

Quaderni rassegna sindacale

Lavori

69 Dove va il lavoro autonomo

- Sinistra e lavoro
- Sindacati e lavoro professionale
- Innovazione sociale e industriale

QUADERNI RASSEGNA SINDACALE - LAVORI
RIVISTA TRIMESTRALE - ANNO XVIII - N. 1
www.ediesseonline.it/riviste/qrs

PROPRIETARIO ED EDITORE
Ediesse s.r.l.

Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma
Tel. (06) 44870325 - Fax (06) 44870335
www.ediesseonline.it
E-mail: ediesse@cgil.it

SEGRETERIA DI REDAZIONE
Rossella Basile
Tel. (06) 44870323 - Fax (06) 44870335
E-mail: qrs@ediesseonline.it

UFFICIO ABBONAMENTI
Tel. (06) 44870283 - Fax (06) 44870335
Dal lunedì al venerdì 10-13 / 14-16,30
E-mail: ediesse@cgil.it

Una copia 22,00 euro
Arretrati 44,00 euro

TARIFE ABBONAMENTO ANNUO
Italia: 70,00 euro - Estero: 140,00 euro

GRAFICA E IMMAGINE DI COPERTINA
Antonella Lupi

STAMPA
Tipografia O.Gra.Ro.
Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

DISTRIBUZIONE IN LIBRERIA
MESSAGGERIE

Registrazione presso il Tribunale di Roma
al n. 110/2000 del 6/3/2000

Egregio Abbonato, ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne a essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla nostra attività. La informiamo inoltre che Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i Suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione del suddetto decreto legislativo.



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

Q
Quaderni rassegna sindacale Lavori

COMITATO DI INDIRIZZO
*Giorgio Benvenuto,
Guglielmo Epifani,
Bruno Manghi*

COMITATO EDITORIALE
*Mimmo Carrieri (coordinatore),
Aris Accornero, Gabriele Ballarino,
Lauralba Bellardi, Luigi Burroni,
Antonio Cantaro, Bruno Caruso,
Gian Primo Cella, Fausta Guarriello,
Giorgio Lunghini, Luigi Mariucci,
Saul Meghnagi, Marcello Messori,
Giacinto Miliello, Adolfo Pepe,
Paolo Pini, Ida Regalia,
Marino Regini, Mario Ricciardi,
Umberto Romagnoli, Tiziano Treu*

COMITATO SCIENTIFICO
INTERNAZIONALE
*Lucio Baccaro, Pere J. Beneyto,
Reinhard Bispinck, Colin Crouch,
Roland Erne, Richard Hyman,
Maarten Keune, Guglielmo Meardi,
Philippe Pochet, Udo Rehfeldt,
Bertrand Schwartz, Wolfgang Streeck*

REDAZIONE
*Adolfo Braga (caporedattore),
Maria Concetta Ambra,
Vincenzo Bavaro, Andrea Ciarini,
Maria Paola Del Rossi, Salvo Leonardi,
Fabrizio Loreto, Riccardo Maraga,
Simona Marchi, Alberto Mattei,
Marcello Pedaci, Elena Persano,
Andrea Signoretta*

DIRETTORE RESPONSABILE
Stefano Iucci

La Rivista si avvale della procedura
di valutazione e accettazione
degli articoli *double blind peer review*

Finito di stampare
nel mese di marzo 2017

INDICE

LA DISCUSSIONE

- Lucio Baccaro, Massimo D'Antoni*
La sinistra e il lavoro: un rapporto da ricostruire 7
- Giacinto Militello*
Far rivivere la sinistra oltre il liberismo 25

TEMA

Lavoro autonomo e professioni

- Andrea Ciarini*
Perché è importante lo studio dei lavoratori autonomi.
Presentazione 33
- Renata Semenza, Anna Mori, Paolo Borghi*
Alla ricerca di cittadinanza: il lavoro autonomo professionale
in Italia, Germania e Regno Unito 41
- Lara Maestripieri*
La professionalizzazione atipica della consulenza di management:
il ruolo delle associazioni e delle organizzazioni 61
- Luisa De Vita, Ilaria Alfano*
I nuovi professionisti: condizioni di lavoro, identità professionale
e ricerca di rappresentanza 81
- Riccardo Salomone*
La regolazione del lavoro autonomo al tempo del Jobs Act 99
- Giovanna Vicarelli, Elena Spina*
Professionalismo medico e rappresentanza:
quale ruolo per gli Ordini professionali? 109
- Andrea Ciarini, Lisa Dorigatti*
Tra cooperazione e conflitto. Sindacati e organizzazioni autonome
nella rappresentanza del lavoro parasubordinato e professionale 127

CONFRONTO

Come i sindacati rappresentano il lavoro professionale

Cristian Perniciano

La Consulta del lavoro professionale Cgil: opportunità e criticità
nell'allargamento della rappresentanza sindacale 149

Silvia Degl'Innocenti

Cisl e lavoro autonomo: come cambia la rappresentanza 163

TENDENZE

Gaetano Sateriale

La politica industriale come l'araba fenice 173

Claudio Pellegrini

Struttura contrattuale: teorie, dati, strategie 183

Davide Bubbico

Il sindacato brasiliano tra tentativi di riforma
della contrattazione collettiva e pervasività dell'intervento normativo 201

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Simona Marchi

Professioni, organizzazioni, apprendimento:
verso un professionalismo riflessivo? 221

LA DISCUSSIONE

La sinistra e il lavoro: un rapporto da ricostruire

*Lucio Baccaro, Massimo D'Antoni**

1. Premessa

Gli eventi politici più eclatanti degli ultimi mesi, l'elezione di Trump e la Brexit, sono esempi chiari dell'incapacità dei partiti mainstream, in particolare quelli progressisti, di fornire risposte credibili ai «perdenti della globalizzazione». La tesi che vogliamo qui sostenere è che, se non si vuole perdere definitivamente i ceti popolari, con conseguenze forse esiziali per la democrazia, occorre ripensare profondamente il rapporto tra mondo del lavoro e rappresentanza politica.

È nostra convinzione che la crisi economica internazionale e gli sviluppi che a essa sono seguiti abbiano sancito il fallimento del modello di capitalismo neoliberale affermatosi progressivamente a partire dai primi anni ottanta dopo la crisi dei modelli fordisti (Glyn 2006). La crisi economica ha inoltre reso evidente l'inadeguatezza dei partiti socialdemocratici della «terza via», peraltro già in difficoltà da alcuni anni in Gran Bretagna e Germania. Nel tempo, questi partiti si sono mostrati sempre meno attrezzati sul piano culturale della capacità di interpretare i cambiamenti economici, e hanno progressivamente abbandonato la loro base sociale di riferimento per spostarsi al centro (Kitschelt 1994), lasciando scoperta la rappresentanza politica dei perdenti della globalizzazione neoliberale, e scegliendo di concentrarsi sui cosiddetti «operatori socio-culturali» (Oesch 2006), più scolarizzati e apparentemente meglio attrezzati a far fronte alle sfide della globalizzazione economica, ma in realtà anch'essi indeboliti dai cambiamenti in atto. Per conseguenza, ampie fasce di elettorato, un tempo rappresentate dai partiti socialisti e socialdemocratici, sono oggi costrette a scegliere tra il non-voto, il voto per partiti di nuova destra po-

* Lucio Baccaro è docente di Sociologia economica presso l'Università di Ginevra; Massimo D'Antoni è docente di Scienza delle finanze presso l'Università di Siena.

pulista, e il voto per partiti antipolitici e anti-casta dai contorni ideologici e programmatici incerti.

La situazione italiana non è dissimile, in linea generale, da quella di altri paesi europei, ma ha alcuni elementi di specificità che è bene evidenziare: l'emersione di un partito della terza via, il Pd, si è compiuta più tardi che altrove; questo partito ha raggiunto il suo apogeo elettorale quando altri partiti post-socialdemocratici erano già chiaramente in crisi di consenso. Uno dei motivi della «tenuta» elettorale del Pd, rispetto al crollo o al declino di altri partiti della famiglia socialista come il Pasok, il Psoe spagnolo, la Spd tedesca, e il Psf francese (che si verificherà con tutta probabilità alle prossime presidenziali), è la sua capacità di abbinare a un programma politico classico di post-socialdemocrazia moderata il tema del ricambio delle élite, contendendo così con qualche successo al M5S il tema della protesta anti-casta e del rinnovamento.

Ad oggi il quadro politico è, in gran parte dei paesi europei, molto instabile, e la sua configurazione finale non è facile da prevedere. La tendenza sembra essere quella di un progressivo arroccamento al centro dei partiti di governo di centro-destra e centro-sinistra, talvolta uniti in grandi coalizioni, in rappresentanza degli interessi dei ceti meglio attrezzati di fronte agli effetti della globalizzazione e dell'integrazione europea, cui si contrappongono i «nuovi» partiti antipolitici e la destra populista.

In questo scenario, i ceti sociali che pagano il costo più alto delle trasformazioni in corso (i segmenti più deboli del lavoro dipendente, ma anche i ceti medi impoveriti del lavoro autonomo e delle piccole e medie imprese strozzate dalla crisi, oltre naturalmente a tutti gli esclusi dal mercato del lavoro e dalle protezioni sociali) sono di fatto privi di rappresentanza politica, fatta eccezione per quella «vicaria» offerta dai partiti di destra chauvinista. Questa situazione è modificabile, ma richiede un ripensamento profondo delle linee guida strategiche dei partiti progressisti e della politica economica.

2. La crisi dei modelli di capitalismo tirati dai profitti

Gli anni in cui il capitalismo è stato in grado di conciliare efficienza (crescita economica) e giustizia sociale (redistribuzione) sono stati quelli del cosiddetto «capitalismo fordista» tra la seconda metà degli anni quaranta e la pri-

ma metà degli anni settanta (Boyer 2004). In questo periodo i guadagni di produttività venivano distribuiti ai lavoratori attraverso la contrattazione collettiva, l'aumento del salario reale stimolava i consumi e gli investimenti (crescita «tirata dai salari»); le politiche anticicliche e l'espansione dello stato sociale contribuivano a sostenere la domanda aggregata nei periodi di flessione; le economie di scala e l'accumulazione di capitale generavano aumenti di produttività producendo un circolo virtuoso. Non vi era niente di automatico o di naturale nel modello: la distribuzione degli aumenti di produttività era un fatto politico, reso possibile dalla forza e dal radicamento del sindacato nei luoghi di lavoro e dall'istituzionalizzazione della contrattazione collettiva. In questo periodo non c'è contraddizione di fondo tra interesse di classe dei lavoratori e interesse generale: il soddisfacimento del primo contribuiva alla stabilità del sistema capitalistico nel suo complesso (Przeworski 1985). La crescita tirata dai salari era facilitata dalla limitata apertura commerciale e dal controllo dei movimenti di capitale, che consentivano alle economie di perseguire sentieri autonomi di sviluppo senza doversi preoccupare eccessivamente del vincolo esterno.

Quel compromesso, come è noto, si è rivelato non più sostenibile nel corso degli anni settanta, con l'esaurirsi di alcuni elementi di contesto favorevoli e in presenza di una crisi che venne letta prevalentemente come crisi «di offerta». La via d'uscita, alla fine di quel decennio, non fu il tentativo di ricostruire tale accordo su basi nuove, ma l'avvio di una nuova e diversa fase. La storia è ben nota (cfr. Boyer 2015; Glyn 2006) e può essere qui ricostruita solo per linee molto generali. La lotta all'inflazione diviene l'obiettivo primario della politica economica e ad essa viene sacrificato l'impegno alla piena occupazione. Le conseguenze distributive dell'inflazione non sono di immediata lettura: se l'inflazione è altamente variabile, l'incertezza che ne deriva impedisce la pianificazione e riduce gli investimenti; a parte questo, il suo impatto distributivo dipende dal livello di indicizzazione dei vari tipi di reddito. In questo periodo i redditi da lavoro sono fortemente indicizzati, una conseguenza della forza dei sindacati, mentre i redditi da capitale sono penalizzati da tassi di interesse reale negativi. Insomma, la scelta di mettere al centro la lotta all'inflazione non è distributivamente neutra, e questo è chiaramente dimostrato dalle politiche messe in campo per combatterla: politiche monetariste di alti tassi di interesse, divorzio tra Tesoro e banca centrale e indipendenza di quest'ultima, attacco alle prerogative sindacali e alla contrattazione collettiva, riduzione delle «rigidità» istituzionali del mer-

cato del lavoro e del welfare state, crescente ostilità nei confronti di politiche fiscali di sostegno alla domanda e in generale dell'intervento pubblico nell'economia, smantellamento progressivo delle regolamentazioni bancarie introdotte in risposta alla crisi del 1929. Anche le politiche volte ad assecondare in modo acritico il processo di globalizzazione possono essere lette in quest'ottica. La scelta di progressiva deregolamentazione dei movimenti di capitale, rappresentata come passaggio ineluttabile, contribuisce in modo decisivo a spostare la forza contrattuale verso il capitale (Lavoie, Stockhammer 2013).

La quota dei salari sul reddito nazionale comincia a ridursi a partire dagli anni ottanta nei vari paesi. Le modifiche erodono i meccanismi istituzionali che facilitavano il trasferimento degli aumenti di produttività ai salari, e da questi alla domanda, e rendono sempre più difficilmente praticabile la crescita tirata dai salari. Sono questi gli anni del neoliberalismo. A differenza del liberalismo classico, il neoliberalismo, in particolare nella variante tedesca dell'«ordoliberalismo», non ritiene che il mercato sia una condizione naturale, ma è consapevole della sua natura di costruzione politica: la mano pubblica deve costantemente intervenire per (re-)imporre il mercato come meccanismo di coordinamento correggendo la tendenza della società a proteggersi da esso (Foucault 2004).

La trasformazione strutturale che si produce nelle economie avanzate ha lo scopo di trasformarle da economie «tirate dai salari» a economie «tirate dai profitti», nelle quali l'effetto espansivo è determinato dal contenimento della crescita salariale al di sotto di quella della produttività. L'aumento della quota di profitti dovrebbe, nelle intenzioni, stimolare gli investimenti e le esportazioni nette, creando opportunità di reddito e di lavoro per tutti (effetto di «sgocciolamento», o *trickle-down*). In realtà nulla di tutto questo si verifica: la crescita rallenta e la disoccupazione strutturale aumenta. Uno degli effetti più rilevanti delle politiche neoliberali è un gigantesco aumento delle diseguglianze. Negli Stati Uniti, ad esempio, il reddito medio delle famiglie rimane costante in trent'anni, mentre cresce a dismisura il reddito dell'uno per cento superiore. Per sostenere la crescita pur in presenza di salari reali stagnanti le autorità pubbliche facilitano il ricorso all'indebitamento anche attraverso nuovi strumenti finanziari (per es. mutui subprime). L'unico paese europeo di grandi dimensioni in cui la trasformazione strutturale ha (forse) successo è la Germania, che sviluppa un modello di crescita tirata dalle esportazioni (una variante della crescita tirata dai pro-

fitti) in cui la moderazione salariale, stimolando le esportazioni nette, ha effetti complessivamente espansivi dopo una lunga fase di stagnazione (Baccaro, Benassi 2014).

Negli anni ottanta e novanta le politiche descritte, di chiara impronta neoliberale, divengono parte integrante delle regole di governance europea e vengono attivamente promosse dalle maggiori organizzazioni internazionali e dalla Commissione europea. Il progetto di integrazione europea e l'adozione della moneta unica, promossi e accettati dai governi e dalle opinioni pubbliche come ambiziosi tentativi di governare i processi di globalizzazione e di mitigarne gli effetti peggiori, diventano veicolo per quello stesso progetto che dovrebbero contrastare. Costruita con una chiara impronta deflazionistica, con regole che mostrano un'ostilità ideologica all'esercizio delle politiche espansive e al ruolo pubblico nell'economia (fatta eccezione per il mantenimento delle condizioni di quadro per la concorrenza), incentrata sulla nozione di «competitività», l'adozione dell'euro impone ai paesi partecipanti, attraverso il vincolo esterno, un formidabile strumento di contenimento delle pretese del lavoro, e una spinta a realizzare «riforme strutturali» miranti ad aumentare il grado di flessibilità del processo di formazione di salari e prezzi (Ferrera, Gualmini 1999). L'obiettivo è quello di estendere anche agli altri paesi il modello tedesco di contenimento della domanda interna e crescita tirata dalle esportazioni, ma è un obiettivo palesemente irrealistico dato che tale tipo di crescita è praticabile solo come eccezione limitata a pochi paesi di piccola dimensione; se generalizzata, genera un forte impulso deflattivo, come sta effettivamente accadendo.

Il fallimento delle politiche volte a introdurre modelli di crescita tirati dai profitti diviene chiaramente visibile con la crisi economico-finanziaria iniziata nel 2007 e di cui non si vede ancora la fine. Il ricorso al debito, agevolato dalla moneta unica, facilita l'emergere di bolle speculative, la cui esplosione (*sudden stop*) genera una brusca contrazione dei consumi e degli investimenti (Baldwin, Giavazzi 2015). In Europa, l'errata valutazione della crisi come derivante dagli eccessi fiscali dei governi piuttosto che dall'accumularsi di deficit esteri contribuisce ad aggravare ulteriormente la situazione. La risposta delle autorità europee – un'ulteriore contrazione della domanda interna attraverso politiche di austerità – getta interi paesi, in particolare la Grecia, in una situazione di depressione (Cesaratto 2016).

Il capitalismo contemporaneo è fortemente instabile e la sua instabilità è strettamente legata alla scelta politica di sabotare la crescita tirata dai sa-

lari e di permettere l'aumento esasperato delle diseguglianze. La crescita del reddito dei più ricchi, unita alla stagnazione del reddito della classe media e dei ceti più poveri, genera un eccesso di risparmio che non si traduce in investimenti produttivi, ma si indirizza verso la speculazione finanziaria. Come ormai riconosciuto anche da economisti ortodossi, le economie avanzate sono in una situazione di «stagnazione secolare», ovvero faticano a generare il livello di domanda aggregata necessario a impiegare le risorse di lavoro disponibili (Summers 2014). Ciò genera tendenze deflattive che la politica monetaria ha difficoltà a combattere, mentre la politica fiscale, che pure potrebbe essere efficace, è fortemente limitata dalle regole europee.

Rilanciare la crescita tirata dai salari significa ritornare a fare dei consumi privati e pubblici (il cui aumento ha anche un effetto espansivo sugli investimenti) un motore della crescita dell'economia, e finanziare la crescita dei consumi con aumenti di salario reale come avveniva in passato piuttosto che con aumenti del debito. È bene chiarire che per consumi non si intendono solo beni ad alta intensità di utilizzo di risorse e di emissione di anidride carbonica, ma anche beni di altra natura e servizi immateriali, compresi i beni comuni; quest'ultima precisazione è necessaria di fronte alla possibile obiezione relativa alla incompatibilità tra riattivazione della crescita e vincoli ambientali. È immaginabile che parte di questi beni e servizi, finalizzati al soddisfacimento di bisogni di carattere sociale, sia fornita da soggetti pubblici o comunque collettivi. L'elemento imprescindibile è assicurare livelli di domanda aggregata adeguati ad assicurare la piena occupazione dei fattori produttivi, e farlo senza sottrarre domanda ai partner commerciali (come avviene nella crescita tirata dalle esportazioni) o gonfiando il debito delle famiglie (come avviene nella crescita tirata dal debito). È un obiettivo possibile e non un irrealistico ritorno al passato. Certo, le condizioni produttive sono profondamente mutate, in particolare vi è stato dappertutto un processo di deindustrializzazione e di espansione dei servizi, ma il lavoro dipendente salariato, certo più diversificato e frammentato di prima, rimane quantitativamente maggioritario ed economicamente decisivo per tutte le economie avanzate.

Sono necessarie nuove politiche economiche, ma le condizioni di contorno non sono favorevoli. In particolare, i partiti socialdemocratici, un tempo portabandiera della crescita tirata dai salari, hanno profondamente mutato la propria natura.

3. La trasformazione delle socialdemocrazie europee

I partiti socialdemocratici sono stati iniziatori e protagonisti del «compromesso fordista» che ha permesso trent'anni di crescita equilibrata. I termini del compromesso erano i seguenti: la classe lavoratrice, rappresentata politicamente dai partiti di sinistra ed economicamente dai sindacati, accettava la legittimità del sistema capitalistico, ovvero rinunciava alla socializzazione dei mezzi di produzione, ma in cambio otteneva di partecipare alla redistribuzione della produttività e dunque al miglioramento economico attraverso la contrattazione collettiva e l'estensione dello stato sociale. Servizi come sanità e previdenza divenivano diritti di cittadinanza, e non più merci da acquistare sul mercato in base alla capacità di pagare dell'individuo (Esping-Andersen 1990). Come abbiamo detto, il compromesso fordista ha posto le basi per la crescita tirata dai salari, ma è entrato in crisi negli anni settanta ed è stato accantonato con il passaggio alle politiche neoliberali degli anni ottanta.

La risposta strategica delle socialdemocrazie al mutato contesto socioeconomico è stata la «Terza Via», introdotta dal New Labour in Gran Bretagna negli anni novanta e poi esportata altrove, prima in Germania, e poi (di fatto) anche in Francia, Spagna e Italia (Giddens 1998). La Terza Via si fondeva su una lettura tecnicistica e ottimistica della globalizzazione economica, considerata come un evento ineluttabile e potenzialmente benefico, che sarebbe stato in ogni caso inutile e controproducente tentare di combattere, ma cui occorreva realisticamente adattarsi. L'aumento delle diseguaglianze era visto anch'esso come un fenomeno tecnico piuttosto che politico, e in particolare come la conseguenza dell'accesso delle economie emergenti al mercato globale e del cambiamento tecnologico in atto (l'informatizzazione) che tendeva a favorire il lavoro più qualificato rispetto al lavoro meno qualificato. Questa analisi conduceva a ritenere che politiche redistributive come quelle praticate nei «trent'anni gloriosi» fossero divenute impraticabili e destinate all'insuccesso. Secondo tale lettura, il nuovo compito di un partito socialdemocratico era invece quello di introdurre nuove politiche dal lato dell'offerta che rafforzassero il capitale umano senza rimettere in discussione le scelte macroeconomiche, la libera circolazione dei capitali, e le riforme liberalizzatrici dei precedenti governi conservatori, anzi facendo costantemente attenzione a che le deboli protezioni introdotte non diminuissero gli incentivi individuali al lavoro. Innalzare il potenziale di «occupabilità»

degli individui diveniva l'asse programmatico dei governi di terza via. In linea di principio non vi è nulla di sbagliato in questo obiettivo: politiche che migliorino la qualità dell'offerta sono necessarie a far fronte ai cambiamenti strutturali in atto. L'errore della Terza Via è stato di ritenere che le politiche dell'offerta fossero le uniche possibili e che fossero sufficienti a governare la globalizzazione.

Un altro fattore importante per spiegare la trasformazione delle socialdemocrazie è stato il cambiamento della composizione sociale dell'elettorato e in particolare il ridimensionamento quantitativo della classe operaia, dovuto all'avanzare della deindustrializzazione e alla frammentazione produttiva. Incalzati dalla competizione elettorale, i partiti socialdemocratici si sono progressivamente spostati verso il centro all'inseguimento dell'elettore mediano (Kitschelt 1994), indirizzandosi sempre più verso i cosiddetti «operatori socio-culturali», lavoratori più qualificati occupati prevalentemente nel settore pubblico e nei settori privati dei servizi alla persona, divenuti quantitativamente più importanti (Oesch 2006). Questi nuovi ceti presentano affinità elettive con gli aspetti «culturali» del programma delle socialdemocrazie europee, quelli più legati al rispetto delle scelte individuali e degli stili di vita. Per esempio, sono sensibili al tema dei diritti civili e alle questioni di orientamento sessuale. Sono inoltre favorevoli, o almeno non ostili, all'intervento pubblico, in particolare se finalizzato all'investimento in capitale umano e sociale piuttosto che a trasferimenti di reddito. Essendo inoltre caratterizzati da scolarizzazione medio-alta, si sentono meno minacciati di altri (almeno per ora) dalle trasformazioni economiche in atto e hanno dunque attitudini più favorevoli rispetto all'immigrazione e all'internazionalizzazione dell'economia (O'Rourke 2003). Col tempo, i partiti socialdemocratici hanno fatto di questi nuovi ceti la loro base di riferimento privilegiata, di fatto abbandonando a se stessa la loro base sociale originaria. I dati mostrano molto chiaramente che in Svizzera, in Francia e in Olanda quel che resta della classe operaia non vota più prevalentemente per partiti socialisti e socialdemocratici, ma per partiti di nuova destra populista (Gingrich, Häusermann 2015). I risultati del recente referendum sulla Brexit e delle presidenziali americane in stati come il Michigan o il Wisconsin, particolarmente colpiti dal processo di deindustrializzazione dovuto alla concorrenza delle economie emergenti e risultati decisivi per la sconfitta della Clinton, mostrano anch'essi una spaccatura profonda, sociale e generazionale, tra i ceti poco qualificati e gli altri. I primi mostrano una spiccata tendenza

al ripiegamento nazionale, gli altri guardano con più ottimismo alle prospettive di internazionalizzazione.

I partiti di nuova destra sono molto diversi dai quelli di destra economica classica. Per esempio, non sono *naturaliter* ostili allo stato sociale e non domandano necessariamente il taglio della spesa pubblica, ma chiedono che l'uno e l'altra siano riservati alla platea dei cittadini tagliando fuori gli immigrati. Il loro tratto distintivo non è il liberismo economico, ma lo chauvinismo sociale. Non ricevendo risposte credibili dai partiti socialdemocratici, i ceti più vulnerabili si indirizzano verso questi partiti di nuova destra populista, da cui ricevono per lo meno una risposta parziale alle loro domande, ovvero la promessa di una preferenza nazionale nell'accesso al mercato del lavoro e nella fruizione dei servizi pubblici.

Nel ricostruire il rapporto tra mondo del lavoro e forze politiche progressiste è necessario dare risposte concrete ai perdenti della globalizzazione. Questo non significa assecondarne le tendenze chauviniste, ma modificare il quadro di politica economica in modo da ridurre le ansie e le preoccupazioni. Finora il bilancio della globalizzazione è sostanzialmente negativo per i ceti popolari. Ne hanno pagato i costi, in termini di aumentati rischi di disoccupazione o di occupazione precaria e di stagnazione dei salari, ma non ne hanno visto i benefici. Alcuni dei benefici, inoltre, come la facilità dei viaggi e degli scambi culturali, o uno stile di vita cosmopolita, hanno forse scarso significato per loro. È necessario che anch'essi possano partecipare alla distribuzione dei benefici economici. Solo così si può combattere la tendenza a fare dello straniero un capro espiatorio. L'immigrazione massiccia di lavoratori scarsamente qualificati ha nel breve e medio-periodo effetti negativi per i lavoratori autoctoni con profilo analogo (per es. Borjas 2015). Dunque le paure dei lavoratori poco qualificati hanno una base oggettiva. Ma la politica dovrebbe essere in grado di fornire dei correttivi, per esempio attraverso la redistribuzione e attraverso interventi che favoriscano il reinserimento dei lavoratori a rischio. Al contrario, continuare a perseguire una politica economica con tendenze deflattive, che assicura piena libertà di movimento al capitale, in particolare finanziario, ma rinuncia sistematicamente al pieno impiego, favorisce la compressione dei salari e il taglio della spesa sociale, ha alte probabilità di aggravare il disagio e di produrre reazioni xenofobe.

