dei carichi di lavoro nel tempo non intacchi l'alta soddisfazione legata al lavoro e questo potrebbe derivare dal fatto che, nonostante i carichi siano diventati sempre più importanti, siano stati compensati nel tempo da un adeguamento in termini di retribuzione e da un miglioramento nell'organizzazione del lavoro.

Situazione diversa per i lavoratori del quarto gruppo. Il carico di lavoro medio-basso, ma un'insoddisfazione, comunque, alta porta a due considerazioni, soprattutto sull'asse dipendente-autonomo, ma valide sia per l'uno che per l'altro gruppo di professionisti. L'insoddisfazione potrebbe derivare in buona parte dall'impossibilità di accedere ad un monte ore lavorate più alto, che potrebbe tradursi in retribuzioni più alte.

Questo sembra trovare conferma anche se ci si sposta sul differenziale di carico, che mostra come durante l'arco della carriera in realtà lo stesso non abbia mai subito variazioni se non minime, sintomo di una forte staticità legata non solo dunque alle retribuzioni ma anche alla possibilità di crescita professionale. Inoltre, l'insoddisfazione per le basse retribuzioni comporterebbe anche una valutazione negativa sul fronte del riconoscimento del proprio lavoro e della sua valenza, non percependo un riscontro tra l'importanza dell'operato e delle prestazioni erogate e le retribuzioni cui hanno accesso.

Questo sembra avvenire soprattutto nell'ambito della riabilitazione privata e meno nel settore pubblico, settore quest'ultimo che vede coinvolti meno del 30% del totale dei professionisti del gruppo. Un'attenzione particolare anche in questo caso va data all'analisi per macroaree. È l'area che fa riferimento al Sud e alle Isole ad essere maggiormente interessata da una insoddisfazione lavorativa globale. Infatti, il 36,1% dei professionisti del gruppo – percentuale più alta tra tutti i gruppi – esercita in questa specifica area del paese.

Un ulteriore approfondimento: il lavoro ibrido

La progressiva privatizzazione e il decentramento nell'erogazione dei servizi hanno riguardato tutto il comparto sanitario e seppur con diversi gradi di intensità, hanno profondamente trasformato i sistemi sanitari nazionali. La spinta verso il mercato, anche senza necessariamente ricorrere alla privatizzazione diretta, è stata sostenuta dalla necessità di raggiungere maggiore efficienza e qualità dei servizi favorendo al contempo una diminuzione dei costi e dei tempi di attesa per le prestazioni.

In linea con le diverse ricerche sviluppate in questi anni sui nuovi lavoratori autonomi, anche nel settore sanitario il confine tra lavoro dipendente e autonomo è molto sfumato. Molti hanno infatti sottolineato come il lavoro autonomo, in molti casi, presenta caratteristiche parzialmente – o del tutto – simili a quelle dei lavoratori dipendenti in cui si lavora per un solo cliente, non si ha nessuna libertà di assumere personale e/o di prendere decisioni strategiche su come gestire il proprio lavoro.

Per queste ragioni molte analisi hanno definito questo lavoro autonomo come *'bogus'* or *'false' self-employment*, proprio per sottolineare come si tratti di meccanismi usati dai datori di lavoro, sia pubblici che privati, per abbassare il costo del lavoro e ridurre le tutele sociali legate a sussidi, indennità, previdenza ecc.

Accanto a queste condizioni sempre più professionisti lavorano sia con un contratto da lavoro dipendente, sia associando alla propria attività anche il lavoro autonomo svolto con una partita iva individuale. Si tratta di condizioni che possono essere definite ibride, in cui i professionisti hanno contemporaneamente sia un contratto da lavoro dipendente, sia una attività formalmente autonoma.

Queste modalità di lavoro che abbiamo definito ibride possono essere collegate a precisi momenti della vita professionale in cui si sommano varie attività in attesa di ottenere un contratto a tempo indeterminato o di indirizzarsi solo nel lavoro autonomo.

Al contrario, alcune forme di attività ibrida possono rappresentare una condizione permanente e funzionale per raggiungere maggiore stabilità e sicurezza economica o anche una maggiore realizzazione professionale. Lo studio di queste condizioni sta ricevendo un crescente interesse nell'ambito delle ricerche su mercato del lavoro, stratificazione sociale e imprenditorialità.

Tuttavia, se queste categorie sono state studiate prevalentemente guardando come la precarietà del lavoro dipendente spinge a cercare nel lavoro autonomo forme di sostegno al reddito, anche con occupazioni diverse dall'attività principale, è anche interessante capire, tra i lavoratori che mantengono la stessa attività sia nel lavoro dipendente che in quello autonomo, cosa condiziona la scelta e quindi come si caratterizza l'esercizio di una determinata professione soprattutto in contesti fortemente mutati.

