

6 L'identità dei lavoratori autonomi: i risultati della Cluster analysis

La tecnica di cluster analysis ha permesso di individuare 4 gruppi omogenei di lavoratori autonomi in base alle loro caratteristiche strutturali e ai loro comportamenti rispetto all'attività di formazione. La cluster è stata applicata inserendo in analisi le seguenti variabili:

- tipologia di attività (imprenditore/libero professionista);
- presenza di addetti;
- iscrizione ad albi o confederazioni di categoria;
- strumenti utilizzati per l'aggiornamento professionale;
- frequenza di partecipazione ad attività formative;
- partecipazione nel 2011 a diverse tipologie di attività formative;
- strumento preferito nel sostegno alla formazione.

I gruppi emersi si connotano per caratteristiche identitarie specifiche sia nella composizione socio-demografica che professionale. Entrambe le tipologie di fattori influenzano significativamente anche le aspettative e il vissuto verso la formazione e l'aggiornamento professionale.

Nello specifico i gruppi sono:

- i "tradizionali evoluti", che rappresentano il 25,7% del campione. Il gruppo è così definito in quanto composto da lavoratori autonomi, con età e livello di studio intermedio, con prevalenza spiccata di imprenditori e lavoratori in proprio, che, senza addetti, esercitano la professione nei settori primario e secondario (valori al di sopra delle media). Il loro atteggiamento verso la formazione è ambivalente e comunque "residuale" rispetto all'idea di un aggiornamento continuo: riconoscono, tuttavia, un valore specifico nella formazione esperienziale e basata sulla relazione con figure professionali analoghe;
- i "professionals", che ammontano al 21,1% del campione. Il gruppo è così definito per la sua forte connotazione di liberi professionisti che esercitano in specifici settori del terziario e di servizi alle imprese e alle persone (ambiti di spicco sono quello giuridico ed economico-fiscale). Si tratta di gestori della "complessità" amministrativa ed economica, con elevati livelli di studio e una forte propensione verso la formazione, per la cui realizzazione si affidano spesso agli albi professionali;

- i "net-builders", che raggiungono il 22,2% del campione. Il gruppo presenta alcune analogie con il precedente, tuttavia, prevalgono le figure di lavoratori in proprio e imprenditori. Elevata la presenza di professionisti dell'area sanitaria e di altre attività di servizio. La loro vocazione è quella di associarsi e di creare reti di contatti funzionali alla propria professione, nonché anche all'approvvigionamento di nuove conoscenze e competenze anche attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie. È il gruppo con la più elevata incidenza di professionisti con dipendenti a supporto della propria attività;
- i "tradizionali conservatori", che sono il gruppo più numeroso, con il 31,0% del campione. Si caratterizza per una forte presenza di imprenditori e lavoratori autonomi con un'età media più elevata e un titolo di studio più basso rispetto agli altri. Operano anche in contesti economici di tipo tradizionale, come il commercio, e si avvalgono in misura minore di collaboratori. Si tratta nel complesso del gruppo più distante rispetto alle prassi di formazione.

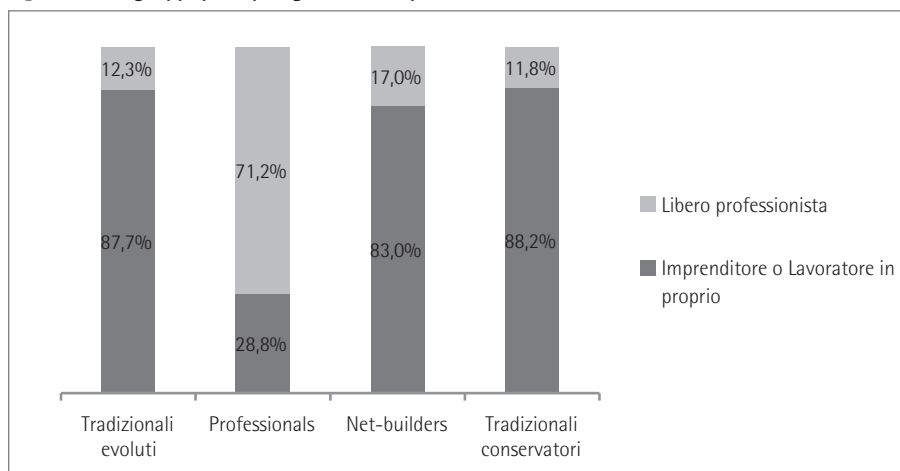
I quattro gruppi configurati trovano un significativo riscontro anche rispetto a quanto già emerso nei focus group⁴³, in cui era stato possibile individuare una tripartizione, assimilabile ai due gruppi di "tradizionali" e a un terzo gruppo che vede insieme *net-builders* e *professionals*. Ciò rafforza l'idea della presenza di distinzioni profonde nel modo di auto percepire e praticare l'attività autonoma, quasi si trattasse di mondi professionali a sé, pur in presenza di quadri di riferimento normativi spesso omogenei. Di seguito si descrive in modo comparativo e nel dettaglio i 4 gruppi rispetto ad alcune dimensioni connotanti.

