

QUADERNI DEL CENTRO STUDI



CONSIGLIO NAZIONALE INGEGNERI

n. 144/2014

**GLI INGEGNERI CHE SVOLGONO
ATTIVITÀ DI LAVORO DIPENDENTE
IN ITALIA**

Il presente testo è stato redatto da Emanuele Palumbo con il coordinamento di Massimiliano Pittau.

SOMMARIO

9	1. INGEGNERI DIPENDENTI: IL RISCHIO EMERGENTE DI UNA DEQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE
15	2. COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE
30	3. I DIPENDENTI PUBBLICI
38	4. LO SVOLGIMENTO DI ATTI PROFESSIONALI NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE
48	5. INCENTIVI E PERCORSI DI CARRIERA
52	ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO
58	6. LA LIBERA PROFESSIONE
66	7. SODDISFAZIONE PER L'ATTIVITÀ DI LAVORO DIPENDENTE
71	8. I RAPPORTI CON L'ORDINE
83	RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1.

INGEGNERI DIPENDENTI: IL RISCHIO EMERGENTE DI UNA DEQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

L'indagine nazionale sugli ingegneri dipendenti di enti o amministrazioni pubbliche e di soggetti privati restituisce, grazie al numero davvero elevato di risposte (oltre 3500), un ampio spaccato del sistema professionale ingegneristico alle dipendenze presente oggi in Italia e un quadro piuttosto analitico delle dinamiche in atto dentro questo segmento assai qualificato del mercato del lavoro nazionale.

Il principale dato che scaturisce dalla lettura complessiva dell'indagine attiene all'emergere di un accentuato dualismo professionale che distingue nettamente le prospettive dei giovani neoassunti, cui spettano minori tutele e sotto-inquadramenti iniziali che condizionano la progressione di carriera, dalle condizioni ormai acquisite dalle coorti più mature cui sono ancora attribuite prerogative e benefici avanzati.

In quest'ultimo gruppo più strutturato, che rappresenta l'area più ampia e consolidata del lavoro dipendente ingegneristico, la progressione di carriera, collegata soprattutto all'anzianità professionale, dispiega i suoi effetti più rilevanti con inquadramenti più elevati e ampia presenza di livelli dirigenziali e quindi livelli retributivi maggiori.

Gli ingegneri dipendenti con elevata anzianità professionale, e tra essi soprattutto quelli che appartengono al settore privato del centro nord, godono maggiormente dei vantaggi connessi allo status di lavoratore alle dipendenze, ovvero stabilità professionale, inquadramento adeguato, riconoscimento del ruolo professionale, retribuzione corrispondente alla qualità e quantità della attività prestata; essi sono, perciò, anche quelli più soddisfatti.

Sebbene la crisi abbia colpito anche il comparto industriale e soprattutto il



settore manifatturiero, fortemente rappresentato nel gruppo degli intervistati, per gli ingegneri alle dipendenze di imprese private con maggiore anzianità di servizio, concentrati peraltro in segmenti produttivi di maggiori dimensioni e quindi più in grado di affrontare la competizione, non sembra vi siano stati effetti dirompenti sulle prospettive professionali come attesta l'ampia soddisfazione manifestata.

Spostando, invece, la prospettiva dal gruppo più rappresentato dall'indagine, formato dalle corti adulte e mature e quindi osservando la componente più giovane dell'occupazione professionale alle dipendenze, il quadro cambia decisamente: tra i giovani ingegneri dipendenti emergono i maggiori livelli di insoddisfazione anche perché è la stessa stabilità professionale - fattore che condiziona maggiormente la scelta di operare alle dipendenze - che comincia ad apparire meno certa.

Tra i giovani ingegneri dipendenti (tra i quali la componente femminile è più ampia), sotto-inquadrati quasi sempre a livelli impiegatizi, soprattutto se occupati al Sud, quasi il 40% si ritiene poco e addirittura per niente soddisfatto del lavoro che svolge: la remunerazione è ritenuta troppo bassa, i sotto-inquadramenti ed il mancato riconoscimento del proprio ruolo professionale sono la norma. Da segnalare la forte accentuazione di questa problematicità tra i dipendenti pubblici che stentano sempre più a trovare nei contratti spazi per dare un effettivo valore al proprio specifico ruolo professionale anche laddove esso coincide con una effettiva prestazione specialistico professionale. Per il pubblico impiego la dequalificazione dell'apporto professionale è un tratto ormai generalizzato, mentre il dato nuovo è che la problematica è ormai emergente anche nel settore privato, con i giovani maggiormente esposti.

L'assenza di soggetti in grado di offrire una tutela adeguata, mancando di fatto una specifica rappresentanza, con i sindacati che appaiono comunque troppo distanti per poter raccogliere anche questa tipologia di istanze, crea le condizioni per un nuovo protagonismo ordinistico tra il lavoro dipendente.

L'indagine nazionale, pur non avendo la valenza di una indagine campionaria statisticamente rappresentativa, offre, stante l'ampiezza del campione, come



INGEGNERI DIPENDENTI:
IL RISCHIO EMERGENTE
DI UNA DEQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

osservato, una importante e dettagliata rappresentazione delle caratteristiche degli ingegneri dipendenti presenti oggi in Italia, fornendo indicazioni sulla loro distribuzione per settore economico, tipologia di laurea, genere, posizione professionale funzione aziendale e attività prestata, carriera, ruolo, inquadramento professionale, professionalizzazione e formazione, autonomia e tutele ma anche soddisfazione e aspettative sulla propria attività.



1.1 Un quadro di sintesi

Il campione di indagine (composto da oltre 3.500 ingegneri), caratterizzato dalla larga prevalenza di iscritti all'albo professionale, è risultato formato in maggioranza (oltre il 70%) da ingegneri occupati da datori privati con una prevalenza industriale (55%) di tipo manifatturiero (35%).

In maggioranza uomini (84%) e di età adulta (con la classe tra 31 e 50 anni pari ad oltre il 73% del totale del campione), gli ingegneri intervistati in larga parte sono risultati essere in possesso di lauree del vecchio ordinamento con indirizzo soprattutto civile, ambientale e industriale.

Il tratto che accomuna la condizione di lavoro dei professionisti è l'elevata stabilità lavorativa, come attestano sia il dato secondo cui l'88,6% degli intervistati ha un contratto a tempo indeterminato, sia l'anzianità di servizio alle dipendenze - quasi sempre almeno decennale - come pure la circostanza che la maggioranza degli ingegneri intervistati lavorano soprattutto nelle grandi imprese o grandi enti e amministrazioni.

A fronte della ampia presenza di datori privati, poco meno di un terzo degli ingegneri dipendenti (28,7%) lavora presso un ente pubblico, in particolar modo negli enti locali o in un'amministrazione regionale (30,2%). Da osservare che solo il 39% degli ingegneri dipendenti pubblici svolge la propria attività professionale presso un ufficio tecnico.

Il campione esaminato, pur rappresentando tra gli ingegneri la componente più matura e più tradizionale rispetto al settore di laurea, evidenzia anche le nuove dinamiche registrate all'interno dell'intera categoria: dalla crescita della componente femminile -registrata dall'indagine soprattutto nella componente più giovane della categoria professionale- alla ormai significativa presenza di ingegneri dell'informazione; quest'ultima sta ad indicare chiaramente la rilevanza crescente del terzo settore anche per il mondo professionale alle dipendenze sia in contesti privati che in quelli pubblici, per effetto della strategicità delle specializzazioni tecniche che presiedono le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, soprattutto nelle strutture di maggiori dimensioni più complesse e organizzate.



Sebbene l'inquadramento a livello impiegatizio rappresenti la tipologia di inquadramento più numerosa tra gli ingegneri dipendenti (45%), emerge tra i restanti una forte capacità di presidiare i segmenti più elevati e specialistici, con una maggioritaria presenza di funzionari, quadri e dirigenti. La progressione di carriera appare però collegata soprattutto all'anzianità lavorativa e quindi soprattutto all'età.

La condizione alle dipendenze non limita la qualità della prestazione lavorativa. La progettazione appare infatti come l'attività prevalente (53,2%), seguita dalla gestione organizzativa (44%) e quindi dalla attività di ricerca e sviluppo.

Se le competenze professionali degli ingegneri rappresentano un valore per le aziende e una opportunità professionale in termini di spessore dell'attività prestata, l'inquadramento molte volte non segue la responsabilità comunque attribuita. La valorizzazione dei percorsi professionali potrebbe passare allora, come sottolinea la stragrande maggioranza degli ingegneri, da inquadramenti contrattuali ad hoc, così come avviene per altri professionisti.

La peculiarità della figura dell'ingegnere spiega anche la difficoltà dei dipendenti professionisti nel trovare forme di rappresentanza in grado di convogliare le istanze o offrire tutele. Il sindacato appare agli ingegneri perciò poco adatto a garantire la valorizzazione di apporti professionali e l'iscrizione è quindi una pratica poco diffusa, soprattutto tra i dipendenti delle imprese ed enti privati.

La crescita professionale per una larga maggioranza di intervistati passa anche attraverso la leva della formazione. Per una componente così specializzata del mercato del lavoro l'aggiornamento delle conoscenze rappresenta infatti un elemento necessario per svolgere al meglio la propria attività specialistica, mentre nel contesto lavorativo alle dipendenze la formazione rappresenta anche una occasione per migliorare la posizione occupazionale.

A fronte del 70% degli ingegneri che ha la possibilità di svolgere attività di aggiornamento promosse dall'azienda/ente presso cui lavora, si rileva però un 25% circa di ingegneri a cui al contrario non è offerta alcuna possibilità di formazione permanente.

Il senso di appartenenza alla categoria, seppur molto diffuso, non riguarda tutti gli intervistati: l'universo dei rispondenti si divide infatti in parti uguali tra coloro che rivendicano le proprie peculiarità ingegneristiche e coloro che invece si considerano dipendenti alla stregua di tutti gli altri colleghi, con una profonda differenziazione, come era da attendersi tra chi è iscritto all'albo, più propenso a riconoscersi come ingegnere, e chi no che tende a considerarsi invece soprattutto come dipendente.

Per quanto riguarda l'esercizio di attività libero professionali a fronte di quasi il 60% degli ingegneri dipendenti che può comunque svolgere attività libero-professionale solo una minoranza (20%), svolge effettivamente la libera professione in aggiunta a quella del lavoro alle dipendenze, ma si tratta quasi sempre di attività marginali soprattutto rispetto alla capacità di integrare il reddito.



2.

COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE

L'indagine è stata effettuata¹ su un campione di 3.512 ingegneri che svolgono la loro attività lavorativa in qualità di dipendenti di un ente o di un'impresa, sia pubblica che privata.

Circa due ingegneri su tre sono residenti nelle regioni settentrionali e quasi l'84% del campione è di sesso maschile.

Per quanto concerne l'età dei rispondenti, il gruppo più numeroso è quello relativo alla fascia d'età compresa tra i 31 e i 40 anni (il 43,6%), mentre poco meno del 30% ha un'età compresa tra i 41 e i 50 anni. Relativamente alle fasce "estreme", il 9,2% ha meno di 30 anni, mentre il 2,1% ha più di 60 anni.

La professione dell'ingegnere, da sempre una prerogativa soprattutto maschile, sta assistendo negli ultimi tempi ad una progressiva femminilizzazione: aumenta infatti il numero di ragazze che si iscrivono alla facoltà di ingegneria, aumentano di conseguenza le laureate e le iscritte all'albo.

Non sorprende dunque che la distribuzione per età della componente femminile del campione sia fortemente sbilanciata verso le fasce più giovani, a differenza dell'universo maschile in cui vi è una larga prevalenza di ultra quarantenni: il 73% delle donne intervistate ha meno di 40 anni, laddove, tra i maschi, la corrispondente quota non arriva al 50%.

Un ingegnere su cinque è comunque in possesso di un titolo di laurea in ingegneria civile, il 18,8% in ingegneria meccanica e il 13,8% in ingegneria elettronica.

Complessivamente, oltre il 40% dei rispondenti ha un titolo attinente al settore civile ed ambientale, il 37% a quello industriale e poco meno del 20% a quello dell'informazione.

Ben diversa è la situazione tra le donne: quasi due laureate su tre che hanno partecipato all'indagine sono in possesso di un titolo di laurea del settore

¹ L'indagine si è svolta nel 2012 mediante la somministrazione di un questionario online pubblicato sul sito del Centro Studi (www.centrostudicini.it).



civile ed ambientale: Ingegneria civile (24,4%), Ingegneria per l'ambiente e il territorio (20,5%) e Ingegneria edile (11,6%).

La quasi totalità degli ingegneri (98,8%) ha comunque conseguito l'abilitazione professionale.

Il campione è composto in larghissima parte (83,4%) da laureati del vecchio ordinamento, mentre la quota di laureati specialistici/magistrali del nuovo ordinamento non arriva al 13%. Solo il 2,9% è in possesso di un titolo di laurea triennale, mentre il restante 1% è composto dai "vecchi" diplomati universitari.

Questa forte disomogeneità nella distribuzione del campione tra i diversi titoli di studio, viene facilmente spiegata dal fatto che oltre la metà dei rispondenti svolge la propria attività lavorativa in qualità di dipendente da più di 10 anni (il 19,1% addirittura da più di 20 anni). Da notare come nelle regioni settentrionali la quota di dipendenti di "lunga data" sia superiore a quella di coloro assunti da pochi anni, mentre nelle regioni del centro-sud avviene esattamente il contrario.

La recente crescita della componente femminile emerge anche analizzando l'anzianità di servizio dei rispondenti: mentre tra gli uomini quasi il 56% ha alle spalle oltre 10 anni di attività da lavoro dipendente, tra le donne, circa due laureate su tre lavorano da meno di 10 anni (un terzo da meno di 5 anni).

Quella dell'ingegnere è comunque una professione che garantisce una certa stabilità lavorativa: quasi il 90% ha infatti un contratto a tempo indeterminato, ma anche in questo caso si registra una certa disparità di trattamento tra i sessi, visto che, tra le donne, la quota in possesso di un contratto a tempo indeterminato scende all'80,4%.

I "picchi di stabilità contrattuale" si registrano nelle regioni del nord-est (i dipendenti con un contratto a tempo indeterminato arrivano al 90,3%) e tra i laureati del settore dell'informazione (92,1%).

L'abilitazione professionale e lo svolgimento dell'attività di libero professionista potrebbe indurre qualche ingegnere a cercare rapporti occasionali di lavoro



che integrino la libera professione. Ed invece, la quota di assunti a tempo indeterminato è maggiore tra gli abilitati (88,9%) piuttosto che tra coloro che non hanno conseguito l'abilitazione professionale (65,1%).

Scarsamente utilizzato il part-time: solo il 4% dei dipendenti intervistati, ma tra le donne si arriva a sfiorare il 10%.

Un consistente numero di ingegneri dipendenti (45,6%) è composto da impiegati. Sebbene le professioni ingegneristiche garantiscano spesso posizioni lavorative altamente qualificate (il 31,7% ha un incarico dirigenziale o di quadro), l'analisi dei dati evidenzia come anche in questo caso le "pari opportunità" tra i sessi siano ancora lontane: la quota di donne con un incarico dirigenziale o di quadro è infatti inferiore al 18% laddove, tra gli uomini, la relativa quota sfiora il 35%.

Penalizzati anche i giovani: oltre la metà degli ingegneri dirigenti (51,8%) ha infatti un'età superiore ai 50 anni, contro il 10,8% che ha meno di 40 anni. L'inquadramento in posizioni lavorative qualificate (dirigenti o quadri) è più frequente tra i laureati del settore industriale (40,2%), mentre si riduce sensibilmente tra quelli del settore civile ed ambientale (appena il 24,5%, meno di un quarto del campione), probabilmente dovuto anche al fatto che il 26,5% dei rispondenti con titolo di laurea attinente a questo settore è di sesso femminile.

Sembra invece svolgere un ruolo molto importante ai fini dell'inquadramento il possesso dell'abilitazione professionale: tra chi ha infatti conseguito l'abilitazione, circa il 32% ha un incarico dirigenziale o di quadro, mentre tra i non abilitati la corrispondente quota è inferiore al 10%.

Oltre la metà degli ingegneri che hanno partecipato all'indagine (53,2%) svolge, tra le altre, attività di progettazione per l'ente o la società di appartenenza. Ma le competenze ingegneristiche vengono ampiamente utilizzate anche nella gestione organizzativa (44%), in particolar modo nelle imprese private (47,1%). Il 26,3% degli intervistati è impiegato anche nel settore ricerca e sviluppo, ambito professionale particolarmente "dinamico" soprattutto nel settore privato in cui la quota di ingegneri dipendenti in questo settore supera il 31% contro il 15% dei dipendenti pubblici.



Anche in questo caso si rileva una certa discrepanza tra gli abilitati e i non abilitati: se infatti tra i primi solo il 26,1% svolge attività di ricerca e sviluppo, tra i non abilitati si arriva a sfiorare il 43%.

Le aziende e le imprese del settore privato si rivelano lo sbocco privilegiato dei laureati in ingegneria dipendenti visto che quasi il 70% vi svolge la propria attività lavorativa, mentre il 28,7% lavora presso un ente della Pubblica Amministrazione. La quota di dipendenti pubblici aumenta tra le donne (34,7% contro il 27,5% degli uomini), nel meridione (35,6%), tra i laureati negli indirizzi del settore civile ed ambientale (43,8%) e tra gli ultra-cinquantenni (poco meno della metà)

Circa un quarto degli ingegneri intervistati è impiegato in un'industria manifatturiera, ma la percentuale aumenta tra i maschi (27,9%) e nel nord-est (28,4%).

Tra le donne prevale invece la componente (18%) che svolge la propria attività lavorativa nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche (studi di ingegneria, società di ingegneria, ecc.) e negli enti dell'amministrazione pubblica (17,7%).