Per questa analisi sono stati presi in considerazione i professionisti che, all'interno della survey, hanno dichiarato di esercitare la professione sia come lavoratori dipendenti sia come autonomi. Il numero di rispondenti in questo caso è sensibilmente inferiore rispetto a quello analizzato in precedenza e, nello specifico, si tratta di 1.046 rispondenti.

TABELLA 15 CARATTERISTICHE RISPONDENTI

<i>Genere</i>		<i>Professione</i>	
Donne	67,7%	Educatore professionale	7,5%
Uomini	32,3%	Fisioterapista	49,5%
Macroarea		Logopedista	23,7%
Nord	47,8%	Ortottista	2,0%
Centro	21,9%	Podologo	1,0%
Sud e Isole	30,3%	Tecnico riabilitazione psichiatrica	2,6%
Età		Terapista della neuro/psicomotricità	10,7%
Under 25	6,1%	Terapista occupazionale	3,1%
25-34	46,2%	Esperienza lavorativa	
35-44	22,3%	Meno di 2 anni	11,5%
45-54	13,9%	Da 3 a 5 anni	17,8%
Over 55	11,6%	Da 6 a 10 anni	23,7%
Reddito		Da 11 a 20 anni	23,6%
< 1,500	48,9%	Oltre 20 anni	23,5%
1,501-2,000	35,1%		
2,001-2,500	9,9%		
> 2500	6,0%		

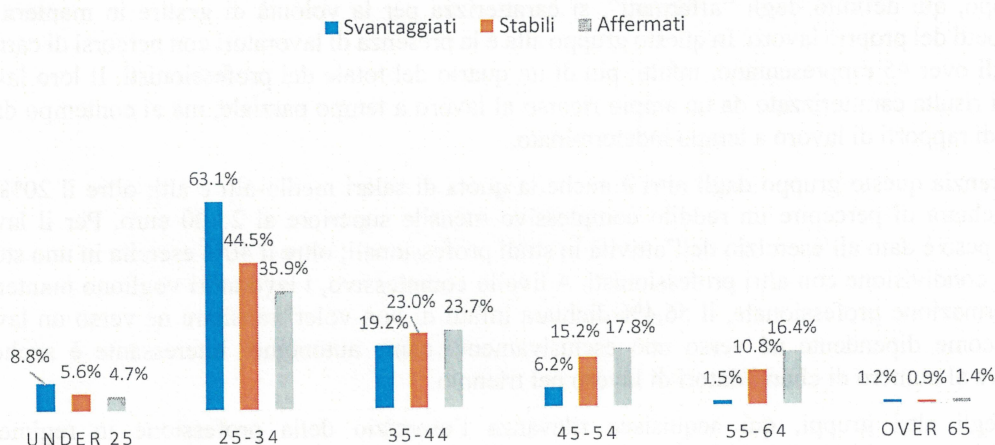
Attraverso l'analisi effettuata sulle variabili riferite alle motivazioni è stato possibile individuare due macro fattori (componenti) che determinano la scelta. La prima componente fa riferimento all'autonomia e al controllo (si sceglie di lavorare anche come autonomo per aumentare i margini di discrezionalità nell'esercizio della propria professione). La seconda componente è relativa alla necessità/adattamento (si sceglie di lavorare anche come autonomo per ragioni legate ad esempio alla necessità di aumentare il reddito, adeguarsi alle richieste del mercato ecc.)

Queste due componenti tendono ad assumere un peso diverso in relazione all'età, al reddito e alla macroarea geografica. Per la dimensione territoriale si osserva come tra i professionisti che operano nel Nord del Paese assume rilievo la componente legata all'autonomia/controllo, dove a prevalere è la volontà di controllare gli aspetti della propria attività lavorativa – retribuzione, carico di lavoro e organizzazione dello stesso. Al Sud, invece, è perlopiù la seconda componente a caratterizzare i lavoratori del settore. La stessa eterogeneità è riscontrabile se osserviamo la relazione tra le due componenti e le variabili legate all'età e al reddito. Al salire dell'età, perde di peso la componente legata alla necessità a favore di quella legata all'autonomia e lo stesso avviene se ci si sposta dai redditi più bassi verso quelli più alti.

La *cluster analysis* condotta a partire dalle due componenti estratte permette di rilevare come esistano tre gruppi distinti di lavoratori ibridi nel settore delle professioni sanitarie della riabilitazione.