Descrizione dei gruppi cluster in termini di caratteristiche socio-demografiche e professionali

Rispetto alle due macrotipologie di lavoro autonomo (imprenditori e lavoratori in proprio da un lato e liberi professionisti dall'altra) spicca la caratterizzazione dei *professionals* costituiti essenzialmente da liberi professionisti, che al contrario, sono una minoranza tra gli altri tre cluster. Tra i due gruppi di "tradizionali", sono presenti poco più per il 10% (fig. 6.1).

⁴³ Si confronti il paragrafo 2.3 *I fabbisogni di informazione e di supporto all'aggiornamento professionale*.

Figura 6.1 I gruppi per tipologia di libero professionista (val%)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnresearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Tale dato va declinato rispetto ai settori professionali. E' infatti da questi che emergono ulteriori caratterizzazioni. Si evince, pertanto, come tra i *professionals* siano particolarmente presenti lavoratori spesso legati a professioni regolamentate, che necessitano di elevate conoscenze di natura normativa e amministrativa, ma anche al sistema consulenziale per lo sviluppo delle imprese; è tra costoro che si identifica il gruppo più numeroso dei consulenti d'impresa. Non meno identificante è anche l'area legata alla salute per i cosiddetti *net-builders*. Più composite sono le aree professionali all'interno dei due gruppi tradizionali. Quello cosiddetto *evoluto*, tuttavia, si distingue per l'area ingegneristica e sociale, due ambiti certamente differenti ma che necessitano di competenze tecniche specifiche, che si sono nel tempo sempre più specializzate e innovate in relazione all'immissione di nuovi paradigmi e di una diversificazione e complessificazione della domanda di prodotti e servizi nei rispettivi ambiti: si pensi al campo ingegneristico informatico, delle energie e della chimica per un verso, e alle tematiche legate all'invecchiamento della popolazione, all'incremento e complessità crescente della devianza e delle dipendenze dall'altro. Anche l'area commerciale è presente, seppure quest'ultima sembra maggiormente connotare il gruppo dei *tradizionali conservatori*: questi, inoltre, hanno minore connotazione in ambito ingegneristico e di consulenza d'azienda.

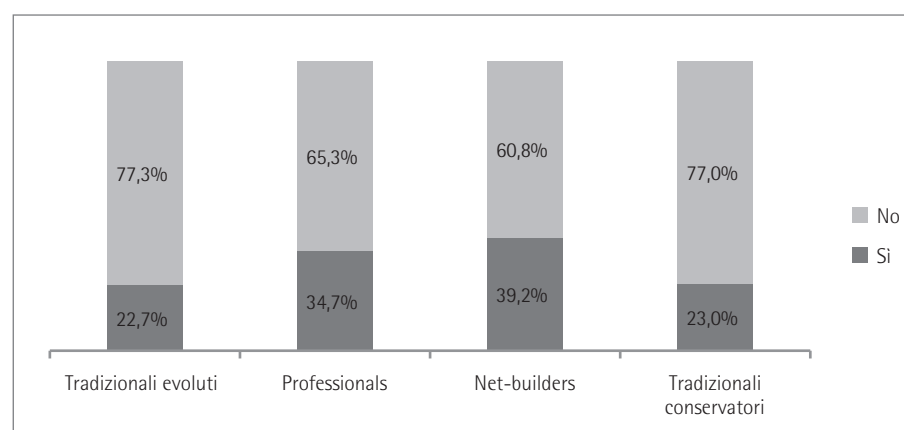
Tabella 6.1 I gruppi per settore professionale (val%)

	<i>Tradizionali evoluti</i>	<i>Professionals</i>	<i>Net-builders</i>	<i>Tradizionali onservatori</i>
Area giuridica	2,4%	21,6%	6,7%	4,1%
Area salute	7,8%	15,5%	27,3%	8,6%
Area tecnico ingegneristica	26,9%	26,0%	24,9%	19,2%
Area economica-fiscale	5,3%	17,0%	6,9%	5,8%
Area consulenza all'impresa (comunicazione, gestione, etc)	7,3%	6,2%	5,7%	3,8%
Area sociale	19,7%	5,6%	10,3%	18,9%
Area commerciale	22,9%	7,0%	14,3%	27,7%
Altro ambito professionale	7,7%	1,1%	3,8%	11,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnresearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

La minore o maggiore complessità degli ambiti operativi dei diversi cluster, può essere anche rilevata considerando il grado di strutturazione dell'organizzazione in cui opera il professionista, in particolare attraverso il ricorso di collaboratori per l'espletamento delle attività (fig. 6.2). Emerge come nei due gruppi che operano in mercati più "complessi" o più "innovativi", *net-builders* e *professionals*, si riscontri una presenza più incisiva di attività con almeno 1 collaboratore: tale tendenza si radicalizza se si considera la classe 3-5 lavoratori di supporto. Chiaramente ciò può dipendere anche da altri fattori, quali il livello di maturazione dei mercati, anche se l'articolazione delle prestazioni erogate rimane l'elemento più significativo.