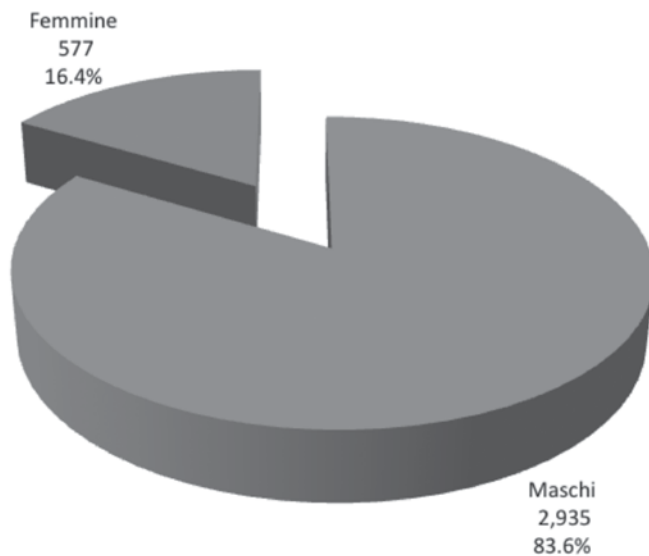
In tutti i casi, l'impresa o l'ente di grandi dimensioni sembra essere il luogo privilegiato di occupazione per gli ingegneri: risultato prevedibile tra i dipendenti pubblici (due ingegneri su 3 lavorano presso un ente con più di 200 dipendenti), ma che risulta abbastanza frequente anche tra i dipendenti privati (46,2%).

Solo l'8,1% lavora presso una piccola impresa con meno di 10 dipendenti, mentre un ulteriore 18,9% in imprese con un numero di dipendenti compreso tra 10 e 50.

Il quadro varia sensibilmente tra gli ingegneri che lavorano nelle imprese del settore delle costruzioni: in tal caso infatti, gli assunti dalle grandi imprese si riducono a circa un terzo, mentre i dipendenti delle piccole imprese arrivano a coprire il 12,5% del totale.

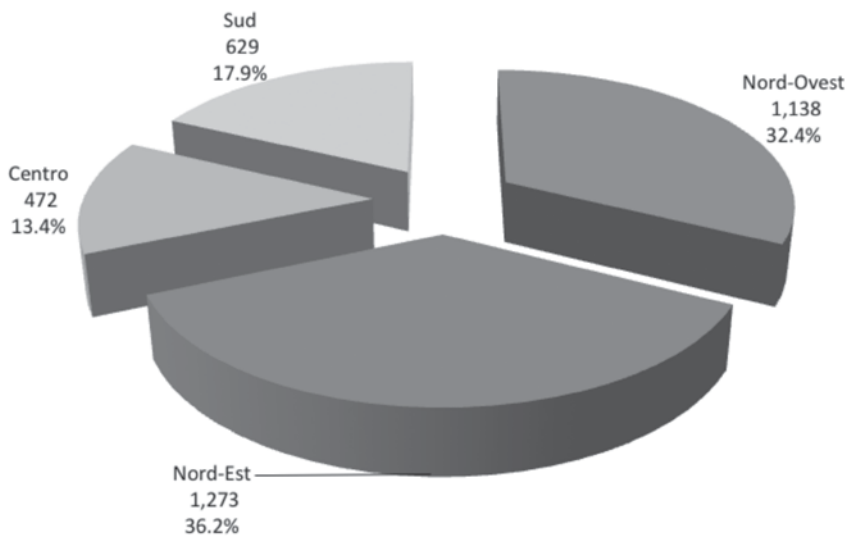


Fig. 1 Distribuzione del campione per sesso



Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

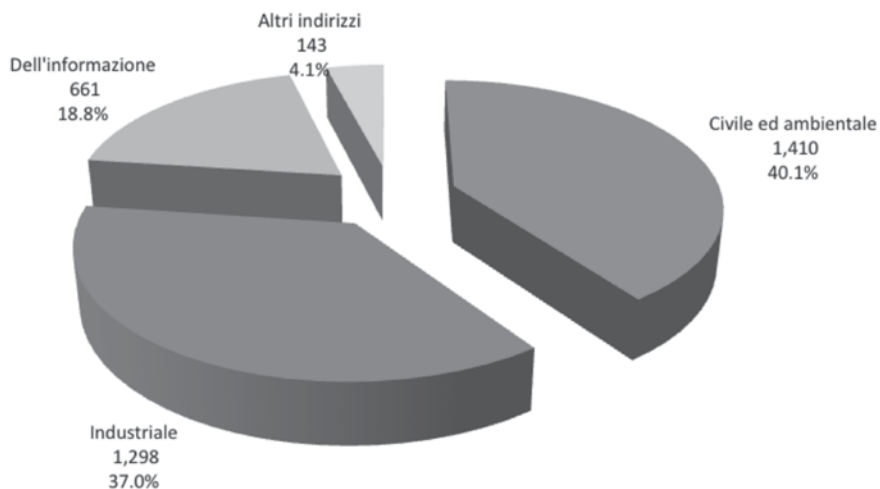
Fig. 2 Distribuzione del campione per area geografica



Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

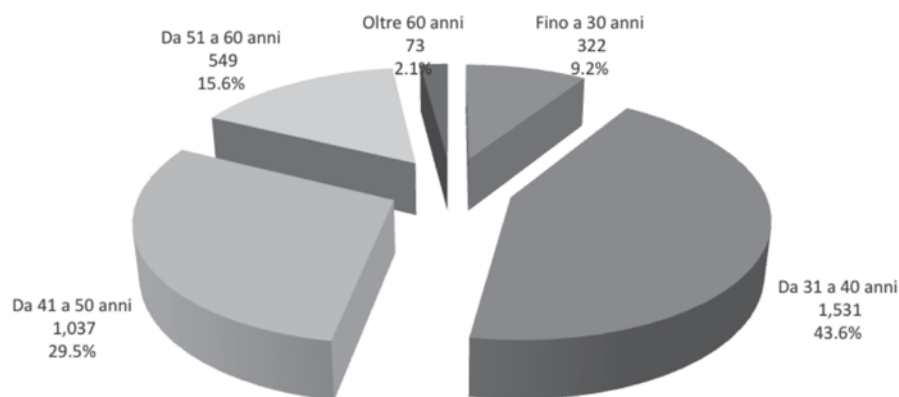


Fig. 3 Distribuzione del campione per settore di laurea



Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

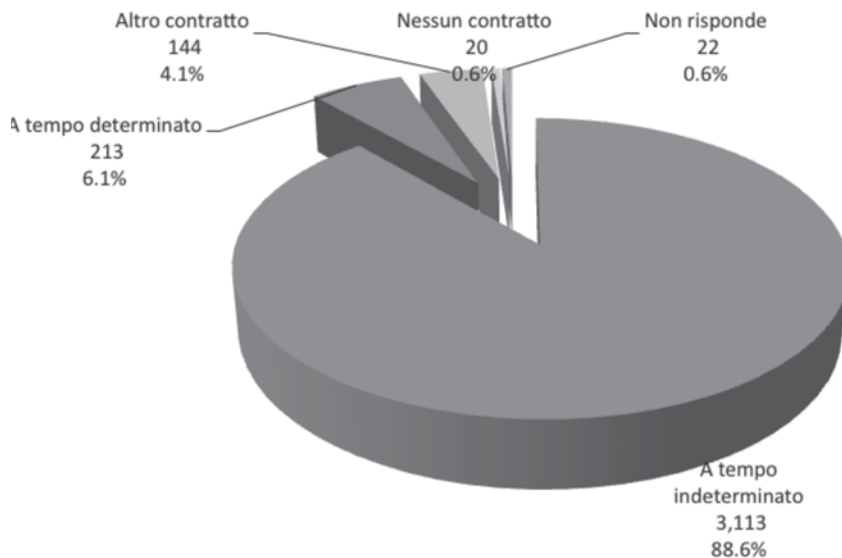
Fig. 4 Distribuzione del campione per fascia d'età



Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

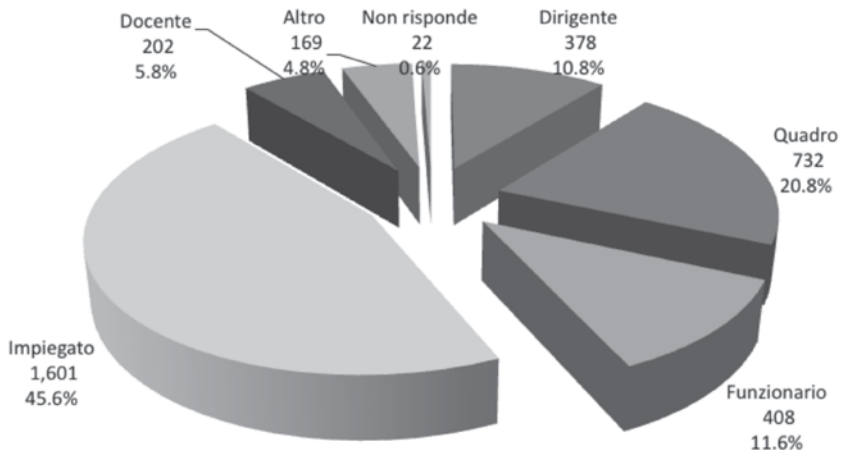


Fig. 5 Distribuzione del campione per contratto



Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Fig. 6 Distribuzione del campione per inquadramento



Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.1 Settore del titolo di laurea conseguito dagli ingegneri dipendenti per tipologia del titolo

	Titolo accademico				
	Diploma universitario	Laurea (triennale)	Laurea (quinquennale a ciclo unico)	Laurea (specialistica/magistrale)	Totale
	%	%	%	%	%
Civile ed ambientale	48,6	50,5	39,1	43,7	40,1
Industriale	31,4	30,1	38,0	32,1	37,0
Dell'informazione	11,4	15,5	19,9	13,2	18,8
Altri indirizzi	8,6	3,9	3,0	11,0	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.2 Indirizzo di laurea degli ingegneri dipendenti per sesso

	Sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
Ingegneria Civile (trasporti, geotecnica, strutture, idraulica)	19,7	24,4	20,5
Ingegneria Meccanica	21,5	4,9	18,8
Ingegneria Elettronica	15,4	5,4	13,8
Ingegneria Edile	7,0	11,6	7,7
Ingegneria Ambiente e territorio	5,2	20,5	7,7
Ingegneria Chimica	3,9	7,1	4,4
Ingegneria Elettrica	4,2	2,8	4,0
Ingegneria Elettrotecnica	3,5	1,0	3,1
Ingegneria Informatica	2,9	1,9	2,7
Ingegneria Gestionale	2,4	4,0	2,7
Ingegneria Aeronautica /Aerospaziale	2,8	1,4	2,6
Ingegneria Edile-architettura	1,7	4,2	2,1
Ingegneria delle telecomunicazioni	1,9	1,2	1,8
Ingegneria Energetica / Nucleare	1,8	1,0	1,7
Ingegneria Civile ed ambientale (I livello)	0,9	2,1	1,1
Ingegneria dei Materiali	0,7	1,7	0,9
Ingegneria Navale	0,9	0,3	0,8



COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE

	Sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
Ingegneria Biomedica	0,6	1,6	0,8
Ingegneria Dif./Pian. territoriale	0,3	1,2	0,5
Ingegneria dell'Automazione	0,4	0,3	0,4
Ingegneria Industriale	0,4	0,3	0,4
Ingegneria Mineraria	0,4	0,3	0,4
Informatica	0,4	0,2	0,3
Ing.delle tecn. industriali / Tecnologie industriali applicate	0,3	0,0	0,3
Ingegneria dell'Informazione (I livello)	0,2	0,0	0,1
Ingegneria Industriale (I livello)	0,1	0,0	0,1
Ingegneria Forestale	0,0	0,2	0,1
Scienze e tecnologie informatiche (I livello)	0,0	0,0	0,0
Ingegneria Medica	0,0	0,0	0,0
Ingegneria della Sicurezza	0,0	0,0	0,0
Ingegneria dei Sistemi edilizi	0,0	0,2	0,0
Scienze e tecniche dell'edilizia (I livello)	0,0	0,0	0,0
Altro	0,2	0,2	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.3 Modalità del contratto di lavoro degli ingegneri dipendenti per tipologia del titolo

	Titolo accademico				Totale
	Diploma universitario	Laurea (triennale)	Laurea (quinquennale a ciclo unico)	Laurea (specialistica/magistrale)	
	%	%	%	%	
A tempo indeterminato	82,9	84,5	92,5	65,0	88,6
A tempo determinato	0,0	5,8	4,7	15,2	6,1
A progetto	8,6	3,9	1,1	3,8	1,6
Apprendistato	2,9	2,9	0,2	11,2	1,7
Altro	2,9	1,0	0,5	2,2	0,8
Nessun contratto	0,0	1,9	0,4	1,6	0,6
Non risponde	2,9	0,0	0,6	0,9	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



Tab.4 Modalità del contratto di lavoro degli ingegneri dipendenti per settore di laurea

	Settore di laurea				
	Civile ed ambientale	Industriale	Dell'informazione	Altri indirizzi	Totale
	%	%	%	%	%
A tempo indeterminato	85,8	90,9	92,1	79,7	88,6
A tempo determinato	7,3	4,9	4,7	11,2	6,1
A progetto	1,8	1,0	1,8	4,2	1,6
Apprendistato	1,9	1,7	0,8	3,5	1,7
Altro	1,2	0,5	0,3	1,4	0,8
Nessun contratto	1,1	0,3	0,0	0,0	0,6
Non risponde	0,8	0,7	0,3	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.5 Livello di inquadramento degli ingegneri dipendenti per sesso

	Sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
Dirigente	12,0	4,7	10,8
Quadro	22,6	12,0	20,9
Funzionario	10,9	15,1	11,6
Impiegato	44,3	52,3	45,6
Operaio	0,5	1,0	0,6
Docente Scuola	5,2	3,6	5,0
Docente Università	0,6	1,7	0,8
Tecnologo/ricercatore	0,8	1,2	0,9
Professionista Enti Pubblici	1,4	2,6	1,6
Altro	1,2	4,2	1,7
Non risponde	0,4	1,6	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.6 Modalità del contratto di lavoro degli ingegneri dipendenti per settore di laurea

	Settore di laurea				
	Civile ed ambientale	Industriale	Dell'informazione	Altri indirizzi	Totale
	%	%	%	%	%
Dirigente	9,4	13,2	10,6	2,8	10,8
Quadro	14,8	27,0	21,8	21,7	20,9
Funzionario	19,1	6,0	7,3	8,4	11,6
Impiegato	43,2	43,8	51,3	58,7	45,6
Operaio	0,5	0,5	0,9	0,7	0,6
Docente Scuola	5,0	5,7	4,1	1,4	5,0
Docente Università	1,4	0,5	0,2	0,7	0,8
Tecnologo/ricercatore	0,6	0,9	1,1	2,1	0,9
Professionista Enti Pubblici	2,8	0,8	0,8	1,4	1,6
Altro	2,3	0,9	1,8	2,1	1,7
Non risponde	0,8	0,7	0,3	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.7 Ambito professionale dell'attività lavorativa svolta dagli ingegneri dipendenti per conseguimento dell'abilitazione professionale

	Abilitazione		Totale
	Si	No	%
	%	%	
Progettazione	53,2	47,6	53,2
Gestione organizzativa	44,2	31,0	44,0
Ricerca e sviluppo	26,1	42,9	26,3
Direzione lavori e collaudo	26,4	11,9	26,2
Sicurezza	23,1	7,1	22,9
Istruttoria tecnica amministrativa	18,9	9,5	18,8
Tecnico commerciale	17,1	14,3	17,1
Manutenzione	16,8	16,7	16,8
Consulenza tecnica/perizie	15,8	14,3	15,8
Produzione	15,8	16,7	15,8
Qualità	15,4	19,0	15,5
Insegnamento	9,8	9,5	9,8
Consulenza aziendale	8,4	14,3	8,4
Installazione	7,8	4,8	7,7
Tutela/controllo ambiente	0,8	0,0	0,8
Acquisti	0,4	0,0	0,4
Direttore/Dirigente	0,3	0,0	0,3
Project Manager	0,3	0,0	0,3
Altro	9,1	16,7	9,2

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.8 Ambito professionale dell'attività lavorativa svolta dagli ingegneri dipendenti per tipologia dell'ente

	Tipologia ente/azienda			Totale
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	
	%	%	%	
Progettazione	48,3	55,5	43,6	53,2
Gestione organizzativa	37,0	47,1	38,2	44,0
Ricerca e sviluppo	15,0	31,1	23,6	26,3
Direzione lavori e collaudo	41,0	20,2	21,8	26,2
Sicurezza	25,9	21,7	21,8	22,9
Istruttoria tecnica amministrativa	43,9	8,3	23,6	18,8
Tecnico commerciale	3,4	22,9	10,9	17,1
Manutenzione	20,8	15,2	12,7	16,8
Produzione	5,3	20,3	12,7	15,8
Consulenza tecnica/perizie	22,8	12,9	14,5	15,8
Qualità	6,5	19,1	16,4	15,5
Insegnamento	22,0	4,8	10,9	9,8
Consulenza aziendale	5,7	9,6	10,9	8,4
Installazione	5,0	8,9	7,3	7,7
Tutela/controllo ambiente	0,7	0,7	3,6	0,8
Acquisti	0,1	0,5	0,0	0,4
Direttore/Dirigente	0,6	0,2	0,0	0,3
Project Manager	0,0	0,3	1,8	0,3
Altro	9,1	9,1	16,4	9,2

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.9 Settore economico dell'ente/azienda presso cui lavorano gli ingegneri dipendenti per tipologia dell'ente

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/Azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Attività manifatturiere	0,8	36,5	12,5	25,6
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	47,3	0,4	1,8	13,9
Costruzioni	2,0	14,8	7,1	10,9
Attività professionali, scientifiche e tecniche (studi professionali, società di ingegneria etc.)	2,7	13,9	10,7	10,5
Fornitura di ener.elettrica, gas, vapore e aria condizionata,acqua; reti fognarie, gestione dei rifiuti e risanamento	5,3	9,1	16,1	8,0
Altre attività di servizi	4,5	8,6	21,4	7,5
Istruzione	22,2	0,7	1,8	6,9
Servizi di informazione e comunicazione	0,5	6,2	7,1	4,5
Sanità e assistenza sociale	8,6	1,1	1,8	3,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio	1,9	3,1	3,6	2,8
Attività finanziarie e assicurative	0,5	2,0	1,8	1,5
Estrazione di minerali da cave e miniere	0,5	1,0	5,4	0,9
Attività immobiliari	1,3	0,7	1,8	0,9
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,7	0,4	0,0	0,5
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,5	0,2	5,4	0,3
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione. noleggior, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	0,0	0,3	0,0	0,2
Non risponde	0,0	0,0	0,0	0,8
Altro	0,8	1,2	1,8	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*Nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.10 Dimensione degli enti/aziende presso cui lavorano gli ingegneri dipendenti per area geografica

	Area geografica				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
	%	%	%	%	%
Meno di 10 dipendenti	7,7	8,0	10,0	7,5	8,1
Da 10 a 50 dipendenti	17,3	21,6	17,4	17,6	18,9
Da 51 a 200 dipendenti	20,8	20,6	17,8	21,6	20,5
Oltre 200 dipendenti	53,7	48,9	53,8	52,0	51,7
Non risponde	0,4	0,9	1,1	1,3	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.11 Dimensione degli enti/aziende presso cui lavorano gli ingegneri dipendenti per Settore del titolo di laurea conseguito

	Settore di laurea				
	Civile ed ambientale	Industriale	Dell'informazione	Altri indirizzi	Totale
	%	%	%	%	%
Meno di 10 dipendenti	12,6	5,5	3,9	5,6	8,1
Da 10 a 50 dipendenti	20,1	18,5	16,6	22,4	18,9
Da 51 a 200 dipendenti	18,7	22,4	20,3	21,7	20,5
Oltre 200 dipendenti	47,7	52,7	58,4	50,3	51,7
Non risponde	1,0	0,8	0,8	0,0	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

3.