In realtà una politica di rilancio della crescita tirata dai salari non fornisce solo risposte al lavoro salariato poco o mediamente qualificato, ma ha anche

un potenziale di attrazione che va al di là del perimetro tradizionale della sinistra e può creare alleanze sociali ben più ampie. I lavoratori indipendenti, le piccole imprese e tutte le imprese anche di grande dimensioni che dipendono prevalentemente dalla domanda interna hanno elevate probabilità di beneficiare dell'espansione dei salari e dei consumi. A ben vedere anche gli operatori socio-culturali di cui si è parlato sopra hanno bisogno, o avranno bisogno presto, di protezioni. Essi sono solo apparentemente al riparo dal cambiamento tecnologico e dall'internazionalizzazione economica. Basti pensare ai progressi dell'automazione, che tende a eliminare le mansioni intellettuali fortemente strutturate e a bassa variabilità, per questo potenzialmente sostituibili da algoritmi informatici; o ancora all'avanzare dei processi di decentramento produttivo, che ormai interessano non più solo le fasi a basso valore aggiunto, ma anche servizi professionali altamente qualificati come la lettura degli esami radiologici o la fornitura di servizi di consulenza legale. Negli Stati Uniti questi servizi sono sempre più frequentemente esternalizzati in India e altrove utilizzando internet per la trasmissione dei dati (Kuruvilla, Noronha 2015; Levy, Yu 2006). È probabile che tendenze simili si manifestino presto anche nei paesi europei, per ora protetti da barriere linguistiche o regolative.

4. Il nodo dell'Europa

La dimensione europea è centrale rispetto al contesto descritto e alla possibilità di perseguire gli obiettivi di cambiamento politico-economico sopra indicati. È chiaro infatti come il progetto di integrazione, così come è venuto realizzandosi a partire dal Trattato di Maastricht, con l'adozione della moneta unica e con la successiva definizione del sistema di regole europee, è incompatibile con politiche di crescita dei salari e di espansione dei diritti sociali.

L'integrazione europea è stata giustificata politicamente, a sinistra, con la necessità di avere una dimensione adeguata a governare il processo di globalizzazione e coi benefici derivanti dalla protezione rispetto alle turbolenze dei mercati finanziari e delle valute.

Contrariamente a tali argomenti, l'integrazione europea da scudo si è fatta in realtà veicolo per quelle politiche di liberalizzazione che doveva arginare, rendendo ancora più rigido ed efficace il «vincolo esterno». Anche la protezione rispetto al nostro debito si è rivelata, dopo alcuni anni iniziali di facile

accesso ai mercati dei capitali, più apparente che reale, visto che i singoli paesi aderenti alla moneta unica hanno dovuto rinunciare all'effetto stabilizzante dato dalla possibilità di emettere debito in valuta propria e dal ruolo di garanzia rappresentato da una banca centrale nazionale. È pur vero che, dal 2012 in poi, la Bce ha assunto il ruolo di stabilizzazione di sistema, ma, come la crisi greca del 2015 ha dimostrato, tale ruolo è sempre condizionato al perseguimento di una precisa linea di politica economica, cioè dal rispetto dei vincoli di bilancio e da un impegno ad adottare riforme strutturali miranti alla liberalizzazione del mercato del lavoro. Il ruolo della Bce è dunque lungi dall'essere politicamente neutrale, e questo condiziona fortemente la possibilità di perseguire politiche espansive.

La disfunzionalità dell'architettura istituzionale della moneta unica e la responsabilità della stessa nell'emergere della crisi dei debiti sovrani nel 2010-12, sono dati ormai accettati dalla gran parte degli studiosi (Baldwin, Giavazzi 2015). Resta invece una divergenza riguardo alle ricette per stabilizzare l'eurozona. La linea minimale a questo riguardo insiste sulla necessità di portare fino in fondo l'integrazione finanziaria, ristabilire una rigida regola di *no-bailout* dei debiti sovrani (previa rottura del nesso «mortale» tra sistemi bancari nazionali e debiti sovrani), e dotare l'Unione di una (limitata) capacità di spesa per investimenti. Progetti più ambiziosi contemplan forme più forti di integrazione fiscale (es. eurobond) e co-assicurazione (garanzia dei depositi, assicurazione comune contro la disoccupazione). In tutti i casi, condizioni richieste sono il completamento delle riforme strutturali a livello nazionale (così da flessibilizzare i mercati del lavoro) e ulteriori cessioni di sovranità in materia fiscale alle istituzioni comunitarie; il paese economicamente più forte, la Germania, esclude in ogni caso la possibilità di istituire meccanismi permanenti di trasferimento tra paesi.

Procedendo in tale direzione – l'unica ipotesi di riforma a nostro parere realistica visti i rapporti di forza tra i soggetti in gioco – l'Unione europea del futuro sarebbe un sistema funzionale alla continuazione del modello tedesco, basato sull'espansione dell'export e con i paesi della periferia nel ruolo di subfornitori. Al mercato del lavoro resterebbe, in assenza della possibilità di aggiustare il cambio, il compito di riassorbire gli squilibri di parte corrente tra paesi, attraverso la flessibilità salariale e la mobilità internazionale dei lavoratori.

Irrealistica appare la posizione di un certo europeismo utopistico che si illude che bastino riforme istituzionali in direzione di una supposta «demo-

cratizzazione» per modificare l'assetto dell'Unione in direzione progressiva. Questa posizione, che legge il problema esclusivamente come scollamento tra élite e popolo, trascura la forza dell'interesse nazionale dei paesi creditori: è molto difficile che il paese economicamente dominante accetti cambiamenti nell'assetto dell'Unione che implicino una messa in discussione del proprio modello di sviluppo. Le speranze di riforma sono inoltre affidate a un'improbabile ipotesi di consenso unanime dei governi dei paesi dell'Unione per una modifica dei trattati. Si tratta di una posizione che, radicale a parole, porta in realtà a scelte funzionali allo *status quo*, che rischiano di dissipare risorse politiche e alienare la base sociale di riferimento. In particolare, è pericolosa l'idea che la soluzione passi per ulteriori cessioni di sovranità, che svuoterebbero gli stati nazionali delle residue capacità di operare scelte di politica economica, senza adeguate garanzie sulla possibilità di recuperare spazio di manovra e controllo democratico a livello federale. L'esito più probabile di un avanzamento dell'integrazione politica nelle condizioni presenti rischia semmai di essere molto più simile a quello immaginato da Hayek (1939), in cui l'intervento pubblico a livello federale corrisponde alle prerogative dello «stato minimo» auspicato dall'economista austriaco. Ma ancora più concreto è il rischio che, col protrarsi della condizione corrente di stagnazione economica e di progressiva perdita di sicurezza, forza crescente acquistino istanze centrifughe di tipo nazionalistico, con una polarizzazione del conflitto politico tra destre xenofobe e nazionaliste e coalizioni centriste a difesa dell'assetto europeo e del progetto di integrazione, con la sinistra confinata al ruolo di spettatrice.

È legittimo aspirare a un diverso modello di integrazione e cooperazione economica, che non crei pressione sul mercato del lavoro e che possa riassorbire le attuali asimmetrie e impedirne un nuovo insorgere in futuro.

5. Cambiare la politica economica

Il progetto di rilancio della crescita tirata dai salari ha come preconditione la riacquisizione da parte delle autorità di politica economica di margini di discrezionalità al momento non disponibili. Le regole europee, come argomentato sopra, limitano fortemente la possibilità di politiche fiscali espansive. Le politiche monetarie della Bce sono a questo punto espansive, ma hanno difficoltà ad adattarsi alle condizioni specifiche dei diversi paesi. Nel

caso dell'Italia e degli altri paesi mediterranei, malgrado lo scudo protettivo finalmente fornito dalla Bce, i mercati finanziari internazionali continuano a richiedere premi di rischio elevati sui titoli del debito pubblico, rendendo la politica monetaria un po' più restrittiva che altrove. Sarebbe necessario come primo passo far partire un piano di investimenti pubblici finanziato, se necessario, direttamente dalla banca centrale attraverso l'emissione di moneta. I rischi di fiammata inflazionistica non sembrano rilevanti in un momento in cui il problema da risolvere è piuttosto quello della deflazione. Gli investimenti, in infrastrutture (carenti soprattutto al Sud) e in capitale umano (scuola e università), avrebbero effetti a cascata sul mercato del lavoro, sui salari, sui consumi, e infine anche sugli investimenti privati. Le stime del Fondo monetario internazionale suggeriscono che l'effetto moltiplicatore sarebbe più elevato nelle condizioni attuali di bassi tassi d'interesse che in condizioni standard (Blanchard, Leigh 2013).

È chiaro che le linee di politica economica descritte richiedono innanzitutto la disattivazione dei vincoli fiscali posti dai trattati europei (in particolare dal Patto di stabilità e crescita e dal Fiscal compact). Anche qualora ciò si realizzasse, resterebbe tuttavia un problema: nelle condizioni attuali di tasso di cambio reale sopravvalutato per effetto dell'euro, l'aumento della domanda interna ridurrebbe le esportazioni nette aumentando l'indebitamento estero del paese e creando le condizioni per una nuova crisi di fiducia nei confronti del debito pubblico italiano. In teoria il problema è risolvibile a livello europeo (anzi, sempre in teoria, sarebbe questa la soluzione ottimale): occorrerebbe che l'espansione della domanda e degli investimenti cominciasse laddove lo spazio fiscale è più ampio, ovvero in Germania (Flasbeek, Lapavitsas 2015). Gli effetti inflazionistici avrebbero come conseguenza un progressivo riequilibrio del cambio reale. Sarebbe anche necessario introdurre una regola per cui i salari nazionali crescono a un tasso pari alla produttività del lavoro media più l'inflazione programmata dalla banca centrale. Questo eviterebbe svalutazioni competitive del cambio reale come quella verificatasi in Germania a partire dal 1996.

In realtà queste prospettive, così come più in generale quella di una riforma progressiva dell'Unione nell'ambito degli attuali rapporti di forza, ci appaiono del tutto irrealistiche a causa del radicamento del modello tedesco di crescita tirata dalle esportazioni e del blocco sociale (imprese esportatrici e lavoratori qualificati dell'industria) che lo sostiene. È dunque opportuno ragionare su un possibile «piano B» che, prendendo atto del sostanziale fal-

limento dell'euro, contempi l'abbandono concordato della moneta unica e il ritorno a forme di cambio aggiustabile. Un'ipotesi di smantellamento concordato dell'euro potrebbe far leva sulla crescente insofferenza del governo tedesco nei confronti della situazione attuale e delle aperture in questo senso lasciate filtrare fin dalla crisi greca del 2015. L'uscita unilaterale dall'euro è una prospettiva ben più rischiosa, che avrebbe costi di breve periodo di difficile previsione; tale possibilità non può tuttavia essere del tutto esclusa come necessità dettata dal possibile ripresentarsi di una crisi come quella del 2011 o da un collasso del sistema bancario.

Nel lungo periodo la politica economica deve puntare nuovamente all'obiettivo della piena occupazione utilizzando tutti gli strumenti a sua disposizione. La disoccupazione di massa non è una necessità tecnica, ma una scelta politica. All'obiettivo della piena occupazione si deve essere disposti a sacrificare se necessario alcune vacche sacre della politica economica degli ultimi 35 anni, come l'indipendenza della banca centrale o la libertà di circolazione dei capitali, soprattutto speculativi. Occorrerà rimettere in moto il meccanismo fondamentale della crescita tirata dai salari, ovvero l'indicizzazione del salario reale alla produttività media, e per questo la contrattazione collettiva deve essere restaurata nel suo ruolo storico di canale istituzionale per l'indicizzazione del salario reale alla produttività.

Il problema della produttività del lavoro è il vero *punctum dolens* della situazione italiana. La produttività è stagnante dalla metà degli anni novanta e ha contribuito alla perdita di competitività nei confronti degli altri paesi europei. Le iniziative dei vari governi, compreso quello attuale, hanno cercato di aumentare la produttività facilitando la libera allocazione dei fattori produttivi attraverso l'eliminazione delle rigidità istituzionali e le liberalizzazioni. Questo approccio non solo non ha sortito gli effetti sperati, ma è esso stesso parte del problema. In linea con gli approcci post-keynesiani, noi riteniamo che la crisi della produttività italiana sia dovuta a due fattori: la stagnazione della domanda aggregata, dovuta anche a un cambio reale sopravvalutato per effetto dell'euro (Bagnai 2016), e l'indebolimento delle istituzioni del mercato del lavoro (Tridico 2015). Un'ampia letteratura scientifica lega la crescita della produttività alla crescita della domanda (la tesi è nota come legge di Kaldor-Verdoorn; Kaldor 1966): quest'ultima permette il conseguimento di economie di scala; stimola inoltre nuovi investimenti (che altrimenti le imprese non hanno ragione di realizzare, qualunque siano le condizioni di costo o di accesso al credito) e questi incorporano le innovazioni

tecniche di ultima generazione. Quanto alle istituzioni del mercato del lavoro, queste agiscono da vincoli benefici (un «vincolo interno» che rimpiazzerebbe quello «esterno» sperimentato in questi anni), ovvero stimolano le imprese a investire e a ristrutturarsi, aumentando in questo modo l'efficienza dell'utilizzo del fattore lavoro (Storm, Naastepad 2012).

Occorre poi considerare l'impatto sul morale dei lavoratori e sul clima in azienda. Dati in nostro possesso mostrano che le unità produttive italiane a più alta prevalenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato sono quelle meno propense a dichiarare problemi di reclutamento e di ritenzione di personale, di assenteismo e di scarsa motivazione. Sono inoltre più disposte a formare i propri lavoratori (Baccaro 2016). Questo elemento è particolarmente importante per il sistema produttivo italiano in cui la trasmissione delle competenze avviene prevalentemente attraverso l'apprendimento sul lavoro piuttosto che attraverso la formazione professionale o la scolarizzazione generalistica.

Se questa analisi è fondata, il problema della produttività del lavoro va affrontato attraverso due canali principali: il rilancio della domanda e una moderata ri-regolamentazione. In particolare, è importante limitare l'espansione dei contratti temporanei che hanno effetti deleteri per la motivazione e per l'investimento in capitale umano. Le imprese dovrebbero avere a disposizione un periodo di prova (o forme giuridiche funzionalmente equivalenti) anche esteso per poter verificare la congruenza tra attitudini e capacità del lavoratore e le proprie esigenze, ma esaurito questo periodo il rapporto di lavoro dovrebbe essere regolato da un «vero» contratto a tempo indeterminato come forma normale.

Gli interventi di politica del lavoro dovrebbero poi essere accompagnati da politiche industriali volte a facilitare il miglioramento e la riqualificazione dell'apparato industriale. Considerata la limitata dimensione delle imprese italiane e l'esito fallimentare delle privatizzazioni degli anni novanta, che hanno di fatto cancellato la presenza italiana da settori strategici (Gallino 2003), è irrealistico pensare che l'obiettivo della riqualificazione possa essere affidato alle sole forze di mercato. Come minimo lo stato dovrebbe tornare a svolgere un ruolo guida nella ricerca e sviluppo e nelle politiche di innovazione.

Occorre infine mettere in atto un'opera di riqualificazione e rilancio della spesa pubblica, che in alcuni settori (istruzione e ricerca, sanità) soffre ormai di una situazione di grave sottofinanziamento che mette in discussione la

capacità di fornire servizi di qualità e quindi di garantire la base materiale della crescita in termini di risorse umane. Tale riattivazione della spesa potrebbe a sua volta fare da volano a investimenti privati (si pensi al settore delle tecnologie legate alla medicina e alla domotica).

Non va trascurato, tuttavia, il problema della scarsissima legittimità che hanno lo stato e la politica agli occhi degli italiani. Di qui l'estrema importanza, anche simbolica, della moralizzazione della politica e della lotta agli sprechi e ai privilegi della «casta». L'esperienza degli ultimi anni suggerisce che l'efficienza della politica non migliora aumentando le prerogative decisionali dei governi. Sembra preferibile moltiplicare i luoghi e le occasioni di controllo democratico dal basso.

6. Considerazioni conclusive

L'argomentazione principale di questo saggio è che la trasformazione strategica dei partiti socialdemocratici, unita ai cambiamenti economici in atto, ha creato un vuoto di rappresentanza per settori chiave del mondo del lavoro, in particolare quelli a qualifica più bassa e dunque meno attrezzati a fronteggiare le conseguenze della globalizzazione. Tale vuoto spiega i recenti successi elettorali di Trump e dei Brexiters, nonché dei nuovi partiti populistici altrove in Europa.

La ricostruzione del rapporto tra sinistra e mondo del lavoro passa attraverso un ripensamento profondo delle linee di politica economica. Occorre rimettere l'obiettivo della piena occupazione al centro dell'azione politica, adattando a questo obiettivo le istituzioni e ripensando se necessario i vincoli europei. Ridare rappresentanza al lavoro significa a nostro parere anche creare le condizioni per la creazione di un nuovo blocco storico che parta dai gruppi sociali classici della sinistra, ovvero il lavoro dipendente a qualifica medio-bassa, per stringere, attraverso nuove politiche economiche che rilancino la «crescita tirata dai salari» e dalla domanda interna, alleanze con altri gruppi sociali, dai disoccupati e non-occupati involontari ai ceti medi alla piccola e media impresa, ovvero con tutti coloro che sono stati pesantemente penalizzati dalle politiche economiche degli ultimi vent'anni, praticate sia dai governi di centro-destra che di centro-sinistra.

Come abbiamo argomentato, la realizzazione di tali politiche richiede quale condizione una messa in discussione dell'assetto dell'unione moneta-

ria. Su questo punto vi sono comprensibili riserve e timori da parte di chi vede nell'integrazione europea una prospettiva irrinunciabile per il nostro paese. Condividiamo questa preoccupazione, ma riteniamo che una riforma della governance economica europea non sia realistica dati i rapporti di forza esistenti. Solo in presenza di condizioni di equilibrio economico tra paesi membri, attualmente impediti nel contesto dell'Unione monetaria, sarà possibile negoziare un'unione economica e politica su un piano di reale parità tra popoli.

23 novembre 2016

Riferimenti bibliografici

- Baccaro L. (2016), *Le relazioni industriali italiane e il problema della produttività*, intervento al convegno *Welfare state: crisi e prospettive di sviluppo*, 26-28 ottobre, Torino.
- Baccaro L., Benassi C. (2014), *Softening Industrial Relations Institutions, Hardening Growth Model: The Liberalization of the German Political Economy*, in *Stato e Mercato*, n. 3, pp. 369-396.
- Bagnai A. (2016), *Italy's Decline and the Balance-of-Payments Constraint: A Multi-country Analysis*, in *International Review of Applied Economics*, vol. 30, n. 1, pp. 1-26, doi: 10.1080/02692171.2015.1065226.
- Baldwin R., Giavazzi F. (2015, a cura di), *The Eurozone Crisis: A Consensus View of the Causes and a Few Possible Solutions*, London, Cepr Press.
- Blanchard, O., Leigh D. (2013), *Growth Forecast Errors and Fiscal Multipliers*, Imf Working Paper WP/13/1.
- Borjas G.J. (2015), *The Wage Impact of the Marielitos: A Reappraisal*, in *Nber Working Paper* (21588).
- Boyer R. (2004), *Théorie de la régulation, 1. Les fondamentaux*, Paris, La découverte.
- Boyer R. (2015), *Economie politique des capitalismes*, Paris, La Découverte.
- Cesaratto S. (2016), *Sei lezioni di economia*, Reggio Emilia, Imprimatur.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press.
- Ferrera M., Gualmini E. (1999), *Salvati dall'Europa?*, Bologna, il Mulino.
- Flassbeck H., Lapavistas C. (2015), *Against the Troika: Crisis and Austerity in the Eurozone*, London, Verso.

- Foucault M. (2004), *Naissance de la biopolitique*, Paris, Seuil.
- Gallino L. (2003), *La scomparsa dell'Italia industriale*, Torino, Einaudi.
- Giddens A. (1998), *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*, Oxford, Polity Press.
- Gingrich J., Häusermann S. (2015), *The Decline of the Working-Class Vote, the Re-Configuration of the Welfare Support Coalition and Consequences for the Welfare State*, in *Journal of European Social Policy*, vol. 25, n. 1, pp. 50-75, doi: 10.1177/10958928714556970.
- Glyn A. (2006), *Capitalism Unleashed: Finance, Globalization, and Welfare*, Oxford, Oxford University Press.
- Hayek F.A. (1939), *The Economic Conditions of Interstate Federalism*, in *New Commonwealth Quarterly*, vol. 5, n. 2, pp. 131-149.
- Kaldor N. (1966), *Causes of the Slow Growth in the United Kingdom*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Kitschelt H. (1994), *The Transformation of European Social Democracy*, Cambridge (Mass.), Cambridge University Press.
- Kuruvilla S., Noronha E. (2015), *From Pyramids to Diamonds: Legal Process Offshoring, Employment Systems, and Labor Markets for Lawyers in the United States and India*, in *Ilr Review*, doi: 10.1177/0019793915619903.
- Lavoie M., Stockhammer E. (2013), *Wage-Led Growth*, London, Palgrave.
- Levy F., Yu K.-H. (2006), *Offshoring Radiology Services to Indi*, in *Mit Industrial Performance Center Working Paper Series*, MIT-IPC-06-005.
- O'Rourke K.H. (2003), *Heckscher-Ohlin Theory and Individual Attitudes Towards Globalization*, in *Nber Working Paper Series* 9872.
- Oesch D. (2006), *Redrawing the Class Map: Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, Palgrave Macmillan Basingstoke.
- Przeworski A. (1985), *Capitalism and Social Democracy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Storm S., Naastepad C.W.M. (2012), *Macroeconomics Beyond the Nairu*, Cambridge (Ma), Harvard University Press.
- Summers H. L. (2014), *U.S. Economic Prospects: Secular Stagnation, Hysteresis, and the Zero Lower Bound*, in *Business Economics*, vol. 49, n. 2, pp. 65-73, doi: 10.1057/be.2014.13.
- Tridico, P. (2015), *From Economic Decline to the Current Crisis in Italy*, in *International Review of Applied Economics*, vol. 29, n. 2, pp. 164-193, doi: 10.1080/02692171.2014.983049.

Far rivivere la sinistra oltre il liberismo

*Giacinto Militello**

Questo testo che qui pubblichiamo è stato inviato da Giacinto Militello al presidente della Società italiana di Teoria critica, prof. Lucio Cortella, dopo aver partecipato a un seminario sui temi del potere. Esso è stato già pubblicato nel sito della rivista della Società nell'ottobre 2016. Abbiamo chiesto a Militello di poterlo ripubblicare nella nostra rivista perché la nota mantiene tutta la sua attualità nella discussione che ormai si è aperta, in sede nazionale e continentale, sulla crisi della sinistra europea. L'elezione di Trump negli Usa, il recente annuncio della mancata ricandidatura di Hollande in Francia, il clamoroso esito del referendum costituzionale in Italia – che erroneamente viene definito come una vittoria del popolo di sinistra – ne sono una testimonianza. La riflessione, quindi, va continuata e approfondita.

Militello ci ha risposto positivamente aggiungendo a conclusione del suo testo, le nuove annotazioni che seguono:

Per proseguire la riflessione ci sembrano predominanti tre grandi questioni che qui brevemente vogliamo indicare.

1) La prima riguarda la globalizzazione; più precisamente, quali possono essere le misure e le politiche da rivendicare per correggere la sua attuale pericolosa tendenza a produrre e accentuare, nei singoli paesi, paurose diseguaglianze sociali oltre che un continuo indebolimento delle istituzioni democratiche. Se la sinistra non trova il modo di imporre queste correzioni sarà sempre più travolta dalle reazionarie ondate di nazionalismo.

2) La seconda questione è come governare le profonde trasformazioni in corso nel mercato del lavoro e più specificatamente; quali le misure e le politiche per favorire la ripresa economica? Avviare piani per l'occupazione di giovani e donne, indirizzando la domanda pubblica alla soddisfazione dei tanti bisogni sociali che rimangono senza risposta e, nello stesso tempo, costruire un nuovo welfare. Su quest'ultimo aspetto le domande da porci e le

* Giacinto Militello già segretario confederale della Cgil.

scelte da compiere sono fondamentali in particolare nel nostro paese, dove alla demagogia sul reddito di cittadinanza, da parte dei grillini, si è finora contrapposta una pratica di governo tesa alla decontribuzione, cioè, a prosciugare le entrate dell'Inps e, quindi, a preparare un futuro di lacrime e sangue per i pensionati; mentre una prospettiva di grande interesse che noi dovremmo, con urgenza, meditare e lanciare è quella avanzata da Tony Atkinson del reddito di partecipazione.

3) Infine, la terza questione chiama la sinistra a definire in modo nuovo il suo bisogno d'identità. Infatti, l'unico vero rinnovamento culturale che ha saputo, negli anni trascorsi, operare è stato quello di tentare ambigui compromessi con il neoliberalismo o, detto in altri termini, di inaugurare un nuovo centrismo spostato a destra. Tony Blair, certo con grande intelligenza, ha rappresentato questa tendenza che, non a caso, non ha poi saputo impedire l'approdo della Brexit. Dopo aver subito l'egemonia del neoliberalismo, ritrovare la propria identità ideologica è certo assai difficile. Non si può riproporre la cultura del passato, né se ne può inventare un'altra partendo dall'attuale situazione di debolezza e di sconfitta. Servirà allora, forse, puntare su un grande valore che ci è sempre appartenuto, quello della solidarietà. Attivare, cioè, pratiche di condivisione e di collaborazione opposte alla dominante cultura dell'egoismo e dell'individualismo proprietario, o su un piano più largo dell'isolazionismo e del protezionismo.

Su questi punti e altri ancora, dobbiamo concentrare la nostra riflessione e la nostra voglia di far rivivere una sinistra adatta ai tempi che stiamo vivendo. Una domanda centrale da cui partire è: quali sono oggi i soggetti del cambiamento per una società basata sulla libertà, l'eguaglianza e la solidarietà?

*Al professor Lucio Cortella
Presidente della società italiana di Teoria critica*

Caro Presidente,

dopo aver partecipato al recente seminario di Cortona dove ho potuto ascoltare, ancora una volta, acute analisi piene di sapere e intelligenza, ti scrivo per portare avanti la riflessione comune. Parto da una premessa: il seminario, come dicevo, ha arricchito la nostra conoscenza sulle varie forme, linguaggi, istituzioni e teorie del potere, ma forse non ha messo adeguatamente l'accento su quello che a me pare il problema teorico e pratico di oggi; quello della necessità di ricostruire a livello nazionale, europeo, mondiale un potere politico legittimo e democratico capace di governare le intense trasformazioni in corso della vita economica e sociale della nostra epoca. Purtroppo, questo potere è oggi inesistente perché largamente influenzato e colpito dalle dominanti teorie neoliberiste e lo stesso vitale processo di costruzione dell'unità europea è oggi messo in crescente pericolo dall'ordoliberalismo e dalle sue cieche politiche di austerità. Durante il seminario ho avuto modo di comunicare questa mia sensazione a diversi amici presenti: Alessandro Ferrara, Walter Privitera, Elena Pulcini; ma ora, ti scrivo per entrare un po' nel merito di questa parziale e prima valutazione.

Il problema che voglio riproporre è se ha dignità di un'analisi teorica, oltre che politica, la persistente incapacità, sotto diverse forme, della sinistra democratica nazionale ed europea di rispondere alle due principali questioni posteci dall'attuale fase del capitalismo: la lotta alla povertà, da una parte, e il governo delle grandi trasformazioni in corso, dall'altra. È o no un paradosso che la sinistra continui a essere sostanzialmente silente rispetto a un capitalismo che non assicura più nemmeno il diritto al lavoro? Oltre a non sapere fermare la corsa verso nuove profonde laceranti diseguaglianze all'interno dei singoli paesi? Non basta, credo, riconoscere le ragioni oggettive di questa crisi della sinistra; ragioni che certamente esistono e in abbondanza: dalla globalizzazione che ha minato e spesso annullato il potere sovrano dei singoli stati nazionali; l'indebolimento, a lungo perseguito, e oggi quasi del tutto realizzato del potere dei sindacati e della classe operaia; l'avanzamento tecnologico che trasforma profondamente la natura del lavoro e il suo mercato: creando, da una parte, lavori pieni d'informazione e di conoscenza e affidando, dall'altra, a processi di automazione tanti lavori vivi; il fenomeno

devastante e tragico dell'immigrazione dei popoli e dei continenti che trasforma l'antico conflitto tra lavoro e capitale in conflitto all'interno del mondo del lavoro.