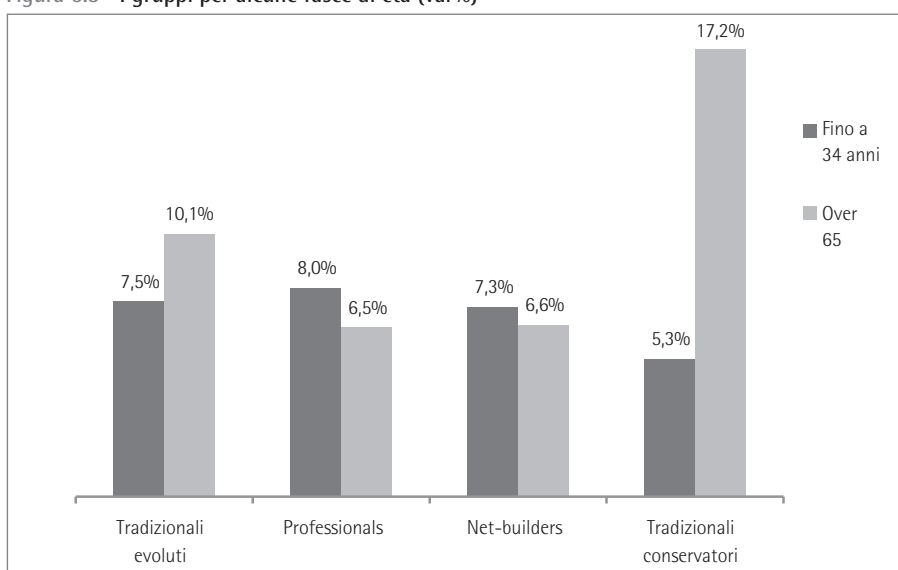
Figura 6.2 I gruppi per esercizio della professione con il supporto di dipendenti (val%)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnresearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Ulteriori caratterizzazioni emergono se si considerano anche le dimensioni socio-demografiche, in particolare legate all'età e al titolo di studio più elevato acquisito. Rispetto al primo elemento spicca la differenza tra il gruppo dei *tradizionali conservatori* per quanto concerne l'incidenza rilevate di lavoratori over 65 (quasi 1 lavoratore su 5), un valore mediamente doppio rispetto agli altri gruppi e che è coerente con il quadro fin qui rappresentato di questa categoria di professionisti (fig. 6.3). Di contro i lavoratori al di sotto dei 35 anni, sembrano distribuiti in egual misura tra i cluster, con una prevalenza leggera tra i *professionals* (8%), rispetto, ad esempio, al 7,3% dei *net buildings*.

Figura 6.3 I gruppi per alcune fasce di età (val%)