I DIPENDENTI PUBBLICI

Tra gli oltre 3.500 ingegneri che hanno partecipato all'indagine, circa 1.000 (28,7%) sono dipendenti di un ente pubblico.

Più specificatamente, si tratta per circa un terzo di dipendenti di enti locali (regioni, comuni, province, ecc.), per il 16,3% di dipendenti della scuola (a cui si aggiunge un 6,2% che lavora all'interno delle università) e per un ulteriore 10,5% di dipendenti di aziende pubbliche.

Lo scenario varia molto in base all'indirizzo di laurea: il 41,4% degli ingegneri con lauree del settore civile ed ambientale è dipendente di un ente locale, il 32% dei laureati "industriali" insegna in una scuola, mentre i laureati del settore dell'informazione si distribuiscono un po' più omogeneamente tra scuola (19,3%), sanità (17,1%) e enti locali (13,6%).

Solo 3 ingegneri dei 1008 rispondenti non hanno conseguito l'abilitazione professionale, mentre quasi il 40% svolge la propria attività lavorativa presso un Ufficio tecnico cui spetta la ripartizione dell'incentivo².

La "collocazione" lavorativa all'interno di un ufficio tecnico è assai frequente tra gli ingegneri dipendenti negli enti locali (65,5% degli assunti presso tali enti), negli enti pubblici non economici (63,5%) e nelle strutture sanitarie (53,7%), laddove è praticamente inesistente nella scuola (appena l'1,2%).

Nel 58% dei casi non è previsto un meccanismo di rotazione per l'assunzione degli incarichi professionali che invece sembrerebbe una prassi assai frequente nei ministeri e negli enti di ricerca, dove rispettivamente il 78,6% e il 66,7% dei dipendenti lavora in ufficio in cui è previsto tale meccanismo.

E' vero anche tuttavia che il 27,5% degli ingegneri intervistati lavora presso un ente che non ha ancora adottato il regolamento per la ripartizione dell'incentivo. Nei casi in cui esso sia invece stato adottato, la fetta più consistente (30,9% in media) se la aggiudicano gli incaricati per la redazione del proget-

² Art.92 D.Lgs 163/2006



to, seguiti (22,1%) dagli incaricati per la direzione lavori. Una discreta “parte” (16%) è appannaggio dei responsabili del procedimento” soprattutto nel meridione (dove arriva al 21,4%).

Si colloca invece tra il 5% e il 6% la percentuale assegnata agli incaricati del collaudo (ma tra i dipendenti del centro Italia si arriva all’8,2%).

L’opinione diffusa tra gli ingegneri che hanno partecipato all’indagine è che comunque nella ripartizione dell’incentivo si tenga conto solo in parte delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni: è di questa opinione il 48% degli intervistati. Un ulteriore 18,8% pensa addirittura che tale ripartizione non tenga alcun conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni, mentre al contrario, circa un ingegnere su 4 è pienamente “soddisfatto”. La quota di “soddisfatti” aumenta all’interno delle università dove supera il 50%.

Tab.12 Comparto di appartenenza dell’ente presso cui lavorano gli ingegneri dipendenti pubblici per sesso*

	sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
Regioni ed autonomie locali	28,7	36,0	30,2
Scuola	17,6	11,0	16,3
Aziende pubbliche	10,6	10,0	10,5
Enti pubblici non economici	8,3	14,5	9,5
Sanità	7,7	10,0	8,1
Università	5,9	7,0	6,2
Ministeri	6,6	2,5	5,8
Agenzie fiscali	4,3	2,0	3,9
Ricerca	2,7	2,5	2,7
Enti art. 70 D: LGS: 165/2001 (ASI, ENAC, CNEL, etc.)	0,9	1,0	0,9
Presidenza del consiglio dei ministri	0,2	0,5	0,3
Non risponde	0,0	0,0	0,0
Altro	6,4	3,0	5,8
Totale	100,0	100,0	100,0

* Sono compresi solo gli ingegneri dipendenti di un ente pubblico

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.13 Comparto di appartenenza dell'ente presso cui lavorano gli ingegneri dipendenti pubblici per area geografica*

	Area geografica				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
	%	%	%	%	%
Regioni ed autonomie locali	25,2	35,4	28,8	29,0	30,2
Scuola	19,3	13,4	16,3	17,0	16,3
Aziende pubbliche	11,7	10,0	13,1	8,0	10,5
Enti pubblici non economici	9,5	10,0	10,0	8,5	9,5
Sanità	12,8	8,0	9,4	1,8	8,1
Università	4,7	7,1	8,1	4,9	6,2
Ministeri	2,2	4,3	3,8	13,8	5,8
Agenzie fiscali	6,6	1,4	1,9	5,8	3,9
Ricerca	1,8	2,6	3,8	3,1	2,7
Enti art. 70 D:LGS: 165/2001 (ASI, ENAC, CNEL, etc.)	1,1	0,6	0,6	1,3	0,9
Presidenza del consiglio dei ministri	0,4	0,0	0,6	0,4	0,3
Altro	4,7	7,1	3,8	6,3	5,8
Non risponde	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Sono compresi solo gli ingegneri dipendenti di un ente pubblico

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.14 Ingegneri dipendenti pubblici che svolgono la loro attività lavorativa presso un Ufficio tecnico cui spetta la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 92, D.Lgs 163/2006 per area geografica*

	Area geografica				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
	%	%	%	%	%
Si	40,1	39,7	39,4	36,2	39,0
No	57,7	58,9	59,4	61,6	59,2
Non risponde	2,2	1,4	1,3	2,2	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Sono compresi solo gli ingegneri dipendenti di un ente pubblico

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.15 Ingegneri dipendenti pubblici che svolgono la loro attività lavorativa presso un Ufficio tecnico cui spetta la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 92, D.Lgs 163/2006 per comparto di appartenenza dell'Ente/Azienda pubblica *

	Ufficio tecnico		
	Si	No	Totale*
	%	%	%
Agenzie fiscali	17,9	82,1	100,0
Aziende pubbliche	30,2	67,9	100,0
Enti pubblici non economici	63,5	36,5	100,0
Ministeri	24,1	70,7	100,0
Presidenza del consiglio dei ministri	33,3	66,7	100,0
Ricerca	11,1	88,9	100,0
Università	21,0	75,8	100,0
Regioni ed autonomie locali	65,5	33,6	100,0
Sanità	53,7	46,3	100,0
Scuola	1,2	94,5	100,0
Enti art. 70 D.LGS: 165/2001 (ASI, ENAC, CNEL, etc.)	11,1	88,9	100,0
Altro	27,6	70,7	100,0
Non risponde	0,0	0,0	0,0
Totale	39,0	59,2	100,0

* Sono compresi solo gli ingegneri dipendenti di un ente pubblico

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.16 Ingegneri dipendenti pubblici che svolgono la loro attività lavorativa presso un Ufficio in cui è previsto un meccanismo di rotazione per l'assunzione degli incarichi professionali per comparto di appartenenza dell'Ente/Azienda*

	Nel Suo Ufficio è previsto un meccanismo di rotazione per l'assunzione degli incarichi professionali		
	Si	No	Totale*
	%	%	%
Agenzie fiscali	14,3	85,7	100,0
Aziende pubbliche	34,4	65,6	100,0
Enti pubblici non economici	29,5	63,9	100,0
Ministeri	78,6	21,4	100,0
Presidenza del consiglio dei ministri	0,0	100,0	100,0
Ricerca	66,7	33,3	100,0
Università	23,1	69,2	100,0
Regioni ed autonomie locali	41,7	54,3	100,0
Sanità	36,4	61,4	100,0
Scuola	0,0	100,0	100,0
Enti art. 70 D:LGS: 165/2001 (ASI, ENAC, CNEL, etc.)	0,0	100,0	100,0
Altro	37,5	62,5	100,0
Non risponde	0,0	0,0	0,0
Totale	38,4	58,0	100,0

* Sono compresi solo gli ingegneri dipendenti di un ente pubblico

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.17 Ingegneri dipendenti pubblici che svolgono la loro attività lavorativa presso un'amministrazione che ha adottato il regolamento per la ripartizione dell'incentivo per comparto di appartenenza dell'Ente/Azienda*

	La Sua amministrazione ha adottato il regolamento per la ripartizione dell'incentivo?		
	Si	No	Totale*
	%	%	%
Regioni ed autonomie locali	76,4	19,6	100,0
Enti pubblici non economici	77,0	16,4	100,0
Sanità	68,2	29,5	100,0
Aziende pubbliche	28,1	71,9	100,0
Ministeri	71,4	28,6	100,0
Università	76,9	15,4	100,0
Agenzie fiscali	0,0	100,0	100,0
Ricerca	0,0	100,0	100,0
Scuola	0,0	100,0	100,0
Presidenza del consiglio dei ministri	0,0	100,0	100,0
Enti art. 70 D:LGS: 165/2001 (ASI, ENAC, CNEL, etc.)	0,0	100,0	100,0
Altro	81,3	18,8	100,0
Totale	69,0	27,5	100,0

* Sono compresi solo gli ingegneri dipendenti di un ente pubblico

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.18 Ripartizione dell'incentivo per figura professionale e per comparto di appartenenza dell'Ente/Azienda*

Tipologia Ente/Azienda pubblica di appartenenza	Aziende pubbliche	Enti pubblici non economici	Ministeri	Università	Regioni ed autonomie locali	Sanità	Altro	Totale
	%	%	%	%	%	%	%	%
Incaricati redazione progetto	45,7	33,0	28,3	32,0	29,8	30,6	33,3	30,9
Incaricati direzione lavori	17,0	22,2	19,8	25,3	22,1	23,5	21,7	22,2
Incaricati collaudo	1,7	3,9	14,9	5,3	4,6	5,4	6,6	5,2
Incaricati redazione piani di sicurezza	5,3	7,1	6,9	11,3	6,7	5,9	11,6	7,1
Responsabile del procedimento	12,0	20,6	10,8	14,4	15,3	15,3	14,7	16,0
Altre figure tecniche (geologo, incaricato VIA, VAS, etc.)	0,7	1,1	0,6	1,0	2,5	1,3	0,0	1,8
Incaricato redazione piani urbanistici	0,0	1,6	0,0	0,0	0,9	0,1	0,0	0,8
Collaboratori tecnici	9,7	5,3	8,6	4,4	11,0	9,9	9,4	9,3
Collaboratori amministrativi	8,0	5,2	10,2	6,3	7,1	8,0	2,7	6,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Sono compresi solo gli ingegneri dipendenti di un ente pubblico

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.19 Risposta alla domanda “Secondo Lei, la ripartizione dell’incentivo tiene conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere?” per comparto di appartenenza dell’Ente/Azienda pubblica*

	Secondo Lei, la ripartizione dell'incentivo tiene conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere?			
	Si, in misura adeguata	Si, ma solo parzialmente	No	Totale**
	%	%	%	%
Regioni ed autonomie locali	23,7	47,4	21,7	100,0
Enti pubblici non economici	27,7	55,3	14,9	100,0
Sanità	20,0	46,7	13,3	100,0
Ministeri	30,0	50,0	20,0	100,0
Università	50,0	30,0	20,0	100,0
Aziende pubbliche	11,1	44,4	22,2	100,0
Altro	38,5	46,2	7,7	100,0
Totale	25,5	48,0	18,8	100,0

* Sono compresi solo gli ingegneri dipendenti di un ente pubblico

** nel totale sono compresi anche gli ingegneri che non hanno risposto alla domanda sull'incentivo

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



4.

LO SVOLGIMENTO DI ATTI PROFESSIONALI NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE

Circa due ingegneri su tre svolgono, all'interno dell'ente o azienda di appartenenza, attività professionale di ingegnere seppur in misura differente: il 13,1% svolge esclusivamente tale attività professionale, il 27,6% la svolge molto frequentemente, ma non in maniera esclusiva, mentre il 24,1% la svolge saltuariamente.

Gli ingegneri utilizzati puramente in attività ingegneristiche aumentano tra i laureati del settore civile ed ambientale dove arrivano a sfiorare il 17%, mentre appare assai meno frequente per un ingegnere dell'informazione svolgere attività di ingegnere visto che quasi il 47% non svolge alcuna attività "professionale".

Sorprendentemente la quota di dipendenti che svolge esclusivamente attività professionale è maggiore tra coloro che non hanno conseguito l'abilitazione professionale piuttosto che tra gli abilitati: 18,6%, contro il 13% degli abilitati.

Non si rileva invece grande differenza tra settore pubblico e privato: nel primo caso aumenta leggermente la quota di ingegneri che svolgono anche qualche altra attività (29,9%) a discapito di coloro che svolgono solo attività ingegneristiche, mentre tra i dipendenti privati accade esattamente il contrario (il 13,6% svolge esclusivamente attività professionale di ingegnere mentre il 26,9% la svolge in maniera prevalente).

Molto spesso, tuttavia, le competenze degli ingegneri vengono ampiamente sfruttate dagli enti presso cui lavorano e viene richiesto loro di svolgere attività professionale sebbene non rientri tra le mansioni previste: l'11,1% dei rispondenti ha infatti dichiarato di svolgere tale attività nonostante non sia prevista dal contratto; un ulteriore 8,3%, pur svolgendo attività professionale di ingegnere, non sa dire se essa rientri o meno tra le mansioni previste dal proprio contratto di lavoro; circa un quarto infine la svolge in misura de-



cisamente superiore di quanto effettivamente previsto dal proprio contratto di lavoro.

Lo "sfruttamento" delle competenze degli ingegneri è più frequente nelle piccole imprese (quasi il 15% dei dipendenti delle imprese con meno di 10 dipendenti ha dichiarato di svolgere attività professionale pur non essendo prevista nel contratto).

Eppure, sebbene il 57,6% degli ingegneri abbia dichiarato di svolgere attività professionale all'interno della propria attività lavorativa, l'abilitazione alla professione è stata richiesta solo al 30,4% degli ingegneri intervistati (ma tra i dipendenti pubblici si arriva superare la metà, 51%), mentre l'iscrizione all'albo è stata richiesta nel 24% dei casi, in particolar modo negli enti pubblici (36,5%), nelle imprese del settore delle costruzioni (35,4%) e in quelle con meno di 10 dipendenti (38,7%).

In realtà, approfondendo la questione, indipendentemente da quanto richiesto, l'iscrizione all'Albo degli ingegneri è effettivamente necessaria solo nel 19,7% dei casi. Più negli enti pubblici (30,3%) che nelle imprese private (15,4%). Decisamente più nel terziario (23,4%) che nell'industria (11,9%), fatta eccezione per il comparto delle costruzioni dove l'iscrizione all'albo è necessaria nel 27,6% dei casi.

Molto dipende ovviamente dall'attività svolta: tra coloro che si occupano di direzione lavori e collaudo e tra coloro che curano le istruttorie tecnico-amministrative la quota di ingegneri per i quali è necessaria l'iscrizione all'albo sale, rispettivamente, al 36,2% e al 34,9%.

Sono soprattutto le piccole aziende a richiedere ingegneri iscritti all'albo, anche perchè nel 27,8% dei casi l'iscrizione è realmente necessaria. All'aumentare delle dimensioni dell'azienda diminuisce l'importanza dell'iscrizione all'albo, tanto che nelle grandi imprese con più di 200 dipendenti è necessaria solo nel 18% dei casi.

Sebbene l'iscrizione all'albo rientri nei requisiti richiesti dall'azienda o dall'ente, nel 70,4% la quota di iscrizione all'albo è totalmente a carico dell'ingegnere dipendente.

In poco meno di un quinto dei casi (18,4%) è invece l'azienda a coprire integralmente i costi di iscrizione, mentre nel restante 1,7% offre un contributo parziale.