Ma, oltre a queste e ad altre ragioni oggettive, penso che meriti attenzione crescente il fatto che per affrontare l'insieme di questi problemi, non è più adeguata la cultura marxista in vario modo ereditata dalla sinistra europea. C'è bisogno, oltre che di un rinnovamento delle analisi economiche sull'attuale fase del capitalismo, di un rinnovamento del pensiero e della cultura finora dominante a sinistra. Il libro di Honneth, da te brillantemente recensito, contiene tanti spunti e tante verità che meritano di essere approfondite per rispondere a questa esigenza con una nuova idea di socialismo e una rinnovata cultura della sinistra nel nuovo secolo. No all'economicismo, al determinismo economico e, soprattutto, no alla vecchia tesi che bisogna prima abbattere il capitalismo e solo dopo realizzare rapporti di produzione e relazioni di vita improntate agli ideali del socialismo democratico.

La mia netta convinzione è che la sinistra in Italia e in Europa può risorgere solo se si rigenera culturalmente e se si pone in conseguenza problemi che finora abbiamo con pudore messo da parte, ritenendoli, forse, un arretramento e non un'innovazione necessaria della grande tradizione socialista democratica. Cominciamo col porci alcuni problemi.

Il capitalismo occidentale oggi, per rispondere alla dura concorrenza cinese, sta conducendo un grandioso processo di trasformazione verso l'economia della conoscenza. La produzione principale della ricchezza non è più solo cercata nello sfruttamento del lavoro, ma soprattutto nella produzione e utilizzo della conoscenza. È un processo, questo, di larga e generale innovazione; investe dal capitale fisso al software, dai beni tangibili a quelli intangibili, dai lavoratori con bassi livelli di conoscenza, ai lavoratori della conoscenza. Questo fenomeno aveva, e ha, in sé potenzialità e prospettive di liberazione del lavoro se fatto proprio dal movimento progressista, dai sindacati e dal mondo del lavoro, può portare a nuove grandi lotte sociali per la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa.

La sinistra deve impegnarsi molto per la liberazione del lavoro, superando i limiti, a volte angusti, del conflitto di classe e attivando un nuovo, largo, conflitto, teso a coinvolgere forze sociali diverse per dare alla produzione e diffusione dell'economia della conoscenza chiare finalità economiche e sociali.

Il ritardo nella comprensione di questi processi e di queste potenzialità sta purtroppo permettendo, senza conflitti, la creazione di monopoli intellettuali che si appropriano della produzione della conoscenza per ricavarne nuove forme di potere e di profitto (vedi gli scritti di C. Antonelli e U. Pagano¹).

Vogliamo allora discutere di quale tipo di conflitto ha oggi bisogno la sinistra per non subire e, all'opposto, essere protagonista dei processi di trasformazione in corso? In secondo luogo, qual è oggi la nuova *constituency* di una sinistra democratica? La classe operaia non può più essere evocata come classe generale, è costretta dovunque sulla difensiva e spesso produce pensieri e comportamenti di resistenza più che di rottura innovativa. Qual è, allora, la base sociale di una nuova sinistra? Quali sono i nuovi interessi da mediare per ricomporre un nuovo interesse generale? Non abbiamo, finora, risposte né certe, né definite sul punto e questo accresce la crisi dei partiti politici, trasformati, via via, in ceti politici autoreferenziali, insieme alla crisi dei sindacati dei lavoratori, costretti a lotte difensive spesso senza alcuna prospettiva di successo.

Vogliamo continuare la riflessione, cui ci spingono il libro di Honneth e la tua recensione², affrontando questi temi su cui la filosofia politica ha, certo, tanto da dire?

Io ne sento molto il bisogno, anche per difendermi dalla tendenza, purtroppo dominante a sinistra, di perdersi nei vicoli ciechi della politica politicante.

Spero che questa mia lettera riceva la tua attenzione e quella degli amici della Società italiana di Teoria critica.

Un affettuoso saluto
Giacinto Militello

Roma, 18 ottobre 2016

¹ Antonelli C., *I problemi della transizione verso l'economia della conoscenza*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 3, 2016, pp. 37-64; Pagano U., *Intervento pubblico e privatizzazione della conoscenza*, *Ivi*, pp. 71-90.

² Honneth A., *L'idea di socialismo*, Milano, Feltrinelli, 2016; Cortella L., *La via normativa al socialismo. Considerazioni sul libro di Axel Honneth «L'idea di socialismo»*, pubblicato a ottobre 2016 nella home page della rivista on line della Società italiana di Teoria critica, <http://www.teoriacritica.org/>.

TEMA

Lavoro autonomo e professioni

Perché è importante lo studio dei lavoratori autonomi.

Presentazione

*Andrea Ciarini**

Nonostante la crisi e il forte deterioramento del mercato del lavoro l'Italia resta in Europa uno dei paesi con la più alta quota di lavoratori autonomi. Ancora oggi circa un quarto dell'occupazione in Italia è assorbita dal lavoro indipendente, una quota assai più ampia rispetto alla media europea, quasi doppia, ancorché in decrescita. All'interno di questo ampio bacino di lavoro indipendente si trovano tuttavia figure professionali molto diverse, tra il lavoro autonomo tradizionale e il variegato arcipelago del lavoro professionale e parasubordinato, quest'ultimo, per lunghi anni, una vera e propria peculiarità italiana nel panorama europeo (Reyneri, Pintaldi 2013). Molto più che in passato il mondo del lavoro autonomo risente oggi di forti fratture interne. Non è un blocco indistinto. È in realtà un insieme articolato di occupazioni sempre più diversificate tra loro rispetto alla posizione nel mercato del lavoro, al reddito, ai contenuti dell'attività lavorativa e in ultima analisi anche rispetto al rischio vulnerabilità sociale, almeno in alcune sue componenti, come segnalato da alcune indagini condotte negli ultimi anni (Pavolini 2012; Di Nunzio, Toscano 2015). In effetti rispetto all'immagine classica del lavoro autonomo e professionale siamo di fronte a una decisa rottura con conseguenze anche sul piano della rappresentanza. Rispetto al vecchio sistema di reciproche opposizioni ma anche convenienze tacite che a lungo ha segnato il rapporto tra dipendenti e autonomi – ai lavoratori dipendenti il peso del carico fiscale ma in cambio di elevate garanzie sul posto di lavoro e nel welfare, agli autonomi (relativi) minori livelli di prestazioni sociali, ma a fronte di un tacito regime di tolleranza fiscale (Paci 1992; Pennacchi 1994; Ranci 2012) –, lo scenario che abbiamo di fronte è sensibilmente diverso oggi. Se è vero infatti che la legislazione sul lavoro e in materia di welfare ha posto fine progres-

* Andrea Ciarini è docente di Sistemi di welfare in Europa e di Lavoro e società presso il Dipartimento di Scienze sociali ed economiche (Disse) della Sapienza Università di Roma.

sivamente a quelle pratiche di «incorporazione nel welfare pubblico a basso costo» (Ranci 2012), tipiche delle vecchie posizioni di rendita riconosciute al lavoro autonomo, bisogna tuttavia anche ammettere che l'aumento del carico contributivo sul lavoro autonomo, professionale e parasubordinato non ha prodotto un effettivo miglioramento delle condizioni di protezione sociale, con in più l'aggravio dei costi per l'accesso alle tutele sociali di categoria o dedicate.

A complicare le cose, o meglio si dovrebbe dire a peggiorare il quadro, la crisi economica ha determinato un pesante arretramento della domanda di lavoro autonomo, con l'emergere di condizioni di fragilità e vulnerabilità sociale un tempo quasi sconosciute per molti di questi soggetti. Basti qui ricordare quanto segnalavano anni fa Carrieri e Damiano (2011) in una ricerca condotta su un campione di oltre cinquemila lavoratori. Al netto del relativo peggioramento della condizione reddituale e degli effetti negativi innescati dalla crisi che già si intravedevano, i dati raccolti segnalavano ancora una tenuta del lavoro autonomo, sul piano della soddisfazione del lavoro, dell'autonomia e dei margini di auto-regolazione, in ultimo ma non meno importante, rispetto ai guadagni e ai redditi percepiti. La crisi e il suo prolungarsi hanno influito negativamente sul peggioramento delle prospettive occupazionali di molti lavoratori autonomi, soprattutto tra i giovani professionisti e parasubordinati. Questi fattori cambiano in profondità i connotati di quello spazio ibrido tra dipendenza e autonomia su cui una larga parte degli studi sul mercato del lavoro si era cimentata in passato, sia pure con accenti diversi (Bologna, Fumagalli 1997; Bologna 2006; Accornero, Anastasia 2006). In quel frangente l'emergere di figure professionali nuove, autonome e formalmente indipendenti, ancorché spesso eterodirette, era in relazione con processi strutturali, relativi cioè al cambiamento dell'impresa e della sua organizzazione interna, e anche culturali, riguardanti gli stili di vita, la gestione del tempo, i consumi, lontani da quelli tipici del lavoro salariato, e però nemmeno sovrapponibili a quelli del lavoro autonomo tradizionale. Non era un tipo di lavoro da assimilare, pur con qualche diversità, a quello professionale e indipendente in senso classico. Né costituiva semplicemente una evoluzione del lavoro autonomo «periferico», quello cioè inserito nei sistemi di piccola e media impresa (Altieri, Carrieri 2000). Questi cambiamenti davano conto di una crescente articolazione interna al lavoro indipendente dentro un trend di crescita di incidenza del terziario avanzato e

del lavoro a più alta qualificazione. Rispetto a questa fase di ascesa, sia pure in presenza di forti divaricazioni interne (Fullin 2004; Fellini 2010; Reyneri 2011), gli anni della crisi hanno determinato un pesante arretramento. Come alcune indagini hanno bene evidenziato (Pavolini 2012; Fellini 2012; Reyneri, Pintaldi 2013) il deterioramento del mercato del lavoro ha colpito soprattutto il gruppo dei collaboratori e parte dei professionisti con partita Iva (soprattutto mono-committenti), andati ad ingrossare le fila di un variegato gruppo di soggetti spinti ai margini del mercato del lavoro tra la limitata domanda di lavoro qualificato (Reyneri, Pintaldi 2013), e la scelta, più o meno obbligata, del lavoro professionale in alternativa al lavoro alle dipendenze (Pavolini 2012). Questo a ben vedere non è un fenomeno recente. In effetti si può dire che la grande crescita del lavoro autonomo economicamente dipendente ha celato dietro di sé una parte non trascurabile di lavoro terziario qualificato ma sottodimensionato quanto a prospettive occupazionali, se non al prezzo di fattispecie contrattuali meno onerose sul piano dei versamenti contributivi e del costo complessivo del lavoro. Ci basti qui considerare il gruppo dei collaboratori che già Fellini (2012) collocava per sua grande parte nelle professioni tecniche e intellettuali e in quelle impiegate del terziario avanzato (servizi alle imprese, istruzione, sanità e assistenza sociale, informatica, pubblica amministrazione) insieme ovviamente anche a occupazioni meno qualificate (call-center, servizi di pulizia, sicurezza). Il fatto da rimarcare è che in Italia i settori più qualificati del terziario non solo risentono di un forte sottodimensionamento. Sono altresì stati investiti da una tendenza crescente a esternalizzazioni, rapporti di sub-appalto, sub-fornitura, al pari di quanto avviene più comunemente nei settori meno qualificati (Chiesi, Fellini 2014). In questo quadro non stupisce quanto messo in evidenza da alcune indagini (Mingione *et al.* 2014) circa il riverberarsi di nuove condizioni di fragilità e vulnerabilità sociale su porzioni rilevanti di lavoro parasubordinato e anche professionale.

La crisi economica ha peggiorato decisamente il quadro di insieme. Certo non tutte le criticità sono da addebitare alla crisi, dalla scarsa propensione all'aggregazione tra professionisti (dovuta tra le altre cose anche ai vincoli all'esercizio della professione in forma societaria e/o subordinata), alla parzialità degli interventi di riordino degli ordini professionali, fino alla incidenza ancora modesta delle professioni intellettuali legate alla ricerca e sviluppo, ma anche al management e ai servizi alle imprese. Resta il fatto che per mol-

ti oggi, soprattutto giovani, la scelta dell'auto-impiego e del lavoro professionale presenta profili di rischio sociale non solo accentuati rispetto al passato ma amplificati dalla compresenza di più fragilità che riguardano il mercato, l'offerta di protezione sociale e anche il sistema della rappresentanza, sia esso relativo alle professioni regolamentate o a quelle non regolamentate. Di fronte a tali e tanti cambiamenti i problemi della rappresentanza hanno assunto una rilevanza cruciale, anche per le organizzazioni sindacali. A tutti gli effetti la rappresentanza del lavoro autonomo e professionale è entrata a fare parte del perimetro sindacale, sia per quello che riguarda le organizzazioni sociali più radicate e rappresentative del mondo del lavoro, sia in rapporto a organizzazioni nuove che tendono a emergere in risposta a bisogni nuovi legati a questioni contrattuali e altresì sociali, riguardanti cioè l'accesso al welfare.

I contributi che presentiamo in questo numero di rivista danno conto di questa articolazione tematica, offrendo uno spaccato su varie questioni che intrecciano la domanda e l'offerta di rappresentanza, il mercato del lavoro, il sistema delle tutele sociali e le identità professionali. Il nostro interesse va in particolare al contesto italiano, cui è dedicata la maggior parte dei contributi. Non mancano tuttavia riferimenti ad altri contesti europei che pure in questi anni hanno visto crescere l'area del nuovo lavoro professionale e autonomo. Il saggio di apertura di Semenza, Mori e Borghi è utile a inquadrare in una prospettiva comparata i temi che di seguito vengono affrontati per singoli ambiti o raggruppamenti professionali. Regno Unito, Germania e Italia sono paesi che hanno regimi regolativi diversi quanto a liberalizzazione, autonomia associativa, livelli di mediazione istituzionale e forme di rappresentanza. In tutti e tre i casi tuttavia, osservano gli autori, si riscontra la persistenza di dualismi e differenze tra professioni regolamentate e non regolamentate che hanno ricadute sulla protezione sociale e sul riconoscimento stesso delle professioni. E questo è importante data la crescente interconnessione dei mercati del lavoro nazionali, soprattutto nelle fasce più qualificate. Il problema come mostrano gli autori è che le legislazioni nazionali stentano ancora a definire standard comuni, tra ciò che è lavoro autonomo e ciò che è impresa, tra impresa e lavoro professionale, tra consulenza e lavoro autonomo economicamente dipendente. Il panorama della rappresentanza è influenzato da questi elementi e da livelli di mediazione istituzionale che continuano a pesare, sia pure diversamente da paese a paese. In questo quadro, ci dicono sempre

gli autori, se la rappresentanza sindacale evidenzia ancora fragilità e una certa frammentazione, non mancano esempi di un rinnovato attivismo che passa dalla nascita di nuovi movimenti, reti di free-lance e anche forme di collaborazione tra autonomi e lavoratori dipendenti su problemi comuni, legate al lavoro e anche al welfare. L'Italia è un paese come noto caratterizzato da un numero elevato di professioni ordinistiche, praticamente senza eguali in Europa. Un sistema con barriere all'ingresso, rigido, cui negli anni è andato opponendosi il gruppo più diversificato delle professioni non ordinistiche, escluse per lungo tempo dalle minime protezioni sociali ordinistiche. Solo di recente con la legge n. 4/2013 si è intervenuti per ridurre le disparità di trattamento. Attraverso una serie di interviste con le principali associazioni professionali di consulenti e *knowledge workers* il saggio di Maestripietri analizza l'impatto di questa legge che aveva l'obiettivo di offrire soluzioni nuove alle professioni non riconosciute. Come mostra l'autrice la legge ripropone un approccio categoriale che limita la possibilità di agire sui vari fronti trasversali che riguardano tutti i professionisti del terziario avanzato. Sul piano della rappresentanza le cose appaiono ancora più frammentate, non avendo stabilito la legge alcun criterio di esclusività su una determinata attività professionale, né obblighi di iscrizione per praticare le attività promosse dalle diverse associazioni. Il quadro che emerge presenta diverse criticità, configurando, sostiene l'autrice, un sistema che da poco riconoscimento istituzionale e altresì scarsi vantaggi materiali, ad esempio rispetto alla formazione che pure è stata resa obbligatoria. Senza forme di incentivazione o agevolazioni sui costi da sostenere questo elemento, in partenza positivo, corre il rischio di avere effetti negativi sui professionisti già in condizione di difficoltà per la bassa dinamica dei mercati di riferimento.

Crisi economica e aumento dei costi per l'esercizio della professione o per l'accesso alle prestazioni di welfare (per chi ne ha la possibilità) sono fattori che sommati insieme contribuiscono a mettere sotto pressione il mondo del lavoro professionale, con effetti sul rischio vulnerabilità e altresì, come sottolineato dal saggio di De Vita e Alfano, sulle identità professionali. Su un campione di 135 intervistati (di cui il 63 per cento relativo alle nuove professioni e il restante 37 per cento a quelle ordinistiche) le autrici approfondiscono elementi relativi alle identità, alle aspirazioni e percezioni del processo lavorativo, in ultimo alle domande e alle richieste che esprimono in termini di rappresentanza. È significativo in questo quadro sottolineare la

presenza di quelle condizioni plurime di vulnerabilità già prima accennate che contribuiscono a rafforzare l'immagine di un gruppo diversificato al proprio interno e pur tuttavia accomunato (al di là dell'appartenenza a un ordine o meno) da crescenti difficoltà nel mercato del lavoro. Discontinuità reddituale e lavorativa, difficoltà nel mantenere e costruire una rete di committenza, solitudine professionale, sono fattori che, ci dicono De Vita e Alfano, rendono fortemente instabili le definizioni individuali della propria identità professionale; tanto più considerando che per molti, anzi la maggioranza, a detta sempre delle autrici, la scelta del lavoro professionale è subita, dovuta cioè alla mancanza di alternative, soprattutto se si aspira a occupazioni congruenti con il titolo di studio acquisito.

Le difficoltà crescenti che oggi incontrano molti lavoratori autonomi e professionisti sono acuite dalle mancate risposte del sistema di welfare. Riccardo Salomone nel suo contributo ricostruisce i termini del dibattito intorno al cosiddetto Jobs Act per il lavoro autonomo. Si tratta di un provvedimento legislativo ancora in discussione che ha l'obiettivo di introdurre tutele *ad hoc* distinte da quelle previste per il lavoro dipendente, con interventi che spaziano da clausole di salvaguardia per i mancati pagamenti, alla maternità, fino alle politiche attive del lavoro. Vedremo se e quanto nei prossimi tempi questo provvedimento troverà applicazione. Restano tuttavia escluse questioni legate al riconoscimento di nuovi diritti sociali, su tutti quelli collegati al sostegno del reddito, che stanno invece diventando sempre più rilevanti per una parte di questo mondo, soprattutto tra le fasce più giovani.

Questi aspetti sono importanti ma non esauriscono tutta complessità delle problematiche che riguardano oggi questi soggetti. Se d'altra parte ci sono una serie di questioni che hanno impatti trasversali, rimangono però specificità di cui non si può non tenere conto, anche in chiave di rappresentanza. Il saggio di Vicarelli e Spina è utile in questo senso per entrare nel vivo dei problemi che insistono sulle professioni ordinarie. In riferimento a una specifica professione, quella medica, le autrici danno conto delle novità previste dalla nuova normativa di riordino delle professioni sanitarie. Le risultanze discusse si basano su una attività di ricerca che ha riguardato un campione di 131 iscritti all'ordine dei medici e degli odontoiatri della provincia di Ancona. Il disegno riformatore della normativa attualmente in discussione, ci dicono le autrici, risulta inadeguato, risolvendosi in una operazione solo nominalistica, senza grandi effetti pratici sul piano organizzati-

vo. Vicarelli e Spina offrono in seguito un ampio resoconto empirico su aspetti di particolare interesse per questo numero monografico, come i carichi di lavoro, i fabbisogni professionali, il senso di appartenenza e l'autonomia, la domanda di tutele di welfare. Sono tutti aspetti che interrogano gli ordini professionali e a ben vedere anche il mondo sindacale.

Contrariamente a quello che in talune occasioni viene ripetuto, le organizzazioni sindacali non sono disinteressate al mondo del lavoro autonomo e professionale. Vi è stato anzi negli ultimi anni un crescendo di iniziative e cambiamenti organizzativi che hanno allargato il campo della rappresentanza sindacale, con soluzioni nuove sul piano degli strumenti e anche delle alleanze esterne. A questo tema in particolare è dedicato il saggio di Ciarini e Dorigatti. In riferimento alla Cgil qui si approfondisce il rapporto tra sindacati e alcune delle nuove organizzazioni di rappresentanza del lavoro professionale. Organizzazioni nuove, di dimensioni piccole, e pur tuttavia in ascesa, non foss'altro che per il numero crescente di gruppi di professionisti, riconosciuti o non riconosciuti, che tendono a organizzarsi in forma autonoma per rivendicare nuovi diritti, promuovere campagne, garantirsi forme di mutuo-aiuto. Sullo sfondo della ricostruzione offerta, gli autori mettono in evidenza le condizioni che influiscono sulla formazione di coalizioni tra sindacati confederali e organizzazioni autonome. Tra questioni sociali e questioni contrattuali l'intreccio di queste relazioni fa intravedere nuove strategie che si vanno tessendo, all'esterno e all'interno del perimetro sindacale. In questa prospettiva sono importanti i contributi della sezione «Confronto», svolti da Perniciano e De-gl'Innocenti, rispettivamente responsabile della Consulta del lavoro professionale della Cgil e coordinatrice nazionale di vIVAce!, la community dei lavoratori indipendenti promossa dalla Cisl. I due contributi a confronto arricchiscono il quadro dell'analisi sul rinnovamento delle strategie sindacali nei confronti del lavoro professionale. Come si potrà notare dalla lettura dei due testi siamo di fronte a tentativi di dare rappresentanza a un mondo che esprime istanze nuove di tutela, a partire tuttavia da impostazioni organizzative e orientamenti culturali che mantengono una certa diversità, tra contrattazione e servizi, tra ricomposizione entro un quadro unitario di diritti e specificità professionali.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A., Anastasia B. (2006), *Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione, please*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 112, pp. 743-755.
- Altieri G., Carrieri M. (2000), *Conclusioni. Slittamenti dei lavori: i parautonomi*, in Altieri G., Carrieri M. (a cura di), *Il popolo del 10%*, Roma, Donzelli.
- Bologna S. (2006), *È in atto una fuga dal lavoro subordinato? Dobbiamo rallegrarci se i lavoratori autonomi spariscono?*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 111, pp. 557-568.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997, a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Carrieri M., Damiano C. (2011, a cura di), *Come cambia il lavoro. Insicurezza diffusa e rappresentanza difficile*, Roma, Ediesse.
- Chiesi A., Fellini I. (2014), *Le specificità e le trasformazioni della struttura occupazionale italiana*, in Barbieri P., Fullin G. (a cura di), *Per una sociologia del mercato del lavoro comparata*, Bologna, il Mulino.
- Di Nunzio D., Toscano E. (2015), *Vita da professionisti*, Rapporto di ricerca, Associazione Bruno Trentin.
- Fellini I. (2010), *L'articolazione del lavoro indipendente nell'assetto post-industriale*, in *Sociologia del lavoro*, n. 118, pp. 169-183.
- Fellini I. (2012), *Una mappa analitica*, in Ranci C., *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, il Mulino.
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014), *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 123-140.
- Paci M. (1992), *Il mutamento della struttura sociale in Italia*, Bologna, il Mulino.
- Pavolini E. (2012), *Gli indipendenti fra ceti e classe*, in Ranci C., *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino.
- Pennacchi L. (1994, a cura di), *Le ragioni dell'equità: principi e politiche per il futuro dello stato sociale*, Bari, Dedalo.
- Ranci C. (2012, a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino.
- Reyneri E., Pintaldi F. (2013), *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Bologna, il Mulino.
- Reyneri E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro: 2. Le forme dell'occupazione*, Bologna, il Mulino.

Alla ricerca di cittadinanza: il lavoro autonomo professionale in Italia, Germania e Regno Unito

*Renata Semenza, Anna Mori, Paolo Borghi**

1. Premessa

La trasformazione del sistema produttivo avvenuta con il passaggio a un'economia dei servizi è stata sostenuta e potenziata dalla carica innovativa delle nuove tecnologie che hanno modificato le professioni tradizionali e ne hanno generate di nuove. In particolare tali trasformazioni hanno favorito la proliferazione di figure professionali indipendenti specializzate e ad elevata qualificazione in alcuni settori del terziario avanzato. A partire dagli anni novanta i nuovi lavoratori autonomi hanno conosciuto una forte crescita, accompagnata da cambiamenti radicali delle sue caratteristiche strutturali e della composizione settoriale.

Il fenomeno ha messo in luce tre ordini di problemi riferiti ai nuovi lavoratori autonomi: la controversa definizione dello status giuridico e le forme di regolazione adottate; la loro posizione nel sistema di protezione sociale e la complessità della rappresentanza collettiva degli interessi, in un contesto di grande frammentazione del lavoro.

Nonostante la rilevanza di queste problematiche emergenti, trasversali alle varie professioni e comuni tra i paesi europei, la ricerca socio-economica ha tendenzialmente trascurato questo segmento del mercato del lavoro, che si distingue sia dal lavoro dipendente, sia dal lavoro regolato da contratti non-standard (lavoro temporaneo, part-time, somministrato), sia dal lavoro autonomo tradizionale nelle sue componenti più qualificate e meno qualificate.

L'articolo presenta i primi risultati esplorativi di un progetto di ricerca europeo dal titolo «Independent Workers and Industrial Relations in Eu-

* Renata Semenza docente di Sociologia economica e del lavoro presso l'Università di Milano; Anna Mori è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano; Paolo Borghi è ricercatore sociale freelance e dottorando in Studi urbani presso l'Università di Milano Bicocca.

rope»¹. Si tratta di un'analisi del nuovo lavoro autonomo professionale e delle questioni emergenti, condotta da una prospettiva comparativa. Il progetto analizza infatti il fenomeno in nove paesi, in particolare focalizzandosi sulle sfide che tale segmento lavorativo pone ai sistemi di protezione sociale europei e alle strutture di rappresentanza collettiva dei loro interessi, sia quelle tradizionali come i sindacati, sia le esperienze più recenti e innovative che stanno emergendo dal basso, come le «Quasi-Unions» o le associazioni di intermediazione del lavoro («Labour Market Intermediaries»).

In tale cornice l'articolo esplora queste tematiche considerando le diverse risposte istituzionali riferite a tre paesi europei – Italia, Germania e Regno Unito – che rappresentano modelli diversi di welfare e di regolazione del mercato del lavoro e delle professioni. Basandosi sui risultati preliminari del progetto emersi dall'analisi di documenti e della letteratura, integrata da interviste esplorative con organizzazioni di rappresentanza, lo studio mostra un quadro variegato, caratterizzato da sfide comuni, da risposte anche parzialmente divergenti, che denotano tuttavia indizi di cambiamento che potrebbero avere ripercussioni positive sulla divisione *insider-outsider*.