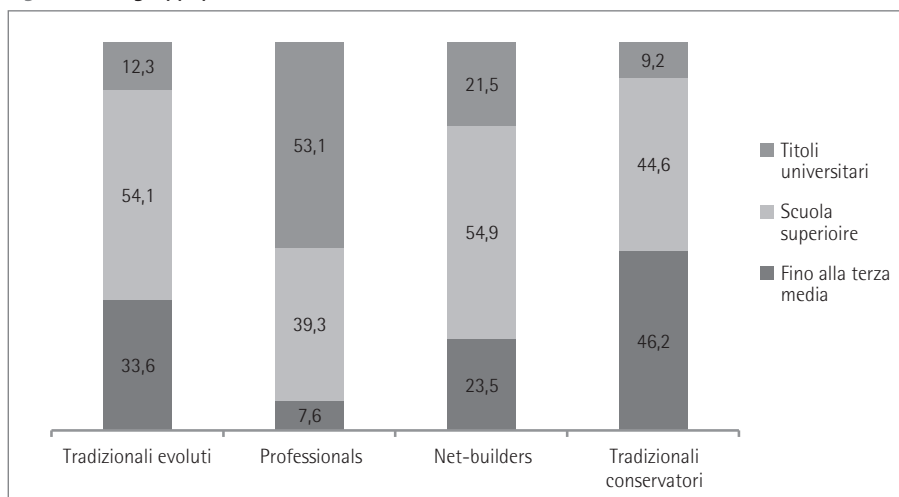


Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnrsearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Il titolo di studio è uno degli elementi descrittivi che meglio identifica i cluster e che finisce anche per spiegare altri comportamenti, legati in particolare al rapporto con la formazione e in generale all'aggiornamento professionale. *Tradizionali conservatori* e *professionals* confermano la loro posizione antitetica; tra i primi si identificano i lavoratori con i titoli di studio meno elevati, quasi la metà di essi ha al massimo raggiunto la terza media e meno del 10% possiede titoli universitari. Tra i secondi si riscontra la quota più alta di persone con titoli universitari (oltre il 53%) e coloro con i più bassi titoli di studio sono poco meno dell'8% (fig. 6.4). È evidente che l'elemento discriminante è la tipologia di attività svolta e il livello dei saperi e dei titoli, spesso obbligatori, che può comportare: è qui che si definisce la differenza tradizionale tra professione di tipo "liberale" - che prevede tappe spesso normate - e "mestiere" appreso quasi esclusivamente lavorando.

Per quanto riguarda gli altri due cluster, si nota un andamento simile, con la prevalenza dei titoli di livello intermedio, per entrambi al di sopra del 50%. Tuttavia per i *net-builders*, maggiormente proiettati verso attività con maggiori tassi di "innovatività", si riscontra un valore quasi doppio di lavoratori con titoli universitari.

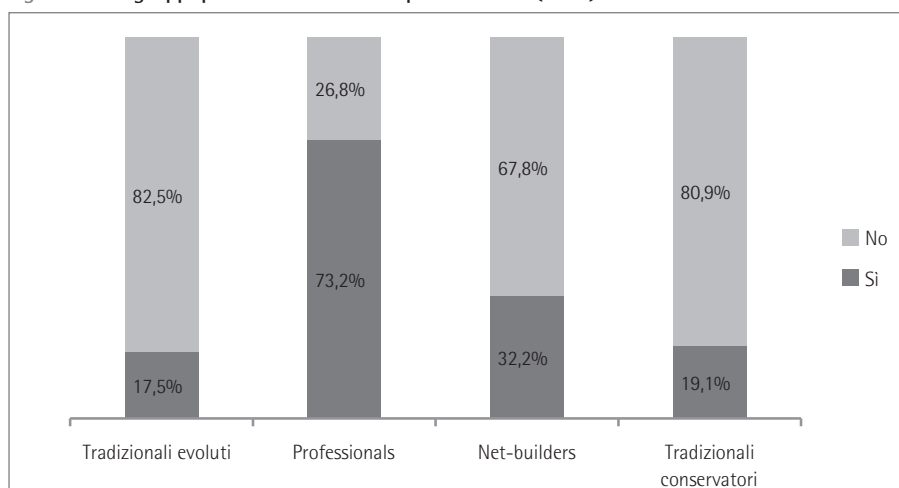
Figura 6.4 I gruppi per titolo di studio (val%)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnresearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Coerentemente con quanto fin qui osservato, non stupisce che la più elevata concentrazione di lavoratori iscritti ad albi sia tra i *professionals* (oltre il 73%), trattandosi essenzialmente, per quanto non esclusivamente, di legali, commercialisti o altre professioni regolamentate e riconosciute secondo una specifica disciplina normativa dello Stato (fig. 6.5). Laddove vi è una maggiore presenza di lavoro puramente imprenditoriale, come tra i gruppi più tradizionali, in settori produttivi meno regolamentati nell'accesso alla professione è significativamente più elevata la presenza di lavoratori autonomi non iscritti.

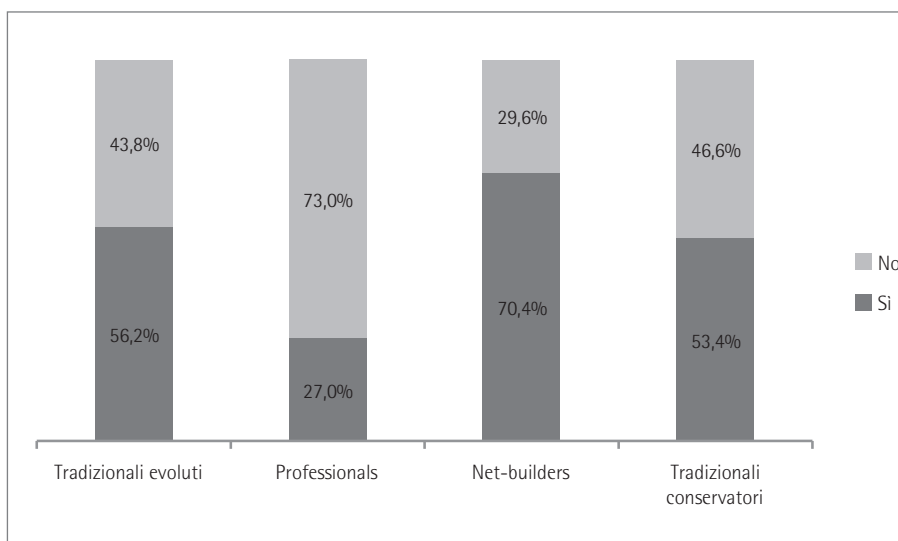
Figura 6.5 I gruppi per iscrizione ad albo professionale (val%)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnresearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Per alcuni aspetti opposta è la situazione rispetto all'iscrizione ad associazioni di rappresentanza, che rivestono un ruolo guida soprattutto tra i lavoratori in proprio e tra gli imprenditori, particolarmente presenti sia nei gruppo "tradizionali", che tra i *net-buildings* (fig.6.6). Proprio tra questi ultimi si registra il livello più elevato di adesioni (oltre il 70%), che consolida l'identità di questo gruppo come quello maggiormente propenso a "unire" e costruire reti per i propri interessi, muovendosi all'interno di una cultura che cerca di mettere insieme le istanze di tutela e quelle di aggregazione.