La quota di "fortunati" aumenta tra gli ingegneri delle imprese private soprattutto del nord-ovest: nel 22,5% l'impresa si fa carico della quota di iscrizione e nel 2,1% contribuisce per una parte.

I più svantaggiati in tal senso si rivelano i professionisti residenti nel meridione, dal momento che solo in pochissimi casi (appena il 5,3%) l'azienda copre totalmente il costo della quota di iscrizione all'albo.

Di seguito, una rapida analisi degli altri requisiti richiesti al momento dell'assunzione.

Nel 14,2% dei casi è stato richiesto il titolo di laurea di primo livello (triennali), in misura maggiore nelle imprese private (15,3%), nel settore delle costruzioni (18,8%), ai giovani under 30 (41%) e nelle imprese con meno di 10 dipendenti (22,5%).

Maggiore importanza viene invece rivolta, come prevedibile, al titolo quinquennale, richiesto nell'80,6% dei casi ed in particolar modo nelle grandi imprese (84,1%), nell'industria (82,6%), agli ultracinquantenni (circa l'83%) e coloro in possesso di un titolo di laurea del settore civile ed ambientale (82,1%).

Praticamente inutile il dottorato di ricerca richiesto solo nel 2,5% dei casi e per lo più negli enti pubblici.

Quasi il 26% degli intervistati è titolare di una polizza assicurativa per l'attività professionale, ma in tal caso l'intervento dell'impresa o dell'ente per il pagamento della polizza è decisamente più frequente rispetto a quanto avviene per l'iscrizione all'albo: nel 58,4% dei casi le imprese coprono integralmente il costo del premio assicurativo, mentre in un ulteriore 17,1% solo in parte.

Sebbene il possesso della polizza assicurativa sia molto più usuale tra i dipendenti pubblici (36,9%) che tra i privati (21,6%), questi ultimi dispongono di

maggiori privilegi: solo l'8,2% deve pagare di tasca propria il premio assicurativo, mentre la relativa quota tra i dipendenti pubblici sfiora il 41%.

La copertura assicurativa è inoltre decisamente più frequente tra coloro che svolgono attività professionale nell'ambito del lavoro dipendente (circa un ingegnere su tre ne dispone), mentre solo il 17,5% di coloro che non la svolgono è in possesso di una polizza assicurativa.

Tab.20 Ingegneri dipendenti che svolgono l'attività professionale di ingegnere nel proprio Ente/Azienda di appartenenza per settore del titolo di laurea

	Settore di laurea				
	Civile ed ambientale	Industriale	Dell'informazione	Altri indirizzi	Totale
	%	%	%	%	%
Si, esclusivamente	16,9	11,2	9,1	11,2	13,1
Si, prevalentemente	32,9	25,7	20,6	25,2	27,6
Si, ma in misura marginale	25,1	24,0	22,2	25,2	24,1
No	22,7	37,8	46,6	38,5	33,4
Non risponde	2,4	1,4	1,5	0,0	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.21 Ingegneri dipendenti che svolgono l'attività professionale di ingegnere nel proprio Ente/Azienda di appartenenza per tipologia dell'ente/azienda.

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Si, esclusivamente	12,3	13,6	8,9	13,1
Si, prevalentemente	29,9	26,9	32,1	27,6
Si, ma in misura marginale	25,7	23,8	25,0	24,1
No	30,2	35,2	33,9	33,4
Non risponde	2,0	0,5	0,0	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*Nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.22 Risposta alla domanda "Se sì, tali attività rientrano nelle mansioni previste dal suo contratto?" per tipologia dell'ente/azienda*

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
Si	60,7	56,7	37,8	57,6
Si, ma solo parzialmente	22,4	23,1	32,4	23,1
No	9,4	12,1	2,7	11,1
Non so	7,6	8,1	27,0	8,3
Non risponde	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*sono compresi solo coloro che svolgono attività professionale di ingegnere nel proprio ente

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.23 Giudizio sul compenso ricevuto dagli ingegneri dipendenti per lo svolgimento di tale attività professionale per tipologia dell'ente/azienda*

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
Adeguito alle prestazioni svolte e alle responsabilità assunte	15,5	28,6	24,3	24,6
Solo parzialmente adeguato alle prestazioni svolte e alle responsabilità assunte	35,1	41,3	29,7	39,3
Inadeguato alle prestazioni svolte e alle responsabilità assunte	42,0	24,9	24,3	30,0
Non risponde	7,5	5,1	21,6	6,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*sono compresi solo coloro che svolgono attività professionale di ingegnere nel proprio ente

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



LO SVOLGIMENTO DI ATTI PROFESSIONALI
NELL'AMBITO DEL RAPPORTO
DI LAVORO DIPENDENTE

Tab.24 Giudizio sul compenso ricevuto dagli ingegneri dipendenti per lo svolgimento di tale attività professionale per sesso*

	sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
Adeguate alle prestazioni svolte e alle responsabilità assunte	24,4	25,3	24,6
Solo parzialmente adeguate alle prestazioni svolte e alle responsabilità assunte	39,2	39,4	39,3
Inadeguate alle prestazioni svolte e alle responsabilità assunte	30,7	27,3	30,0
Non risponde	5,7	8,0	6,1
Totale	100,0	100,0	100,0

*sono compresi solo coloro che svolgono attività professionale di ingegnere nel proprio ente

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.25 Titolo richiesto al momento dell'assunzione per tipologia dell'ente/azienda

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Titolo accademico in Ingegneria di durata triennale (diploma univ., laurea)	11,6	15,3	23,2	14,2
Titolo accademico in Ingegneria di durata quinquennale (laurea V.O., magistrale o specialistica)	83,5	80,6	69,6	80,6
Dottorato di ricerca	5,4	1,2	8,9	2,5
Abilitazione alla professione di ingegnere	51,0	22,3	26,8	30,4
Iscrizione all'albo degli ingegneri	36,5	19,1	23,2	24,0

Il totale può essere diverso da 100 perché erano consentite più risposte e nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.26 Richiesta dell'abilitazione professionale e dell'iscrizione all'albo per settore dell'indirizzo di laurea

	Settore di laurea				
	Civile ed ambientale	Industriale	Dell'informazione	Altri indirizzi	Totale*
	%	%	%	%	%
Abilitazione alla professione di ingegnere	48,2	21,3	13,3	16,1	30,4
Iscrizione all'albo degli ingegneri	37,1	18,1	10,4	10,5	24,0

Il totale può essere diverso da 100 perché erano consentite più risposte

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.27 Necessità dell'iscrizione all'albo per lo svolgimento della propria attività di lavoro dipendente per tipologia dell'ente/azienda

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Si	30,3	15,4	25,0	19,7
No	67,8	84,1	75,0	78,5
Non risponde	2,0	0,5	0,0	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



LO SVOLGIMENTO DI ATTI PROFESSIONALI
NELL'AMBITO DEL RAPPORTO
DI LAVORO DIPENDENTE

Tab.28 Necessità dell'iscrizione all'albo per lo svolgimento della propria attività di lavoro dipendente per ambito professionale

Attività svolta	Si	No	Totale
	%	%	%
Progettazione	24,3	75,7	100,0
Gestione organizzativa	19,1	80,9	100,0
Ricerca e sviluppo	12,7	87,3	100,0
Direzione lavori e collaudo	36,2	63,8	100,0
Sicurezza	24,3	75,7	100,0
Istruttoria tecnica amministrativa	34,9	65,1	100,0
Tecnico commerciale	15,7	84,3	100,0
Manutenzione	24,1	75,9	100,0
Produzione	13,1	86,9	100,0
Consulenza tecnica/perizie	26,8	73,2	100,0
Qualità	17,4	82,6	100,0
Insegnamento	5,9	94,1	100,0
Consulenza aziendale	20,5	79,5	100,0
Installazione	18,5	81,5	100,0
Tutela/controllo ambiente	14,8	85,2	100,0
Acquisti	0,0	100,0	100,0
Direttore/Dirigente	18,2	81,8	100,0
Project Manager	0,0	100,0	100,0
Altro	10,7	89,3	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.29 In caso di necessità dell'iscrizione all'albo, chi si fa carico del pagamento della quota di iscrizione per tipologia dell'ente/azienda*

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
L'Ente/azienda di appartenenza, integralmente	12,5	22,5	35,7	18,4
L'Ente/azienda di appartenenza, ma solo in parte	1,3	2,1	0,0	1,7
La quota di iscrizione è integralmente a mio carico	78,7	65,1	28,6	70,4
Non risponde	7,5	10,2	35,7	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*sono compresi solo coloro a cui è stata richiesta l'iscrizione all'albo al momento dell'assunzione

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.30 Ingegneri che dispongono di una polizza assicurativa per l'attività professionale svolta nell'ambito del lavoro dipendente per tipologia dell'ente/azienda

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Si	36,9	21,6	26,8	25,9
No	61,1	77,9	73,2	72,4
Non risponde	2,0	0,5	0,0	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.31 Ingegneri che dispongono di una polizza assicurativa per l'attività professionale svolta nell'ambito del lavoro dipendente per svolgimento dell'attività professionale

	Dispone di una polizza assicurativa		
	Si	No	Totale
Svolgimento dell'attività professionale	%	%	%
Si, esclusivamente	34,9	65,1	100,0
Si, prevalentemente	32,2	67,8	100,0
Si, ma in misura marginale	27,4	72,6	100,0
No	17,5	82,5	100,0
Totale	25,9	72,4	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.32 In caso di possesso della polizza assicurativa, chi si fa carico del pagamento del premio assicurativo per tipologia dell'ente/azienda*

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
L'Ente/azienda di appartenenza, integralmente	25,3	81,8	66,7	58,4
L'Ente/azienda di appartenenza, ma solo in parte	31,5	6,9	13,3	17,1
Il pagamento del premio è integralmente a mio carico	40,9	8,2	6,7	21,6
Non risponde	2,4	3,1	13,3	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Sono compresi solo gli ingegneri che dispongono di una polizza assicurativa

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.33 In caso di possesso della polizza assicurativa, chi si fa carico del pagamento del premio assicurativo per dimensione dell'ente/azienda

	Numero di dipendenti				
	Meno di 10 dipendenti	Da 10 a 50 dipendenti	Da 51 a 200 dipendenti	Oltre 200 dipendenti	Totale
	%	%	%	%	%
L'Ente /azienda di appartenenza, integralmente	69,7	64,8	54,3	56,3	58,4
L'Ente /azienda di appartenenza, ma solo in parte	13,6	16,7	17,7	17,4	17,1
Il pagamento del premio è integralmente a mio carico	16,7	17,9	23,4	22,7	21,6
Non risponde	0,0	0,6	4,6	3,6	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sono compresi solo gli ingegneri che dispongono di una polizza assicurativa

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

5.

INCENTIVI E PERCORSI DI CARRIERA

La grande maggioranza (77,6%) di coloro che svolgono attività di ingegnere non può contare su percorsi di carriera dedicati.

Qualche chance in più, rispetto alla media, la possiedono i dipendenti privati (il 13,9% lavora in aziende con percorsi “dedicati” per gli ingegneri), in particolare nelle grandi imprese con più di 200 dipendenti (15,5%), del settore industriale (14,8%) e delle costruzioni (15,6%)

Tale prassi risulta assai più frequente tra i giovani ingegneri neo assunti che tra gli assunti di lunga data: il 17,7% dei dipendenti da meno di 5 anni ha infatti dichiarato che nel proprio ente esistono percorsi di carriera dedicati agli ingegneri che svolgono la professione, contro l’11,1% degli assunti da più di 10 anni e il 12,1% di quelli assunti da più di 20 anni.

Il 13,6% degli ingegneri dipendenti ha comunque l’opportunità di lavorare presso un ente che prevede meccanismi di incentivi o premi per i dipendenti che svolgono attività di ingegnere. Qualche opportunità in più, al riguardo, l’hanno, ancora una volta, i dipendenti privati (15,2%), i dipendenti delle grandi aziende con più di 200 dipendenti (15,1%), e quelli che lavorano nel settore delle costruzioni o industriale (15,6% in entrambe i casi).

In quasi i tre quarti dei casi, tali premi vengono eventualmente attribuiti dal dirigente (38,3%) o dal datore di lavoro (35,6%). In alcuni casi (circa il 18%) esiste un vero e proprio nucleo di valutazione composto anche da ingegneri, ma nel 6,1% dei casi è composto esclusivamente da figure professionali diverse da quella dell’ingegnere. La presenza di nuclei di valutazione è maggiore nelle grandi imprese con più di 200 dipendenti (il 23%) e il loro parere diventa più vincolante per gli ingegneri più “anziani” dal punto di vista lavorativo: mentre infatti tra i neo assunti i nuclei di valutazione hanno un peso solo nel 8,8% dei casi, per coloro con più di 20 anni di anzianità il loro parere è indispensabile nel 29% dei casi.



Tab.34 Presenza all'interno del proprio ente di percorsi di carriera dedicati a chi svolge attività di ingegnere per tipologia di ente di appartenenza/azienda.

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Si	9,8	13,9	14,3	12,6
No	82,0	76,8	75,0	77,6
Non so	6,0	8,7	10,7	7,9
Non risponde	2,2	0,6	0,0	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.35 Presenza all'interno del proprio ente di percorsi di carriera dedicati a chi svolge attività di ingegnere per dimensione dell'impresa

	Numero di dipendenti				
	Meno di 10 dipendenti	Da 10 a 50 dipendenti	Da 51 a 200 dipendenti	Oltre 200 dipendenti	Totale*
	%	%	%	%	%
Si	7,0	8,6	11,7	15,5	12,6
No	82,7	83,6	80,7	74,6	77,6
Non so	9,5	6,6	7,2	8,5	7,9
Non risponde	0,7	1,2	0,4	1,3	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la dimensione dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.36 Presenza all'interno del proprio ente di percorsi di carriera dedicati a chi svolge attività di ingegnere per tipologia di ente di appartenenza/azienda.

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Si	10,4	15,2	10,7	13,6
No	80,9	77,6	76,8	77,9
Non so	6,5	6,6	12,5	6,6
Non risponde	2,2	0,6	0,0	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.37 Presenza all'interno del proprio ente di un meccanismo di incentivo o premio per i dipendenti che svolgono attività di ingegnere per settore economico

	Settore				
	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Servizi	Totale*
	%	%	%	%	%
Si	6,3	15,6	15,6	12,2	13,6
No	81,3	76,4	75,3	80,6	77,9
Non so	6,3	7,4	8,6	5,8	6,6
Non risponde	6,3	0,6	0,5	1,5	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato il settore economico dell'ente presso cui lavorano
 Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.38 Presenza all'interno del proprio ente di un meccanismo di incentivo o premio per i dipendenti che svolgono attività di ingegnere per dimensione dell'impresa

	Numero di dipendenti				
	Meno di 10 dipendenti	Da 10 a 50 dipendenti	Da 51 a 200 dipendenti	Oltre 200 dipendenti	Totale*
	%	%	%	%	%
Si	12,0	12,9	11,7	15,1	13,6
No	83,8	80,0	80,5	76,4	77,9
Non so	3,5	5,9	7,4	7,2	6,6
Non risponde	0,7	1,2	0,4	1,3	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la dimensione dell'ente presso cui lavorano
 Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.39 Nel caso vi sia tale meccanismo chi decide sull'attribuzione degli incentivi/premi per tipologia dell'ente*

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
Il dirigente	52,4	34,3	33,3	38,3
Il datore di lavoro	17,1	41,4	0,0	35,6
Nucleo di valutazione composto anche da ingegneri	7,6	12,3	16,7	11,3
Nucleo di valutazione composto esclusivamente da professionalità diverse da quella di ingegnere	14,3	3,5	16,7	6,1
Altro	2,9	3,0	16,7	3,1
Non so	3,8	3,8	0,0	3,8
Non risponde	1,9	1,6	16,7	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

* sono compresi solo gli ingegneri che lavorano presso un ente in cui è presente un meccanismo di incentivo

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO

Negli ultimi anni, molto spesso l'attenzione dei legislatori si è concentrata su provvedimenti aventi come denominatore comune il tema della formazione continua in azienda dei dipendenti, mossi anche dalle recenti politiche comunitarie³. Essa è infatti ritenuta un elemento fondamentale ed essenziale per la qualificazione dei dipendenti, per il loro costante aggiornamento, anche in virtù dei continui e rapidi mutamenti del mercato del lavoro e per il mantenimento di livelli di competitività delle aziende elevati.

Ciò nonostante, va messo in risalto che circa un ingegnere dipendente su quattro svolge la propria attività lavorativa senza poter svolgere attività di aggiornamento (35,9% nelle imprese con meno di 10 dipendenti) e la quota aumenta tra i più giovani e tra i neo dipendenti: mentre infatti il 34% degli assunti da meno di 5 anni e il 32% degli under 30 dichiara di non svolgere in azienda alcuna attività di formazione, tra chi è impiegato in azienda da più di 20 anni la quota cala al 18,5%, così come, tra coloro che hanno un'età compresa tra i 51 e i 60 anni, la medesima quota scende al 17,5%.

La grande maggioranza dei rispondenti (60%) svolge le attività di aggiornamento e formazione continua integralmente durante l'orario di lavoro, mentre solo il 5,6% le svolge in orario extra lavorativo (ma tra i dipendenti pubblici si arriva al 12,1%). Curiosa la situazione nelle imprese del meridione che presentano contemporaneamente la quota più elevata di individui che svolgono l'aggiornamento integralmente durante l'orario lavorativo (64,1%) e quella di chi, al contrario, lo svolge completamente fuori orario (7,9%).

Nella maggioranza dei casi (57,9%) le attività di formazione non riguardano qualificazioni o certificazioni professionali, indipendentemente dalla tipologia dell'ente, pubblico o privato (anche se in questi ultimi la quota di attività attinenti a qualche certificazione o qualificazione, 39,2%, è leggermente superiore rispetto a quanto rilevato negli enti pubblici, 37,1%).