2. Nuovi lavoratori autonomi e questioni emergenti

L'espansione dell'economia dei servizi (Piore, Sabel 1984) sostenuta e potenziata dalla carica innovativa delle nuove tecnologie (Castells 1996, 2003 e 2007) ha modificato il ruolo delle professioni tradizionali e ne ha generate di nuove. Allo stesso tempo la crescente fluttuazione dei mercati e l'intensificazione della concorrenza globale che hanno determinato nuove opportunità professionali, hanno anche generato maggiori rischi di obsolescenza delle competenze; contestualmente si accentuano la frammentazione e l'instabilità delle carriere lavorative, il predominio del sistema sul lavoratore (Sennett 1998; Harvey 1989), l'enfasi sull'«occupabilità» (Boltanski, Chia-

¹ Al progetto I-Wire, finanziato dalla Commissione europea (Dg Employment, Social Affairs & Inclusion – Agreement n. VS/2016/0149) e coordinato dall'Università di Milano (Dipartimento di Scienze sociali e politiche), partecipano Université de Liège (Lentic); Cnrs-Université-Paris 1; Erasmus University-Rotterdam School of Management; Universitat Autònoma de Barcelona (Uab); University of Gotheborg (Imit); University of Primorska (Slo); Associazione consulenti terziario avanzato (Acta); SmartBE; Istituto per la ricerca sociale (Irs); Union de Profesionales y Trabajadores Autonomos de España (Upta).

pello 2005) come strategia di sopravvivenza professionale. Tali cambiamenti paradigmatici valgono, con le dovute differenze specifiche, sia per il lavoro dipendente sia per il lavoro autonomo, di vecchia e nuova generazione, caratterizzato da un'estrema sensibilità al contesto regolativo istituzionale e di mercato.

In Europa la rinnovata attenzione nei confronti del lavoro autonomo si è manifestata a partire dagli anni ottanta e novanta quando il passaggio da economie industriali a economie dei servizi impose l'immissione nel mercato del lavoro di nuove figure professionali difficilmente inquadrabili nella classica forma del lavoro dipendente (Bologna, Fumagalli 1997). Il ricorso crescente al lavoro autonomo, in quel periodo, venne letto da molti economisti come una risposta adattiva delle imprese alle eccessive rigidità del mercato del lavoro che caratterizzavano specialmente i paesi del Sud Europa (Grubb, Wells 1993). Infine, a fronte dei crescenti tassi di disoccupazione in molti paesi europei, il lavoro autonomo è sembrato essere una possibile, seppur parziale, risposta; da qui la moltiplicazione, in tempi e modalità differenti, degli incentivi istituzionali a sostegno delle nuove attività imprenditoriali e gli sgravi fiscali per i nuovi lavoratori autonomi. Le evoluzioni interne al lavoro autonomo dalla fine degli anni novanta fino a oggi dimostrano come sotto l'apparente stabilità della quota di forza lavoro non dipendente sul totale della forza lavoro, siano in atto cambiamenti significativi che variano da settore a settore, da paese a paese e investono tanto il lavoro autonomo delle professioni regolamentate, che quello delle nuove professioni qualificate non regolamentate, che, infine, le professioni manuali e dei servizi alla persona.

L'analisi dei dati della *European Labour Force Survey* (Elfs) (Eurostat 2017), rivelano ad esempio che mentre il lavoro autonomo in Europa negli anni della crisi economica internazionale, dal 2008 al 2015, si riduce di circa 600.000 unità, i professionisti indipendenti così come definiti da Rapelli² sono in costante crescita (taella 1); e un'analisi ancor più approfondita, che qui non è possibile presentare, permetterebbe di distinguere settori produttivi particolarmente dinamici e altri invece piuttosto statici.

² Rapelli (2012, p. 11): «Self-employed workers, without employees, who are engaged in an activity which does not belong to the farming, craft or retail sectors. They engage in activities of an intellectual nature and/or which come under service sectors» («Lavoratori autonomi senza dipendenti impegnati in attività di natura intellettuale e/o nel settore terziario, escludendo agricoltura, artigianato e commercio come settori di attività», traduzione degli autori).

Tab. 1 – Lavoratori autonomi e I-Pros in Ue, It, De, Uk (v.a. migliaia; età 15-64)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
LAVORATORI AUTONOMI (UE 28)	31.121,8	30.812,6	30.954,7	30.631,2	30.650,6	30.390,0	30.635,4	30.519,9
I-PROS (UE 28)	7.251,9	7.508,4	7.783,5	8.029,3	8.318,2	8.404,8	8.763,4	8.959,1
I-PROS IT	1.540,5	1.502,4	1.539,1	1.544,5	1.604,7	1.541	1.550,9	1.568,0
I-PROS DE	1.270,7	1.333,2	1.332,4	1.395,9	1.404	1.342,7	1.317,4	1.323,7
I-PROS UK	1.206,3	1.349,7	1.431,2	1.489,1	1.571,1	1.605,7	1.777,1	1.816,1

Fonte: nostra elaborazione su dati *European Labour Force Survey 2016* (Eurostat 2017).

La crescente attenzione nei confronti del lavoro autonomo e in particolare di quella parte, gli I-Pros, che è considerata essere il nucleo più innovativo e dinamico nell'ambito delle professioni intellettuali, ha messo in luce anche alcuni aspetti critici che rischiano di frenare i tentativi di affermazione di questo gruppo di lavoratori e che, in alcuni casi, contribuiscono a generare processi di intrappolamento in percorsi professionali e sociali deboli (Borghi, Cavalca, Fellini 2016) più esposti al rischio di marginalizzazione.

A fronte di carriere professionali più votate alla dimensione internazionale e la una crescente mobilità, va rilevato che attualmente, nel territorio europeo, sono ancora le legislazioni nazionali a definire, con modalità differenti da paese a paese, ciò che è lavoro autonomo e ciò che è impresa, stabilendo spesso gabbie definitorie insoddisfacenti che mal rappresentano condizioni tanto ibride quanto diffuse, fra impresa e lavoro professionale, fra consulenza e lavoro autonomo economicamente dipendente. Una seconda questione non meno importante riguarda il sistema delle protezioni sociali a cui hanno accesso i professionisti indipendenti, dimensione questa che oltre a rappresentare un aspetto critico per i professionisti indipendenti in attività, costituirà progressivamente un problema in futuro se, per questa come per altre categorie di lavoratori, non si prevederanno forme di assicurazione pensionistiche accessibili, sostenibili, solide. Un terzo aspetto rilevante e critico riguarda il complesso nodo delle relazioni di lavoro e delle forme di rappresentanza proprie dei professionisti indipendenti. Nell'ultimo decennio la loro visibilità nel dibattito pubblico è aumentata in modo significativo anche grazie alle iniziative delle nuove organizzazioni di free-

lance, facendo emergere criticità e potenzialità e ottenendo in alcuni casi importanti risultati. Il processo di costruzione di organismi di rappresentanza ha da poco superato la fase embrionale ma continua a fare i conti con una frammentazione che rispecchia i molteplici contesti professionali in cui gli I-Pros sono maggiormente presenti.

L'estrema varietà delle esperienze presenti nel contesto europeo rende necessario adottare una prospettiva comparativa. Di seguito vengono presentati i risultati relativi a tre paesi studiati dal progetto: Italia, Germania e Regno Unito.

3. Il caso italiano

Il lavoro autonomo in Italia tradizionalmente rappresenta una fonte occupazionale rilevante, il cui sviluppo ha conosciuto tre fasi evolutive, ciascuna caratterizzata dalla prevalenza di una figura di lavoratore indipendente in specifici segmenti produttivi (Ranci 2012). Dal secondo dopoguerra agli anni settanta la «piccola borghesia autonoma» ha costituito gran parte del lavoro indipendente, concentrandosi nel settore artigiano e del commercio (Sylos Labini 1974). I decenni settanta e ottanta vedono la proliferazione della piccola impresa, soprattutto manifatturiera, legata alla diffusione dei distretti industriali. Infine, a partire dagli anni novanta la transizione verso un'economia post-industriale e l'espansione del settore terziario hanno dato impulso, parimenti a molti paesi europei, alla crescita delle attività di stampo professionale e delle occupazioni ad alta specializzazione, sia di carattere intellettuale sia con elevata qualificazione tecnica (Bagnara *et al.* 2008; Bologna, Fumagalli 1997). Malgrado l'incidenza numerica del lavoro indipendente in numerosi settori e la sua rilevanza per lo sviluppo economico del paese, tale centralità è stata di rado attribuita al lavoro autonomo nella sfera pubblica e nel dibattito politico antecedente la definizione dell'agenda di policy dei governi (Accornero, Anastasia 2006). Emerge piuttosto una visione critica del fenomeno. In primo luogo, la crescita del lavoro indipendente viene associata alla capillarità delle piccole e medie imprese che connotano il tessuto produttivo italiano, dove la ridotta dimensione d'impresa sarebbe il sintomo dell'incapacità dell'industria italiana di espandersi e innovare per mantenerne la competitività sul mercato globale (Maida 2009). Una seconda lettura lo interpreta come un'area pro-

duttiva di permanente parassitismo fiscale di cui godrebbero i liberi professionisti. Infine il dibattito accademico è stato per lungo tempo dominato dalla convinzione che la proliferazione dei professionisti indipendenti sia la mera conseguenza della diffusione dei «falsi lavoratori autonomi» (Pallini 2006), lavoratori formalmente autonomi, ma la cui relazione contrattuale esclusiva con un unico datore di lavoro li rende economicamente dipendenti e organizzativamente vincolati, pertanto più vicini a una condizione di subordinazione che di indipendenza. È il caso ad esempio dei contratti di collaborazione (coordinata e continuativa, a progetto, occasionale) applicati come soluzione per instaurare una relazione lavorativa flessibile impiegando lavoratori autonomi in alternativa a lavoratori dipendenti, e contenendo i costi del lavoro.

Lo sfruttamento capzioso di questi contratti, seppur significativo, non basta a spiegare la rilevanza del nuovo lavoro autonomo che conta stabilmente tra 1,5 e 1,6 milioni di unità negli anni successivi alla crisi finanziaria del 2008 (tabella 1 a p. 44). Le attività professionali rappresentano il 42,9% della forza lavoro indipendente nel terziario avanzato, che si distribuisce per il 12,4% nei servizi sanitari, il 10,1% nei servizi e la restante quota è similmente suddivisa tra i settori finanziario (4,8%), informatico e della comunicazione (5,7%), educativo (5,1%), artistico e dell'intrattenimento (7,6%) (Elfs 2016).

Per quanto concerne il quadro legislativo italiano, il lavoro autonomo è disciplinato dal codice civile (Libro V, Titolo III) che lo riconduce alla circostanza in cui «una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente» (art. 2222). Il codice civile inoltre delinea un sistema duale delle professioni intellettuali (professioni regolamentate e non regolamentate), elemento che ne costituisce il tratto distintivo (Feltrin 2012). La disciplina regolativa determina le professioni il cui esercizio è subordinato all'iscrizione in appositi albi o elenchi, previo accertamento del possesso di determinati requisiti da parte dell'albo al quale lo stato delega la funzione di controllo sull'esercizio dell'attività (art. 2229). A tali professioni ordinistiche (attualmente circa 30, una proliferazione senza pari in Europa) si contrappone il folto ed eterogeneo gruppo delle professioni non ordinistiche, cioè non soggette al medesimo riconoscimento legislativo delle prime.

Solo recentemente la legge n. 4/2013 («Disposizioni in materia di professioni non organizzate») ha riformato le professioni non organizzate in or-

dini o colleghi, cercando di assimilarle a quelle regolamentate nel tentativo di ridurre le disparità.

Il dualismo che caratterizza il sistema italiano è cruciale in quanto riflette differenze sostanziali anche nel sistema di protezione sociale applicato ai lavoratori autonomi, in un contesto caratterizzato da una complessiva carenza di protezioni: dall'esclusione dai fondi pensionistici alla mancanza di tutele in caso di disoccupazione o malattia. I professionisti ordinistici, attraverso la registrazione all'albo, acquisiscono il diritto di appartenere alla rispettiva Cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, un fondo di protezione sociale privato che offre una serie di tutele ai membri stabilite dall'ordine, inclusa la maternità (per quanto limitata) e un fondo pensione. Viceversa, tutta la schiera di professioni non ordinistiche è stata lungamente esclusa da tale sistema di protezione (Bologna 2015). La riforma Dini (legge n. 335/1995) istituisce la Gestione separata, un fondo pensionistico finanziato con i contributi previdenziali dei lavoratori assicurati, disponendo l'iscrizione al fondo per i lavoratori indipendenti non iscritti a ordini professionali. Nonostante l'istituto della gestione Separata, la diversa impostazione dei fondi pensionistici tra i due gruppi di professionisti perpetua una certa disparità in quanto le aliquote Inps a carico dei non ordinisti sono nettamente superiori a quelle che esigono le casse gestite dagli ordini.

Il d.d.l. del Lavoro autonomo e agile, licenziato dal Senato e in attesa di essere discusso alla Camera, introdurrebbe nuove misure per la tutela del lavoro autonomo tra cui la deducibilità totale dei corsi di formazione, l'accesso ai fondi europei, i congedi parentali fino a sei mesi, e agevolazioni in caso di malattia e infortunio.

In Italia, la rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori autonomi è frammentata e lacunosa, complicata dall'eterogeneità di tale categoria e dalla distintiva individualità del rapporto di lavoro. Gli ordini professionali hanno a lungo svolto un ruolo di rappresentanza e di lobby degli interessi dei propri membri su base occupazionale. Parallelamente sono emerse associazioni di primo e secondo livello, come il caso di Confassociazioni, che è la Confederazione che riunisce le associazioni professionali riconosciute ufficialmente con la legge n. 4/2013, e di Confprofessioni, che riunisce le associazioni di rappresentanza dei liberi professionisti. Quest'ultima è riconosciuta parte sociale nelle negoziazioni, e firmataria del Ccnl dei dipendenti degli studi professionali.

I sindacati confederali invece hanno manifestato una certa inerzia organizzativa nel riorientare la propria azione verso nuove figure professionali e nuovi settori del lavoro autonomo (Ambra 2013). Solo verso la fine degli anni novanta le tre principali confederazioni sindacali hanno iniziato a ripensare le proprie strategie di reclutamento e rappresentanza per includere i lavoratori con relazioni di impiego non-standard attraverso l'istituzione di apposite strutture (per esempio Nidil-Cgil e Alai-Cisl), tralasciando tuttavia il segmento dei professionisti con partita Iva. Solo recentemente i sindacati si stanno orientando a rappresentare anche i lavoratori autonomi, come testimonia la Consulta del lavoro professionale istituita dalla Cgil e la comunità dei lavoratori indipendenti vIVAce!, creata dalla Cisl. Più di recente hanno invece preso forma, soprattutto dal basso, esperienze innovative di rappresentanza collettiva che si sono proposte di aggregare trasversalmente i professionisti non regolamentati da ordini, come i formatori, consulenti, ricercatori, informatici, creativi (come l'associazione Acta).

4. Il caso tedesco

Numerosi studi hanno analizzato il forte processo di liberalizzazione avvenuto in Germania negli ultimi decenni (Hassel 1999; Bispinck, Dribbusch, Schulten 2010) e il relativo deterioramento dei salari e delle condizioni di lavoro soprattutto nel settore dei servizi (Bosch, Weinkopf 2008). Le riforme approvate tra il 2003 e il 2005 (Hartz I-IV) hanno permesso il ricorso alle agenzie di lavoro e la deregolamentazione del lavoro atipico, favorendo la diffusione dei mini-jobs. È in questo quadro di liberalizzazione e di crisi degli organismi intermedi in tutta Europa (Cella 2012; Crouch 2012) che si inserisce la parabola del lavoro autonomo, la cui crescita, nel corso degli anni novanta, è stata alimentata, per una parte significativa, dalla diffusione di nuove attività imprenditoriali nella ex Germania dell'Est (Ortlieb, Weiss 2015), mentre nel decennio successivo è stata sostenuta in maniera ancora più decisa dall'incremento dei lavoratori autonomi senza dipendenti.

La dinamicità e l'adattabilità di questa porzione di forza lavoro, unitamente all'attivismo digitale di alcune organizzazioni di freelance e al lavoro del sindacato Ver.Di, attivo nel settore dei servizi, ha generato un'attenzione mediatica nuova rispetto al passato nei confronti dell'eterogeneo mondo dei lavoratori autonomi.

Un tema di forte discussione riguarda il sistema previdenziale a cui hanno accesso i lavoratori autonomi. La frammentazione delle condizioni professionali si rispecchia infatti anche nell'accesso alle forme di previdenza pensionistica, obbligatorie solo per alcune circoscritte categorie di lavoratori autonomi come gli artigiani, gli artisti e i pubblicitari e lavoratori autonomi ordinisti (Missoc 2016) e su base volontaristica per tutti gli altri lavoratori indipendenti. Inoltre la difficoltà di far fronte ai costi del sistema di previdenza privata volontaria, pone un serio problema alle istituzioni che dovranno occuparsi, in un futuro non molto lontano, di assistere la popolazione anziana di ex lavoratori autonomi. Un secondo e importante tema di dibattito, analogamente ad altri contesti europei, è quello dei lavoratori indipendenti economicamente dipendenti. Non è infatti facilmente determinabile il numero e la condizione di reale dipendenza economica poiché il riconoscimento avviene caso per caso su base giudiziale.

Venendo invece agli aspetti quantitativi, dal 2005 si assiste a un rallentamento della crescita del lavoro autonomo (Mai, Marder-Puch 2013) che comunque continua a essere garantita dal suo incremento nel settore terziario (Fritsch Kritikos, Rusakova 2012). In particolare cresce il numero dei lavoratori autonomi senza dipendenti (Brehm, Eggert, Oberlander 2012), la quota della componente femminile (Bga 2013), il lavoro autonomo svolto a tempo parziale (Metzger 2014), e il numero di fondatori di *start-up* (Ortlieb, Weiss 2015).

Il quadro legislativo tedesco distingue il *Gewerbetreibende* (colui che gestisce una sua attività imprenditoriale) e il *Freiberufler* (originariamente il libero professionista delle professioni liberali e ora, in maniera estensiva, anche il professionista delle nuove professioni non afferenti a ordini e albi professionali). Le due categorie hanno obblighi amministrativi e giuridici diversi. Il *Gewerbetreibende* è soggetto all'imposta sul reddito in base al regime fiscale definito per il settore dell'industria e del commercio, ha l'obbligo di iscrizione alla Camera dell'industria e del commercio (Ihk - Industrie und Handelskammer), deve essere iscritto al registro tedesco delle imprese e deve gestire una doppia contabilità. Gli obblighi appena presentati non valgono invece per il *Freiberufler*. I principali testi regolativi del lavoro autonomo sono la legge d'imposta sul reddito e la legge sulla Sicurezza sociale.

Analogamente a quanto accade in altri paesi europei, il professionista indipendente gode di diritti limitati rispetto al lavoratore dipendente in me-

rito a una serie di protezioni sociali. Dal 2006 ad esempio l'assicurazione sanitaria obbligatoria è stata estesa a tutti i residenti, inclusi i lavoratori indipendenti che però, a differenza dei dipendenti, e di altre fasce della popolazione, devono farsi carico dei costi mensili, con notevole difficoltà per chi ha redditi limitati o si trova ad affrontare periodi di disoccupazione o sottoccupazione. Per quanto riguarda i sussidi di disoccupazione, sempre dal 2006 i lavoratori indipendenti che in precedenza avevano lavorato come dipendenti hanno il diritto di rimanere nel sistema assicurativo che copre i periodi di disoccupazione contribuendovi su base volontaria. Nessun tipo di tutela invece è prevista per le lavoratrici autonome in maternità, e analogamente i casi di invalidità o disabilità dei lavoratori autonomi possono essere coperti solo dal mercato assicurativo privato (viene garantita una pensione di invalidità solo a un'esigua minoranza di iscritti al sistema pensionistico obbligatorio).

In questo quadro fanno eccezione i lavoratori autonomi che operano nel campo artistico e nella pubblicistica che versano i contributi obbligatori per la pensione e l'assicurazione sanitaria in una cassa previdenziale speciale (Künstlersozialkasse) con condizioni molto più vantaggiose della previdenza privata e del sistema di previdenza obbligatorio.

Il sistema di rappresentanza dei professionisti indipendenti è estremamente composito e frammentato. Esistono organizzazioni che si focalizzano su alcune professioni come l'associazione degli interpreti e dei traduttori tecnici (BdÜ - Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer e.V.) e altre che aspirano almeno in potenza a offrire rappresentanza a tutti i professionisti indipendenti sia nel campo delle professioni intellettuali che pratiche come il sindacato Ver.di. Una significativa differenza si rileva fra le organizzazioni di professionisti afferenti a ordini e albi professionali, più strutturate e legittimate sul fronte istituzionale, e le organizzazioni emergenti che si propongono di tutelare le nuove professioni sviluppatasi nel campo del lavoro intellettuale, digitale, creativo. In questo secondo gruppo risultano più evidenti le differenze fra le associazioni in merito alla solidità organizzativa, all'efficacia delle azioni e agli obiettivi. In questo gruppo vi sono organizzazioni con una lunga storia (ad esempio l'associazione di traduttori letterari della VdÜ - Verband Deutschsprachiger Übersetzer Literarischer und Wissenschaftlicher Werke nata nel 1954, e l'organizzazione ombrello delle realtà associative che si occupano dei contratti con diritto d'autore (Initiative Urheberrecht), realtà nate dall'attivismo di base come la piattaforma

per il cooperativismo digitale Platform Coops in Germany che raccoglie decine di organizzazioni che operano nel campo dell'economia digitale e della creatività ed è caratterizzata da una composizione interna molto eterogenea, ha finalità radicalmente alternative rispetto ai canoni del mercato capitalistico e proprio per questo motivo sta sviluppando progetti la cui istituzionalizzazione resta ancora in gran parte da definire; infine vi sono nuove organizzazioni, ad esempio la Vgsd (Verband der Gründer und Selbstständigen) basate su strutture leggere e orizzontali che difendono i cosiddetti nuovi lavoratori autonomi occupati essenzialmente nel terziario avanzato. Vgsd inoltre è parte di un network europeo di associazioni di freelance (Efip - European Forum of Independent Professionals) di cui fanno parte anche l'italiana Acta e l'inglese Ipse (Association of Independent Professionals and the Self-Employed).

5. Il caso inglese

Il lavoro autonomo ha giocato un ruolo centrale nello sviluppo dell'economia del Regno Unito, dove il volume delle partite Iva registrate ha conosciuto un trend di crescita, ininterrotto anche durante la crisi economica: solo nel 2016 sono aumentate del 4,3 per cento, passando da 2,45 a 2,55 milioni (Office for National Statistics 2016). È particolarmente sorprendente la curva di crescita dei nuovi lavoratori indipendenti nel settore terziario avanzato che passano da 1,22 milioni nel 2008 a 1,86 milioni nel 2016, arrivando a costituire più della metà del totale delle partite Iva del paese, distribuiti nel settore professionale, scientifico e tecnico (23,6%), amministrativo (15,3%), educativo (12,6%), servizi (12,2%), sanitario e socio-assistenziale (11,9%), informatico e della comunicazione (9,3%) e artistico e dell'intrattenimento (9,1%) (Eurostat 2017).

L'orientamento dei governi che si sono succeduti a partire dagli anni ottanta ha contribuito a creare un'immagine favorevole al lavoro autonomo (Schulze Buschoff, Schmidt 2009), promuovendolo come una modalità lavorativa da incoraggiare e creando un quadro regolativo agile per i lavoratori con partita Iva, sia in termini economici che burocratici e fiscali (European Employment Observatory 2010). Le scelte di policy hanno svolto un ruolo cruciale nel creare opportunità per i lavoratori indipendenti (Bennett 2014). I numerosi programmi di esternalizzazione nel settore pubblico lanciati a

partire dagli anni ottanta hanno innescato la proliferazione di piccole imprese con lavoratori in proprio a cui gli enti pubblici appaltavano la fornitura di servizi (Kitching 2015). Le politiche attive del mercato del lavoro costituiscono un secondo fattore chiave di accesso al lavoro autonomo, incentivato anche come soluzione alla disoccupazione. Per esempio il governo Thatcher nel 1981 ha lanciato l'*Enterprise Allowance Scheme* (rinnovato nel 2013 con la *New Enterprise Allowance*), un programma che garantiva un reddito settimanale di sostegno ai disoccupati che intraprendevano un'iniziativa imprenditoriale autonoma.

La regolazione del lavoro autonomo è minima, limitata a linee-guida fornite dal governo per agevolare i lavoratori nella corretta individuazione del proprio status lavorativo e, di conseguenza, di determinarne i relativi diritti e responsabilità di natura fiscale. In particolare si specifica che laddove un lavoratore si qualifica come autonomo non gode delle protezioni del lavoro attribuite ai dipendenti. Coerentemente con una cultura economica orientata alla libera concorrenza di mercato, anche le restrizioni all'esercizio del lavoro autonomo professionale sono minime (Oecd 1999). Le associazioni professionali sono dotate di autonomia nella regolazione della pratica professionale – in particolare riguardante l'etica – mentre è vietata loro la possibilità di fissare minimi o massimi tariffari nel rispetto della libera concorrenza (Feltrin 2012). La tendenza comune è di distinguere tra professioni regolamentate nell'accesso alla pratica – riguardante le professioni intellettuali e in particolare legali, mediche e contabili – e tutte le restanti professioni non regolamentate.

Per quanto riguarda le protezioni sociali, la carenza di tutele e indennità per il lavoro autonomo rappresenta un tratto rilevante, in un contesto istituzionale nel quale il regime di protezione sociale è debole anche per i lavoratori subordinati. In linea generale il sistema include in larga parte sia i lavoratori subordinati sia i lavoratori indipendenti per quanto riguarda il trattamento pensionistico su base contributiva e i sussidi familiari. Il regime di protezione invece non garantisce indennità ai lavoratori autonomi in caso di malattia, infortunio e disoccupazione. Il congedo di maternità obbligatorio non è previsto ma, previo versamento di sufficienti contributi, viene versata una scarsa indennità di maternità.

La rappresentanza collettiva degli interessi dei professionisti autonomi nel Regno Unito è frammentata tra categorie professionali dove agiscono sia associazioni professionali sia organizzazioni sindacali. Gli ordini profes-

nali infatti possono svolgere compiti di rappresentanza e negoziazione per i propri membri, a fianco di strategie di lobby e auto-regolazione: è il caso in particolare delle professioni mediche ed educative (Royal College of Nurses per esempio). L'azione dei sindacati è concentrata invece in quei settori produttivi ad alta incidenza di lavoratori autonomi accanto a una forza lavoro subordinata con la quale condividono interessi e condizioni lavorative (Pedersini, Coletto 2010). Il settore artistico e creativo è vivido di esperienze. Su base occupazionale si sono formati sindacati che organizzano a livello di settore, orientati a reclutare anche lavoratori dipendenti, per quanto la quota dei professionisti indipendenti sia prevalente. Troviamo per esempio il Bectu (Broadcasting Entertainment Cinematography and Theatre Union) nel settore media e intrattenimento; Equity (British Actors' Equity Association) che raggruppa attori, performers ma anche registi, coreografi e ballerini; Mu (Musicians' Union) nell'industria discografica e musicale. A fianco di queste organizzazioni settoriali si sono affermate realtà trasversali che cercano di dar voce al lavoro autonomo nella sua generalità, principalmente attraverso azioni di lobby sui governi. Il Pcg (Professional Contracting Group), poi rinominato Ipse (The Association of Independent Professionals and the Self-Employed), rappresenta un aggregato sociale di successo, rappresentando e dando ampia visibilità e voce in sede di definizione dell'agenda politica a 21 mila lavoratori indipendenti appartenenti a tutti i settori dell'economia.

6. Prime conclusioni

L'analisi comparativa dei tre casi di studio mette in luce peculiarità dei differenti contesti legali e istituzionali, poiché i tre paesi rappresentano modelli diversi di regolazione del lavoro e di sistemi di welfare, ma anche significative analogie. I risultati sono di particolare interesse per il peso rilevante del fenomeno nei contesti in esame: la popolazione dei lavoratori indipendenti in Italia, Germania e Regno Unito rappresenta complessivamente più della metà del totale in Europa.