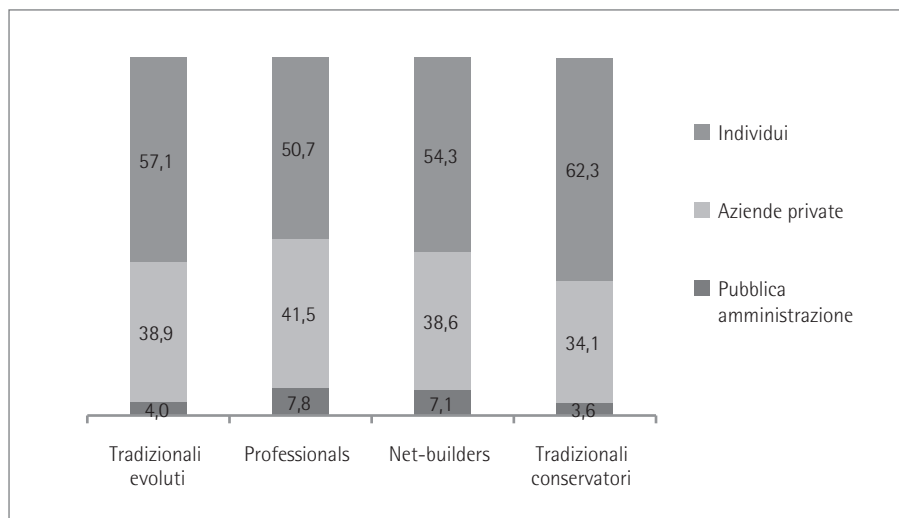
Figura 6.6 I gruppi per iscrizione ad associazione professionale (val%)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnresearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

In apparenza meno connotante è la composizione del fatturato derivato dalle attività svolte. In realtà le differenze, seppur non marcate, che si riscontrano sono il rispecchiamento dei settori di attività: in particolare nel caso dei *tradizionali conservatori*, la forte presenza di lavoratori del commercio si riscontra nell'incidenza del fatturato che deriva dagli individui, visti come consumatori finali e/o intermedi (fig. 6.7).

Figura 6.7 I gruppi per derivazione del fatturato (val%)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnrsearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Di una certa differenziazione, seppure con livelli di incidenza complessivamente bassi, è la derivazione di fatturato dalla pubblica amministrazione: per nessuno supera l'8%, riducendosi, nel caso dei *tradizionali conservatori*, a poco meno del 4%, e registrando valori massimi tra i *professionals* e i *net-builders*, seppure per motivi diversi. Le imprese per tutti i gruppi considerati assumono un peso rilevante, con particolare rilievo tra i *professionals*.

In generale si intuisce come la dipendenza dal mercato privato per tutti i cluster definiti sia preponderante e pertanto la condizione sistemica di crisi, che ha colpito le imprese e i singoli, ha direttamente inciso sul volume e la qualità delle attività svolte. Coerentemente emerge come per tutti i cluster considerati la percezione del mercato negli ultimi 3 anni (dal 2009 al 2011) si sia complessivamente deteriorata, con oltre l'87% dei lavoratori che la ritiene "peggiolata". I gruppi che sembrano affrontare meglio la situazione sono proprio quelli meno tradizionali con particolare riguardo ai *net-builders* e, in misura minore, ai *professionals* che in alcuni casi operano all'interno di mercati "protetti" o "incomprimibili" nella scala di priorità delle imprese e dei consumatori finali. Le difficoltà sono maggiormente avvertite tra i *tradizionali conservatori*, legati a contesti produttivi che hanno visto pesanti contrazioni, ma che allo stesso tempo trovano maggiore fatica anche a innovarsi.