Per 4 ingegneri su 10 circa (38,6%), invece, gli eventi formativi seguiti hanno

³ Si pensi ad Europa 2020 (strategia decennale per la crescita sviluppata dall'Unione europea) o all'Agenda europea per l'apprendimento degli adulti.



fornito qualificazioni o titoli professionali certificati: si tratta per lo più (53,8%) dell'aggiornamento obbligatorio per quanto concerne la sicurezza nei cantieri mobili previsto dalla legge 81/2008, mentre in quasi il 30% dei casi riguarda la prevenzione incendi (1.818/84).

Nella scelta delle attività di aggiornamento e di formazione gli ingegneri dipendenti godono comunque di una discreta autonomia: quasi un quarto può scegliere liberamente argomento e strumenti di aggiornamento, mentre la maggioranza (51,5%) gode di una libertà limitata. Solo il 22,7% è obbligato a frequentare alcune tipologie di corsi indipendentemente dalla propria volontà e tale quota aumenta tra i dipendenti delle grandi aziende (25,6%) e nelle imprese del meridione (35,4%), mentre non si rilevano particolari differenze tra imprese private e enti pubblici.

La differenza tra dipendente pubblico e privato si nota invece maggiormente quando si va ad approfondire la questione su chi sostiene i costi dell'aggiornamento dei dipendenti: nel caso dei dipendenti privati la grande maggioranza (83,3%) può aggiornarsi integralmente a spese della propria azienda, laddove negli enti pubblici tale valore scende al 77,6%, mentre il 14,2% deve in parte partecipare alla spesa e nel 4,5% deve pagarsi integralmente i costi di iscrizione e frequenza. Particolarmente penalizzati in tal senso si rivelano i giovani (il 6,6% deve pagarsi i corsi e un ulteriore 13,2% deve partecipare alla spesa) e chi lavora in una piccola impresa (in tal caso nel 10,1% dei casi il costo dell'aggiornamento è a carico dei dipendenti e in quasi il 25% essi devono contribuire alla spesa).



Tab.40 Svolgimento di attività di aggiornamento all'interno dell'azienda presso cui lavorano per dimensione dell'impresa

	Numero di dipendenti				
	Meno di 10 dipendenti	Da 10 a 50 dipendenti	Da 51 a 200 dipendenti	Oltre 200 dipendenti	Totale*
	%	%	%	%	%
Si, abitualmente (almeno una volta all'anno)	22,2	22,0	24,5	33,1	28,1
Si, saltuariamente	40,8	44,2	46,3	46,3	45,0
No, mai	35,9	32,5	28,8	19,0	24,7
Non risponde	1,1	1,4	0,4	1,7	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la dimensione dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.41 Svolgimento di attività di aggiornamento all'interno dell'azienda presso cui lavorano per anzianità di servizio

	Anni di attività dip.				
	Meno di 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 20 anni	Totale*
	%	%	%	%	%
Si, abitualmente (almeno una volta all'anno)	26,9	27,1	29	30	28,1
Si, saltuariamente	37,4	44,8	47,7	50,1	45,0
No, mai	34,0	26,4	21,9	18,5	24,7
Non risponde	1,6	1,7	1,4	1,3	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la propria anzianità di servizio

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.42 Svolgimento dell'attività di aggiornamento durante il normale orario di lavoro per tipologia dell'ente*

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
Si, integralmente	51,6	63,6	59,5	60,0
Si, parzialmente	33,0	31,4	26,2	31,8
No, si svolge al di fuori dell'orario di lavoro	12,1	2,8	4,8	5,6
Non risponde	3,3	2,1	9,5	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo i casi in cui viene svolta l'attività di aggiornamento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.42 Svolgimento dell'attività di aggiornamento durante il normale orario di lavoro per dimensione dell'ente*

	Numero di dipendenti				
	Meno di 10 dipendenti	Da 10 a 50 dipendenti	Da 51 a 200 dipendenti	Oltre 200 dipendenti	Totale
	%	%	%	%	%
Si, integralmente	46,4	54,1	51,3	66,6	60,0
Si, parzialmente	46,9	40,5	35,0	26,2	31,8
No, si svolge al di fuori dell'orario di lavoro	6,1	4,8	11,4	3,8	5,6
Non risponde	0,6	0,7	2,4	3,5	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo i casi in cui viene svolta attività di aggiornamento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.44 Casi in cui l'attività di aggiornamento riguarda qualificazioni/certificazioni professionali per tipologia dell'ente*

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
Si	37,1	39,2	38,1	38,6
No	58,0	58,0	50,0	57,9
Non risponde	4,9	2,8	11,9	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo i casi in cui viene svolta l'attività di aggiornamento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.45 Svolgimento dell'attività di aggiornamento durante il normale orario di lavoro per dimensione dell'ente*

	Numero di dipendenti				
	Meno di 10 dipendenti	Da 10 a 50 dipendenti	Da 51 a 200 dipendenti	Oltre 200 dipendenti	Totale
	%	%	%	%	%
Si	53,1	45,0	40,1	34,2	38,6
No	45,3	54,1	56,2	61,3	57,9
Non risponde	1,7	0,9	3,7	4,5	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo i casi in cui viene svolta attività di aggiornamento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.46 Qualificazioni oggetto dell'attività di aggiornamento

	Numero di dipendenti				
	Numero di dipendenti	Totale	Da 51 a 200 dipendenti	Oltre 200 dipendenti	Totale
	%	%	%	%	%
Antincendio (L. 818/84)	26,3	24,0	30,3	32,4	29,7
Sicurezza cantieri mobili (D.Lgs. 81/2008)	54,7	52,0	53,7	54,4	53,8
Sicurezza impianti (D.Lgs. 37/2008)	14,7	26,5	25,9	23,0	23,5
Altro	35,8	43,9	48,8	47,5	45,9

Il totale può essere diverso da 100 perché erano possibili più risposte

*Sono considerati solo i casi in cui viene svolta attività di aggiornamento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.47 Autonomia di scelta da parte degli ingegneri dipendenti di argomenti e strumenti di aggiornamento per tipologia dell'ente*

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
Si	24,9	22,6	11,9	23,1
Si, in parte	48,8	52,1	66,7	51,4
No	22,8	22,9	11,9	22,7
Non risponde	3,4	2,5	9,5	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo i casi in cui viene svolta l'attività di aggiornamento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.48 Autonomia di scelta da parte degli ingegneri dipendenti di argomenti e strumenti di aggiornamento per dimensione dell'ente*

	Numero di dipendenti				
	Meno di 10 dipendenti	Da 10 a 50 dipendenti	Da 51 a 200 dipendenti	Oltre 200 dipendenti	Totale
	%	%	%	%	%
Si	38,5	33,2	25,9	17,1	23,1
Si, in parte	48,6	47,5	49,5	53,5	51,4
No	12,8	18,0	21,8	25,6	22,7
Non risponde	0,0	1,4	2,8	3,8	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo i casi in cui viene svolta l'attività di aggiornamento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.49 Soggetto su chi ricade il costo dell'attività di aggiornamento per tipologia dell'ente*

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
Sull'Ente/azienda	77,6	86,3	76,2	83,6
Parte sull'Ente/azienda e parte sui dipendenti	14,2	8,8	14,3	10,5
Sui dipendenti	4,5	2,2	2,4	2,9
Non risponde	3,7	2,7	7,1	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo i casi in cui viene svolta l'attività di aggiornamento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

6.

LA LIBERA PROFESSIONE

Pur svolgendo attività di lavoro dipendente, quasi il 60% degli ingegneri intervistati avrebbe la possibilità di svolgere attività libero professionale, sebbene nel 30,9% dei casi sia necessaria l'autorizzazione del datore di lavoro. Un ulteriore 16,7% non è invece in grado di rispondere se il proprio contratto permette o meno lo svolgimento di tale attività.

I più "liberi" in tal senso risultano i dipendenti privati tanto che oltre il 35% può svolgere attività libero professionale senza alcuna autorizzazione, mentre il 20% circa lo può fare solo previo consenso dell'impresa.

Autorizzazione che invece si dimostra un requisito praticamente imprescindibile tra i dipendenti pubblici, considerato che solo il 9,4% ha il contratto che permette lo svolgimento dell'attività libero professionale, mentre in poco meno del 60% è necessaria un'autorizzazione.

L'imprimatur aziendale è un passaggio obbligato più nelle grandi aziende con più di 200 dipendenti (35,8%) che nelle piccole imprese con meno di 10 dipendenti (19,7%).

Nonostante quanto emerso finora, tra i circa 3.500 ingegneri che hanno risposto al questionario, la quota che svolge attività libero professionale è tuttavia inferiore al 21%. Sembra una prerogativa più maschile (21,8%) che femminile (15,9%) ed è molto più frequente tra gli ingegneri ultrasessantenni (35,6%) piuttosto che tra i giovani under 30 (solo il 14,3% svolge la libera professione), più nelle regioni meridionali (28,9%) che in quelle settentrionali (19,2% in quelle nord-occidentali, 17,8% in quelle nordorientali).

La quota di "dipendenti - liberi professionisti" aumenta sensibilmente tra i dipendenti pubblici (30,8%) ed in particolar modo tra i docenti visto che circa 3 su 4 svolgono attività libero professionale.

Non sembra invece incidere molto l'anzianità di servizio visto che i valori si



mantengono pressoché costanti tra le diverse fasce di anzianità, fatta eccezione per un leggero “picco” tra gli assunti da più di 20 anni (22,1%).

Quasi due ingegneri su tre, tra coloro che svolgono la libera professione, motivano lo svolgimento di tale attività con il desiderio o la necessità di integrare il reddito di lavoro dipendente, esigenza particolarmente avvertita dai docenti (79,7%) e in generale dai dipendenti pubblici (72%).

Le donne pur adducendo tale motivazione come la principale, rivolgono una particolare attenzione anche al futuro, dal momento che quasi la metà svolge la libera professione con la prospettiva di costruirsi una opportunità lavorativa per il futuro. Esigenza alquanto avvertita anche tra i dipendenti privati (52,9%), tra gli impiegati (55,1%) e soprattutto tra i più giovani (67,4%) per i quali anzi risulta la motivazione principale.

Un'altra motivazione abbastanza sentita è la volontà di mettere a frutto le proprie competenze (46%), volontà assai ricorrente tra i dirigenti (61,7%) e tra gli ultra sessantenni (57,7%).

Oltre la metà degli ingegneri che svolgono la libera professione in concomitanza con il lavoro dipendente dichiara che gli introiti provenienti dall'attività libero professionale incide per meno del 10% sul proprio reddito complessivo.

Ma si rileva anche un 5,5% per il quale la libera professione concorre per oltre la metà del proprio reddito. Tale quota si raddoppia o quasi tra i dipendenti pubblici (10%), tra i funzionari (11%) e tra i docenti (12,8%).

Dall'analisi dei dati sembrerebbe che le donne svolgano più saltuariamente rispetto ai colleghi maschi l'attività libero professionale o, in caso contrario, accedano a compensi meno elevati: mentre infatti tra i maschi la quota di ingegneri che dichiarano di guadagnare dalla libera professione meno del 30% del reddito complessivo è pari al 79,1%, tra le donne arriva a sfiorare l'87%. All'opposto, il 6,2% dei maschi ricava oltre il 50% del proprio reddito dall'attività libero professionale, mentre tra le donne la corrispondente quota è praticamente nulla.

L'attività libero professionale suscita tuttavia l'interesse di coloro che al momento non la svolgono: quasi il 20% dei rispondenti, alla domanda se è interessato a svolgerla, risponde con "molto", mentre un ulteriore 36,4% con "abbastanza".

Un'opportunità, quella dell'attività libero professionale, che viene vista con estremo interesse in particolare dai giovani (la quota di chi si dichiara molto o abbastanza interessato raggiunge quasi il 62%) e dai residenti delle regioni meridionali e insulari (67,5%).

Tab.50 Possibilità, contenuta nel contratto, di svolgere attività libero professionale per tipologia di ente di appartenenza

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Si	9,4	35,4	16,1	27,4
Si, ma solo previa autorizzazione	58,9	19,6	32,1	30,9
No	26,1	21,4	39,3	22,9
Non so	3,2	22,7	12,5	16,7
Non risponde	2,4	0,9	0,0	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.51 Possibilità, contenuta nel contratto, di svolgere attività libero professionale per dimensione di ente

	Numero di dipendenti				Totale*
	Meno di 10 dipendenti	Da 10 a 50 dipendenti	Da 51 a 200 dipendenti	Oltre 200 dipendenti	
	%	%	%	%	
Si	34,9	33,1	28,7	24,0	27,4
Si, ma solo previa autorizzazione	19,7	22,4	32,1	35,8	30,9
No	23,9	24,5	20,7	23,3	22,9
Non so	20,4	18,6	18,1	15,2	16,7
Non risponde	1,1	1,4	0,4	1,7	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.52 Ingegneri dipendenti che svolgono attività libero professionale per sesso

	Sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
Si	21,8	15,9	20,9
No	76,2	80,8	77,0
Non risponde	1,9	3,3	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.53 Ripartizione dell'incentivo per figura professionale e per comparto di appartenenza dell'Ente/Azienda*

	Fascia d'età					
	Fino a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre 60 anni	Totale
	%	%	%	%	%	%
Si	14,3	20,1	20,8	25,0	35,6	20,9
No	83,5	77,9	76,6	72,9	64,4	77
Non risponde	2,2	2,0	2,6	2,2	0,0	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.54 Ingegneri dipendenti che svolgono attività libero professionale per tipologia dell'ente

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Si	30,8	17,1	16,1	20,9
No	66,9	82,0	83,9	77
Non risponde	2,4	0,9	0,0	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.55 Ingegneri dipendenti che svolgono attività libero professionale per settore del titolo di laurea

	Settore di laurea				
	Civile ed ambientale	Industriale	Dell'informazione	Altri indirizzi	Totale
	%	%	%	%	%
Si	26,0	18,5	16,0	14,0	20,9
No	71,3	79,7	82,0	84,6	77,0
Non risponde	2,7	1,8	2,0	1,4	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.56 Ingegneri dipendenti che svolgono attività libero professionale per livello di inquadramento

	Inquadramento						
	Dirigente	Quadro	Funzionario	Impiegato	Docente	Altro	Totale*
	%	%	%	%	%	%	%
Si	16,4	15,4	20,1	17,8	73,3	25,4	20,9
No	82,3	83,1	77,5	81,0	25,2	71,0	77,0
Non risponde	1,3	1,5	2,5	1,2	1,5	3,6	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche che non hanno indicato il loro livello di inquadramento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.57 Motivazioni che spingono gli ingegneri dipendenti a svolgere attività libero professionale per livello di inquadramento

	Inquadramento						
	Dirigente	Quadro	Funzionario	Impiegato	Docente	Altro	Totale
	%	%	%	%	%	%	%
Integrare il reddito da lavoro dipendente	40,0	54,9	64,2	64,6	79,7	65,1	64,1
Mantenermi aggiornato	36,7	31,0	25,9	27	32,4	32,6	29,7
Costruire una prospettiva lavorativa da utilizzare in futuro	30,0	43,4	34,6	55,1	18,9	51,2	41,4
Mettere a frutto le mie competenze	61,7	46,0	49,4	38,6	54,7	37,2	46,0
Altro	3,3	1,8	4,9	1,8	0,0	4,7	2,1

Il totale può essere diverso da 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.58 Motivazioni che spingono gli ingegneri dipendenti a svolgere attività libero professionale per tipologia dell'ente

	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
Integrare il reddito da lavoro dipendente	72,0	58,7	44,4	64,1
Mantenermi aggiornato	33,9	26,8	22,2	29,7
Costruire una prospettiva lavorativa da utilizzare in futuro	25,7	52,9	44,4	41,4
Mettere a frutto le mie competenze	50,8	42,8	33,3	46,0
Altro	2,3	1,4	22,2	2,1

Il totale può essere diverso da 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.59 Incidenza degli introiti da attività libero professionale sul proprio reddito complessivo per tipologia dell'ente*

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
Meno del 10	41,3	59,2	44,4	51,4
Dal 10 al 30	31,6	26,1	44,4	28,6
Dal 31 al 50	12,6	7,2	11,1	9,5
Oltre il 50	10,0	2,2	0,0	5,5
Non risponde	4,5	5,3	0,0	4,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo gli ingegneri che svolgono anche attività libero professionale

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.60 Incidenza degli introiti da attività libero professionale sul proprio reddito complessivo per area geografica*

	Area geografica				Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	
	%	%	%	%	
Meno del 10	57,8	52,9	45,3	45,6	51,4
Dal 10 al 30	20,2	29,5	32,1	35,7	28,6
Dal 31 al 50	11,5	7,9	11,3	8,2	9,5
Oltre il 50	5,5	4,4	8,5	4,9	5,5
Non risponde	5,0	5,3	2,8	5,5	4,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo gli ingegneri che svolgono anche attività libero professionale

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.61 Incidenza degli introiti da attività libero professionale sul proprio reddito complessivo per inquadramento*

	Inquadramento						
	Dirigente	Quadro	Funzionario	Impiegato	Docente	Altro	Totale
	%	%	%	%	%	%	%
Meno del 10	61,3	68,1	48,8	58,2	17,6	69,8	51,4
Dal 10 al 30	25,8	22,1	22,0	28,1	42,6	18,6	28,6
Dal 31 al 50	8,1	6,2	14,6	4,6	21,6	2,3	9,5
Oltre il 50	1,6	0,0	11,0	2,8	12,8	7,0	5,5
Non risponde	3,2	3,5	3,7	6,3	5,4	2,3	4,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo gli ingegneri che svolgono anche attività libero professionale

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.62 Incidenza degli introiti da attività libero professionale sul proprio reddito complessivo per area geografica*

	Area geografica				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
	%	%	%	%	%
Molto	15,9	19,4	17,5	31,1	19,8
Abbastanza	37,5	35	37,9	36,4	36,4
Poco	34,6	35,2	36,4	24,8	33,5
Per niente	9,6	8,9	7,1	4,9	8,3
Non risponde	2,4	1,5	1,1	2,8	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo gli ingegneri che svolgono anche attività libero professionale

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.63 Interesse degli ingegneri dipendenti a svolgere attività professionale per sesso*

	sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
Molto	21,0	14,4	19,8
Abbastanza	37,4	31,8	36,4
Poco	32,8	37,1	33,5
Per niente	7,2	13,5	8,3
Non risponde	1,7	3,2	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo gli ingegneri che svolgono anche attività libero professionale

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.64 Interesse degli ingegneri dipendenti a svolgere attività professionale per inquadramento*

	Inquadramento						
	Dirigente	Quadro	Funzionario	Impiegato	Docente	Altro	Totale
	%	%	%	%	%	%	%
Molto	9,3	18,3	20,6	22,3	19,6	26,7	19,8
Abbastanza	29,6	37,0	39,2	37,3	25,5	39,2	36,4
Poco	39,5	35,7	28,8	32,9	37,3	24,2	33,5
Per niente	18	7,9	7,3	6	17,6	7,5	8,3
Non risponde	3,5	1,2	4,1	1,5	0,0	2,5	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono considerati solo gli ingegneri che svolgono anche attività libero professionale

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



7.