Si osserva in primo luogo la consistenza quantitativa dei nuovi lavoratori autonomi nei tre paesi oggetto di analisi, specie in alcuni settori economici: le attività professionali, scientifiche e tecniche risultano prevalenti in tutti e tre i casi. Il trend di crescita risulta però particolarmente significativo nel

Regno Unito nel corso dell'ultimo decennio, rispetto a Italia e Germania dove la percentuale è già da tempo stabilmente elevata.

Nel complesso si evidenziano indizi di una maggiore sensibilità politica verso le problematiche derivanti dalla diffusione di nuove forme di lavoro autonomo e nuove figure professionali, che stanno modificando i contenuti del lavoro oltre che i paradigmi organizzativi. Nel Regno Unito il quadro politico-istituzionale appare decisamente favorevole al lavoro indipendente professionale, incentivato sia da una regolazione agile, sia dalle politiche attive del lavoro. Diversamente in Italia e in Germania il dibattito politico, e anche accademico, è stato lungamente intrappolato nella questione dei falsi lavoratori autonomi, quelli considerati economicamente dipendenti (il cui reddito deriva principalmente da un solo datore di lavoro), ma che rappresentano tuttavia solo una parte del processo di forte crescita del lavoro autonomo qualificato a cui stiamo assistendo in Europa. Inoltre in Italia il lavoro autonomo professionale è stato tradizionalmente visto con diffidenza e considerato un settore di parassitismo fiscale, mentre in realtà a partire dagli anni ottanta ha svolto una funzione chiave di flessibilizzazione del mercato del lavoro e ha rappresentato una risposta alla domanda di lavoro qualificato e iper-specializzato espressa dall'economia post-fordista.

Le questioni emergenti sono in primo luogo di natura regolativa (principi di classificazione, criteri di accesso alle professioni, aliquote fiscali, tempi di pagamento, sostegno alla formazione e aggiornamento), ma riguardano anche la protezione sociale e la rappresentanza degli interessi collettivi. Quest'ultima dimensione è resa particolarmente difficile dal carattere individuale delle relazioni di lavoro che contraddistinguono questi segmenti del mercato del lavoro, in un generale contesto di frammentazione del lavoro e delle prestazioni professionali.

Nei tre contesti nazionali si riscontra la persistenza di sistemi professionali dualistici, che impongono regole e trattamenti diversi a seconda che si tratti di professioni regolamentate (facenti capo a un ordine professionale) o non-regolamentate, tipiche delle categorie di lavoro autonomo non tradizionali emergenti. Le differenze fra i due gruppi professionali sembrano tuttavia avviate a ridursi, come dimostra la legge n. 4/2013 di riforma delle professioni non organizzate introdotta in Italia, paese per altro contraddistinto da un numero elevatissimo di professioni ordinarie, che non ha eguali in Europa.

Gli studi di caso paese mettono in luce una debolezza complessiva del sistema di protezione sociale verso i lavoratori autonomi professionali, che godono di diritti significativamente più limitati dei lavoratori dipendenti. In Germania il divario insider-outsider si riflette in modo particolare nel sistema previdenziale che è garantito solo per un numero ristretto di lavoratori autonomi, mentre la previdenza privata volontaria ha costi elevati. Anche in Italia il quadro delle tutele sociali è assai lacunoso, ma alcuni passi avanti sono stati fatti con la discussione in corso per l'approvazione dello Statuto dei lavoratori autonomi (all'interno della riforma del mercato del lavoro – Jobs Act 2014) che prevede qualche tutela in più per la maternità, malattia e infortuni, rimborsi per le spese di formazione e qualche nuova regola, come ad esempio il rispetto di determinati tempi di pagamento delle prestazioni erogate.

Si osserva infine sia una frammentazione, sia una fragilità della rappresentanza sindacale, ma contestualmente una crescita recente di associazioni che si fanno interpreti trasversalmente degli interessi dei lavoratori autonomi di nuova generazione (consulenti, freelance, partite Iva) divenendo in alcuni casi interlocutori istituzionali all'interno dell'arena politica e contrattuale. Interessanti segnali provengono dalla nascita di movimenti spontanei dal basso che si propongono di aggregare segmenti eterogenei del mercato del lavoro, spinti dalla comune carenza di visibilità pubblica e di possibilità di voce nel dibattito politico.

Interessante notare che nel Regno Unito la rappresentanza degli interessi dei professionisti indipendenti tende a strutturarsi in base al ramo di attività o addirittura al tipo di occupazione, senza operare una specifica distinzione tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi, i quali interagiscono nella ricerca di soluzioni comuni. Questo segnale è interessante se lo si considera all'interno della prospettiva di una riduzione delle diseguaglianze tra lavoratori autonomi e dipendenti, tra insider tutelati e outsider, tradizionalmente orfani del welfare state. Potrebbe infatti segnare l'inizio di una nuova epoca di Unionismo simile alla nascita delle Trade Unions analizzata da Polanyi ne *La grande trasformazione*. Come allora le organizzazioni per *trade* (commercio) unirono i lavoratori frammentati, che divennero poi sindacati, così oggi potrebbe nascere un'organizzazione che unisca dipendenti e autonomi di uno stesso settore occupazionale.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A., Anastasia B. (2006), *Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione, please*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 112, pp. 743-755.
- Ambra M.C. (2013), *Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno ri-organizzando*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 75-94.
- Bagnara S., Butera F., Cesaria R., Di Guardo S. (2008, a cura di), *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori.
- Bennett R. (2014), *Entrepreneurship, Small Business and Public Policy: Evolution and Revolution*, London, Routledge.
- Bga (2013), *Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland I – Quantitative Daten und Fakten*, Bga, n. 33.
- Bispinck R., Dribbusch H., Schulzen T. (2010), *German Collective Bargaining in a European Perspective: Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?*, in *Wsi Discussion Papers 171*, Düsseldorf, Institute for Economic and Social Research.
- Bologna S. (2015), *La New Workforce. Il movimento dei freelance: origini, caratteristiche, sviluppo*, Trieste, Asterios Abiblio.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997, a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post fordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Boltanski L., Chiapello E. (2005), *The New Spirit of Capitalism*, in *International Journal of Politics, Culture, and Society*, vol. 18, nn. 3-4, pp. 161-188.
- Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2016), *Dimensions of Precariousness: Independent Professionals between Market Risks and Entrapment in Poor Occupational Careers*, in *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 10, n. 2, pp. 50-67.
- Bosch G., Weinkopf C. (2008, a cura di), *Low-wage Work in Germany*, New York, Russell Sage Foundation Publications.
- Brehm T., Eggert K., Oberlander W. (2012), *Die Lage der Freien Berufe*, Nürnberg, Institut für Freie Berufe.
- Castells M. (1996), *The Rise of the Network Society*, Oxford, Blackwell.
- Castells M. (2003), *L'età dell'informazione: economia, società e cultura*, Milano, Egea Università Bocconi Editore.
- Castells M. (2007), *Communication, Power and Counter-power in the Network Society*, in *International Journal of Communication*, n. 1, pp. 238-266.
- Cella G.P. (2004), *Il sindacato*, Bari, Laterza.

- Cella G.P. (2012), *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato e Mercato*, vol. 94, n.1, pp. 29-54.
- Crouch C. (2012), *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e Mercato*, n. 1, pp. 55-76.
- European Employment Observatory Review (2010), *Self-employment in Europe*, Luxembourg, Publication Office of the European Union.
- Eurostat (2017), *Labour Force Survey*, Luxembourg, Eurostat Database, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (ultimo accesso 16/01/2017).
- Feltrin P. (2012, a cura di), *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa: Una comparazione dei mutamenti nei sistemi professionali in Francia, Germania, Italia e Regno Unito*, Rozzano (Mi), I Quaderni di Confprofessioni.
- Fritsch, M., Kritikos, A., Rusakova A. (2012), *Who starts a Business and Who is Self-employed in Germany*, in *Jena Economic Research Papers*, n. 6326.
- Grubb D., Wells W. (1993), *Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries*, in *Oecd Economic Studies*, n. 21, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.411.9898&rep=rep1&type=pdf>.
- Harvey D. (1989), *The Condition of Postmodernity*, Oxford, Blackwell.
- Hassel A. (1999), *The Erosion of the German System of Industrial Relations*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 37, n. 3, pp. 483-505.
- Kitching J. (2015), *Tracking UK Freelance Workforce Trends 1992-2014*, in *International Review of Entrepreneurship*, vol. 13, n. 1, pp. 21-34.
- Mai C.M., Marder-Puch K. (2013), *Selbstständigkeit in Deutschland*, Wiesbaden, Statistisches Bundesamt.
- Maida B. (2009), *Proletari della borghesia. I piccoli commercianti dall'Unità a oggi*, Roma, Carocci.
- Metzger G. (2014), *KfW-Gründungsmonitor 2014: Gründungstätigkeit wiederbelebt – Impuls aus dem Nebenerwerb*, Frankfurt am Main, KfW.
- Missoc (2016), *Social Protection of the Self-employed - January*, www.missoc.org (ultimo accesso 16/01/2017).
- Oecd (1999), *Competition in Professional Services*, <http://www.oecd.org/regreform/sectors/1920231.pdf> (ultimo accesso 22/11/2016).
- Office for National Statistics (2016), *UK business; activity, size and location: 2016, Statistical Bulletin*, Online: <http://tinyurl.com/j24awmu> (ultimo accesso 17/12/2016).
- Ortlieb R., Weiss S. (2015), *Business Start-Ups and Youth Self-Employment in Germany. A Policy Literature Review*, *STYLE Working Papers*, WP7.1/DE. CROME, Brighton, University of Brighton.

- Pallini M. (2006, a cura di), *Il «lavoro a progetto» in Italia e in Europa*, Bologna, il Mulino.
- Pedersini R., Coletto D. (2010), *Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, Dublin, Eurofound.
- Piore M., Sabel C. (1984), *The Second Industrial Divide*, New York, Basic Books.
- Polanyi K. (2000), *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Torino, Einaudi.
- Ranci C. (2012, a cura di), *Partite Iva: il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino.
- Rapelli S. (2012), *European I-Pros: A Study*, Research Report.
- Schulze Buschoff K., Schmidt C. (2009), *Adapting Labour Law and Social Security to the Needs of the «New Self-Employed». Comparing the UK, Germany and the Netherland*, in *Journal of European Social Policy*, vol. 19, n. 2, pp. 147-159.
- Semenza R. (2000), *Le nuove forme del lavoro indipendente*, in *Stato e Mercato*, vol. 58, n. 1, pp. 143-168.
- Sennett R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, W.W. Norton.
- Sylos Labini P. (1974), *Saggio sulle classi sociali*, Roma-Bari, Laterza.

ABSTRACT

La profonda rivoluzione del sistema produttivo avvenuta con il passaggio a un'economia dei servizi è stata sostenuta e potenziata dalla carica innovativa delle nuove tecnologie che hanno modificato le professioni tradizionali e ne hanno generate di nuove. In particolare tali trasformazioni hanno favorito la proliferazione di figure professionali indipendenti specializzate e ad elevata qualificazione in alcuni settori del terziario avanzato. Il fenomeno ha messo in luce tre ordini di problemi riferiti ai nuovi lavoratori autonomi: 1) la controversa definizione dello status giuridico e le forme di regolazione adottate; 2) la loro posizione nel sistema di protezione sociale; 3) la complessità della rappresentanza collettiva degli interessi, in un contesto di grande frammentazione del lavoro. In tale cornice l'articolo esplora queste tematiche emergenti da una prospettiva comparativa, considerando le diverse risposte istituzionali fornite in tre paesi europei – Italia, Germania e Regno Unito – che rappresentano modelli diversi di welfare e di regolazione del mercato del lavoro e delle professioni. Questi primi risultati di ricerca mostrano un quadro variegato, caratterizzato da sfide comuni, da risposte anche parzialmente divergenti, che denotano tuttavia indizi di cambiamento che potrebbero avere ripercussioni positive sulla divisione insider-outsider.

IN SEARCH OF CITIZENSHIP: INDEPENDENT PROFESSIONAL WORKERS
IN ITALY, GERMANY AND UNITED KINGDOM

The deep revolution in the production system with the transition to a service economy has been supported by the innovative power of new technologies that have altered the traditional professions and have generated new ones. In particular, these changes have fostered the proliferation of independent, highly qualified professionals in some areas of the service sector. The phenomenon has highlighted three problems related to the new self-employed: 1) the contested definition of the legal status and forms of regulation adopted; 2) their position in the social protection system; 3) the complexity of the collective representation of interests, within a context of great labour fragmentation. In such framework the article explores these emerging issues from a comparative perspective, considering the different institutional responses across three European countries – Italy, Germany, and the United Kingdom – that embody different systems of welfare and diverse models of labour market and professions regulation. These early results show a mixed picture, with shared challenges and partly divergent responses that denote, however, signals of change with a potential positive impact on the insider-outsider divide.

La professionalizzazione atipica della consulenza di management: il ruolo delle associazioni e delle organizzazioni

Lara Maestripieri*

1. Introduzione

Se con professione intendiamo nel dibattito sociologico tutte quelle occupazioni che hanno conseguito «una posizione di rilievo sociale e culturale nel sistema della divisione sociale del lavoro» (Santoro 1998, p. 115), con professionalizzazione si intende il percorso che un gruppo occupazionale segue per conseguire questo status. Secondo le teorizzazioni più tradizionali (Wilensky 1964), si considera standard quello che le professioni cosiddette *liberali* hanno fatto in passato per conseguire il riconoscimento pubblico delle proprie attività, processo in cui le associazioni tra pari avevano un ruolo di primo piano (Malatesta 2006). Tuttavia, in anni recenti, le trasformazioni dell'economia in senso post-industriale hanno radicalmente cambiato la struttura della forza lavoro nei paesi occidentali: un movimento verso l'*upskilling* è stato costante dall'inizio degli anni ottanta, una tendenza che si è ulteriormente rafforzata durante la crisi finanziaria (Gallie 2013). Grazie alla rivoluzione digitale, nuove professionalità emergono dall'applicazione della tecnologia all'attività lavorativa e il lavoro cosiddetto esperto (Muzio, Ackroyd, Chantalat 2008) – ovvero ad alto contenuto di conoscenza ma non professionalizzato in senso tradizionale – acquisisce un sempre maggiore ruolo dentro e fuori le organizzazioni, fino a essere identificato come una categoria a sé stante sul mercato del lavoro: il *knowledge worker* (Butera *et al.* 2008). Le nuove occupazioni si caratterizzano dunque per una posizione di rilievo sociale e culturale, ma senza necessariamente essere professionali come tradizionalmente inteso.

Questo articolo prende in esame le conseguenze della trasformazione post-industriale sul processo di professionalizzazione, utilizzando come

* Lara Maestripieri è dottore di ricerca in Sociologia e ricerca sociale presso il Dipartimento di Scienze politiche e sociali dell'Università di Pavia.

caso studio una professione emergente come la consulenza di management, da sempre considerata uno degli esempi prototipici della società post-industriale (Bologna 2011). Nel corso degli ultimi decenni, i consulenti sono cresciuti in numero fino a diventare uno dei gruppi professionali principali nel campo del management; tuttavia, essi mancano ancora di un riconoscimento formale della loro attività. Come si vedrà successivamente, sono i consulenti stessi a non voler seguire il percorso standard di accreditamento che passa dagli albi e dagli ordini: il forte legame con le organizzazioni che caratterizza questo gruppo professionale e l'avversione ideologica verso ogni forma di protezione dal mercato li spinge a cercare il consolidamento di una reputazione sul mercato (mediata quando possibile da un *branding* organizzativo) più che la certificazione statale. In linea con precedenti studi (Alvesson, Johansson 2002; Groß, Kieser 2006; McKenna 2008; Muzio *et al.* 2011a), si deve dunque ipotizzare che difficilmente i consulenti seguiranno lo stesso percorso promosso dalle professioni liberali. Peraltro, invece che rimanere agganciati a modelli teorici sviluppati nel contesto di una società completamente diversa da quella attuale (Neal, Morgan 2000; Butler, Chillas, Muhr 2012), può essere interessante indagare come il processo di professionalizzazione stia attualmente evolvendo in questo nuovo scenario, definendo nuovi ruoli per le associazioni professionali.

L'articolo affronta il problema della professionalizzazione partendo dalla particolarità del sistema italiano delle professioni. La discussione sulla consulenza di management riporta le riflessioni dell'autrice sul processo di professionalizzazione di questa attività, a valle di un'analisi documentale e di una serie di interviste con testimoni privilegiati. Le interviste semi-strutturate realizzate nel 2009 (sei interviste) e nel 2014 (cinque interviste) sono state condotte con le principali associazioni professionali che rappresentano il settore della consulenza di management in Italia e con associazioni trasversali che si occupano di *knowledge workers*¹. La traccia di intervista verte soprattutto sul

¹ Apco (Associazione professionale italiana dei consulenti di management) e Assoconsult (Associazione delle imprese di consulenza di management) sono le principali associazioni professionali che rappresentano il settore della consulenza di management in Italia (par. 3). Tra le associazioni simili per tipo di attività ma non direttamente orientate ai soli consulenti di management vi è Aisl - Associazione italiana per gli studi sul lavoro. Acta (Associazione dei consulenti del terziario avanzato), Manager Italia e Più (Professioni intellettuali unite) sono associazioni di professionisti nei primi due casi e associazione di associazioni nel terzo

ruolo delle associazioni professionali nella definizione dell'identità professionale dei consulenti di management (nel 2009) e sulle ripercussioni che l'approvazione della legge n. 4/2013 - Legge sulle associazioni delle professioni non regolamentate (par. 3) ha avuto sui professionisti del terziario avanzato e le associazioni che li rappresentano dopo la sua entrata in vigore (nel 2014).

2. L'indagine sociologica sulla professionalizzazione

L'articolo di Harold Wilensky del 1964 è considerato la pietra miliare del dibattito sul processo di professionalizzazione. Per Wilensky, le professioni seguono un percorso standardizzato, sulla base di alcune fasi comuni a tutte le professioni: l'identificazione con un corpus di conoscenze, la nascita di un gruppo di praticanti che discutano dei problemi comuni allo svolgimento di questa attività, la creazione di scuole e percorsi universitari, l'istituzionalizzazione da parte della regolazione pubblica e, infine, la formalizzazione di un codice etico. Questi passaggi, identificati nel 1964, sono ispirati alle professioni liberali, ovvero quelle attività che hanno già conseguito un prestigio sufficientemente riconosciuto dalla società nel corso del XX secolo (Butler, Chillas, Muhr 2012), ad esempio avvocati, dottori o notai. Tuttavia, l'analisi funzionalista di Wilensky considera questo percorso particolare come una traiettoria a-storica e a-contestuale al problema della legittimazione dello status di professione (Brint 1994; Middlehurst, Kennie 1997; Neal, Morgan 2000) e come il risultato di un processo di riconoscimento inevitabile e non problematico delle attività professionali (Butler, Chillas, Muhr 2012). A partire da questo primo punto critico, il dibattito ha coinvolto studiosi di molteplici prospettive teoriche.

Per gli studiosi neoweberiani, la professionalizzazione è un processo che si attesta sull'ottenimento di una forma di regolazione sociale e protezione legale, consentendo ai propri membri di mettere in pratica strategie di chiusura del mercato e sancendo per legge i confini con altri gruppi professionali adiacenti. In questa prospettiva, l'attenzione si limita esclusivamente alle

che si occupano di lavoro di conoscenza, incluse tra le altre figure anche la consulenza. L'autrice ha intervistato almeno una volta i rappresentanti delle associazioni citate, nelle due tornate di interviste del 2009 e del 2014. Tra le sei associazioni intervistate, solo Più e Apco si sono accreditate al Mise (ministero dello Sviluppo economico), ex legge n. 4/2013 (par. 3).

professioni già riconosciute, che hanno conseguito il riconoscimento da parte della società e il controllo esclusivo sul sapere di riferimento (Abbott 1988). Al contrario, autori come Becker (1970) e Hughes (1984) sottolineano come la rivendicazione di uno status professionale sia soprattutto legata a una questione di riconoscimento sociale dell'appartenenza a un'élite. La tradizione francese con De Saint Martin, Bourdieu, Boltanski (1973) e Chapoulie (1973) in aggiunta critica la supposta neutralità del concetto di professione. Questi studiosi sottolineano il rischio di ambiguità che si corre nell'utilizzare tale termine di uso quotidiano in modo scientifico (Muzio, Kirkpatrick, Kipping 2011b): nelle loro analisi mostrano come professionalismo sia stato utilizzato spesso come un'argomentazione dai professionisti per giustificare una posizione privilegiata nella società (Schinkel, Noordegraaf 2011). Secondo questo punto di vista, professionalismo è un'istanza pervasiva di superiorità: si costruisce nel discorso quotidiano e giustifica lo statuto speciale riservato ad alcuni lavoratori sulla base di un prestigio che va oltre il semplice riconoscimento delle competenze (Hanlon 1998; Alvesson, Johansson 2002). Diversamente dalle teorie precedenti, questa tradizione di pensiero non si limita a indagare quei gruppi sociali che hanno conseguito uno status sancito per legge o per consuetudine: l'interesse inizia a spostarsi sulla dinamica attraverso cui professioni che questo status non l'hanno ancora avuto cercano di ottenerlo.

Tuttavia, un problema teorico giace irrisolto quando si indaga la legittimazione delle attività professionali delle professioni emergenti, proprio per il fatto che non condividono l'approccio credenzialistico su cui si basa quella delle professioni consolidate. Sebbene l'economia post-industriale enfatizzi la conoscenza come principale fattore produttivo (Brint 2001), un numero sempre crescente di occupazioni esperte non è in grado di soddisfare i criteri definiti dalla tradizione classica della professionalizzazione. Questo avviene nonostante la loro natura esperta e nonostante la crescente richiesta delle loro competenze da parte delle organizzazioni, che ne assicurano una posizione privilegiata nella struttura occupazionale e il riconoscimento delle loro attività sul mercato (Furusten 2013). I professionisti del settore dei servizi avanzati alle imprese, inoltre, non sempre hanno sviluppato un monopolio sul campo del sapere in cui operano, spesso condiviso da più attività professionali (Butler, Chillas, Muhr 2012).

L'impossibilità di seguire un percorso di professionalizzazione tradizionale non ha finora impedito la crescita dei *knowledge workers*, né inibito il con-

solidamento della loro importanza nell'economia post-industriale. La questione da affrontare riguarda dunque qual è lo spazio condiviso in cui la rivendicazione di uno status professionale si sostanzia per le professioni emergenti della società della conoscenza, se non è più quello offerto dal sistema delle credenziali delle professioni tradizionali.

3. Il sistema delle professioni italiano e i recenti interventi legislativi in materia

Il lavoro nella società post-industriale cambia di forma e di sostanza: acquisisce nuove caratteristiche come l'expertise, l'autonomia, la discrezione, la reputazione, il prestigio e opera secondo standard professionali rendendo sempre più sfumato il confine tra i professionisti in senso stretto e il resto dell'occupazione intellettuale. Inoltre, visto che le modalità di svolgimento del lavoro diventano sempre più simili, diventa difficile sostenere una netta differenziazione tra le diverse professionalità.

Nel sistema delle professioni italiano, la complessità della trasformazione postindustriale è incrementata anche da una regolazione pubblica fondata su un impianto fortemente corporativista (Malatesta 2006; Salomone 2010). Questa divide i lavoratori tra professionisti protetti e un mercato non regolato in cui sono comprese tutte quelle professioni emergenti che non hanno avviato un percorso di professionalizzazione in senso tradizionale, sia esso quello delle professioni protette o quello delle professioni regolate (Cassese 1999). L'impianto regolativo verte su enti riconosciuti dal pubblico (Albi o Ordini): soprattutto nel caso degli ordini, essi non solo garantiscono al cliente l'ottenimento di determinati standard qualitativi come stabiliti tra pari, ma mirano anche a proteggere le attività dei professionisti e il contenuto del loro lavoro. Tuttavia, solo quelle professioni che sono considerate particolarmente rilevanti da un punto di vista sociale e storico sono state incluse in questa forma di protezione, come ad esempio i dottori, gli avvocati, gli ingegneri e gli architetti. Contrariamente al modello anglosassone (Sciulli 2005), è lo stato a farsi promotore e garante del sistema delle professioni: in Italia, infatti, il titolo di professionista è protetto dal codice civile (art. 2229) e l'assegnazione di questo titolo è in carico alle associazioni tra pari, a cui lo Stato garantisce il monopolio dell'accreditamento.

I *knowledge workers* sono esclusi da questo modello e, conseguentemente, dalla protezione della regolazione pubblica, da forme di credenzialismo tradizionale e soggiacciono anche a una diversa protezione di welfare. Sebbene le attività comprese in questo gruppo siano estremamente diverse tra di loro, esse si accomunano per la mancanza di standard condivisi tra i praticanti legata a una sostanziale frammentazione della rappresentanza, per l'assenza di un riconoscimento pubblico delle loro attività, per una precaria formalizzazione dei percorsi formativi e standardizzazione delle competenze che rende molto difficile perseguire la strada della creazione di nuovi albi (Cucca, Maestripieri 2014). L'«indifferenza» pubblica che ruota intorno ai professionisti non regolamentati ha come conseguenza una situazione nella quale non esiste una comunità formale e riconosciuta di esperti, la cui appartenenza possa garantire di per sé le competenze del professionista (Alvesson 2001).

La conseguenza forse più importante di questa mancata inclusione in un percorso di professionalizzazione tradizionale riguarda l'effetto che la mancanza di credenziali standardizzate può avere nella relazione con i propri clienti. Infatti, il lavoro professionale è spesso un atto di fiducia da parte del cliente, visto che questi ultimi acquistano dal professionista un *expertise* che non possiedono e che spesso non sono in grado di valutare appieno (*Ivi*). Il processo di professionalizzazione dovrebbe risolvere questo dilemma offrendo una serie di garanzie al cliente: assicurare un livello minimo di competenze ai professionisti che sono riconosciuti come tali e, allo stesso tempo, proteggere i membri della comunità da chi non rispetta gli standard richiesti nello svolgimento delle attività professionali, evitando ripercussioni negative su tutta la categoria (Groß, Kieser 2006; McKenna 2008). Questo sarebbe la motivazione originaria che ha dato vita al sistema di ordini e albi (Malatesta 2006): nel corso degli anni, tuttavia, questo stesso sistema è degenerato verso la protezione monopolistica delle attività professionali. Il risultato è stato trasformare il sistema di credenziali in uno strumento di chiusura sociale al fine di mantenere privilegi di status e rendite di posizione minandone la legittimazione (Collins 1990), anche tra gli stessi professionisti che godono di questi privilegi (Cucca, Maestripieri 2014).

Lo Stato, ufficialmente ispirato dall'idea di... tutelare gli utenti, costituisce questi organismi che sono un'emanazione dello Stato, che ha il compito di inquadrare quelli che fanno questa professione, abilitare alla professione, fare da do-

gana, chi entra chi esce eccetera... questa è la *longa manu* dello Stato nelle professioni. No, questo ha comportato e comporta ancora comunque dei vizi... dei rischi perché comunque eh... questa forma ancorché nata per tutelare l'utente, in realtà ha sempre tutelato i professionisti stessi; quindi... c'è una sorta di monopolio per cui l'ordine degli ingegneri non è che ce ne possono essere due, c'è n'è uno, poi c'è quello dei medici... diventa il monopolista di quella professione, che oltretutto ti obbliga a iscriverti, quindi è un meccanismo che di per sé non è molto stimolato a fare bene, perché... è molto stimolato all'auto-conservazione. [Ass. Verde 2009]

Per cercare di affrontare questo nodo regolativo è stata recentemente approvata una legge (legge n. 4/2013) che sancisce l'istituzione di un sistema associativo parallelo rivolto a tutte quelle attività professionali che non sono riconosciute per legge. Questo processo di riforma si è avviato principalmente per due ragioni: da un lato, la pressione a liberalizzare il mercato delle professioni private – che è stato particolarmente incentivato dall'Unione Europea (con le direttive 1988 e 1992 sulle professioni, seguite dalla direttiva Bolkenstein - 2006/123/Ce) –, disincentivando la creazione di nuovi ordini; dall'altro, è emersa in modo sempre più evidente l'esigenza di riconoscere una serie di attori che stavano operando in modo del tutto incontrollato ai margini del sistema degli ordini e degli albi. Sebbene il problema sia rimasto irrisolto per anni, la pressione data dalla crisi finanziaria e il governo tecnico Monti (2011/2012), particolarmente attento al tema della concorrenza, ha riportato il tema nell'agenda del decisore politico.