Descrizione dei gruppi cluster in termini di atteggiamenti e vissuto verso la formazione e l'aggiornamento professionale

Le caratteristiche analizzate sopra hanno un diretto riscontro anche per quanto riguarda gli atteggiamenti e il vissuto dei gruppi individuati verso l'aggiornamento professionale. D'altro canto la tipologia di lavoro e il corredo delle skills necessarie alla sua

realizzazione, sia che provengano da patrimoni teorici che dalla pratica quotidiana, unita alle attitudini e ad altre caratteristiche individuali, svolgono una funzione selettiva a partire dalle modalità con cui abitualmente i lavoratori autonomi si aggiornano. Tale processo, in senso lato, comprende anche quello più ristretto di formazione strutturata, e si attua considerando tutta una serie di iniziative che presentano un grado diverso di intenzionalità rispetto ai nuovi potenziali apprendimenti.

Si noterà come i *tradizionali conservatori*, dimostrino una minore attitudine verso qualsiasi processo di aggiornamento, sia che riguardi la ricerca di informazioni da fonti dirette, come internet, giornali, riviste, sia che si configuri come uno scambio diretto con lavoratori in analoghe condizioni: solo la partecipazione a formazione di tipo strutturata e più tradizionale, come corsi e/o seminari di tipo specialistico, sembra essere solo in parte praticata (tab. 6.2).

Per gli altri tre cluster, al contrario, la dimensione formativa rappresenterebbe quasi un'attitudine connaturata al tipo di lavoro svolto: analogamente attrattivi sembrano essere l'apprendimento attraverso media formativi virtuali o a distanza (per i tre gruppi praticato abitualmente da 7 professionisti su 10) e il confronto con altri professionisti, che viene considerato in modo particolare dai tradizionali evoluti, dal 78% circa, e dai *net-builders*, 75%.

Per le altre modalità proposte si evidenziano alcune distintività. Nel dettaglio:

- i *tradizionali evoluti* rendono il confronto per via "verticali" lungo la catena organizzativa (con i collaboratori) o quella del mercato (con fornitori e clienti) la chiave più rilevante per il loro aggiornamento. Di contro minore riscontro si registra verso la partecipazione di attività più tradizionali, come i corsi o i seminari, o il ricorso a community di apprendimento specialistico;
- proprio quest'ultima modalità sembra avere una significativa considerazione tra i *net-builders* (35,5% di questi la praticano) che, del resto, sono essenzialmente connotati da una propensione a cercare contatti e reti funzionali al tipo di attività svolta, allargando in alcuni casi (circa il 15%) la rete di contatti anche con centri di ricerca e universitari. Ciò non toglie che la modalità di formazione d'aula o di tipo seminariale sia comunque quella maggiormente considerata dal gruppo (90,5%);
- quest'ultima modalità è scelta, del resto, dalla quasi totalità dei *professionals* (94,4%), che sembrano approvvigionarsi secondo modalità essenzialmente strutturate e consolidate. Risulta del resto meno pronunciata anche la percezione della rete di contatti (interni all'impresе o esterni) come potenziale fonte di aggiornamento, per quanto significativo è il ricorso alle community virtuali con altri professionisti.

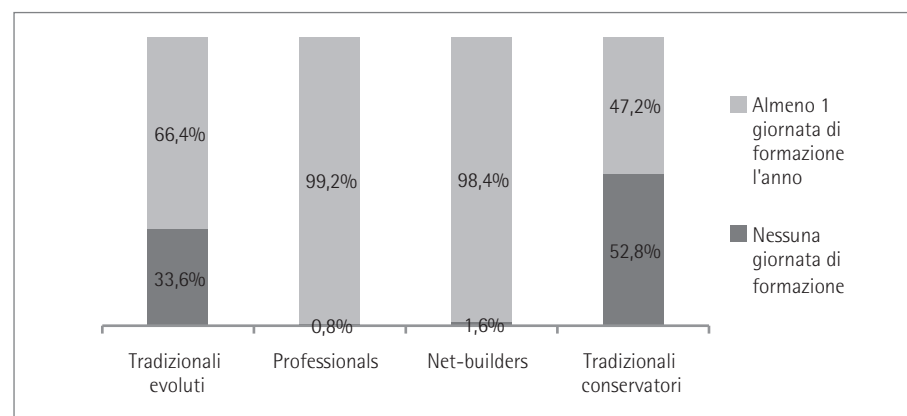
Tabella 6.2 I gruppi per modalità abituale di aggiornamento (val%)