SODDISFAZIONE PER L'ATTIVITÀ DI LAVORO DIPENDENTE

Gli ingegneri sono comunque generalmente soddisfatti del proprio lavoro: il 14% si ritiene molto soddisfatto, mentre un ulteriore 53,1% abbastanza soddisfatto.

I dipendenti privati evidenziano un livello di soddisfazione leggermente superiore a quello rilevato tra i dipendenti pubblici: la quota di coloro che si considerano molto o abbastanza soddisfatti, che tra i primi è di poco inferiore al 60%, tra i dipendenti degli enti pubblici scende al 53,3%.

Non si rileva una evidente differenza tra uomini e donne, mentre il giudizio varia sensibilmente in base all'area geografica, all'età e al livello di inquadramento.

Il picco di insoddisfazione si ha al meridione dove solo l'8,7% è molto soddisfatto dell'attuale occupazione, mentre quasi il 40% si ritiene poco e addirittura per niente soddisfatto. Elementi di insoddisfazione si rilevano abbastanza frequentemente anche tra gli impiegati (il 35,8% è poco o per niente soddisfatto) e tra i funzionari (37%).

Ben appagati del proprio lavoro si dimostrano, abbastanza prevedibilmente, coloro che ricoprono un incarico dirigenziale (quasi l'86% si dichiara molto o abbastanza soddisfatto) e gli ingegneri con più di 60 anni (82,5%).

La fonte di insoddisfazione primaria si dimostra comunque la remunerazione ritenuta troppo bassa: quasi il 30% degli ingegneri che hanno risposto al questionario la considera la principale ragione del proprio malcontento, a cui si aggiunge un 14,5% che l'ha indicata come seconda ragione per importanza.

Ma gli ingegneri si lamentano spesso anche del mancato riconoscimento del proprio ruolo professionale (complessivamente il 30,1% lo indica tra i motivi di insoddisfazione) e delle scarse prospettive di carriera (29,6%).

Non si rilevano particolari differenze tra uomini e donne, mentre il quadro varia molto in base al livello di inquadramento.



Premesso che la scarsa retribuzione risulta il primo elemento di insoddisfazione per tutti i dipendenti, indipendentemente dal ruolo ricoperto, lo diventa ancor di più per i docenti tanto che quasi il 59% se ne lamenta.

Abbastanza consistente la parte di funzionari e di impiegati che invece “protestano” per le scarse prospettive di carriera (rispettivamente il 35,5% e il 32,2%) e per il mancato riconoscimento del ruolo professionale (32,6% e 31,6%).

Quest'ultima tematica risulta particolarmente “sentita” tra i dipendenti pubblici visto che il 35,4% la indica tra le ragioni di insoddisfazione, mentre tra i giovani con meno di 30 anni emerge chiaramente la condizione che caratterizza il periodo di “gavetta” dei giovani appena entrati nel mercato del lavoro: basse retribuzioni, contenuti professionali poco gratificanti (se ne lamenta quasi uno su 4) e condizione lavorativa instabile (quasi il 15% teme per il mantenimento del proprio posto di lavoro).

SODDISFAZIONE PER L'ATTIVITÀ
DI LAVORO DIPENDENTE

Tab.65 Livello di soddisfazione degli ingegneri dipendenti per l'attuale occupazione per tipologia dell'ente

	Tipologia ente/azienda							
	Ente/Azienda pubblica		Ente/azienda privata		Altro		Totale*	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Molto	116	11,5	367	15,2	7	12,5	490	14,0
Abbastanza	522	51,8	1.306	54,0	36	64,3	1.864	53,1
Poco	275	27,3	602	24,9	11	19,6	888	25,3
Per niente	71	7,0	118	4,9	2	3,6	191	5,4
Non risponde	24	2,4	25	1,0	0	0,0	79	2,2
Totale	1.008	100,0	2.418	100,0	56	100,0	3.512	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.66 Livello di soddisfazione degli ingegneri dipendenti per l'attuale occupazione per area geografica

	Area geografica									
	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e isole		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Molto	201	17,7	181	14,2	53	11,2	55	8,7	490	14,0
Abbastanza	627	55,1	683	53,7	250	53,0	304	48,3	1864	53,1
Poco	243	21,4	320	25,1	131	27,8	194	30,8	888	25,3
Per niente	46	4,0	63	4,9	26	5,5	56	8,9	191	5,4
Non risponde	21	1,8	26	2,0	12	2,5	20	3,2	79	2,2
Totale	1.138	100,0	1.273	100,0	472	100,0	629	100,0	3.512	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.67 Livello di soddisfazione degli ingegneri dipendenti per l'attuale occupazione per livello di inquadramento

	Inquadramento													
	Dirigente		Quadro		Funzionario		Impiegato		Docente		Altro		Totale*	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Molto	125	33,1	122	16,7	33	8,1	158	9,9	35	17,3	17	10,1	490	14,0
Abbastanza	199	52,6	412	56,3	214	52,5	849	53,0	106	52,5	84	49,7	1864	53,1
Poco	41	10,8	156	21,3	118	28,9	469	29,3	55	27,2	49	29,0	888	25,3
Per niente	8	2,1	30	4,1	33	8,1	104	6,5	3	1,5	13	7,7	191	5,4
Non risponde	5	1,3	12	1,6	10	2,5	21	1,3	3	1,5	6	3,6	79	2,2
Totale	378	100,0	732	100,0	408	100,0	1601	100,0	202	100,0	169	100,0	3512	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato il proprio inquadramento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.68 Principale ragione di insoddisfazione degli ingegneri dipendenti nell'attuale occupazione per tipologia dell'ente

	Tipologia ente/azienda							
	Ente/Azienda pubblica		Ente/azienda privata		Altro		Totale*	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Scarsa remunerazione	365	36,2	666	27,5	15	26,8	1.046	29,8
Mancato riconoscimento ruolo professionale	177	17,6	358	14,8	8	14,3	543	15,5
Scarse prospettive di carriera	106	10,5	288	11,9	8	14,3	402	11,4
Contenuti professionali poco gratificanti	91	9,0	250	10,3	9	16,1	350	10,0
Dipendenza gerarchica da soggetti con qualificazione inferiore o non tecnica	78	7,7	214	8,9	3	5,4	295	8,4
Insicurezza mantenimento posto di lavoro	42	4,2	152	6,3	5	8,9	199	5,7
Scarsa autonomia	20	2,0	79	3,3	0	0,0	99	2,8
Altro	20	2,0	56	2,3	0	0,0	76	2,2
Non risponde	109	10,8	355	14,7	8	14,3	502	14,3
Totale	1.008	100,0	2.418	100,0	56	100,0	3.512	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

SODDISFAZIONE PER L'ATTIVITÀ
DI LAVORO DIPENDENTE

Tab.69 Principale ragione di insoddisfazione degli ingegneri dipendenti nell'attuale occupazione per livello di inquadramento

	Inquadramento						
	Dirigente	Quadro	Funzionario	Impiegato	Docente	Altro	Totale*
	%	%	%	%	%	%	%
Scarsa remunerazione	17,2	28,8	32,8	30,5	46,0	32	29,8
Mancato riconoscimento ruolo professionale	12,4	14,6	18,9	16,4	12,4	14,8	15,5
Scarse prospettive di carriera	9,3	12,7	14,0	11,7	6,9	8,9	11,4
Contenuti professionali poco gratificanti	5,3	10,1	9,1	12,1	7,9	5,9	10,0
Dipendenza gerarchica da soggetti con qualificazione inferiore o non tecnica	9,0	7,9	8,3	9,2	2,5	10,1	8,4
Insicurezza mantenimento posto di lavoro	7,4	4,6	3,9	5,4	6,9	11,8	5,7
Scarsa autonomia	3,7	3,4	2,5	2,7	1,5	1,8	2,8
Altro	4,0	2,3	1,2	1,9	1,5	3,6	2,2
Non risponde	31,7	15,4	9,3	10,1	14,4	11,2	14,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* nel totale sono compresi anche coloro che non hanno indicato il proprio inquadramento

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



8.

I RAPPORTI CON L'ORDINE

Il 93,7% degli oltre 3.500 ingegneri che hanno partecipato all'indagine è iscritto all'albo professionale,

Dall'analisi dei dati si deduce che l'iscrizione all'albo appare un fenomeno abbastanza trasversale e non si rilevano particolari differenze a livello territoriale, tra dipendenti pubblici e privati o tra i diversi livelli di inquadramento.

Qualche leggerissima differenza si rileva tra uomini e donne (è iscritto all'albo il 94,2% degli uomini contro il 91% delle donne) e tra i diversi indirizzi di studio: tra i laureati degli indirizzi attinenti al settore *civile ed ambientale*, la quota di iscritti all'Ordine è pari al 95,7% contro il 94,2% degli ingegneri del settore *industriale* e il 91,6% di quelli del settore *dell'informazione*.

È invece da evidenziare il diverso atteggiamento di fronte all'iscrizione all'albo tra i laureati del vecchio e del nuovo ordinamento. La possibilità di poter svolgere la libera professione indipendentemente dall'indirizzo del titolo di laurea conseguito spingeva in passato una gran quantità di ingegneri ad iscriversi all'albo. Oggi, la divisione dell'albo in sezioni (A e B in base alla tipologia di laurea triennale o quinquennale) e in settori (*civile ed ambientale*, *industriale* e *dell'informazione*) ha dissuasato diversi laureati dall'iscrizione tanto che se tra gli ultratrentenni la quota di iscritti è costantemente superiore al 94%, tra gli under 30 scende all'88,2%.

Ulteriore conferma si ha dal fatto che tra i laureati del vecchio ordinamento (che potevano iscriversi a tutti e tre i settori dell'albo) la quota di iscritti è di poco inferiore al 95%, mentre tra i laureati magistrali/specialistici (che possono iscriversi ad un solo settore) scende al 90,6%. Ancor più bassa la quota di laureati triennali iscritti all'albo: 87,4%.

Andando ad indagare quali siano le cause che hanno spinto alcuni ingegneri a non iscriversi all'ordine professionale, la parte più consistente di non iscritti all'albo motiva la propria decisione con il fatto che non svolge attività professio-

nale: 44,6%, ma nel centro Italia e tra i laureati triennali la quota quasi raddoppia (rispettivamente 81,8% e 80%).

Per circa un quarto degli ingegneri non iscritti la propria non iscrizione all'albo scaturisce da una certa avversione all'Ordine inteso come istituzione, accusato di non far nulla per gli ingegneri dipendenti (16,2%) o ritenuto addirittura inutile e dunque da abolire (10%).

Particolarmente "aversi" si rivelano i non iscritti dipendenti da un'amministrazione pubblica: la quota che non si è iscritta perché vede nell'Ordine degli ingegneri un ente che non tutela affatto i dipendenti sale al 22,7% mentre un ulteriore 13,6% lo ritiene inutile e dunque da abolire.

Sempre limitando l'osservazione ai soli non iscritti, risulta abbastanza consistente anche tra i funzionari (22%) e i laureati quinquennali del nuovo ordinamento (15,6%) la quota di coloro che non si sono iscritti all'albo denunciando l'inutilità dell'Ordine professionale.

Ma si tratta, come visto, di un numero molto esiguo di ingegneri.

Spostando invece l'attenzione sulla grande quantità di ingegneri iscritti all'albo, per oltre la metà (51,7%) si tratta di laureati del vecchio ordinamento iscritti a tutti e tre i settori della sezione A. Il 19,9% è invece iscritto al solo settore "civile ed ambientale", il 13,4% a quello "industriale", mentre la quota di iscritti al solo settore "dell'informazione" non arriva al 4%.

Inferiore al 5% è la componente di laureati triennali (2,1% industriali, 1,9% civili ed ambientali, 0,8% dell'informazione).

Le donne prediligono di gran lunga gli indirizzi del settore *civile ed ambientale*, tanto che la componente femminile del campione è composta, per quasi il 35%, da iscritte a tale settore nella sezione A più un ulteriore 3,6% iscritto alla sezione B.

Tra i dipendenti pubblici, non considerando gli appartenenti a tutti e tre i settori, prevale la quota di iscritti del settore *civile ed ambientale* (20,8%), mentre,



tra i dipendenti privati, la quota relativa a tali ingegneri (16,5%) è identica a quella di ingegneri del settore *industriale*.

Indagando sulle modalità di coinvolgimento alle attività dell'Ordine, l'86,4% dichiara di ricevere le comunicazioni dell'Ordine nelle sue diverse forme (lettere, email, sms, ecc.); il 59,6% visita frequentemente il sito web del proprio Ordine, il 58,6% riceve periodicamente la rivista "L'ingegnere italiano" e il 54,3% riceve il bollettino dell'Ordine. Solo il 14,3% dichiara di ricevere le comunicazioni del CNI o del Centro studi.

In molti casi, tuttavia, l'iscrizione all'albo non è solo una formalità ("obbligatoria" o meno) passiva, ma offre lo spunto per un coinvolgimento attivo degli ingegneri: il 27,1% frequenta le iniziative di aggiornamento organizzate dall'Ordine, il 10,8% è membro di commissioni organizzate dall'Ordine e il 4,4% è coinvolto nelle attività organizzate dalle Commissioni Dipendenti. I più coinvolti sembrerebbero gli ingegneri con un titolo di laurea attinente agli indirizzi del settore civile ed ambientale, visto che il 36% partecipa alle iniziative di aggiornamento e l'11,8% è membro delle commissioni organizzate dall'Ordine.

Sebbene tra gli ingegneri elettronici, delle telecomunicazioni e informatici ci fosse, come analizzato in precedenza, la componente più numerosa di "avversi" all'Ordine, gli stessi evidenziano un livello di partecipazione attiva degli iscritti elevato, anche in misura maggiore rispetto agli ingegneri civili ed ambientali: il 12,4% è membro delle commissioni organizzate dall'Ordine e il 4,6% frequenta le attività della Commissione dipendenti.

Nella seconda metà del 2012 è entrato in vigore il *Regolamento di riforma degli ordinamenti professionali* (D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 14 agosto 2012, n. 189). Tra le diverse modifiche e innovazioni apportate, vi sono novità anche per quanto concerne la formazione dei professionisti: ogni libero professionista ha ora, infatti, l'obbligo di "*curare il continuo aggiornamento della propria competenza professionale*".

I corsi di formazione possono essere organizzati dagli Ordini professionali o da associazioni di iscritti agli albi o da altri soggetti autorizzati dai Consigli

nazionali degli ordini, ma va detto che gli Ordini provinciali degli ingegneri, hanno sempre promosso iniziative di formazione, incontro, approfondimento, anche prima dell'entrata in vigore della nuova norma⁴.

Sondando il parere degli ingegneri, ben più della metà (58,1%) dichiara di essere molto o abbastanza favorevole all'introduzione di tale obbligo. È interessante notare che i più favorevoli in tal senso risultano, per motivazioni diametralmente opposte, i giovani neo laureati e gli ingegneri con più di 60 anni (in entrambi i casi la quota di favorevoli è pari a circa i due terzi): i primi perché probabilmente desiderosi di entrare rapidamente nei meccanismi dell'attività professionale, liberandosi dagli schemi accademici a volte ben distanti dalla realtà lavorativa; i più anziani invece perché avvertono verosimilmente la necessità di restare aggiornati alle nuove procedure e alle nuove tecnologie che, soprattutto in ambiti lavorativi ad elevato tasso innovativo quali quelli ingegneristici, si susseguono a ritmi vorticosi.

La domanda di formazione è leggermente superiore tra i dipendenti pubblici piuttosto che tra quelli privati (il 60,3% è molto o abbastanza favorevole alla formazione obbligatoria contro il 57% circa dei dipendenti privati) e tra chi svolge un incarico da funzionario (il 64,2% dei funzionari intervistati ha manifestato il proprio consenso). I più restii si rivelano al contrario i docenti (il 47% è poco o addirittura per niente favorevole) e i laureati del settore *industriale* (la quota di "contrari" è pari al 45,8%).

Se l'obbligo della formazione continua permanente appare un'innovazione largamente accettata e condivisa dagli ingegneri italiani, maggiori perplessità nascono invece sulle modalità di svolgimento delle attività di formazione, tenendo tuttavia ben presente che solo il 5,5% degli intervistati dichiara l'assoluta contrarietà alla frequenza dei corsi a qualsiasi condizione.