L'unica cosa che distingue questa categoria è la gestione separata, un numero. Adesso con la legge almeno se ne parla, cioè c'è un'attenzione crescente alle partite Iva e alle nuove professionalità. Il fatto che una legge sia stata istituita per cominciare a tirare su i telescopi e a guardare quella nebulosa... evviva. [...] Ripeto è un grado zero, è qualcosa da cui partire, è un telescopio puntato su una nebulosa, ma il telescopio è ancora quello che viene usato per gli albi, le categorie, la formazione tradizionale, qui siamo in un altro contesto culturale. [Ass. Blu 2014]

La legge n. 4/2013 ha sancito la possibilità per le associazioni dei professionisti non regolamentati di essere riconosciute in maniera formale dal ministero dello Sviluppo economico (Mise), sulla base di una serie di criteri

che devono essere rispettati da queste associazioni (l'esercizio del controllo tra pari, requisiti per la formazione professionale e l'approvazione di un codice etico). Ci sono tre tipi di soggetti associativi che rientrano in questo elenco: associazioni che non rilasciano l'attestato di qualità dei servizi (dodici entità), associazioni che rilasciano questa attestazione (più di cento) e le forme aggregative che riuniscono più soggetti associativi e che li traghettano verso il riconoscimento (Colap e Più)². Le organizzazioni diventano il contenitore attraverso cui vengono riconosciute determinate competenze, il cui contenuto è deciso in modo autonomo dalle stesse e dipende dal tipo di attività svolta.

I professionisti non hanno l'obbligo di associarsi per lo svolgimento della professione, ma ne hanno facoltà: l'adesione implica il rispetto dei requisiti sanciti dall'associazione per diventarne membri effettivi, sia in termini di obbligo formativo che nel rispetto del codice professionale che l'associazione stessa si è data. Il valore aggiunto di questa norma, secondo i suoi sostenitori, è dunque l'esercizio di un controllo su pari che non viene certificato attraverso un sigillo statale come è nel caso delle professioni protette, ma sulla base di una relazione fiduciaria interna all'associazione e che può essere fatto valere sul mercato. Allo stesso tempo, anche chi si oppone a questa legge si rifà al mercato: la forza dell'associazione non dovrebbe promanare da una legge statale, ma dalla qualità dei servizi che i suoi membri sono in grado di offrire al mercato.

Per diventare avvocato io devo fare un esame di Stato, ma per diventare iscritto all'associazione pincopallino dei formatori, non faccio nessun esame quindi che garanzie in più do? allora devi mettere un criterio di selezione all'ingresso; però negli ordini c'è un esame di Stato... qui com'è che la impostiamo? Avendo stabilito che non si possono più fare, puoi farlo come associazione, metti anche dei criteri all'ingresso ma il punto è che non deve essere un modo da far valere con lo Stato, lo fai valere sul mercato. [Ass. Giallo 2014]

La legge, peraltro, mantiene l'impianto formalmente categoriale degli ordini e degli albi, confermando la suddivisione della rappresentanza per attività professionale ma senza garantire la stessa coerenza del sistema ordi-

² Per consultare l'elenco delle associazioni si può fare riferimento all'apposita pagina sul sito del ministero dello Sviluppo economico: <https://goo.gl/OBrJ74>.

nistico a causa della sua frammentazione e della mancanza del sostegno statale. Non vige un criterio di esclusività della rappresentanza su una determinata attività professionale, né alcun obbligo di iscrizione per praticare le attività professionali promosse dall'associazione. Il riconoscimento statale del *Mise*, d'altronde, non ha alcun effetto pratico: per esempio, l'appartenenza a una delle associazioni riconosciute dal *Mise* non è considerata un criterio nemmeno per l'assegnazione di incarichi di consulenza professionale nell'ambito del pubblico. Se il fine ultimo è la distinzione sul mercato, un'associazione avrebbe potuto seguire criteri altrettanto stringenti senza la necessità di valersi di una legge dello Stato e di un elenco pubblicato sul sito del ministero.

Il discorso sulle professioni non-ordinistiche e di dare loro in qualche modo una normazione che permetta ai clienti di avere un minimo di tranquillità sul fatto che qualcuno che si presenta come consulente è un problema diffuso, in tutta Europa e non solo in Europa [...]. Ovviamente gli ordini sono molto criticati perché sono un'ingessatura del sistema, e quindi molte opinioni che circolano e molte diffidenze e critiche a questa legge italiana nascono perché c'è il fantasma degli ordini. [Ass. Azzurro 2014]

Dato che possono essere costituite più associazioni professionali concorrenti e dato che la partecipazione all'associazione è totalmente volontaria in teoria potrebbe non cambiare nulla, ehm nel senso che un'associazione che vuole porsi l'obiettivo di favorire la crescita professionale dei suoi iscritti e di farlo valere verso l'esterno non ha bisogno di questa legge, poteva farlo comunque – se come associazione sono molto selettiva con i miei iscritti, faccio valere una serie di comportamenti e di codici poi questo lo rendo noto, posso aspettare che il mercato me lo riconosca. [Ass. Giallo 2014]

In conclusione, il riconoscimento offerto dalla legge n. 4/2013 lascia irrisolti numerosi problemi che riguardano la relazione con il cliente e con gli altri professionisti. In primo luogo, questo sistema parallelo di per sé non aiuta i professionisti nel caso di conflitti inter-/intra-professionali: se il mercato è il vero discriminante per la distinzione delle competenze di un professionista, allora la legge non introduce alcun valore aggiunto rispetto a quello che già prima le associazioni potevano far valere con la qualità dell'operato dei loro iscritti. Inoltre, si ricalca lo schema categoriale degli ordini, costi-

tuendosi di fatto come un sistema di serie B dato che il riconoscimento del *Mise* rimane su un piano puramente formale, non essendo valevole come criterio nemmeno per le commesse con la pubblica amministrazione. Infine, non si affronta una delle iniquità più evidenti tra i professionisti, che si riflette nel diverso sistema di protezione sociale tra le diverse categorie (Cucca, Maestripieri 2014).

4. Il caso della consulenza di management

Per ciò che riguarda la consulenza di management, in modo simile al resto dei *knowledge workers*, le attività professionali non sono regolamentate per legge, non esiste alcun requisito formale per svolgere la professione e non esiste un'associazione tra pari che ne abbia una rappresentanza esclusiva. Peraltro, i consulenti stessi sono contrari alla riproposizione del sistema degli ordini e degli albi che a loro parere minerebbe il criterio fondamentale per valutare le competenze di un professionista, che è il mercato (Maestripieri 2013 e 2016).

Non abbiamo ritenuto che fosse particolarmente importante avere questo battesimo statale [...] noi pensiamo che sia giusto che il mercato si regoli e che sia giusto aiutare il mercato a regularsi e sia giusto che la gente si renda conto del valore di un professionista magari non solo a posteriori, perché talvolta a posteriori è un po' un problema. [Ass. Viola 2014]

Oltre a quelle già ricordate per i *knowledge workers* in generale, ci sono molte ragioni che spiegano la devianza del percorso dei consulenti rispetto alla professionalizzazione in senso tradizionale. Anche se vi è una forte identificazione con un corpus di conoscenze, la costante tensione verso l'innovazione e la rapida evoluzione dei contenuti renderebbe comunque difficile codificare delle conoscenze standard comuni a ciascun professionista (Groß, Kieser 2006); in secondo luogo, i consulenti sono solo una tra le varie figure attive nel settore, e la porosità tra i ruoli di manager e consulente è uno degli elementi caratteristici della professione (Sturdy 2011). Inoltre, il settore si caratterizza per un forte dualismo che esiste tra i professionisti individuali e le grandi corporation nazionali e internazionali della consulenza (Crucini 1999).

Queste ultime sono, infatti, poco inclini a favorire percorsi di professionalizzazione associativi, tanto che alcuni studiosi arrivano a parlare di forme di professionalismo corporativo (Muzio *et al.* 2011a). Il fulcro del meccanismo credenziale si sposta dunque sull'appartenenza organizzativa: le grandi imprese hanno l'ambizione di costituirsi come «il luogo privilegiato di esercizio dell'attività professionale, della chiusura sociale e della regolazione della professione di consulente» (Kipping, Muzio, Kirkpatrick 2006, p. 155). Stressando l'importanza dei percorsi di carriera predisposti all'interno delle corporation e non le appartenenze esterne ad associazioni professionali (Hodgson, Paton, Muzio 2015), le organizzazioni diventano dunque il principale attore in gioco nell'istituzionalizzare in modo autonomo il proprio modello di professionalismo.

In Italia, il punto di vista delle grandi è diverso: hanno le loro academy, hanno i loro percorsi di certificazione, hanno il loro brand, anzi, siccome praticano prezzi più alti delle medie e delle piccole per sostenere questi prezzi dicono noi siamo meglio perché abbiamo non solo i nostri percorsi di formazione e accreditamento, ma abbiamo anche i nostri gruppi di ricerca. [...] Tutti i percorsi di formazione e accreditamento sono in un sistema molto strutturato, per cui un consulente nelle big non ha bisogno di certificazione esterna, chiunque può verificarne la sua competenza vedendo i servizi dell'azienda per cui lavora. [Ass. Azzurro 2014]

Tuttavia, il professionalismo corporativo riguarda solo una parte della consulenza. Secondo i dati 2015 di Assoconsult³, si contano circa 30.000 professionisti attivi in 19.000 organizzazioni: di queste l'85 per cento (pari a 16.000 unità) conta meno di tre dipendenti. Quanti consulenti siano liberi professionisti è una stima difficile data la mancanza di un registro a cui è necessario iscriversi per poter esercitare la professione (come invece avviene per le altre fattispecie professionali regolate in qualche modo dallo Stato). Stime calcolate sui dati forze lavoro nel 2011 davano il numero di consulenti intorno ai 45.000 (Maestripieri 2013): si potrebbe ipotizzare che la differenza tra le due stime risieda in chi esercita la professione senza essere socio, partner o dipendente di un'impresa di consulenza. Dai dati dell'ultima survey Apco sui consulenti (2015)⁴, circa il 45 per cento dei rispondenti

³ <https://goo.gl/HuPVmr> (ultimo accesso 19/02/2017).

⁴ <https://goo.gl/UAHOHk> (ultimo accesso 19/02/2017).

è in questa condizione di libero professionista/impresa individuale e svolge quest'attività senza collaboratori, il che sarebbe in linea con le precedenti stime. Inoltre, sempre secondo Assoconsult (2015), 35 grandi imprese controllano la metà del mercato e circa il trenta per cento della forza lavoro, mentre le imprese con meno di tre dipendenti controllano rispettivamente il 22 per cento del mercato e impiegano poco meno del 40 per cento dei professionisti. La relativa importanza sul mercato delle imprese più piccole può spiegarsi con le necessità di offrire servizi anche alle piccole e medie imprese italiane, che costituiscono la maggior parte dei potenziali clienti dei servizi di consulenza in Italia.

Tab. 1 – La consulenza di management in Italia - 2014-2015

	N. IMPRESE	QUOTA DI MERCATO	N. IMPIEGATI	N. CONSULENTI	% CONSULENTI
PIÙ DI 50 DIPENDENTI	35	48,9%	9.423	8.700	29,1%
DA 10 A 49 DIPENDENTI	442	13,6%	4.487	3.478	11,6%
DA 3 A 9 DIPENDENTI	2.356	15,3%	8.105	6.457	21,6%
MENO DI 3 DIPENDENTI	16.095	22,2%	13.421	11.241	37,6%
TOTALE IN VALORE ASSOLUTO	18.928	3.318*	35.436	29.877	100,0%

* milioni di euro.

Fonte: adattato da Assoconsult (2015).

La struttura di mercato duale rende, dunque, molto difficile operare una sintesi di interessi (Crucini 1999). In Italia, sono due le principali associazioni che si occupano di consulenza di management: Apco (Associazione professionale italiana dei consulenti di management) e Assoconsult (Associazione delle imprese di consulenza di management). La prima si rivolge principalmente ai consulenti come professionisti individuali e raccoglie la maggior parte dei suoi iscritti tra i liberi professionisti e le piccole imprese individuali, la seconda rappresenta le imprese che offrono servizi di consulenza. Tra le due, solo Apco ha scelto l'accreditamento presso il Mise come associazione di professionisti non regolamentati *ex lege* n. 4/2013: di fatto, la separazione tra soci definitivi e simpatizzanti si gioca tra coloro che rispet-

tano i requisiti richiesti da Apco per lo svolgimento della professione come consulente certificato e chi sta iniziando il percorso verso l'accreditamento.

Dai dati pubblicati nei report più recenti dalle due associazioni principali del settore (2015), si contano circa quattrocento imprese di consulenza rappresentate da Assoconsult (pari al 2,1 per cento del totale delle imprese di consulenza stimato da Assoconsult), mentre in Apco si hanno 409 soci definitivi e circa 1600 soci simpatizzanti che partecipano in modo più o meno saltuario alle attività dell'associazione (pari al 6,7 per cento del totale dei consulenti stimato da Assoconsult). Nessuna delle due è dunque stata in grado di consolidarsi come il rappresentante principale degli occupati nel settore (Crucini 1999; Maestripieri 2013), lasciando esposte soprattutto le situazioni più marginali: in Assoconsult, infatti, la maggior parte delle imprese associate sono quelle più grandi, tant'è che gli associati Assoconsult valgono circa 2 dei 3,3 miliardi del settore (fonte: www.assoconsult.org), mentre in Apco – associazione che riunisce prevalentemente chi opera come libero professionista – a essere sottorappresentati sono soprattutto i giovani (quasi il 7 per cento del campione Apco ha meno di 40 anni). Insomma, i giovani e le micro-imprese faticano a trovare uno spazio di rappresentanza, pur essendo le figure probabilmente più a rischio di sopravvivenza sul mercato nel caso delle aziende individuali (Cucca, Maestripieri 2014) e a più rischio di sfruttamento, nel caso dei giovani *practitioners* (Maestripieri 2014).

Proprio per la mancanza di un sistema istituzionalizzato di riconoscimento delle competenze, le associazioni che rappresentano la consulenza hanno il problema di come garantire adeguati standard qualitativi tra coloro che si propongono come professionisti. La legge n. 4/2013 vorrebbe intervenire in questa situazione per offrire un sistema di credenziali garantito dalle associazioni, istituendo un sistema parallelo che non passi dal riconoscimento dello Stato. Tuttavia, nello stesso tempo la legge ricalca la soluzione tradizionale che passa dalla certificazione tra pari, senza avere la cogenza che ordini e albi assicurano.

Ma eh... questo è abbastanza naturale, perché noi abbiamo in Italia gli ordini professionali rispetto ai quali lo Stato dice che quella lì è gente che ha fatto l'esame con me – magari trent'anni fa e poi non ha mai più preso in mano un libro però ha fatto l'esame con me... Ecco quelli sono certificati, sono cresimati. Poi ci sono degli altri che vanno dicendo in giro che loro sono consulenti o sono altro, ma nessuno ha evidenza del loro valore; allora c'è un sacco di puffaroli in

giro che dicono di essere qualcosa che poi non sono, perché la gente dunque non deve dubitare di me quando io dico che faccio il consulente? Se invece incomincia a esserci e ad affermarsi una cultura che dice *sì va bene io faccio il consulente e ho anche un timbrino*, di gente che è un po' severa rispetto a questo, ecco! [Ass. Viola 2014]

I limiti vanno certamente trovati nel come viene messa in opera. La legge è troppo debole per garantire e qualificare la qualità di un consulente. D'altra parte, se fosse un ordine sarebbe solo una rendita di posizione e un'autodifesa della categoria, una protezione dalla concorrenza, un ingessamento, quindi il limite è quello. Da un lato non fa abbastanza, ma dall'altro se facesse di più sarebbe troppo. [Ass. Azzurro 2014]

Concludendo, sebbene la legge venga accolta in modo positivo dagli intervistati perché inizia a porre il problema del riconoscimento delle professioni intellettuali non riconosciute nell'agenda del decisore pubblico, per il suo funzionamento stesso riproduce parte dei limiti che sono addebitati al sistema degli ordini e degli albi. Inoltre, il sistema di certificazione e l'obbligatorietà della formazione continua potrebbero costituire un pericolo per i professionisti più ai margini: la legge, pur introducendone l'obbligo per chi si iscrive a una delle associazioni *ex lege* n. 4/2013, non li aiuta a sostenerne i costi tramite possibili incentivi fiscali o una sua progressiva defiscalizzazione. Infine, non esiste alcuno strumento previsto dal legislatore per comunicare e far valere sul mercato il valore aggiunto delle certificazioni proposte dalle associazioni non riconosciute, se non appunto il sito Mise. Rimane peraltro aperta la questione della serietà della condotta associativa, che viene di fatto regolata in modo privatistico al suo interno, lasciando aperti il possibile rischio di eventuali comportamenti poco trasparenti e opportunistici al fine di ottenere un riconoscimento puramente formale.

5. Conclusioni

L'articolo ha discusso il modo in cui il percorso di professionalizzazione si esplica tra i *knowledge workers*, con un focus in particolare sulla consulenza di management. In questo caso, la professionalizzazione vede un ruolo centrale del mercato e delle organizzazioni che offrono servizi di consulenza e

ha di fatto soppiantato quello che i corpi intermedi avevano svolto per le professioni liberali (Cucca, Maestripieri 2014; Maestripieri 2016), divergendo in modo sostanziale dalla teorizzazione classica sulle professioni. Tuttavia, se per le grandi imprese questo non costituisce un problema potendo optare per percorsi di professionalizzazione *corporate* e per un credenzialismo essenzialmente basato sul *branding* aziendale, la questione di come garantire livelli adeguati di qualità per i liberi professionisti e per le imprese individuali è assolutamente centrale.

L'articolo ha dunque discusso limiti e pregi dei recenti interventi legislativi in materia di professionisti non regolamentati e ha, in particolare, affrontato l'impatto che la legge n. 4/2013 ha avuto sul processo di professionalizzazione. Questa legge era nata con lo scopo esplicito di offrire una soluzione al problema del riconoscimento, istituendo un sistema parallelo gestito in modo autonomo dalle associazioni professionali. Più in generale, però, la legge non affronta i nodi che affliggono le professioni emergenti. Nel corso della discussione, si è visto come la legge riproponga un sostanziale approccio categoriale, non essendo in grado di riconoscere la trasversalità di una condizione che riunisce tutti i professionisti autonomi e le piccole imprese del terziario avanzato. Se la questione dell'iniquità della protezione sociale tra professionisti non viene affrontata dalla legge, non viene neppure offerto un sostegno ai possibili costi che potrebbero derivare dal mantenimento del sistema di credenziali via associazione, come ad es. incentivi per la formazione. Pur essendo particolarmente importante l'istituzione di un sistema di credenziali gestito da pari senza l'intervento dello Stato, il rischio è che quanto proposto dalla legge n. 4/2013 possa avere come conseguenza un'elevata discrezionalità nel comportamento delle associazioni, che potrebbero favorire pratiche opportunistiche volte solamente all'ottenimento di una certificazione puramente formale.

L'impressione finale dell'autrice è che sebbene sia importante che le associazioni professionali si costituiscano di modo da favorire un'arena di discussione, il loro impatto – almeno per ciò che riguarda la popolazione dei consulenti di management – è limitato a una piccola percentuale delle imprese e dei professionisti, lasciando esposti soprattutto i soggetti più marginali e lasciando irrisolto il nodo di come garantire un sistema di professionalizzazione alternativo alla rigidità del sistema degli albi/ordini e all'anarchia individualistica del mercato.

Riferimenti bibliografici

- Abbott A. (1988), *The System of Professions. An Essay on the Division of Export Labor*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Alvesson M. (2001), *Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity*, in *Human Relations*, vol. 54, n. 7, pp. 863-886.
- Alvesson M., Johansson A.W. (2002), *Professionalism and Politics in Management Consultancy Work*, in Clark T., Fincham R. (a cura di), *Critical Consulting*, Oxford, Blackwell.
- Becker H. (1970), *Sociological Work. Method and Substance*, Chicago, Aldine Publishing Company.
- Bologna S. (2011), *Vita da freelance*, Milano, Feltrinelli.
- Brint S. (1994), *In the Age of Experts. The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life*, Princeton, Princeton University Press.
- Brint S. (2001), *Professionals and the Knowledge Economy: Rethinking the Theory of Post-industrial Society*, in *Current Sociology*, vol. 49, n. 4, pp. 101-132.
- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S. (2008), *Knowledge Worker. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori Università.
- Butler N., Chillas S., Muhr S.L. (2012), *Professions at the Margins*, in *Ephemera*, vol. 12, n. 3, pp. 259-272.
- Cassese S. (1999), *Professioni e ordini professionali in Europa. Confronto fra Italia, Francia e Inghilterra*, Milano, Il Sole 24Ore Edizioni.
- Chapoulie J.M. (1973), *Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels*, in *Revue française de sociologie*, vol. 14 n. 1, pp. 86-114.
- Collins R. (1990), *Market Closure and the Conflict Theory in Professional Markets*, in Burrage M., Torstendhal R. (a cura di), *Professions in Theory and History. Rethinking the Study of the Professions*, London, Sage publications, pp. 24-44.
- Crucini C. (1999), *The Development and Professionalisation of the Italian Consultancy Market after WWII*, in *Business and Economic History*, vol. 28, n. 2, pp. 7-18.
- Cucca R., Maestripieri L. (2014), *Architects and Consultants between Formal Regulation and Organised Professionalism*, in *Cambio*, vol. 7, giugno, pp. 25-40.
- De Saint Martin M., Bourdieu P., Boltanski L. (1973), *Strategies of Reconversion*, in *Journal of Social Information*, vol. 12 n. 5, pp. 61-113.
- Furusten S. (2013), *Commercialized Professionalism on the Field of Management Consulting*, in *Journal of Organizational Change Management*, vol. 26 n. 2, pp. 265-285.

- Gallie D. (2013, a cura di), *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration*, Oxford, Oxford University Press.
- Groß C., Kieser A. (2006), *Are Consultants moving towards Professionalization?*, in Greenwood R., Suddaby R. (a cura di), *Professional Service Firms*, Amsterdam, Elsevier, pp. 69-100.
- Hanlon G. (1998), *Professionalism as Enterprise: Service Class Politics and the Redefinition of Professionalism*, in *Sociology*, vol. 32, n. 1, pp. 43-63.
- Hodgson D., Paton S., Muzio D. (2015), *Something Old, Something New? Competing Logics and the Hybrid Nature of New Corporate Professions*, in *British Journal of Management*, vol. 26, n. 4, pp. 745-759.
- Hughes E. (1984), *The Sociological Eye*, New Brunswick, Transaction Publishers.
- Kipping M., Muzio D., Kirkpatrick I. (2006), *Overly controlled or Out of Control? Management Consultants and the New Corporate Professionalism*, in Craig J. (a cura di), *Production Values: Futures for Professionalism*, Demos, pp. 153-165.
- Maestripièri L. (2013), *Consulenti di Management. Il professionalismo organizzativo nel lavoro di conoscenza*, Torino, L'Harmattan Italia.
- Maestripièri L. (2014), *Les jeunes consultants en management entre précarité et ambition*, in *Recherches Anthropologiques et Sociales*, vol. 45 n. 2, pp. 127-147.
- Maestripièri L. (2016), *Professionalization at Work. The Case of Italian Management Consultants*, in *Ephemera*, vol. 16, n. 2, pp. 31-52.
- Malatesta M. (2006), *Professionisti e gentiluomini. Storia degli ordini professionali nell'Europa moderna*, Torino, Einaudi.
- McKenna C.D. (2008), «Give professionalization a Chance!» *Why Management Consulting may yet become a Full Profession*, in Muzio D., Ackroyd S., Chanlat J.F. (a cura di) *Redirections in the Study of Expert Labour*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 204-216.
- Middlehurst R., Kennie T. (1997), *Leading Professional. Towards New Concepts of Professionalism*, in Broadbent J., Dietrich M., Roberts J. (a cura di), *The End of the Professions? The Restructuring of Professional Work*, London, Routledge.
- Muzio D., Ackroyd S., Chanlat J.-F. (2008), *Introduction: Lawyers, Doctors and Business Consultants*, in Ackroyd S., Muzio D., Chanlat J.-F. (a cura di), *Redirections in the Study of Expert Labour*, Berlin, Springer, pp. 1-28.
- Muzio D., Hodgson D., Faulconbridge J.R., Beaverstock J., Hall S. (2011a), *Towards Corporate Professionalization. The Case of Project Management, Management Consultancy and Executive Search*, in *Current Sociology*, vol. 59, n. 4, pp. 443-464.

- Muzio D., Kirkpatrick I., Kipping M. (2011b), *Professions, Organizations and the State. Applying the Sociology of the Professions to the Case of Management Consultancy*, in *Current Sociology*, vol. 59, n. 6, pp. 805-824.
- Neal M., Morgan J. (2000), *The Professionalization of Everyone? A Comparative Study of the Development of the Professions in the United Kingdom and Germany*, in *European Sociological Review*, vol. 16, n. 1, pp. 9-26.
- Salomone R. (2010), *Le libere professioni intellettuali*, Padova, Cedam.
- Santoro M. (1998), *Professione*, in *Rassegna italiana di sociologia*, n. 1, pp. 115-128.
- Schinkel W., Noordegraaf M. (2011), *Professionalism as Symbolic Capital: Materials for a Bourdieusian Theory of Professionalism*, in *Comparative Sociology*, vol. 10, n. 1, pp. 67-96.
- Sciulli D. (2005), *Continental Sociology of Professions Today: Conceptual Contributions*, in *Current Sociology*, vol. 53, n. 6, pp. 915-942.
- Sturdy A. (2011), *Consultancy's Consequences? A Critical Assessment of Management Consultancy's Impact on Management*, in *British Journal of Management*, vol. 22 n. 3, pp. 517-530.
- Wilensky H.L. (1964), *The Professionalization of Everyone?*, in *American Journal of Sociology*, vol. 70, n. 2, pp. 137-158.

ABSTRACT

Lo studio del processo di professionalizzazione è uno dei temi portanti della sociologia del lavoro, il celebre contributo di Wilensky nel 1964 ha segnato lo sviluppo del dibattito sull'evoluzione dei gruppi professionali. Tuttavia, la crescita dei cosiddetti knowledge worker che non si riconoscono nel percorso tipico delle professioni regolamentate, ha messo in crisi la capacità euristica del modello proposto da Wilensky, proprio perché il ruolo una volta svolto dalle associazioni professionali è sempre più giocato dal mercato e dalle organizzazioni. Il presente contributo vuole discutere queste problematiche, affrontandole dal punto di vista di una professione emergente come la consulenza di management. Alla luce dei recenti cambiamenti introdotti nella regolazione pubblica delle professioni non regolamentate (legge n. 4/2013), si discuterà il ruolo delle associazioni professionali in un processo di professionalizzazione atipico, che passa prevalentemente per il successo di mercato e la definizione di strategie di branding più che attraverso la partecipazione collettiva a organismi formati da pari.

THE ATYPICAL PROFESSIONALIZATION OF MANAGEMENT CONSULTING:
THE ROLE OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS AND ORGANISATIONS

The study of professionalization's process is one of the most important themes of the sociology of work, which has given birth to the debate on professional groups since the contribution of Wilensky (1964). However, the growth of knowledge work which does not recognise themselves in the typical evolution of regulated professions has put in question the heuristic capacity of Wilensky's model, especially because the role of professional associations declines in favour of market and organisations.