Il primo gruppo è quello definito degli “svantaggiati”, per il quale il lavoro ibrido è ancorato ad una condizione di necessità e meno all'autonomia. Questo gruppo è composto in prevalenza da donne³ e si tratta in larga parte, a livello generale, di giovani lavoratori (Fig. 13); sommati, gli under 35 superano il 70%. Questo gruppo è connotato dalla forte presenza di redditi bassi e medio-bassi; l'89% dei professionisti non supera i 2.000 euro mensili di reddito e marginale è la quota di coloro i quali percepiscono redditi alti (Fig. 14).

FIGURA 13 RIPARTIZIONE DEI GRUPPI PER ETÀ



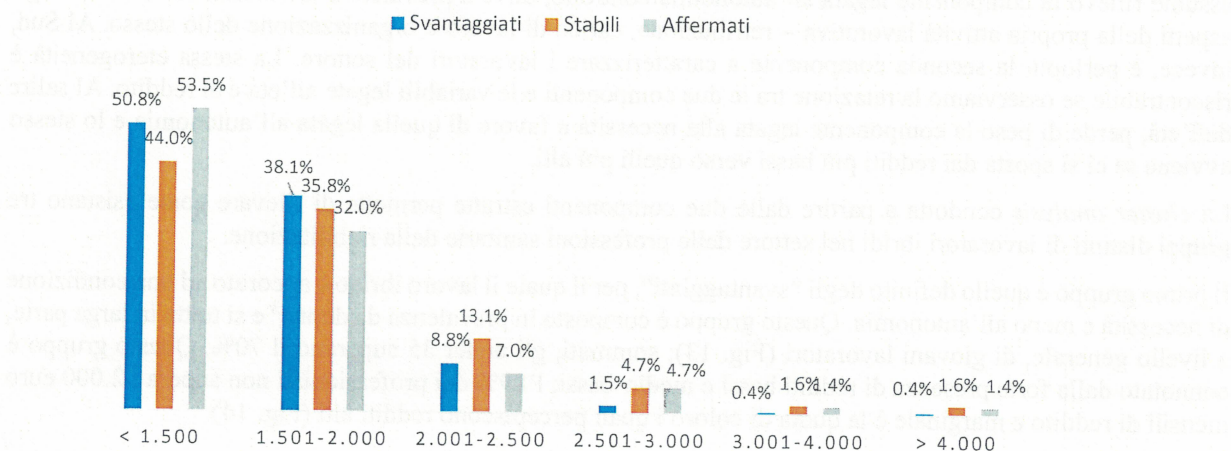
Se sul versante del lavoro autonomo a contraddistinguere questo gruppo è la netta prevalenza di lavoratori con partita iva – 78,5% –, per quel che riguarda il lavoro dipendente ad assumere rilievo è il peso che hanno i contratti a tempo determinato; tra i tre gruppi, quello degli svantaggiati è quello nel quale questi contratti hanno un peso specifico rilevante arrivando a contare per circa il 30% del totale. Inoltre, in questo gruppo è rilevante anche la presenza di contratti di lavoro atipici (a chiamata, co.co.co, etc...) che sono oltre il 12% del totale. A caratterizzare questi professionisti è anche la forte diffusione del lavoro in cooperative ed enti del terzo settore che riguarda il 44% dei rispondenti. L'alta frequenza di contratti atipici, unitamente al peso del lavoro tramite cooperative spiega l'alto numero di clienti e/o datori di lavoro che caratterizza l'attività professionale di questi professionisti. Ad essere rilevante è anche la quota di lavoratori che preferirebbe cambiare status professionale; più della metà il 52,3% vorrebbe transitare verso un lavoro esclusivamente come dipendente.

Ultimo fattore che differenzia questo gruppo dagli altri due è il basso tasso di soddisfazione⁴ complessiva relativa al lavoro (Fig. 15). A pesare a livello complessivo sul tasso di soddisfazione generale sono soprattutto la bassa soddisfazione relativa ai carichi di lavoro, all'appartenenza alla comunità professionale e alla stabilità e continuità d'impiego.

³ Questo dato è parzialmente spiegabile dall'alta percentuale di donne rispetto al totale del campione utilizzato.

⁴ Questa misura composita è stata costruita a partire da una serie di variabili che afferiscono sia alla dimensione del lavoro in senso stretto (orari, carichi di lavoro, retribuzione, stabilità d'impiego) sia alla dimensione più generale della situazione professionale.