	<i>Tradizionali evoluti</i>	<i>Professionals</i>	<i>Net-builders</i>	<i>Tradizionali conservatori</i>
Apprendo informazioni tramite piattaforme web, internet, audiovisivi, etc.	71,8%	70,1%	71,1%	20,0%
Partecipo a forum e community di apprendimento specialistico	9,2%	27,0%	35,5%	2,2%
Mi confronto con altri professionisti	77,9%	66,9%	75,0%	16,9%
Partecipo a corsi di formazione, seminari specialistici, etc	37,7%	94,4%	90,5%	32,6%
Mi confronto con collaboratori/consulenti esterni/fornitori/clienti	82,6%	49,2%	77,7%	25,6%
Mi confronto con centri di ricerca universitari/di innovazione e trasferimento tecnologico	5,1%	9,5%	14,6%	0,9%

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnresearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Da quanto osservato pare del tutto coerente che il tempo dedicato alla formazione sia più rilevante tra *professionals* e *net-builders*, la cui quasi totalità dedica almeno 1 giornata di formazione in 1 anno (fig.6.8): si riscontra in realtà una quota significativa per entrambi i gruppi di lavoratori che dedicano oltre 10 giornate di formazione (quasi il 40% dei *professionals* e oltre il 27% dei *net-builders*).

Figura 6.8 I gruppi per partecipazione e non di almeno una giornata formativa (val%)



Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnresearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Sicuramente fa riflettere la bassa propensione, soprattutto tra i *tradizionali conservatori*, a dedicare consapevolmente almeno 1 giornata l'anno alla formazione (non lo fa il 53%). Meno marcato, per quanto presente, è l'analogo comportamento tra i *tradizionali evoluti*; è circa il 34% la quota di coloro che non dedicano alcuna giornata alla formazione.

Tabella 6.3 I gruppi per metodologia considerate molto o abbastanza utili per la propria professione (val%)

	<i>Tradizionali evoluti</i>	<i>Professionals</i>	<i>Net-builders</i>	<i>Tradizionali conservatori</i>
Corsi in aula	56,3%	87,8%	81,5%	51,4%
Corsi di formazione a Distanza (FaD)	30,9%	48,8%	41,7%	25,0%
Seminari, conferenze, workshop	51,9%	81,1%	76,5%	41,4%
Partecipazione a Meeting/Fiere/Mostre	70,5%	57,5%	81,4%	60,4%
Periodi di studio con soggiorni (nazionali/internazionali)	36,0%	40,9%	45,4%	30,0%
Scambi di esperienza e confronti (organizzati) con altri professionisti/organismi associativi/imprenditori dello stesso settore	80,8%	86,1%	90,9%	67,1%
Utilizzo di consulenze individuali (coaching, counselling)	47,8%	47,3%	59,6%	37,5%

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnresearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Alla luce di quanto osservato il potenziale sostegno che può essere fornito da risorse e strumenti pubblici alla formazione dei lavoratori autonomi assume significati e importanza diversa. La loro conoscenza rimane ancora un problema significativo: per tutti i gruppi considerati oltre 1 lavoratore su 3 non ne è a conoscenza, a cui va aggiunta la quota maggioritaria che dichiarano di conoscerli ma di non averli mai richiesti. In questo caso è sempre complicato comprendere cosa effettivamente venga inteso e percepito come "conoscenza di fondi pubblici per la formazione": ad esempio, nel caso degli imprenditori e una parte dei lavoratori in proprio è probabile che la conoscenza avvenga in sovrapposizione con gli strumenti di sostegno previsti per le imprese.

Gli analoghi valori che si riscontrano, anche rispetto all'utilizzo effettivo o a quello richiesto, vanno considerati in modo differente (tab. 6.4). Se infatti tra i *professionals* e in parte i *net builders*, il basso ricorso a incentivi pubblici può essere compensato dalla funzione di servizio svolta dagli albi professionali e dalle associazioni di categoria, nel caso dei gruppi più "tradizionali", specie i *conservatori*, non sembra esservi un analogo ricorso compensativo, ed effettivamente gli incentivi che possono fornire le amministrazioni locali, in diverse forme, e soprattutto attraverso i voucher, rivestono una funzione strategica.

Tabella 6.4 I gruppi per conoscenza e utilizzo di fondi pubblici (val%)

	<i>Tradizionali evoluti</i>	<i>Professionals</i>	<i>Net-builders</i>	<i>Tradizionali conservatori</i>
SI, richiesti ma non ottenuti	3,5%	2,3%	5,9%	3,5%
SI, utilizzati	4,4%	4,1%	7,9%	3,6%
NO, non li ho mai richiesti (pur conoscendoli)	56,9%	54,9%	56,1%	58,9%
NO, non li conosco	35,2%	38,7%	30,2%	33,9%

Fonte: elaborazione Isfol su dati Censis, Gnresearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Certamente occorre comprendere, soprattutto in penuria di risorse anche per la formazione, quale debba essere la strategia più appropriata per assicurare una costanza di aggiornamento ai diversi lavoratori autonomi. Dal dato analizzato emerge, infatti, come la formazione a sostegno finanziata da risorse pubbliche, sembra poter essere attrattiva anche per una parte di quei lavoratori meno propensi verso la formazione, ma essa sembra ancora proporre un tipo di offerta relativamente tradizionale o di base che non incentiva più di tanto i *net-builders* o i *tradizionali evoluti*, che pure potrebbero essere maggiormente fruitori di fondi pubblici.