La fonte principale di "preoccupazione" proviene dal versante economico visto che il 44,2% si dichiara favorevole a seguire i percorsi di formazione solo nel caso in cui le eventuali spese per l'iscrizione e per la frequenza vengano sostenute dall'ente o azienda di appartenenza. Tale problematica viene particolarmente avvertita dai dipendenti pubblici (la quota di coloro che pongono la

⁴In base ad un monitoraggio effettuato dal Centro studi del Consiglio nazionale degli ingegneri sugli eventi formativi organizzati dagli Ordini provinciali degli ingegneri, dalle Fondazioni e dalle Consulte/Federazioni regionali, nel 2011 ogni ordine ha promosso mediamente circa 14 eventi ciascuno.



condizione in questione arriva al 48,1%) ed, abbastanza prevedibilmente, dai giovani alle prime armi, visto che ben oltre la metà (52,7%) degli ingegneri con meno di 30 anni chiede che le attività di formazione vengano sovvenzionate dall'Ente o dall'azienda di appartenenza.

Poco più di un terzo (34,3%) degli intervistati è invece disponibile a frequentare i corsi solo a condizione che abbia libertà totale nella scelta delle tematiche e degli strumenti di formazione.

Quasi un terzo (31,1%) infine desidererebbe che le attività di aggiornamento venissero contemplate nell'orario lavorativo. Questa "esigenza" viene avvertita in particolar modo dai funzionari (38,4%), dai dipendenti delle piccole aziende con meno di 10 dipendenti (34,3%) e dai dipendenti pubblici (34,5%).

Dai dati in esame, sembra emergere una realtà assai diversa tra i dipendenti nelle grandi aziende e chi invece lavora in una piccola impresa: quasi l'80% dei dipendenti delle grosse aziende può infatti sfruttare le occasioni di aggiornamento ricorrenti o saltuarie offerte dall'azienda contro il 63% di coloro che operano nelle piccole imprese con meno di 10 dipendenti.

Di conseguenza, una larga fetta di chi svolge il proprio lavoro in un'azienda con più di 200 dipendenti ritiene di usufruire già in azienda di validi percorsi formativi di aggiornamento e ritiene dunque superflui ulteriori corsi di formazione professionale, tanto che il 27% chiede che le attività di aggiornamento svolte per conto dell'ente siano riconosciute ai fini del raggiungimento dell'obbligo formativo.

Al contrario, i dipendenti della piccola impresa, probabilmente proprio per le minori occasioni di aggiornamento e di formazione, confidano in misura maggiore nell'Ordine provinciale: la quota di chi vorrebbe che fossero riconosciute le occasioni formative svolte in azienda scende sotto al 18% (la media complessiva è pari al 24,9%), mentre ben il 35% vorrebbe che l'Ordine di appartenenza offrisse un adeguato "ventaglio" di corsi e servizi di formazione (in tal caso la corrispondente quota tra i lavoratori delle grandi imprese è appena superiore al 20%, a fronte di una media complessiva pari al 22,9%).

Prima di concludere la parte relativa ai rapporti degli ingegneri dipendenti con l'Ordine, è stato chiesto loro quale ruolo questo può svolgere a tutela di coloro che svolgono attività di lavoro dipendente.

Per oltre la metà degli ingegneri (53,1%) l'Ordine dovrebbe tutelare e rappresentare gli interessi della categoria in sede di contrattazione collettiva. Esigenza, questa, particolarmente avvertita dai giovani (la percentuale in tal caso sale al 57,8%), tra i residenti delle regioni centrali (61%) e tra i laureati degli indirizzi civili ed ambientali (57,2%).

Abbastanza consistente anche la quota (36%) di coloro che chiedono all'Ordine di offrire occasioni e strumenti di formazione e aggiornamento mirate per gli ingegneri dipendenti, richiesta proveniente in particolar modo dai dipendenti privati (37,6% contro il 32,5% dei dipendenti pubblici) e dalle donne (38,7% contro il 35,5% degli uomini) che chiedono anche abbastanza frequentemente di istituire servizi per l'inserimento e la ricollocazione nel mondo del lavoro (31,3% laddove tra gli uomini è il 25,2%) e di istituire sportelli dedicati per consulenze legali, fiscali ecc. (21,8% contro il 18,5% degli uomini).

Circa un quinto degli ingegneri vorrebbe che l'Ordine risulti un valido interlocutore per sensibilizzare le forze politiche ed istituzionali. La pensa così circa un ingegnere dipendente pubblico su tre e il 22,8% di coloro che svolgono in contemporanea attività libero professionale.



Tab.70 Ingegneri dipendenti iscritti all'albo professionale per settore del titolo di laurea

	Settore di laurea									
	Civile ed ambientale		Industriale		Dell'informazione		Altri indirizzi		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Si	1.349	95,7	1.223	94,2	588	89,0	131	91,6	3.291	93,7
No	20	1,4	45	3,5	56	8,5	9	6,3	130	3,7
Non risponde	41	2,9	30	2,3	17	2,6	3	2,1	91	2,6
Totale	1.410	100,0	1.298	100,0	661	100,0	143	100,0	3.512	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.71 Ingegneri dipendenti iscritti all'albo professionale per sesso

	sesso					
	Maschio		Femmina		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Si	2.766	94,2	525	91,0	3.291	93,7
No	99	3,4	31	5,4	130	3,7
Non risponde	70	2,4	21	3,6	91	2,6
Totale	2.935	100,0	577	100,0	3.512	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.72 Ingegneri dipendenti iscritti all'albo professionale per fascia d'età

	Fascia d'età											
	Fino a 30 anni		Da 31 a 40 anni		Da 41 a 50 anni		Da 51 a 60 anni		Oltre 60 anni		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Si	284	88,2	1.446	94,4	976	94,1	518	94,4	67	91,8	3.291	93,7
No	29	9,0	52	3,4	28	2,7	15	2,7	6	8,2	130	3,7
Non risponde	9	2,8	33	2,2	33	3,2	16	2,9	0	0,0	91	2,6
Totale	322	100,0	1.531	100,0	1037	100,0	549	100,0	73	100,0	3.512	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.73 Motivi della non iscrizione all'albo*

	Fascia d'età
	Totale
	%
Non svolgo attività professionale	44,6
L'Ordine non fa nulla per gli ingegneri dipendenti	16,2
L'Ordine è inutile e andrebbe abolito	10,0
Non conosco l'Ordine e le sue funzioni	7,7
Costo di iscrizione elevato	6,2
Non sono ancora abilitato	3,1
Altro	3,1
Non risponde	9,2
Totale	100,0

*Sono compresi solo gli ingegneri non iscritti all'albo

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.74 Modalità di coinvolgimento nelle attività dell'Ordine degli ingegneri dipendenti per sesso

	Totale
Ricevo le comunicazioni dell'Ordine (lettere, email, sms etc.)	86,4
Visito il sito internet dell'Ordine	59,6
Ricevo L'ingegnere Italiano	58,6
Ricevo il Bollettino dell'Ordine	54,3
Frequento iniziative di aggiornamento organizzate dall'Ordine	27,1
Ricevo le comunicazioni del CNI e del suo Centro studi	14,3
Visito il sito www.tuttoingegnere.it / www.centrostudicni.it	11,6
Sono membro di commissioni organizzate dall'Ordine	10,8
Frequento altre iniziative organizzate dall'Ordine (sportive, culturali, etc.)	5,8
Frequento le attività organizzate dalla Commissione Dipendenti	4,4
Sono consigliere dell'Ordine/Consiglio nazionale	2,0
Altro	0,9
Nessuna	4,5

Il totale può essere diverso da 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.75 Grado di accordo con l'introduzione di percorsi formativi obbligatori per tipologia di ente di appartenenza

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Molto	20,0	18,9	12,5	18,9
Abbastanza	40,3	38,9	50,0	39,2
Poco	22,1	23,7	26,8	23,1
Per niente	15,1	17,1	8,9	16,2
Non risponde	2,5	1,4	1,8	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.76 Grado di accordo con l'introduzione di percorsi formativi obbligatori per tipologia di ente di appartenenza

	sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
Molto	19,3	17,2	18,9
Abbastanza	38,6	41,9	39,2
Poco	23,0	23,7	23,1
Per niente	16,8	13,5	16,2
Non risponde	2,4	3,6	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0

*Sono compresi anche coloro che non hanno indicato se sono iscritti all'albo professionale

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.77 Condizioni alle quali gli ingegneri dipendenti sarebbero disposti a seguire percorsi formativi obbligatori per tipologia dell'ente di appartenenza

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale
	%	%	%	%
Svolgere l'attività di formazione con il contributo economico dell'Ente/azienda di appartenenza	48,1	42,7	38,2	44,2
Avere libertà di scelta su tematiche e strumenti di formazione	31,7	35,3	34,5	34,3
Svolgere l'attività di formazione in orario di lavoro	34,5	29,8	29,1	31,1
Includere, ai fini del raggiungimento dell'obbligo formativo, le attività di aggiornamento svolte per conto dell'Ente/azienda di appartenenza	27,6	23,7	30,9	24,9
Usufruire di adeguata offerta di corsi e servizi di formazione da parte dell'Ordine	18,6	24,9	16,4	22,9
Poter contare su un obbligo formativo ridotto rispetto agli iscritti che svolgono l'attività libero-professionale	16,4	18,4	21,8	17,9
Altro	1,5	2,1	3,6	2,0
A nessuna condizione	5,7	5,5	1,8	5,5

Il totale può essere diverso da 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.78 Parere degli ingegneri dipendenti sul ruolo che potrebbe svolgere l'Ordine degli ingegneri a tutela di coloro che svolgono attività di lavoro dipendente per fascia d'età

	Fascia d'età					
	Fino a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre 60 anni	Totale
	%	%	%	%	%	%
Tutelare e rappresentarne gli interessi in sede di contrattazione collettiva	57,8	53,9	53,7	50,3	30,1	53,1
Offrire occasioni e strumenti di formazione e aggiornamento	33,9	38,0	36,9	30,8	31,5	36,0
Istituire servizi per l'inserimento e la ricollocazione nel mondo del lavoro	30,0	25,9	27,4	22,9	21,9	26,2
Sensibilizzare le forze politiche ed istituzionali	17,9	18,2	20,5	27,4	24,7	20,4
Istituire Sportelli dedicati per consulenze legali, fiscali etc.	21,7	19,9	18,4	16,3	16,4	19,0
Elaborare proposte di legge	12,5	18,8	15,6	21,8	23,3	17,9
Svolgere attività di studio e ricerca	12,5	8,5	7,0	7,9	9,6	8,3
L'Ordine non può svolgere nessun ruolo	1,0	2,5	4,6	4,7	11,0	3,5
Altro	1,3	1,0	1,6	1,5	2,7	1,3

Il totale può essere diverso da 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.79 Parere degli ingegneri dipendenti sul ruolo che potrebbe svolgere l'Ordine degli ingegneri a tutela di coloro che svolgono attività di lavoro dipendente per area geografica

	Area geografica									
	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e isole		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Tutelare e rappresentare gli interessi in sede di contrattazione collettiva	536	48,1	650	52,3	281	61,5	351	57,7	1.818	53,1
Offrire occasioni e strumenti di formazione e aggiornamento	418	37,5	481	38,7	152	33,3	181	29,8	1.232	36,0
Istituire servizi per l'inserimento e la ricollocazione nel mondo del lavoro	296	26,6	349	28,1	106	23,2	144	23,7	895	26,2
Sensibilizzare le forze politiche ed istituzionali	211	18,9	241	19,4	97	21,2	150	24,7	699	20,4
Istituire Sportelli dedicati per consulenze legali, fiscali etc.	214	19,2	262	21,1	66	14,4	108	17,8	650	19,0
Elaborare proposte di legge	196	17,6	187	15,1	83	18,2	145	23,8	611	17,9
Svolgere attività di studio e ricerca	96	8,6	98	7,9	40	8,8	51	8,4	285	8,3
L'Ordine non può svolgere nessun ruolo	42	3,8	39	3,1	20	4,4	18	3,0	119	3,5
Altro	17	1,5	16	1,3	5	1,1	7	1,2	45	1,3

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



RAPPRESENTANZA

E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tra gli ingegneri si osserva assai spesso uno spiccato senso di appartenenza alla categoria, a tal punto che quasi la metà degli ingegneri dipendenti, prima di sentirsi “dipendenti” si sentono “ingegneri”.

Tale percezione si fa ancor più forte tra i dipendenti pubblici (il 54,6% si considera “ingegnere” prima che “dipendente”) e fra gli ingegneri “veterani” con più di 60 anni (63%).

L'elemento discriminante per quanto concerne il senso di appartenenza alla categoria appare l'iscrizione all'albo: mentre infatti tra gli iscritti, ben oltre la metà si percepisce come un ingegnere, tra i non iscritti la corrispondente quota si riduce al 28,5%.

La maggioranza dei non iscritti (50,8%) si considera invece un “lavoratore dipendente con alcune peculiarità che li distingue dagli altri dipendenti”, laddove nel complesso degli ingegneri la quota relativa è inferiore al 39%.

Anche tra le donne, la quota di coloro che si percepiscono come dipendenti con particolarità diverse dagli altri dipendenti è superiore a quella di coloro che si considerano “ingegnere” (45,1% contro il 37,8%).

Meno del 10% è invece la percentuale di coloro che si ritengono genericamente dei dipendenti, ma tra le donne si arriva al 13,2% e tra i non iscritti all'Ordine al 20,8%.

Pur evidenziando un forte senso di appartenenza alla categoria, gli ingegneri non manifestano una grande compattezza di categoria per quanto concerne la rappresentanza sindacale: solo il 20% circa, infatti, è iscritto ad un sindacato, in più della metà dei casi ad uno confederale. La perdita di appeal dei sindacati appare comunque molto evidente nella distribuzione per età: mentre infatti quasi il 60% degli ingegneri con più di 60 anni è iscritto

ad un sindacato, tra i dipendenti giovani con meno di 30 anni si arriva ad uno scarso 6%.

Ad affidarsi ai sindacati sono più i dipendenti pubblici (35% circa) che quelli privati (13% circa), più i residenti delle regioni meridionali (poco meno del 25%) che quelli delle regioni nord-orientali (circa il 16%), più i non iscritti all'Ordine (30%) che gli iscritti (20%).

Il basso livello di attrattività dei sindacati verso gli ingegneri dipendenti può avere molteplici cause. Sicuramente incide non poco l'efficacia delle linee sindacali a tutela di coloro che svolgono la propria attività lavorativa alle dipendenze e dal momento che indipendentemente dall'iscrizione o meno ad un sindacato, oltre il 90% degli ingegneri che hanno risposto al questionario ritiene che i sindacati tutelino poco o addirittura per niente gli ingegneri dipendenti, il basso numero di iscritti appare abbastanza spiegato.

Il senso di scarsa tutela da parte dei sindacati è un'opinione abbastanza diffusa e trasversale. Qualche punta di disaffezione in più si rileva tra gli uomini, tra gli ingegneri con età compresa tra i 41 e i 50 anni e tra gli iscritti all'Ordine.

L'85,5% è comunque del parere che gli ingegneri debbano essere inquadrati contrattualmente in un ruolo specifico così come avviene già per i medici, gli avvocati ad altre professioni.

Tale richiesta diviene ancor più importante tra gli ingegneri iscritti all'albo (88,3%), tra gli impiegati (89,5%) e soprattutto tra coloro che svolgono anche attività libero-professionale (91,1%).



Tab.80 Risposta alla domanda “Lei si percepisce come...” per sesso

	sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
Un ingegnere	51,0	37,8	48,9
Un lavoratore dipendente, con alcune peculiarità	37,7	45,1	38,9
Un lavoratore dipendente	8,8	13,2	9,5
Non risponde	2,4	4,0	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.81 Risposta alla domanda “Lei si percepisce come...” per fascia d'età

	Fascia d'età					Totale
	Fino a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre 60 anni	
	%	%	%	%	%	
Un ingegnere	39,8	48,1	48,7	54,6	63,0	48,9
Un lavoratore dipendente, con alcune peculiarità	46,6	39,2	38,4	36,6	24,7	38,9
Un lavoratore dipendente	10,6	10,5	9,6	5,8	12,3	9,5
Non risponde	3,1	2,2	3,3	2,9	0,0	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.82 Risposta alla domanda “Lei si percepisce come...” per iscrizione all'albo

	Iscrizione all'Ordine		
	Si	No	Totale*
	%	%	%
Un ingegnere	51,0	28,5	48,9
Un lavoratore dipendente, con alcune peculiarità	39,5	50,8	38,9
Un lavoratore dipendente	9,4	20,8	9,5
Non risponde	0,1	0,0	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.83 Iscrizione al sindacato degli Ingegneri dipendenti per sesso

	sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
Si, confederale (CGIL, CISL, UIL)	12,3	9,9	11,9
Si, autonomo per tecnici	1,2	0,7	1,1
Si, autonomo per dirigenti	3,6	1,7	3,3
Si, altro autonomo	2,5	2,8	2,6
No	77,6	80,8	78,1
Altro	0,4	0,2	0,3
Non risponde	2,4	4,0	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.84 Iscrizione al sindacato degli Ingegneri dipendenti per fascia d'età

	Fascia d'età					Totale
	Fino a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre 60 anni	
	%	%	%	%	%	
Si, confederale (CGIL, CISL, UIL)	5,9	9,3	12,9	19,7	20,5	11,9
Si, autonomo per tecnici	0,3	0,4	1,7	1,6	8,2	1,1
Si, autonomo per dirigenti	0,0	0,7	3,2	9,8	23,3	3,3
Si, altro autonomo	0,0	1,2	4,0	4,9	4,1	2,6
Altro	0,0	0,2	0,5	0,7	0,0	0,3
No	90,7	86,0	74,4	60,3	43,8	78,1
Non risponde	3,1	2,2	3,3	2,9	0,0	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.85 Iscrizione al sindacato degli Ingegneri dipendenti per area geografica

	Area geografica				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
	%	%	%	%	%
Si, confederale (CGIL, CISL, UIL)	9,7	11,1	11,7	17,8	11,9
Si, autonomo per tecnici	1,8	0,5	1,7	1,0	1,1
Si, autonomo per dirigenti	4,6	3,2	2,1	1,9	3,3
Si, altro autonomo	4,4	1,3	1,9	2,2	2,6
Altro	0,2	0,2	0,4	1,0	0,3
No	77,2	81,2	79,0	72,7	78,1
Non risponde	2,2	2,5	3,2	3,5	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.86 Giudizio sul livello di tutela da parte dei sindacati degli ingegneri dipendenti per fascia d'età