The article aims at discussing these issues, seeing them from the point of view of management consulting. At the light of recent changes in the public regulation of non-regulated professionals (Law no. 4/2013), it examines the role of professional associations in an atypical professionalization, which relies on market's success and branding more than collective participation in peer bodies.

I nuovi professionisti: condizioni di lavoro, identità professionale e ricerca di rappresentanza

*Luisa De Vita, Ilaria Alfano**

1. Introduzione

All'interno delle trasformazioni in corso nel mercato del lavoro italiano, i cambiamenti e soprattutto la moltiplicazione delle forme di lavoro indipendente rappresentano sicuramente uno dei fenomeni di maggiore interesse.

Si tratta di un processo piuttosto composito che ha assunto nel corso del tempo forme molto diverse. Se infatti, come emerge chiaramente da molte analisi (Ichino 1990; Bologna, Fumagalli 1997; Accornero 2000; Reyneri 2007), la fine del lavoro subordinato standard ha dato nuova linfa alla diffusione del lavoro autonomo, allo stato attuale il fenomeno ha caratteristiche molto diverse rispetto all'intento iniziale di favorire la vitalità imprenditoriale o valorizzare particolari professionalità. A crescere è soprattutto il numero di soggetti titolari di una partita Iva individuale. Si tratta di autonomi senza dipendenti, a elevata istruzione, spesso non tutelati da nessun ordine professionale e che occupano una posizione di forte vulnerabilità, sia sul piano economico e della sicurezza sociale, sia rispetto allo statuto giuridico del lavoro (Semenza 2000). Sono lavoratori che, seppur inseriti nel mondo delle libere professioni, si concentrano tra quelle non regolamentate operando attraverso una elevata fluidità e trasversalità settoriale che rende difficili i tentativi di classificazione e regolazione.

Come dimostrato dai dati del ministero dell'Economia e delle finanze, sebbene nel 2015 si sia registrato un calo dovuto principalmente alle mo-

* Luisa De Vita è docente di Sociologia delle organizzazioni e mercato del lavoro e Politiche delle pari opportunità presso Sapienza Università di Roma; Ilaria Alfano è dottoressa in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni presso Sapienza Università di Roma.

Il contributo è frutto del lavoro congiunto delle due autrici: in particolare Luisa De Vita è autrice dell'introduzione e dei paragrafi 1 e 3; il paragrafo 2 è stato scritto da entrambe.

difiche al regime fiscale apportate dalla legge di stabilità, nel corso del 2014 si è registrata l'apertura di circa 574 mila nuove partite Iva con un aumento sul 2013 dell'8,5 per cento. Il maggior incremento è stato registrato tra i giovani con il 52 per cento delle partite Iva avviato da under 35 anni (+15,5 per cento). L'Italia vanta inoltre anche il primato in termini assoluti di nuovi professionisti a livello europeo, superando Gran Bretagna, Germania e Francia (Rapelli 2012).

Su questi nuovi autonomi, definiti variamente come: nuove partite Iva, freelance, lavoratori autonomi di seconda generazione, *independent professionals* (*iPros*), o lavoratori della conoscenza, è ancora abbastanza difficile fare chiarezza. Le denominazioni aggregano spesso situazioni molto differenti e difficili da circoscrivere e in cui gli aspetti comuni sembrano essere principalmente due: a) l'immaterialità della prestazione, caratterizzata da un'elevata componente cognitiva e/o creativa; b) l'autonomia formale del rapporto di lavoro, cioè la stipula di un contratto a cui non è associato un salario ma una retribuzione tramite fattura (Soru 2015).

A partire da queste acquisizioni, il contributo presentato tenta di guardare più da vicino le condizioni occupazionali di questi nuovi professionisti. L'estrema poliedricità del fenomeno suggerisce, infatti, di partire da un livello micro, privilegiando le dimensioni soggettive e individuali che caratterizzano i diversi percorsi professionali. Nel tentativo di raccontare le condizioni e i vissuti di questi lavoratori sono state realizzate 135 interviste in profondità con professionisti titolari di partita Iva individuale. L'obiettivo è capire come si relazionano alla loro condizione professionale, quali opportunità e rischi sperimentano sul piano personale e lavorativo e infine quali istanze di tutela e rappresentanza manifestano.

2. I «nuovi» professionisti

Se è vero che, in un momento di forte instabilità del lavoro dipendente, quello autonomo può rappresentare un canale privilegiato per l'ingresso nel mercato del lavoro, per altri versi il lavoro autonomo sembra configurare una serie di *trade off* e dualismi del tutto peculiari.

Rispetto all'occupabilità, aprire una partita Iva sembra consentire soprattutto alle donne e ai giovani istruiti di accedere con più facilità al lavoro retribuito. La recente indagine comparata (Rapelli 2012) sugli *inde-*

pendent professionals evidenzia come sia altamente rappresentata sia la componente femminile sia quella giovanile ad alta istruzione. Risultati simili emergono anche dalla ricerca condotta sul solo campione nazionale (Di Nunzio, Toscano 2015), a evidenziare come questa tipologia di lavoro rappresenti una modalità di ingresso assolutamente privilegiata soprattutto per i neolaureati, tra cui è forte la presenza femminile. A un'analisi più approfondita quest'opportunità sembra nascondere un problema legato alla mancanza di alternative. Tralasciando la segregazione interna ai settori professionali che riflette in parte la segregazione formativa tra maschi e femmine, il lavoro autonomo più che essere una scelta appare piuttosto legato all'impossibilità di trovare un lavoro dipendente. In molti ambiti professionali, infatti, la via del lavoro autonomo è l'unica percorribile soprattutto se si aspira a ottenere un'occupazione congruente con il titolo di studio acquisito. Come evidenziato anche dalle ricerche di Nidil-Cgil e Ires (2011), il 38 per cento dei collaboratori con partita Iva intervistati l'ha aperta per imposizione del datore di lavoro e il 37 per cento come condizione legata al tipo di lavoro. Resistere all'interno di questa condizione è però altamente favorito da alcune delle caratteristiche tipiche del lavoro professionale autonomo. La prima è legata alla possibilità di esercitare una professione pienamente rispondente alle proprie ambizioni e aspirazioni. Come emerso anche da altre ricerche, anche se effettuate su campioni diversi e a diversi anni di distanza (Ranci 2012; Rapelli 2012; Di Nunzio, Toscano 2015), i professionisti si dichiarano nella maggior parte dei casi assolutamente soddisfatti dei contenuti del proprio lavoro. Il secondo elemento è indubbiamente legato ai margini di autonomia connessi alla professione. Fatta eccezione per coloro che sono sottoposti ai vincoli tipici del lavoro dipendente, le «false partite Iva», questi lavoratori sono sicuramente più liberi nella regolazione dei propri orari, ritmi e strumenti di lavoro.

I *trade off* sono però costituiti da un lato da una forte discontinuità sia nei flussi di lavoro sia nei redditi, dall'altro da un'eccessiva individualizzazione dei rapporti di lavoro e da un forte isolamento professionale. La discontinuità è sicuramente l'elemento di maggiore problematicità. Si tratta evidentemente di una discontinuità, non legata alla durata del contratto, ma alla difficoltà di stabilizzare il flusso di lavoro, fortemente dipendente dalle oscillazioni del mercato, dagli interessi e/o dalla disponibilità economica della committenza. La via di uscita è ovviamente l'ampliamento della

propria rete nel tentativo di costruire un percorso lavorativo coerente e ascendente in termini di reddito e professionalità.

Le ricerche effettuate segnalano però non solo come molti dei professionisti pur avendo più committenti, risultano fortemente dipendenti da un solo mandatario sia in termini di reddito sia di monte ore, ma soprattutto l'impossibilità di impiegare tempo e risorse nell'attivazione di nuove reti. La dipendenza economica da un solo committente, i lunghi orari di lavoro e le difficoltà insite nella costruzione di nuove reti sociali, rispetto sia al tempo necessario che alla possibilità di stabilizzarle nel lungo periodo, scoraggiano molti lavoratori a cercare nuovi contatti. La conseguenza è spesso una situazione di isolamento professionale con cui si spiega ad esempio la necessità dei professionisti di incontrarsi e di trovare strumenti meno individualistici per affrontare il mercato, ad esempio nei *coworking* (Rizza 2003; Bologna, Banfi 2011; Parrino 2013).

Queste criticità si accentuano poi nella forte dicotomia che separa i professionisti incardinati negli ordini professionali e i nuovi professionisti privi di albi o enti legittimanti. Sicuramente l'individualizzazione dei rapporti di lavoro è una condizione comune in cui si lavora senza potersi riferire a una delle dimensioni fondanti per l'identità lavorativa cioè l'appartenenza a un gruppo, sia esso aziendale o professionale. Per le nuove professioni non regolate però, all'impossibilità di ancorarsi a una qualche forma di appartenenza si somma la necessità di arrivare a un riconoscimento sociale della professione (Altieri, Carrieri 2000; Bertolini 2002; Bologna, Banfi 2011; Ranci 2012; Leighton, Brown 2013; De Vita 2014; Mingione *et al.* 2014), con una serie di difficoltà collegate persino alla possibilità di spiegare il tipo di lavoro che si svolge (Bologna, Banfi 2011).

A fronte di tale complessità, per indagare queste tipologie di lavoro si conferma l'esigenza di centrare l'analisi sugli aspetti soggettivi di costruzione della professionalità e su come i diversi soggetti interpretano e leggono gli aspetti oggettivi di difficoltà. Oltre agli elementi di disagio, diventa allora interessante mettere a fuoco quali sono gli elementi che vanno a caratterizzare la definizione che questi nuovi professionisti danno di sé e del proprio percorso lavorativo, quali sono le loro aspirazioni e quindi che tipo di richieste hanno in termini di rappresentanza e tutela degli interessi.

3. La ricerca

3.1. Il profilo dei lavoratori e le condizioni lavorative

Il campione dei 135 intervistati è costituito in prevalenza da donne (oltre il 60 per cento) e si caratterizza per la giovane età e l'elevata istruzione. La composizione dei mestieri è eterogenea, il 63 per cento è concentrato nelle cosiddette «nuove professioni», il restante 37 per cento è impiegato nelle professioni ordinistiche.

Il primo elemento d'interesse è il percorso di approdo alla posizione attuale e la motivazione che ha guidato la scelta della partita Iva. Il primo dato riguarda proprio la scelta. La maggior parte degli intervistati ha dichiarato di aver aperto la partita Iva o perché costretto dal datore di lavoro o perché assolutamente convinto di non poter lavorare se non con questa modalità.

Era l'unico modo per poter lavorare, nel mio ambito le assunzioni sono rare e, quando avvengono, sono assunzioni finte. [G., consulente comunicazione]

Sono stata costretta, nel senso che come ambito praticamente da qualche anno non c'è più un'assunzione effettiva, quindi se decidi di non lavorare per conto tuo, quindi o aprirti uno studio o farti la tua cerchia di domiciliari e vuoi lavorare per uno studio già creato, sei costretto ad aprire la partita Iva. [V., fisioterapista]

Un ulteriore dato riguarda la generale assenza di un percorso di avvicinamento all'apertura della partita Iva, che solo in pochi casi è preceduta da esperienze con contratti di dipendenza o di lavoro in nero, per lo più insoddisfacenti o fortemente instabili.

Due sembrano essere le dimensioni utili per mettere ordine all'interno di questo composito universo: a) l'ampiezza e la stabilità della rete di committenza, b) il grado e il livello di autonomia in termini sia di spazio sia di gestione dei tempi e delle modalità di lavoro. Rispetto alla rete di committenza, più di un professionista su quattro di quelli facenti parte del campione lavora per un solo committente. Si tratta o di lavoratori che sperimentano condizioni del tutto assimilabili a quelle del lavoro dipendente, oppure di professionisti che hanno un mandatario principale che, monopolizzando quasi tutto il monte ore, li espone al rischio, in caso di una improvvisa riduzione dell'orario, di sperimentare una forte decurtazioni del reddito.

Per via del carico di lavoro sono vincolata a un solo committente e lo trovo uno svantaggio perché non sono comunque tutelata e finito un incarico mi trovo, senza preavviso, senza alternative. [C., architetto]

Lavorare principalmente per un solo cliente può essere vantaggioso perché garantisce entrate costanti nel tempo, ma nel momento in cui questo committente dovesse venire a mancare, ci si trova improvvisamente senza una fonte di reddito. [S., traduttore]

Sul versante opposto, lavorare per più di un committente e poter fare affidamento su diverse fonti di reddito costituisce un vantaggio soprattutto per quei professionisti che possono contare su tre o quattro commesse di medie dimensioni e stabili nel tempo. Lavorare con molti committenti che cambiano frequentemente, infatti, non soltanto richiede una grande capacità organizzativa, ma in molti casi porta una notevole frammentazione e discontinuità dei contratti d'opera con un fortissimo dispendio di energie e di risorse anche economiche.

Non ho contratti esclusivi. Per il tipo di lavoro che svolgo io è necessario avere più committenti allo stesso tempo, senno non avrei la copertura economica sufficiente. Il rischio sta nella frammentazione delle attività. [I., manager culturale]

Dopo dieci anni di professione comincia a pesare la pluricommitenza. Si tratta sempre di micro-contratti, pertanto si è costretti a passare da un'attività a un'altra. [V., consulente]

Si evidenzia una situazione di forte dipendenza con uno sbilanciamento forte nei rapporti di lavoro, nettamente a favore della committenza. La situazione più grave è quella delle «false partite Iva» che vivono una condizione del tutto assimilabile a quella dei lavoratori dipendenti senza però beneficiare delle tutele e delle garanzie associate al lavoro subordinato. Per i lavoratori monocommittenti ma anche per i professionisti che al contrario dividono la loro attività su molte commesse, i problemi maggiori sono collegati all'intensità dei ritmi e degli orari di lavoro che, se nel caso dei monocommittenti lasciano poco spazio per la ricerca di nuovi contatti, per gli altri comportano forti difficoltà nel mantenere stabili i rapporti professionali. Lo scarso potere contrattuale di questi professionisti si riflette poi sulla pos-

sibilità di erogare in autonomia la propria prestazione lavorativa. Sebbene tra gli intervistati prevalga un certo grado di discrezionalità, due professionisti su cinque sperimentano forti limitazioni nella capacità di organizzare la propria prestazione in termini di tempi, modalità e mezzi e al massimo possono scegliere, all'interno di un insieme di attività già stabilite, come programmare il proprio lavoro.

Dai racconti degli intervistati, la dimensione dell'autonomia sembra essere fortemente connessa alla dimensione dello spazio, cioè del luogo o dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare l'aver una sede fissa di lavoro sembra associarsi con maggiore frequenza alla diminuzione di autonomia. Il vincolo a recarsi in una determinata sede se si associa alla necessità di rispettare gli orari, utilizzare le attrezzature aziendali, rispondere ai protocolli interni, garantisce al contempo la possibilità di costruire relazioni professionali, di ricevere supporto e assistenza sul piano sia lavorativo sia personale. Sul versante opposto, per i lavoratori despazializzati (25 per cento), che non hanno una sede fissa e lavorano prevalentemente da casa, a un aumento dell'autonomia corrisponde però una diminuzione della qualità della vita lavorativa. Alla maggiore libertà nel gestire i propri orari e ritmi di lavoro, si contrappone, oltre alla sovrapposizione tra il luogo dell'abitare e del lavorare, la difficoltà di mantenere stabili i rapporti sociali e lavorativi con forti sentimenti d'isolamento sia personale sia professionale.

Sono tranquilla, mi gestisco il mio tempo e mi concentro molto. Di negativo c'è che, avendo pochi contatti umani, stacco molto poco e rischio di entrare in ansia per il lavoro. [I., manager culturale]

In casa mi sento più libera di lavorare come e quando voglio, ma sicuramente essere sola è un aspetto che qualche volta mi mette in difficoltà, soprattutto quando ho dei dubbi. [D., graphic designer]

L'altra dimensione rilevante è quella del tempo di lavoro. La giornata lavorativa di questi professionisti è mediamente di otto ore e mezzo ma per un professionista su quattro supera le dieci ore e sembra non avere mai una vera fine. Dall'analisi emerge la tendenza al prolungamento del proprio orario di lavoro che si estende anche alla notte e ai fine-settimana, in parte perché l'attività li appassiona ma soprattutto a causa dell'incertezza e dell'in-

sicurezza associata alla possibilità di restare per lunghi periodi senza introiti per la mancanza di incarichi o il sopravvenire di eventi non prevedibili (malattie, incidenti ma anche ritardi amministrativi ecc.). Nonostante la maggioranza dei soggetti intervistati dichiara di lavorare in maniera continuativa nel corso dell'anno, più del trenta per cento dei professionisti vede alternarsi a periodi di grosso carico periodi di non lavoro. A prescindere dalle condizioni professionali e personali per tutti è molto forte la consapevolezza di dover continuare a lavorare in tutti i casi, accettando totalmente le condizioni imposte e rinunciando spesso alle proprie necessità personali nella speranza di non ammalarsi o subire altri imprevisti, pena la perdita di quote consistenti di reddito.

Quello del reddito è un elemento di forte criticità. L'88 per cento dei lavoratori percepisce e lamenta una forte incongruenza tra il valore soggettivo della prestazione erogata e il *prezzo* pagato dal mercato. Rispetto invece all'adeguatezza del reddito al proprio sostentamento, più della metà dei soggetti intervistati dichiara di avere un reddito insufficiente e/o inadeguato, mentre coloro che si dichiarano soddisfatti sono nella maggior parte dei casi aiutati da posizioni di rendita o *asset* personali svincolati dalle attività professionali. Le difficoltà principali sono collegate, oltre alle forti oscillazioni nei compensi, soprattutto all'intermittenza dei pagamenti. I più protetti sono i professionisti che hanno una rete di committenza stabile, per tutti gli altri il ritardo nei pagamenti è una condizione quasi strutturale. Il 67 per cento dei soggetti intervistati ha subito almeno una volta un ritardo e il 20 per cento è incappato in un committente moroso. Chi ha un committente in ambito pubblico subisce un ritardo nei pagamenti superiore a quello dei committenti privati e, in alcuni casi, non viene mai pagato per le prestazioni erogate. Non stupisce quindi che paradossalmente sono proprio i professionisti monocommittenti o pluricommittenti a forte rotazione delle commesse quelli esposti ai rischi maggiori, le false partite Iva pur avendo un reddito decisamente più basso si trovano in una condizione di maggiore stabilità dei compensi. Se per loro il problema è la sostenibilità del reddito, gli altri sono danneggiati anche dalle forti oscillazioni tra un mese e l'altro.

3.2. L'identità professionale

La discontinuità reddituale e lavorativa, le difficoltà nel mantenere e costruire una rete di committenza in grado di garantire una certa stabilità e la solitudine professionale sperimentata soprattutto da chi lavora da casa, ren-

dono fortemente instabili le definizioni individuali della propria identità personale e professionale. Contrariamente alle aspettative inoltre non sembrano emergere significative differenze tra le professioni ordinarie e quelle non regolate. La possibilità di appartenere a un albo professionale non sembra essere di per sé garanzia di legittimazione e riconoscimento del valore della propria prestazione.

Sul piano dei contenuti, tutti i soggetti intervistati hanno manifestato una forte soddisfazione per il proprio lavoro. Svolgono un'attività a cui sono molto legati, per la quale hanno studiato e che concretizza le proprie passioni e aspirazioni. In linea generale i professionisti intervistati giudicano in crescita il proprio percorso professionale, in termini sia di esperienze, sia di competenze acquisite.

Adoro svolgere questa professione poiché metto in pratica quello che ho studiato e che amo. [O., ingegnere civile]

Sono soddisfatto di poter fare un lavoro che mi piace molto e per cui ho una gran passione. [P., designer]

Quando però la riflessione si sposta sul riconoscimento e la valorizzazione professionale emergono non pochi elementi di criticità. Il problema del riconoscimento è prima di tutto collegato al compenso erogato per la prestazione svolta. Come già ricordato, lo scollamento tra il valore soggettivo della prestazione erogata e quello reale è molto ampio: anche i professionisti con una rete stabile di committenti faticano, sebbene in misura minore, a giustificare il costo delle loro prestazioni e a vedere pienamente riconosciuto il valore del proprio lavoro. Da una parte i lavoratori mettono a disposizione una grande professionalità e devono spesso far fronte in completa solitudine a situazioni complesse e delicate, dall'altra i committenti rispondono con retribuzioni standardizzate e rigide che non riconoscono quasi mai la qualità tecnica del lavoro.

Alcuni clienti non riconoscono appieno le mie competenze e la tariffa rispecchia questo problema. [M., traduttore]

Purtroppo finché fai cose tecniche, pratiche, cose del genere alla fine nessuno si lamenta. Alcune persone, quando inizi a fare cose tipo progettuali e chiedi un

certo prezzo, non si rendono conto, della mole di lavoro che c'è dietro e dicono: «Mi hai fatto un disegno». [C., architetto]

Emerge un problema di riconoscimento sociale di queste professionalità in cui è continuamente necessario spiegare il lavoro svolto e giustificarne i costi. La scarsa valorizzazione rende inoltre estremamente difficile la costruzione di un percorso ascendente di carriera. Oltre alle necessità di dover ampliare e diversificare la propria rete di committenza, l'aspettativa di questi professionisti è quella di raggiungere, soprattutto dopo lunghi rapporti con lo stesso committente, incarichi di maggiore responsabilità e autonomia (funzioni di coordinamento, gestione ecc.). La difficoltà di far riconoscere il proprio lavoro impedisce però che si avvii questo processo di crescita con una forte sottovalutazione delle capacità dei singoli professionisti. Esclusi dalle attività giudicate centrali per lo sviluppo e la specializzazione della propria professionalità sperimentano forti sentimenti di frustrazione a cui si associa spesso anche una tendenza alla deresponsabilizzazione

Non mi piace la possibilità di non avere scatti di carriera. [B., libero professionista]

Non sono responsabilizzato e vengo considerato un dipendente in continua scadenza di contratto. [N., collaboratore di studio tecnico]

La prima conseguenza è il disinvestimento. Eccezion fatta per il 14 per cento del campione che desidera crescere professionalmente, formandosi o specializzandosi ulteriormente, e per il 5 per cento che è proiettato verso l'apertura di un proprio studio, tutti gli altri sono accomunati da un forte sentimento di rassegnazione che influenza negativamente le aspirazioni professionali. La seconda è il ripiegamento verso il lavoro dipendente. Sebbene l'autonomia sia forse la componente più importante nella definizione della propria professione, emerge anche il desiderio di un impiego più strutturato. Le domande che hanno approfondito l'analisi dei bisogni e delle aspirazioni professionali mostrano come nella metà dei casi i professionisti pur desiderando di continuare a svolgere la medesima attività preferirebbero farlo in maniera più stabile e continuativa con un contratto da dipendente.

L'ultima riflessione riguarda la difficoltà di riconoscersi all'interno di una comunità professionale, capace di stabilire gli standard di riferimento

unitamente ai criteri e ai requisiti per l'erogazione delle prestazioni. In maniera forse inaspettata dalle interviste non sembra emergere una netta differenza tra le professioni ordinistiche e non. Se, infatti, la presenza di un albo appare utile soprattutto per i giovanissimi che nel primo ingresso nel mercato sembrano ricevere un supporto soprattutto emotivo dall'iscrizione all'albo, nel corso della carriera le differenze tra le professioni con e senza albo si affievoliscono. Nelle parole degli intervistati tutto è lasciato all'autonomia e alla capacità del singolo professionista di autodeterminarsi alimentando non solo l'isolamento professionale ma anche i sentimenti d'impotenza.

3.3. Organizzazione e rappresentanza

La domanda di legittimazione, sostegno e tutela espressa da questi nuovi professionisti, soprattutto in relazione alla discontinuità e all'intermittenza del lavoro e alla difesa dai rischi di malattia, infortunio ecc. non sembra aver ancora trovato risposta. Le diverse associazioni di categoria sembrano molto distanti dai problemi più urgenti manifestati dai professionisti. Le associazioni vengono descritte come interessate prevalentemente agli aspetti connessi alla certificazione, alla formazione, al rilascio di titoli e credenziali e nella maggior parte dei casi il giudizio non è positivo. Soprattutto le attività di formazione e i seminari vengono definiti di bassa qualità, ripetitivi, superficiali, non particolarmente aggiornati oltre che costosi.

Sul versante delle organizzazioni di rappresentanza anche se stiamo assistendo a una crescita e ad una differenziazione delle organizzazioni che si rivolgono ai professionisti indipendenti¹, i lavoratori intervistati si dividono quasi equamente tra chi non è iscritto né tantomeno è a conoscenza dell'esistenza di questi organismi di rappresentanza e tra chi pur iscritto manifesta grossa insoddisfazione per le azioni proposte.

Tra gli intervistati l'organizzazione che riceve il consenso maggiore è Acta (Associazione dei consulenti del terziario avanzato) giudicata innovativa, in grado di una rappresentanza più generale, scollegata cioè dalla logica e dagli interessi delle singole professioni e soprattutto dotata della forza politica necessaria a contrattare con le istituzioni pubbliche. La differenza sembra ri-

¹ Seguendo il lavoro di Mingione *et al.* (2014), è possibile identificare almeno tre tipologie: 1) organizzazioni trasversali che si rivolgono a professionisti di diversi settori; 2) organizzazioni che si rivolgono agli ordinisti; 3) organizzazioni che si rivolgono alle professioni neoregolamentate.

siedere sia nelle modalità di coinvolgimento sia nei temi trattati. Il coinvolgimento avviene prevalentemente attraverso il web e quindi in qualche modo l'adesione e la partecipazione sono più immediate e anche meno dispendiose. Rispetto ai temi le campagne di sensibilizzazione promosse in materia di trattamento previdenziale, assistenziale e fiscale, la sensibilizzazione circa le conseguenze della maternità o di lunghi periodi di malattia, sono sicuramente una risposta ai problemi più urgenti.

Il relativo successo di associazioni come Acta sembra risiedere nella capacità di esprimere una rappresentanza che parta dai bisogni concreti e dalle proposte degli stessi professionisti. In linea generale, infatti, oltre a un'azione di lotta e di rivendicazione, nelle parole dei soggetti intervistati, emerge soprattutto il desiderio di essere conosciuti a partire dalle diversità delle condizioni di lavoro, aspirazioni e prospettive per prendere atto e poi valorizzare il patrimonio intellettuale e di competenze di cui questi professionisti sono portatori. Per i professionisti intervistati la strada è quella della negoziazione e agli organi di rappresentanza quello che si chiede è soprattutto la capacità di acquisire maggiore potere contrattuale ai tavoli nei quali vengono discusse le politiche sociali. In altre parole, coloro che rientrano nelle professioni più tradizionali insieme ai nuovi professionisti chiedono di elaborare strategie a partire dal basso, cioè dalle reali condizioni di vita e di lavoro.

Inoltre, contrariamente a quanto emerso da ricerche precedenti (Magatti, Fullin 2002; Rizza 2003), una quota tutt'altro che esigua (oltre l'80 per cento) si dichiara disponibile a contribuire all'organizzazione di iniziative a favore dei professionisti o semplicemente a parteciparvi, sacrificando anche tempo e denaro. Questa disponibilità a mettersi in gioco ed essere parte attiva in iniziative che non riguardano direttamente lo svolgimento del proprio lavoro, sembra poter essere, pur nei limiti di un campione ristretto, una prima evidenza di una sorta di maturazione del composito universo dei giovani professionisti che iniziano ad abbandonare, forse anche grazie all'emergere delle nuove forme di rappresentanza descritte, le istanze individualistiche per muoversi verso una dimensione più collettiva. Nelle interviste queste suggestioni sembrano trovare conferma nelle molteplici forme di associazione informale in cui questi lavoratori sono impegnati: ad esempio tra ex colleghi di università, tra professionisti che svolgono la stessa attività o attività diverse nello stesso territorio. L'associarsi ha come primo obiettivo quello di aumentare il proprio network, ricevere supporto e informazioni ma può anche servire all'ottenimento di una serie di servizi

(assicurazioni, servizi bancari, accesso al credito) che risultano di più difficile accesso per i singoli. Com'è ovvio si tratta di strategie informali e volontaristiche fortemente dipendenti dalla disponibilità di risorse e soprattutto di tempo dei singoli soggetti e che quindi, oltre a non reggere nel lungo periodo, possono essere complementari ma non sostitutive dell'azione collettiva formale.