FIGURA 14 RIPARTIZIONE DEI GRUPPI PER REDDITO MENSILE NETTO



Il secondo gruppo, qui definito degli “affermati”, si caratterizza per la volontà di gestire in maniera più autonoma gli aspetti del proprio lavoro. In questo gruppo alta è la presenza di lavoratori con percorsi di carriera più strutturati; gli over 45 rappresentano, infatti, più di un quarto del totale dei professionisti. Il loro lavoro come dipendenti risulta caratterizzato da un ampio ricorso al lavoro a tempo parziale, ma al contempo da un elevato numero di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Tratto che differenzia questo gruppo dagli altri è anche la quota di salari medio-alti e alti; oltre il 20% dei professionisti dichiara di percepire un reddito complessivo mensile superiore ai 2.000 euro. Per il lavoro autonomo, forte peso è dato all’esercizio dell’attività in studi professionali; oltre il 40% esercita in uno studio di proprietà o in condivisione con altri professionisti. A livello complessivo, i lavoratori vogliono mantenere la propria conformazione professionale, il 56,4% dichiara infatti di non voler transitare né verso un lavoro esclusivamente come dipendente né verso uno esclusivamente come autonomo. Interessante è anche la situazione relativa al numero di clienti/datori di lavoro nel triennio.

A differenza degli altri gruppi, qui acquisisce rilevanza l’esercizio della professione in regime di monocommittenza, in quanto il 40,3% dichiara di aver avuto un solo rapporto di lavoro o cliente nell’arco temporale preso in esame. Per ultimo, tra i tre gruppi questo è quello dove i livelli di soddisfazione lavorativa sono i più alti. Gli intervistati sono soddisfatti soprattutto rispetto alla relazione con gli assistiti, alla stabilità e continuità dell’impiego e al raggiungimento dei propri obiettivi professionali.

L’ultimo gruppo è quello degli “stabili”. Per questi lavoratori la scelta di affiancare al lavoro dipendente anche il lavoro autonomo non sembra essere orientata in maniera prevalente dalla ricerca di autonomia o da motivazioni legate alla seconda componente cioè quella relativa alla necessità ad esempio legata al reddito. In questo gruppo, da un lato è bassa la percentuale di lavoratori giovanissimi, la più bassa tra i tre gruppi, dall’altro è nutrita la presenza di lavoratori over 45 che rappresentano il 35,6% dei professionisti. Il lavoro dipendente presenta dei tratti più stabili rispetto agli altri due gruppi.

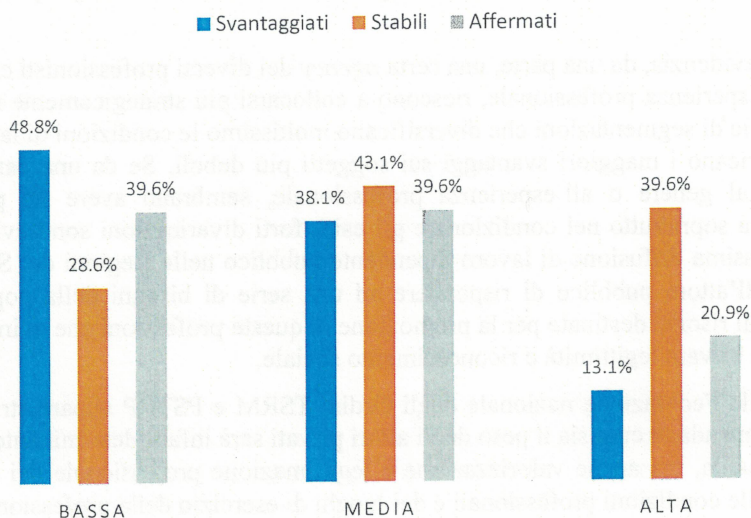
La quota di rapporti di lavoro a tempo pieno è la più alta e soprattutto è rilevante il numero di contratti di lavoro a tempo indeterminato anche se è significativo osservare come se da un lato quasi il 15% dichiara un reddito elevato, il 53,5% non supera i 1,500 euro mensili. La questione relativa alla retribuzione è uno dei fattori che, insieme al mancato raggiungimento degli obiettivi professionali, spinge verso il basso i livelli di soddisfazione.

A giocare un ruolo positivo nella soddisfazione sono invece le possibilità di crescita professionale che questi lavoratori hanno sperimentato e i carichi di lavoro, ritenuti non eccessivi.

Infine, se si confrontano i gruppi emerge, tra gli stabili, una maggiore incidenza di professionisti titolari di studio privato con dipendenti; tale dato può essere spiegabile con il fatto che, a livello complessivo, oltre il 40% dichiara di esercitare la professione anche attraverso uno studio professionale. Questa situazione generale

si riflette anche nell'alto numero di clienti nel triennio; se per gli svantaggiati tale condizione sembra essere dettata, come detto, dall'elevato numero di professionisti freelance, per i lavoratori di questo gruppo potrebbe derivare proprio dall'esercizio della professione, in contemporanea tra le altre attività, tramite studio professionale privato.