	Fascia d'età					Totale
	Fino a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre 60 anni	
	%	%	%	%	%	%
Molto	0,3	0,3	0,3	1,1	0,0	0,4
Abbastanza	9,6	7,1	5,7	6,0	15,1	6,9
Poco	45,0	34,6	30,8	33,0	28,8	34,1
Per niente	41,9	55,8	60,0	57,0	56,2	56,0
Non risponde	3,1	2,2	3,3	2,9	0,0	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.87 Giudizio sul livello di tutela da parte dei sindacati degli ingegneri dipendenti per area geografica

	Area geografica				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
	%	%	%	%	%
Molto	0,6	0,2	0,4	0,6	0,4
Abbastanza	9,1	6,4	5,1	5,2	6,9
Poco	35,6	34,4	32,4	31,8	34,1
Per niente	52,5	56,6	58,9	58,8	56,0
Non risponde	2,2	2,5	3,2	3,5	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.88 Ingegneri dipendenti favorevoli all'inquadramento contrattuale degli ingegneri in un ruolo specifico, come avviene per altri professionisti (medici, avvocati, ecc.) per fascia d'età

	Fascia d'età					Totale
	Fino a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre 60 anni	
	%	%	%	%	%	%
Si	86,0	88,4	83,1	83,1	74,0	85,5
No	10,9	9,4	13,6	14,0	26,0	11,8
Non risponde	3,1	2,2	3,3	2,9	0,0	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013



Tab.89 Giudizio sul livello di tutela da parte dei sindacati degli ingegneri dipendenti per area geografica

	Area geografica				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
	%	%	%	%	%
Si	82,2	85,2	87,7	90,3	85,5
No	15,6	12,3	9,1	6,2	11,8
Non risponde	2,2	2,5	3,2	3,5	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

Tab.90 Condizioni alle quali gli ingegneri dipendenti sarebbero disposti a seguire percorsi formativi obbligatori per tipologia dell'ente di appartenenza

	Tipologia ente/azienda			
	Ente/Azienda pubblica	Ente/azienda privata	Altro	Totale*
	%	%	%	%
Si	88,2	85,6	76,8	85,5
No	9,2	12,9	21,4	11,8
Non risponde	2,6	1,5	1,8	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

*Sono compresi anche coloro che non hanno indicato la tipologia dell'ente presso cui lavorano

Fonte: Elaborazione Centro studi CNI, Gli ingegneri dipendenti che svolgono attività di lavoro dipendente in Italia, 2013

- no. 1 / 1999 Piano di attività - Triennio 1999 - 2002
- no. 2 / 1999 La via dell'Etica Applicata, ossia delle politiche di prevenzione: una scelta cruciale per l'Ordine degli ingegneri
- no. 3 / 1999 Monitoraggio sull'applicazione della direttiva di tariffa relativa al D. Lgs. 494/96 in tema di sicurezza nei cantieri
- no. 4 / 2000 La dichiarazione di inizio attività - Il quadro normativo e giurisprudenziale
- no. 5 / 2000 L'Autorità per la vigilanza sui lavori pubblici - Organi, poteri e attività
- no. 6 / 2000 Le ipotesi di riforma delle professioni intellettuali
- no. 7 / 2000 Le strutture societarie per lo svolgimento delle attività di progettazione
Il quadro normativo e giurisprudenziale
- no. 8 / 2000 Le tariffe professionali - Il quadro giurisprudenziale in Italia e in Europa
- no. 9 / 2000 Le assunzioni di diplomati e laureati in ingegneria in Italia
- no. 10/2000 Il ruolo degli ingegneri per la sicurezza
- no. 11/2000 Il nuovo regolamento generale dei lavori pubblici. Un confronto con il passato
- no. 12/2000 Il nuovo capitolato generale dei lavori pubblici
- no. 13/2000 Il responsabile del procedimento - Inquadramento, compiti e retribuzione
- no. 14/2000 Il mercato dei servizi di ingegneria. Analisi economica e comparativa del settore delle costruzioni -Parte prima
- no. 15/2000 Il mercato dei servizi di ingegneria. Indagine sugli ingegneri che svolgono attività professionale - Parte seconda
- no. 16/2000 La professione di ingegnere in Europa, Canada e Stati Uniti. I sistemi nazionali e la loro evoluzione nell'epoca della globalizzazione
- no. 17/2000 L'intervento delle Regioni in materia di dichiarazione di inizio attività
- no. 18/2000 Opportunità e strumenti di comunicazione pubblicitaria per i professionisti in Italia
- no. 19/2000 I profili di responsabilità giuridica dell'ingegnere - Sicurezza sul lavoro, sicurezza nei cantieri, appalti pubblici, dichiarazione di inizio attività
- no. 20/2001 Spazi e opportunità di intervento per le amministrazioni regionali in materia di lavori pubblici
- no. 21/2001 Imposte e contributi sociali a carico dei professionisti nei principali paesi europei
- no. 22/2001 Le tariffe relative al D.Lgs 494/96. Un'analisi provinciale
- no. 23/2001 Le nuove regole dei lavori pubblici. Dal contratto al collaudo: contestazioni, eccezioni, riserve e responsabilità
- no. 24/2001 L'evoluzione dell'ingegneria in Italia e in Europa
- no. 25/2001 La riforma dei percorsi universitari in ingegneria in Italia
- no. 26/2001 Formazione e accesso alla professione di ingegnere in Italia
- no. 27/2001 Le strutture societarie per lo svolgimento delle attività professionali in Europa



- no. 28/2001 La direzione dei lavori nell'appalto di opere pubbliche
- no. 29/2001 Analisi delle pronunce dell'Autorità per la vigilanza sui lavori pubblici.
Febbraio 2000 -marzo 2001
- no. 30/2001 Osservazioni sul D.P.R. 328/2001
- no. 31/2001 La copertura assicurativa del progettista. Quadro normativo e caratteristiche dell'offerta
- no. 32/2001 Qualificazione e formazione continua degli ingegneri in Europa e Nord America
- no. 33/2001 Le verifiche sui progetti di opere pubbliche. Il quadro normativo in Europa
- no. 34/2001 L'ingegneria italiana tra nuove specializzazioni e antichi valori
- no. 35/2001 La domanda di competenze d'ingegneria in Italia. Anno 2001
- no. 36/2001 Il mercato dei servizi di ingegneria. Evoluzione e tendenze nel settore delle costruzioni
- no. 37/2002 Il riparto delle competenze normative in materia di professioni. Stato, Regioni, Ordini
- no. 38/2002 Note alla rassegna stampa 2001
- no. 39/2002 Ipotesi per la determinazione di un modello di stima basato sul costo minimo delle prestazioni professionali in ingegneria
- no. 40/2002 Tariffe professionali e disciplina della concorrenza
- no. 41/2002 Ipotesi per una revisione dei meccanismi elettorali per le rappresentanze dell'Ordine degli ingegneri
- no. 42/2002 Installare il Sistema Qualità negli studi di ingegneria.
Un sussidiario per l'applicazione guidata di ISO 9000:2000 - Volume I
- no. 43/2002 Installare il Sistema Qualità negli studi di ingegneria.
Un sussidiario per l'applicazione guidata di ISO 9000:2000 - Volume II
- no. 44/2002 La remunerazione delle prestazioni professionali di ingegneria in Europa. Analisi e confronti
- no. 45/2002 L'accesso all'Ordine degli ingegneri dopo il D.P.R. 328/2001
- no. 46/2002 La domanda di competenze d'ingegneria in Italia. Anno 2002
- no. 47/2003 Imposte e struttura organizzativa dell'attività professionale in Europa
- no. 48/2003 Il mercato dei servizi di ingegneria. Anno 2002
- no. 49/2003 Le nuove regole in materia di progettazione delle opere pubbliche. Tariffe, prestazioni gratuite, consorzi stabili e appalto integrato
- no. 50/2003 La riforma del sistema universitario nel contesto delle Facoltà di Ingegneria
- no. 51/2003 Una cornice di riferimento per una tariffa professionale degli ingegneri dell'informazione
- no. 52/2003 La possibile " terza via" alla mobilità intersettoriale degli ingegneri in Italia

- no. 53/2003 Il Testo Unico in materia di espropriazioni per pubblica utilità.
Analisi e commenti
- no. 54/2003 Il tortuoso cammino verso la qualità delle opere pubbliche in Italia
- no. 55/2003 La disciplina dei titoli abilitativi secondo il Testo Unico
in materia di edilizia
- no. 56/2003 La sicurezza nei cantieri dopo il Decreto Legislativo 494/96
- no. 57/2003 Analisi delle pronunce dell'Autorità per la vigilanza sui lavori pubblici.
Aprile 2001- dicembre 2002
- no. 58/2003 Le competenze professionali degli ingegneri secondo il D.P.R. 328/2001
- no. 59/2003 La domanda di competenze d'ingegneria in Italia. Anno 2003
- no. 60/2004 La riforma del sistema universitario nel contesto delle Facoltà di Ingegneria
- no. 61/2004 Identità e ruolo degli ingegneri dipendenti nella pubblica amministrazione
che cambia
- no. 62/2004 Considerazioni e ipotesi su possibili strategie e azioni in materia di SPC
(Sviluppo Professionale Continuo) degli iscritti all'Ordine degli ingegneri
- no. 63/2004 Le regole della professione di ingegnere in Italia: elementi per orientare
il processo di riforma
- no. 64/2004 Guida alla professione di ingegnere -Volume I:
Profili civilistici, fiscali e previdenziali
- no. 65/2004 Guida alla professione di ingegnere -Volume II:
Urbanistica e pianificazione territoriale. Prima parte e seconda parte
- no. 66/2004 La normativa tecnica per le costruzioni in zona sismica in Italia,
Stati Uniti e Nuova Zelanda
Parte prima: profili giuridici
Parte seconda: applicazioni e confronti
- no. 67/2004 Ipotesi e prospettive per la riorganizzazione territoriale
dell'Ordine degli ingegneri
- no. 68/2004 Le assunzioni degli ingegneri in Italia. Anno 2004
- no. 69/2004 La direttiva 2004/18/CE relativa al coordinamento delle procedure di
aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi
- no. 70/2004 La formazione degli ingegneri in Italia. Anno 2004
- no. 71/2004 Occupazione e remunerazione degli ingegneri in Italia. Anno 2004
- no. 72/2005 La verifica del progetto. Primi commenti allo schema di regolamento predisposto dalla
Commissione ministeriale istituita dal vice ministro on. Ugo Martinat
- no. 73/2005 Guida alla professione di ingegnere -Volume III: Formazione, mercato
del lavoro ed accesso all'albo
- no. 74/2005 Il mercato dei servizi di ingegneria. Anno 2004
- no. 75/2005 Le tariffe degli ingegneri ed i principi di libertà di stabilimento e di libera
prestazione dei servizi
- no. 76/2005 Occupazione e remunerazione degli ingegneri in Italia. Anno 2005



- no. 77/2005 Le assunzioni di ingegneri in Italia. Anno 2005
- no. 78/2005 Analisi di sicurezza della Tangenziale Est-Ovest di Napoli
- no. 79/2005 La formazione degli ingegneri in Italia. Anno 2005
- no. 80/2005 Le competenze in materia di indagini geologiche e geotecniche e loro remunerazione in Italia ed Europa
- no. 81/2005 Appalti sotto soglia e contratti a termine. Le recenti modifiche alla legge quadro sui lavori pubblici
- no. 82/2005 Gli ingegneri e la sfida dell'innovazione
- no. 83/2005 Responsabilità e copertura assicurativa del progettista dipendente
- no. 84/2005 Guida alla professione di ingegnere -Volume IV:
Le tariffe professionali e la loro applicazione
- no. 85/2005 D.M. 14 settembre 2005 Norme tecniche per le costruzioni.
Comparazioni, analisi e commenti
- no. 86/2005 Il contributo al reddito e all'occupazione dei servizi di ingegneria
- no. 87/2006 Guida alla professione di ingegnere -Volume V:
Le norme in materia di edilizia
- no. 88/2006 Analisi di sicurezza della ex S.S. 511 "Anagnina"
- no. 89/2006 Le assunzioni di ingegneri in Italia. Anno 2006
- no. 90/2006 Occupazione e remunerazione degli ingegneri in Italia. Anno 2006
- no. 91/2006 Il mercato dei servizi di ingegneria. Anno 2005
- no. 92/2006 Guida alla professione di ingegnere -Volume VI:
La valutazione di impatto ambientale (VIA)
e la valutazione ambientale strategica (VAS)
- no. 93/2006 La formazione degli ingegneri in Italia. Anno 2006
- no. 94/2007 La Direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali.
- no. 95/2007 Guida alla professione di ingegnere -Volume VII:
La disciplina dei contratti pubblici
- no. 96/2007 Criticità della sicurezza nei cantieri. Norme a tutela della vita dei lavoratori
- no. 97/2007 Gli incentivi per la progettazione interna dei lavori pubblici
- no. 98/2007 Le assunzioni di ingegneri in Italia. Anno 2007
- no. 99/2007 Occupazione e remunerazione degli ingegneri in Italia. Anno 2007
- no.100/2007 Guida alla professione di ingegnere -Volume VIII:
Il collaudo: nozione, adempimenti e responsabilità
- no.101/2008 Il mercato dei servizi di ingegneria. Anno 2006
- no.102/2008 Energia e ambiente. Una nuova strategia per l'Italia
- no.103/2008 Le competenze professionali degli ingegneri juniores
- no.104/2008 La formazione degli ingegneri in Italia. Anno 2007
- no.105/2008 Occupazione e remunerazione degli ingegneri in Italia. Anno 2008
- no.106/2008 Note e commenti al Decreto del Ministero
dello Sviluppo economico del 22 gennaio 2008, n. 37



- no.107/2008 La sicurezza nel settore delle costruzioni.
Analisi dei dati e confronti internazionali
- no.108/2008 Le assunzioni di ingegneri in Italia. Anno 2008
- no.109/2008 Monitoraggio sui bandi di progettazione. Luglio-dicembre 2008
- no.110/2009 Il mercato dei servizi di ingegneria. Anni 2007-2008
- no.111/2009 L'abolizione del valore legale del titolo di studio.
Inquadramento e possibili prospettive
- no.112/2009 La formazione degli ingegneri in Italia. Anno 2008
- no.113/2009 L'attualità delle tariffe professionali per le prestazioni d'ingegneria.
I contenuti del nuovo Honorarordnung für Architekten und Ingenieure – HOAI
- no.114/2009 L'indagine conoscitiva riguardante il settore degli Ordini professionali (IC34)
predisposta dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato.
Analisi e commenti
- no.115/2009 La sicurezza nel settore delle costruzioni.
Analisi dei dati e confronti internazionali. Anno 2009
- no.116/2009 Occupazione e remunerazione degli ingegneri in Italia. Anno 2009
- no.117/2009 La formazione degli ingegneri in Italia. Anno 2009
- no.118/2010 Il mercato dei servizi di ingegneria. Anni 2008-2009
- no.119/2010 Monitoraggio sui bandi di progettazione. Anno 2009
- no.120/2010 La libera prestazione di servizi e l'attività professionale
in regime di stabilimento a seguito del D.Lgs. 26 marzo 2010, n. 59
- no.121/2010 L'inattendibilità dell'indicatore di intensità della regolamentazione
della professione di ingegnere elaborato dall'Ocse.
La regolamentazione della professione di ingegnere
negli Stati Uniti no.122/2010
- no.122/2010 Occupazione e remunerazione degli ingegneri in Italia. Anno 2010
- no.123/2011 Monitoraggio sui bandi di progettazione. Anno 2010
- no.124/2011 Il mercato dei servizi di ingegneria. Anni 2009-2010
- no.125/2011 La formazione degli ingegneri in Italia. Anno 2010
- no.126/2011 Il sistema di aggiudicazione dei bandi pubblici per i servizi d'ingegneria
e architettura negli Stati Uniti
- no.127/2011 La sicurezza delle reti e dei sistemi informativi:
il ruolo degli ingegneri dell'informazione
- no.128/2011 Ingegneri 2020: le nuove sfide professionali nelle energie rinnovabili,
efficienza energetica, mobilità sostenibile
- no.129/2011 L'anomalia dei corsi di laurea in Ingegneria attivati dalle università
telematiche
- no.130/2011 Professionisti e società nel comparto dell'engineering
- no.131/2011 Monitoraggio sui bandi di progettazione. Anno 2011
- no.132/2012 Occupazione e remunerazione degli ingegneri in Italia. Anno 2011



- no.133/2012 La formazione degli ingegneri in Italia. Anno 2011
no.134/2012 L'Assicurazione professionale dell'ingegnere
no.135/2012 Disciplinari-tipo e mansionari per le prestazioni professionali dell'ingegnere
(Committenti pubblici e privati)
no.136/2012 Il mercato dei servizi di ingegneria. Anni 2010-2011
no.137/2012 Monitoraggio sui bandi di progettazione. Anno 2012
no.138/2013 La formazione degli ingegneri. Anno 2012
no.139/2013 Per il rilancio del Paese: Sussidiarietà e semplificazione.
Le opinioni degli ingegneri
no.140/2013 Occupazione e remunerazione degli ingegneri in Italia. Anno 2012
no.141/2013 Il mercato dei servizi di ingegneria. Anno 2011-2012
no.142/2013 Reti urbane di trasporto: linee guida per l'analisi e il progetto
no.143/2014 Monitoraggio sui bandi per i servizi di ingegneria. Anno 2013



Finito di stampare nel Maggio 2014
presso Arti Grafiche Boccia Spa
via Tiberio Claudio Felice, 7
-Salerno-