Rispetto agli strumenti di intervento testati, si confermano in qualche modo le gerarchie già analizzate in precedenti paragrafi (in particolare 5.2), tuttavia si colgono alcune differenze nella percezione di utilità nei diversi cluster. In particolare si nota come per i *tradizionali conservatori* l'unico strumento considerato effettivamente molto o abbastanza utile (lo è per circa il 75% degli appartenenti) sia l'agevolazione fiscale, che in qualche modo può essere percepito come quello meno "impegnativo" e soprattutto di più facile attivazione. Ciò sembra valere anche e soprattutto per i *net-builders* che, tuttavia, non sottovalutano la possibilità di considerare anche gli altri incentivi, compresa l'ipotesi di versamento di un contributo per la formazione che segnala come l'aggiornamento continuo sia tra costoro avvertito come un investimento necessario. Anche per gli altri due cluster, l'incentivo fiscale rimane la misura considerata più utile, ma quasi di pari livello vengono percepiti gli strumenti di voucher che consentono di accedere, in modo più immediato e con un supporto finanziario diretto, a proposte formative su cataloghi.

Tabella 6.5 I gruppi per percezione di molto o abbastanza utile di alcuni strumenti a supporto della formazione (val%)

	<i>Tradizionali evoluti</i>	<i>Professionals</i>	<i>Net-builders</i>	<i>Tradizionali conservatori</i>
Voucher interamente rimborsato su catalogo qualificato da amministrazione pubblica	70,8%	83,2%	79,4%	58,4%
Voucher parzialmente rimborsato su catalogo a mercato libero	62,6%	77,9%	75,4%	50,5%
Agevolazioni fiscali	80,5%	87,0%	93,0%	74,8%
Contributo da versare su reddito per la propria formazione	45,0%	47,5%	55,2%	38,8%

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnrsearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Di fronte alla necessità di esprimere una sola preferenza tra le ipotesi formulate, il comportamento dei gruppi si differenzia anche significativamente. In questo caso la percezione di appropriatezza dello strumento a supporto della crescita professionale viene direttamente declinato in relazione al proprio status professionale e al percorso lavo-

rativo esperito. Se per i *tradizionali conservatori* e soprattutto i *net-builders* l'agevolazione fiscale è nettamente preferita, seppure si intuiscono motivi differenti, per gli altri 2 gruppi non emerge così nettamente un'unica opzione. Nel caso dei *professionals*, in particolare il voucher interamente rimborsato su catalogo qualificato sembra lo strumento più appropriato (per oltre il 47%), mentre l'agevolazione fiscale attrae circa 1 su 4 degli appartenenti al gruppo. Ancora meno polarizzato è l'orientamento palesato dai *tradizionali evoluti*, in cui l'agevolazione fiscale, è l'opzione più scelta dal 39%, seguita dal 34% circa del voucher interamente rimborsato.

Tabella 6.6 I gruppi per preferenza di alcuni strumenti a supporto della formazione (val%)

	<i>Tradizionali evoluti</i>	<i>Professionals</i>	<i>Net-builders</i>	<i>Tradizionali conservatori</i>
Voucher interamente rimborsato su catalogo qualificato da amministrazione pubblica	33,6%	47,3%	12,9%	13,4%
Voucher parzialmente rimborsato su catalogo a mercato libero	10,0%	17,1%	4,1%	2,8%
Agevolazioni fiscali	39,1%	24,9%	73,6%	59,8%
Contributo da versare su reddito per la propria formazione	4,4%	3,9%	5,0%	3,5%

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Censis, Gnrsearch, ANL per il Ministero del Lavoro e delle PS, 2012

Nel complesso la scelta marcata verso il meccanismo delle agevolazioni fiscali, al momento in cui viene declinata all'interno dei gruppi, subisce un ridimensionamento consistente, soprattutto per quei cluster di lavoratori autonomi che fruiscono abitualmente di iniziative di formazione con una certa continuità. In tal senso l'eccezione relativa ai *net-builders* è da intendersi come una certa presa di "distanza" rispetto all'offerta attuale di formazione a catalogo accessibile tramite voucher, che non presenta quasi mai incentivi a creare community per lo scambio di informazioni, o agevola, ad esempio, periodi di studio o stage in centri di ricerca.