FIGURA 15 RIPARTIZIONE DEI GRUPPI PER LIVELLO DI SODDISFAZIONE



Qualche considerazione conclusiva

I lavoratori dipendenti e coloro che esercitano nel settore pubblico, tranne che per alcune eccezioni, sembrano essere le due figure che maggiormente scontano forti penalizzazioni sia per quel che riguarda le condizioni di lavoro sia rispetto alla soddisfazione complessiva.

Il lavoro dipendente sembra presentarsi molto indebolito su più fronti. Se, come evidenziato, è sicuramente il comparto più interessato da un aumento dei carichi di lavoro intensificatisi nel tempo soprattutto per quel che riguarda i compiti amministrativo/gestionali, si caratterizza anche per una dinamica salariale decisamente problematica, aggravata dall'utilizzo crescente di contratti a tempo parziale o a termine che comprimono sia il reddito sia l'accesso alle tutele sociali.

Il lavoro autonomo, sembra invece caratterizzarsi per livelli di reddito e soddisfazione complessivamente più alti. È maggiore, infatti, sia l'autonomia nell'esercizio della professione, sia la possibilità di raggiungere livelli di reddito più elevati anche se a fronte di una maggiore discontinuità.

La situazione di tensione sperimentata dai professionisti della riabilitazione è evidente anche nell'analisi del lavoro ibrido. Pur combinando il lavoro dipendente con quello autonomo, per una parte consistente di questi professionisti la situazione di svantaggio all'interno del mercato del lavoro permane. I dati sembrano infatti dimostrare come solo chi ha raggiunto una certa stabilità nel lavoro dipendente riesce a ricavare vantaggi nel contemporaneo esercizio del lavoro autonomo. Al contrario, una posizione più instabile nel lavoro dipendente rende meno consapevole il posizionamento nel mercato, oltre al fatto che le condizioni di deprivazione impediscono di selezionare le commesse riproponendo le condizioni di subordinazione anche nel lavoro autonomo.

La ricerca nelle sue linee generali fornisce quindi una serie di dati per riflettere e discutere soprattutto a livello di policy e di governance dei sistemi sanitari su:

- come rilanciare l'attrattività di queste professioni;
- come definire i percorsi di carriera e i meccanismi di legittimazione professionale;

- quante e quali risorse assegnare a queste professioni nel SSN;
- quali soggetti a cui in futuro si intende affidare l'erogazione dei servizi;
- come rendere più omogeneo l'accesso alle prestazioni nelle diverse aree del Paese.

Allo stato attuale, come emerge dai dati, si tratta di un sistema sotto tensione in cui ad essere problematici sono non solo in maniera eclatante i livelli di reddito, decisamente molto bassi a fronte del carico di lavoro e della professionalità messa in campo, ma anche gli elementi legati al riconoscimento del proprio lavoro e alla crescita professionale.

In linea generale la ricerca evidenzia, da una parte, una certa *agency* dei diversi professionisti che, soprattutto alla luce di una maggiore esperienza professionale, riescono a collocarsi più strategicamente nel mercato e, dall'altra, sottolinea una serie di segmentazioni che diversificano moltissimo le condizioni di lavoro e i livelli di soddisfazione e che scaricano i maggiori svantaggi sui soggetti più deboli. Se da una parte le variabili soggettive, legate all'età, al genere o all'esperienza professionale, sembrano avere un peso rilevante nell'indirizzare le scelte, ma soprattutto nel condizionare gli esiti, forti divaricazioni sono evidenti anche a livello territoriale. La bassissima diffusione di lavoro dipendente pubblico nelle Regioni del Sud segnala da una parte un'incapacità dell'attore pubblico di rispondere ad una serie di bisogni della popolazione, ma sottolinea anche la scarsità di risorse destinate per la promozione di queste professioni che quindi faticano, in alcuni contesti più di altri, a trovare legittimità e riconoscimento sociale.

In questo senso il ruolo della Federazione nazionale degli Ordini TSRM e PSTRP appare strategico. In un settore dove cresce sia la domanda di cura sia il peso degli attori privati sarà infatti determinante il ruolo degli attori regolativi in difesa, tutela, ma anche valorizzazione e legittimazione professionale dei propri iscritti, considerando la pluralità delle condizioni professionali e dei luoghi di esercizio della professione.