4. Un tentativo di classificazione

Il contributo presentato senza alcuna pretesa di esaustività o generalizzabilità, anche in ragione della poliedricità dell'universo dei professionisti, ha cercato di evidenziare i *trade off*, connessi a queste professioni. L'analisi mette in luce come si tratti di condizioni che, se da un lato sostengono le passioni e aspirazioni individuali in cui è possibile esercitare un certo grado di autonomia, dall'altro scontano forti rischi sia rispetto alla continuità e stabilità nel tempo, sia rispetto alla costruzione delle relazioni e dei rapporti di lavoro. La scelta di soffermarsi sull'esperienza individuale per analizzare i percorsi situati di costruzione della propria professionalità ha poi consentito di distinguere tra di loro i professionisti, nel tentativo di individuare nuove coordinate capaci di leggere le diverse condizioni e anche di ragionare sulle possibili azioni di *policy*.

Contrariamente alle aspettative lo specifico settore professionale, così come la distinzione tra le professioni ordinistiche e quelle non regolate, non è risultato un elemento determinante per distinguere questi lavoratori. Le condizioni sperimentate dai nuovi professionisti sembrano variare soprattutto in funzione della strutturazione dei rapporti di lavoro e della numerosità e del peso, in termini d'incidenza sul reddito e monte ore, dei committenti. Dalle diverse storie emergono cinque tipi di profili: le false partite Iva cioè tutti quei professionisti che sperimentano condizioni di lavoro assimilabili a quelle del lavoro subordinato; i professionisti che lavorano da casa per i quali molto alti sono i rischi d'isolamento professionale e di sovrapposizione/confusione tra le diverse sfere di vita; i professionisti monocommittenti che hanno quindi un unico mandatario che copre tutto il monte ore e la quasi totalità del reddito a cui si associano poi commesse occasionali spesso di tipo informale; i professionisti pluricommittenti deboli cioè quei lavoratori che pur avendo un numero elevato di committenti non riescono

Tab. 1 – Profili dei professionisti

	FALSE PARTITE IVA	PROFESSIONISTI CHE LAVORANO DA CASA	MONO-COMMITTENTI	PLURI-COMMITTENTI DEBOLI	PLURI-COMMITTENTI AFFERMATI
PERCORSI SCOLARIZZAZIONE COMPLESSI	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
SOFT SKILLS	ELEVATE	ELEVATE	ELEVATE	ELEVATE	ELEVATE
MANTENIMENTO/ COSTRUZIONE RETI	BASSA	BASSA	BASSA	ALTA	ALTA
FLEX LUOGHI	NO	NO	SÌ	SÌ	SÌ
FLEX TEMPI	BASSA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	ALTA
AUTONOMIA	BASSA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	ALTA
INTERMITTENZA REDDITO	BASSA	ALTA	ALTA	ALTA	BASSA
RISCHIO ECONOMICO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO-BASSO
RICONOSCIMENTO PROFESSIONALE	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO
TUTELE	L. N. 92/2012 (RIFORMA FORNERO)	ASSENTI	TENTATIVI DI REGOLAZIONE (SU MODELLO SPAGNOLO)	ASSENTI	ASSENTI

sempre a raggiungere livelli di reddito apprezzabili a causa dell'estrema frammentazione delle commesse spesso troppo piccole e/o occasionali; e infine quelli che potremmo definire pluricommittenti affermati che hanno una rete stabile di commesse con incarichi di una certa consistenza.

Il confronto di questi gruppi (tabella 1) rispetto alle caratteristiche e ai rischi del lavoro professionale evidenzia gli elementi di sovrapposizione tra le diverse categorie ma anche le peculiarità che caratterizzano ciascuna condizione. Tutti sono accomunati da percorsi di scolarizzazione complessi e dalla necessità di dover mettere in campo una serie di competenze legate soprattutto alle *soft skills*. La condizione di maggiore criticità è quella delle false partite Iva. Il problema è soprattutto legato all'autonomia professionale, questi lavoratori che pure condividono con gli altri le stesse difficoltà, ad esempio reddituali, sono gli unici che non hanno nessun margine per la gestione delle proprie attività.

L'autonomia seppur non perfettamente realizzata da tutti i soggetti intervistati è infatti in qualche modo anche l'unico elemento che permette a questi lavoratori, sommando più commesse o spesso anche passando da un lavoro all'altro, di arrivare a un reddito più o meno adeguato a coprire le necessità individuali e/o familiari. Le difficoltà di trovare una dimensione professionale legittimata capace di accrescere il riconoscimento e il valore di mercato della propria professionalità è invece l'elemento che maggiormente avvicina i diversi gruppi. Pur trattandosi di lavoratori giovani, istruiti e in continua formazione sono proprio gli aspetti cognitivi della prestazione a non essere riconosciuti. Se a livello macro questa tendenza frena lo sviluppo economico che potrebbe essere invece sostenuto dal decollo del terziario avanzato, a livello micro limita le possibilità soggettive di sviluppo della propria professionalità. I sentimenti di disinvestimento e rassegnazione emersi risultano particolarmente rilevanti soprattutto perché si tratta di lavoratori molto giovani che non vedendo riconosciuto il proprio investimento non riescono a porsi in una prospettiva di lungo periodo né rispetto alla progressione di carriera né rispetto alla progettualità personale e affettiva. Perfettamente in linea con queste tendenze è il frequente ricorso all'associazionismo informale e al mutuo aiuto che, al di là del sostegno contingente, nasconde la richiesta e la necessità di una rappresentanza organizzata. È proprio il fronte della rappresentanza che presenta gli elementi di maggiore dinamicità. Se indubbiamente non può essere negato il persistere d'interessi particolaristici, le spinte verso l'aggregazione nel tentativo di unire dal basso soggetti che possano agire collettivamente verso obiettivi comuni, sembrano essere accolte con favore crescente. La sfida è ovviamente quella di trasformare la partecipazione intermittente, agita prevalentemente *online*, in una partecipazione più strutturata e continuativa per arrivare alla formulazione di proposte organiche e unitarie in modo da favorire il dialogo alla pari con gli altri attori lasciando alle singole associazioni di categoria le competenze sugli standard e i requisiti professionali.

I tentativi di regolazione messi in campo fino a questo punto si sono invece concentrati solo su una piccola parte di professionisti. Le azioni hanno riguardato le false partite Iva con il tentativo della riforma Fornero di smascherarle e i monocommittenti con il dibattito avviato di recente sulla scorta del modello spagnolo per stabilire una serie di tutele, pagate dal committente, per questi professionisti considerati economicamente dipendenti. Come dimostrato dalle interviste, se le false partite Iva sono solo una piccola

parte del variegato universo dei nuovi professionisti, i monocommittenti non sono i soli a vivere una condizione di forte dipendenza economica. Uno degli elementi emersi con maggiore chiarezza dall'analisi dei dati è proprio il fatto che forti intermittenze reddituali, associate spesso a un vero e proprio rischio economico, sono frequentissime anche tra i lavoratori pluricommittenti e tra i professionisti affermati.

Quello che sembra ripetersi nello schema delle policy è il tentativo di inscrivere tutto nella dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo senza però puntare sulla valorizzazione delle risorse e delle potenzialità presenti nel bacino dei nuovi professionisti, anche di quelli economicamente dipendenti. Le interviste effettuate hanno dimostrato che si tratta di lavoratori non solo ad alta istruzione ma che hanno anche una serie di competenze trasversali irrinunciabili per il mantenimento del sistema economico nazionale. A partire da queste evidenze, puntare sulle tradizionali categorie che distinguono tra dipendente e autonomo in mancanza di una stabile controparte contrattuale sulla quale allocare alcuni rischi e costi associati al lavoro e al non lavoro, non permette di far fronte alle esigenze e alle aspettative di protezione sociale e contrattuale di tali lavoratori. Una strada possibile è quella di individuare un nucleo di protezioni minime (tutela della salute, della sicurezza sul lavoro, della maternità e paternità, prestazioni previdenziali; così come pure libertà di organizzazione, associazione e astensione collettiva) che abbia alla base la volontà di valorizzare il lavoro dei nuovi professionisti proprio a partire dal *know-how* che queste nuove professionalità mettono in campo. Del resto la forte spinta ad aggregarsi e ricercare cornici comuni s'inserisce all'interno dei tentativi di ottenere legittimazione e riconoscimento professionale rispetto a una condizione lavorativa a cui questi soggetti non vogliono rinunciare.

In questo senso nuovi e importanti fronti di azione si aprono soprattutto rispetto all'azione sindacale che oltre a lavorare sul pacchetto minimo di tutele, potrebbe muoversi su un doppio binario. Il primo potrebbe prevedere interventi sulle possibilità di inserire nei contratti d'opera delle clausole di durata minima, per scongiurare ad esempio i comportamenti opportunistici, o garanzie più stringenti sulla solvibilità delle prestazioni richieste. Il secondo potrebbe invece agire sugli *asset* formativi o sulla messa in rete di una serie di servizi territoriali per aumentare l'occupabilità, la mobilità e le possibilità di crescita professionale.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2000), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, il Mulino.
- Altieri G., Carrieri M. (2000), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli.
- Bertolini S. (2002), *Il lavoro atipico e le sue strategie. Una ricerca sui collaboratori coordinati e continuativi e i loro datori di lavoro a Torino in una prospettiva europea*, Torino, Libreria Stampatori.
- Bologna S., Banfi D. (2011), *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997, a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo*, Milano, Feltrinelli.
- Borghi P., Cavalca G. (2015), *Frontiere della rappresentanza: potenzialità e limiti organizzativi dell'offerta rivolta ai professionisti indipendenti*, in *Sociologia del lavoro*, n. 140, pp. 115-129.
- De Vita L. (2014), *Tra autonomia e subordinazione, la precarietà sociale ed economica dei lavoratori a partita Iva*, in Murgia A., Armano E. (2014, a cura di), *Generazione precaria, nuovi lavori e processi di soggettivazione*, Bologna, I libri di Emil, pp. 63-80.
- Di Nunzio D., Toscano E. (2015), *Vita da professionisti. Rapporto di ricerca*, Roma, Associazione Bruno Trentin-Isf-Ires.
- Ichino P. (1990), *La fuga dal lavoro subordinato*, in Aa. Vv., *Lavori atipici*, in *Democrazia e diritto*, n. 1, pp. 69-76.
- Leighton P., Brown D. (2013), *Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals (iPros)*, London, PCG.
- Magatti M., Fullin G. (2002, a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci.
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014), *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 123-140.
- Nidil-Cgil e Ires (2011), *Professionisti a quali condizioni?*, Rapporto di ricerca, n. 3.
- Parrino L. (2013), *Coworking: Assessing the Role of Proximity in Knowledge Exchange*, Knowledge Management Research & Practice, pp. 1-11.
- Ranci C. (2012), *Partite Iva. Il lavoro nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino.
- Reyneri E. (2007), *Lavoro e lavori nel contesto italiano*, in A. Perulli (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Halley, Matelica.

- Rapelli S. (2012), *European I-Pros: A Study*, London, PCG.
- Rizza R. (2003), *Il lavoro mobile. Diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Roma, Carocci.
- Semenza R. (2000), *Le nuove forme del lavoro indipendente*, in *Stato e mercato*, n. 1, pp. 143-168.
- Soru A. (2015), *Le partite Iva di seconda generazione*, in *il Mulino*, n. 5, pp. 1100-1107.

ABSTRACT

Le trasformazioni in corso nel mercato del lavoro italiano hanno nella moltiplicazione delle forme di lavoro indipendente uno dei fenomeni più interessanti. All'interno di questo composito universo a crescere sono soprattutto gli autonomi senza dipendenti a elevata istruzione che sperimentano una posizione di forte vulnerabilità. Su questi nuovi autonomi, definiti variamente come: nuove partite Iva, freelance, autonomi di seconda generazione o independent professionals è ancora abbastanza difficile fare chiarezza. Le denominazioni aggregano spesso situazioni molto differenti in cui gli aspetti comuni sembrano essere principalmente l'immaterialità della prestazione e l'autonomia formale del rapporto di lavoro. A partire dal dibattito in corso il contributo tenta di guardare più da vicino a queste condizioni occupazionali. Attraverso l'analisi di 135 interviste in profondità la ricerca presentata prova a delineare una classificazione utile a comprendere chi sono i nuovi professionisti e soprattutto come si relazionano alla loro condizione professionale, quali opportunità e rischi sperimentano e infine quali istanze di tutela e rappresentanza manifestano.

THE NEW PROFESSIONALS: WORKING CONDITIONS, PROFESSIONAL IDENTITY AND REPRESENTATION NEEDS

The transformations of the Italian labor market have, in the increasing of self-employment, one of the most interesting phenomena. Within this composite universe to grow are mostly self-employed without employees and with high education who experience a vulnerable position. On these new workers: freelance, independent professionals, etc. is still difficult to make order. The denominations often group very different situations in which the common aspects seem to be, first the immateriality of performance and second the formal autonomy of the employment relationship. Starting from the current debate, the contribution attempts to look more closely at these employment conditions. Through the analysis of 135 in-depth interviews, the research tries to outline a useful classification to understand the working conditions of these professionals and especially which opportunities and risks experience and finally which instances of protection and representation arise.

La regolazione del lavoro autonomo al tempo del Jobs Act

Riccardo Salomone*

1. L'importanza di discutere del lavoro autonomo senza aggettivi

In questi anni difficili, il nostro dibattito pubblico ha ruotato intorno a numerosi profili della regolazione del mercato del lavoro, non sempre in ottica costruttiva. Per citare solo gli esempi più noti e rilevanti: il contratto a tutele crescenti, le pensioni e il sistema degli ammortizzatori sociali, le politiche attive del lavoro e da ultimi, ma non per importanza, i *voucher*.

Non molto e, anzi, in proporzione davvero troppo poco, si è discusso della regolazione del lavoro autonomo. A mancare non è stata la consueta lettura in negativo del tema, frutto della polarizzazione con il tipo contrattuale del lavoro subordinato, delle sue condizioni di anomalia, di patologia o semi-patologia, cioè del lavoro autonomo etero-organizzato, del finto lavoro autonomo, del lavoro economicamente dipendente ecc. (dibattito composito, di cui restano rilevanti tracce: si veda almeno Nogler 2015; Pesi 2015; Perulli 2015). A mancare sono stati discorsi sul lavoro autonomo appena più solidi di quelli che catalizzano l'attenzione dei *media*; discorsi sul lavoro autonomo in sé e per sé, di quello che potremmo chiamare, con un po' di enfasi ma toccando il punto in chiave concettuale, lavoro autonomo «senza aggettivi».

Non ci risultano, in altre parole, articolate riflessioni concernenti l'idea generale del lavoro personale non salariato con le conseguenti ricadute in termini più propriamente giuridici, mentre sembra evidente, nel tempo e nel mondo in cui viviamo, la assoluta centralità di un tema così inquadrato e declinato. Una discussione, questa, sostanzialmente sfuggita anche ai cantori della nuova grande trasformazione del lavoro; quando pure, almeno dal punto di vista della regolazione giuridica, tenere insieme la tutela delle persone che lavorano – sia pure in forme non corrispondenti all'idea dominante di

* Riccardo Salomone è docente di Diritto del lavoro presso l'Università di Trento.

lavoro – e la competitività del sistema economico avrebbe potuto rappresentare un punto di partenza non banale, ma relativamente facile da condividere, persino a prescindere da appartenenze di matrice politico-culturale.

Solo per l'abbandono del lavoro autonomo nella terra di nessuno o, peggio, in territori presidiati da vecchie idee ingombranti e altri interessi forti, sono quindi da considerare meritorie le iniziative che si cimentano con il difficile obiettivo di fare luce, magari in ottica inter-disciplinare, su questo tema. E ciò non è men vero – e questo merito anzi si accresce – se una riflessione di taglio per così dire scientifico su tali aspetti è proposta nel momento topico in cui, dopo una lunga fase di gestazione, torna in discussione al Senato per la approvazione definitiva il disegno di legge sul Lavoro autonomo non imprenditoriale (AC n. 4135) mentre la legislatura avanza e il processo legislativo assomiglia sempre più a un «cantiere aperto», di cui non riescono a immaginarsi tutte le possibili varianti e di cui, in ogni caso, non si conoscono i tempi di chiusura.

2. La realtà del lavoro autonomo. Premesse concettuali e di principio per una regolazione del lavoro autonomo

Limitandoci davvero a pochi numeri – giudicati affidabili da chi scrive, e che comunque non possono essere discussi in profondità in questa sede – abbiamo osservato in questi ultimi anni un'inversione di tendenza tra lavoro subordinato e autonomo. Questa inversione ha diverse concause, tra queste è compreso il fatto che molte imprese hanno fatto ricorso ai benefici contributivi e agli altri strumenti approntati per stabilizzare forme contrattuali di lavoro non standard in lavoro subordinato (cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 2016). Senza entrare nella polemica tra sostenitori e detrattori della legislazione cd. Jobs Act, possiamo affermare, in estrema sintesi, che il biennio alle nostre spalle abbia segnato il calo di una fetta consistente di lavoro autonomo, ragionevolmente relativa al lavoro autonomo non genuino. Oltre al resto, ciò dovrebbe rappresentare un primo elemento non trascurabile per chi voglia riflettere sul lavoro autonomo e della sua regolazione.

Vero è che oggi la «seconda società» e cioè la società del «rischio» (Ricolfi 2007) resta composta per la maggior parte proprio da lavoratori autonomi, che potranno forse ancora giovare di vantaggi derivanti dalla posizione fi-

scaie, ma che restano perlopiù senza reti di garanzie e in costante condizione di potenziale vulnerabilità: sono coloro i quali non possono contare, se non in minima parte, sul sistema pubblico degli ammortizzatori sociali e che, allo stesso tempo, rimangono direttamente esposti alle turbolenze del mercato. Se ci affidiamo alle analisi più recenti – si veda per es. il dossier V/2016 della Fondazione David Hume (Cima, Guidoni, Ric 2016) –, abbiamo ancora evidenze del fatto che il lavoro autonomo sia la componente più estesa del gruppo di appartenenza (la seconda società o società del rischio, appunto), ma soprattutto che si tratti della componente i cui effetti della crisi sono risultati più evidenti sul reddito familiare medio. Negli ultimi anni i redditi da lavoro autonomo sono scesi in modo notevolissimo, molto più di quanto non sia avvenuto per il lavoro subordinato. Ovviamente possiamo leggere questi dati in molti modi, magari correlandoli al recupero record dall'evasione fiscale, ma non dovrebbe essere dubbio almeno che il calo consistente sul fronte del lavoro autonomo sia dovuto tanto alla diminuzione del numero dei percettori quanto alla riduzione del reddito medio individuale (Istat 2016).

Per quanto si tratti di elementi importanti per svolgere una riflessione sul lavoro autonomo, in ogni caso, non possiamo limitarci a registrare questi dati di scenario congiunturale. I dati devono accompagnare gli interpreti in una comprensione più profonda del fenomeno, nell'intreccio tra disciplina giuridica, quadro socio-economico, continuità e tradizione storica. Solo così affiorano i problemi essenziali della regolazione del lavoro autonomo; che sono problemi di vario ordine e valore che il lungo tempo trascorso dalle origini della disciplina di questa vasta area non ha contribuito a ridimensionare, ma semmai ad acuire: alludo in primo luogo al nostro codice civile, dove il lavoro autonomo trova fondamento e alla ragione di essere del «nuovo diritto» cui il codice corrisponde. Un diritto, questo, maturato sotto la spinta di due guerre mondiali a seguito delle quali furono messi a nudo una serie di problemi sociali e di particolari esigenze collettive, che in buona parte reclamano ancora soddisfazione.

Sintetizzando un discorso meritevole di ben altro approfondimento, possiamo dire che il lavoro autonomo ha rappresentato l'anello debole della disciplina giuridica compresa nel codice civile ed è stato perciò, nel tempo che ci separa dalle origini, sottoposto a numerose tensioni e trascinamenti. La figura del lavoratore autonomo esisteva allora e, come si è osservato sopra, continua a esistere nel concreto dei rapporti sociali ed economici. Non si

vuole dire che la relativa conformazione giuridica non abbia più alcuna ragione di essere; ma certo la figura ha mostrato evidenti segni di cedimento perdendo progressivamente i connotati tipici e smarrendo col tempo gran parte della autosufficienza rispetto ad altre figure, che nel frattempo hanno ricevuto invece un corposo rafforzamento.

I caratteri del lavoro autonomo sono stati messi in discussione in primo luogo dall'interno del nostro sistema di regole. Si pensi alla forza attrattiva del lavoro subordinato, di cui si è già detto, ma anche a quella della figura del piccolo imprenditore (su cui meritoriamente si sofferma Razzolini 2012). In secondo luogo, tali caratteri sono stati messi in discussione anche dall'esterno del nostro sistema di regole. Si pensi al processo dell'integrazione europea che ha inciso in profondità sulla configurazione dei servizi professionali e, più in generale, sul rapporto con le attività economiche. Del resto, è mutato alla radice il rapporto tra interessi della collettività, persone che lavorano in autonomia e relativa rappresentanza di gruppo: si osservino molto semplicemente gli ordini professionali e le forme di organizzazione di questa *New Workforce* emerse prima oltreoceano e poi progressivamente anche nel vecchio continente (sia consentito il rinvio a Salomone 2010 per il primo aspetto, e a Bologna 2015 per il secondo).

Se vogliamo discutere della regolazione del lavoro autonomo dobbiamo dunque, per quanto è possibile fare, considerare l'insieme di questi aspetti nella prospettiva più ragionevole: quella costruttiva di riequilibrare la configurazione di base del lavoro autonomo stesso. L'operazione deve muoversi anzitutto sul piano concettuale e corrispondere alla valorizzazione dell'interdipendenza tra la prestazione di lavoro autonomo, nella sua singolarità, e l'insieme delle attività della persona che lavora in autonomia. La nozione giuridica di lavoro autonomo in questa prospettiva deve essere radicata in modo efficiente nel nesso tra prestazione e attività, in rapporto ai principi cardine del nostro ordinamento.

La nostra Carta fondamentale contiene riferimenti che sembrano trasversali: riguardano il valore del lavoro e dell'attività lavorativa del singolo negli articoli 1, 4, 35, 36, 37 e 38 Cost. Di alcune di queste norme costituzionali è discussa e discutibile l'applicabilità al lavoro autonomo. Ma occorre sempre tenere a mente che l'oscillazione di interpretazioni non implica la vanificazione del significato degli enunciati costituzionali. Al contempo, il riferimento alla Carta riporta le attività autonome al concetto di iniziativa economica privata o all'impresa, *in primis* secondo le direttrici dell'articolo 41

Cost. Né si può dire che il principio lavoristico costringa il lavoro e la sua tutela entro gli steccati di una singola concezione (per es. quella della emancipazione del lavoro salariato). Al contrario, la Costituzione identifica il lavoro in modo più ampio come espressione paradigmatica di una determinata concezione dell'essere umano, volta a promuoverne la dignità sociale.

La Costituzione, in sintesi, non ci offre risposte precostituite, né indicazioni puntuali rispetto alla considerazione del lavoro autonomo. Spetta quindi all'interprete (e quindi *in primis* al legislatore) ricavare dagli enunciati la scelta più consona rispetto all'espressione del fenomeno del lavoro autonomo nella realtà attuale.

Fermiamo ora l'attenzione sui due principi cardine che connotano il nostro ordinamento giuridico. Dapprima poniamo mente al principio dell'articolo 4 Cost., il cui comma 1 sancisce il «diritto al lavoro» e il cui comma 2 si riferisce a qualsiasi «attività» o «funzione» che «concorra al progresso materiale e spirituale della società». La norma esprime tra l'altro il diritto di scelta della propria esistenza lavorativa e del proprio mestiere, in teoria senza condizionamenti o limitazioni di sorta. Ai nostri fini, viene in gioco soprattutto il suo significato di diritto di libertà, nel senso dell'esplicazione della persona come singolo, sulla base delle preferenze soggettive: un diritto questo che, per la struttura che gli è propria, non postula l'intermediazione legislativa.

Più difficile da svolgere è il discorso relativo al secondo principio cardine e al legame tra lavoro autonomo, iniziativa economica privata e impresa. Ai nostri fini, il punto è soprattutto che, a prescindere dall'esatta conformazione del fenomeno nelle sue manifestazioni concrete, sul piano teorico, non ha alcun senso escludere la possibilità che la nozione dell'articolo 41 Cost. possa sovrapporsi, almeno in parte, a quella regolata dall'articolo 4 Cost. Del resto, nel lavoro autonomo è intrinseco un minimale «plusvalore» che dovrebbe spingere a considerarlo non solo esplicazione di energia individuale, bensì anche naturale fattore di moltiplicazione della ricchezza.

3. Lo scenario attuale e le prospettive aperte dal disegno di legge sul lavoro autonomo non imprenditoriale

Solo partendo dalle premesse di ordine concettuale accennate nel precedente paragrafo è sensato misurarsi con la disciplina corrispondente al disegno

di legge sul Lavoro autonomo non imprenditoriale da poco approvato alla Camera dei deputati (AC n. 4135) e nel momento in cui si scrive di nuovo in Senato per l'approvazione definitiva. Da questo punto di vista, scontata la difficoltà di proporre una riflessione seria sulle singole norme nella fase di gestazione di un provvedimento legislativo (e al netto delle possibili modifiche puntuali e di impianto dello stesso disegno di legge), l'ottica entro cui si sta muovendo il nostro legislatore appare coerente con la prospettiva di riequilibrare la configurazione di base del lavoro autonomo stesso, come confermato dallo stesso articolo 1 del testo attuale laddove è chiarito in modo sufficientemente netto che la tutela legale riguarderà tutti «i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile».

Con il disegno di legge, così, nella parte appunto relativa al lavoro autonomo, sembra essere stato gettato un piccolo seme di regolazione innovativa (sia detto per inciso: molto meno innovativa appare ad oggi la parte corrispondente al resto del testo, quella dedicato al cd. lavoro agile, che a ben vedere rappresenta poco più di una riproposizione enfatica di istituti già regolati ed esistenti, al momento inspiegabilmente limitata al solo lavoro subordinato). Se dunque, su queste basi, il disegno di legge giungerà fino alla definitiva approvazione, si segnerà una chiara discontinuità con il passato. Per come sta evolvendo il dibattito parlamentare, invero, può darsi che determinati profili della figura restino privi di considerazione o non sufficientemente considerati. Nel complesso, però, l'impianto delineato dal disegno di legge sembra solido e si muove nella giusta direzione. E netto ci appare il cambiamento di rotta rispetto a una lunga stagione nella quale non è mai stato riconosciuto in modo organico e compiuto il valore del lavoro autonomo.

Il problema di fondo del lavoro autonomo generalmente inteso resta soprattutto quello, di cui si è parlato poco innanzi, di compensare l'assenza di un sistema pubblico di tutele sociali, nella dimensione del welfare e, nello stesso tempo, quello di correggere l'esposizione continuativa alle turbolenze del mercato. Proprio per questa ragione deve essere valutato in modo positivo il fatto che nel disegno di legge, in termini generali, la tecnica di tutela sia stata sganciata da quella propria del lavoro subordinato e non si ragioni più, come avvenuto in passato, su configurazioni semplicistiche costruite come addizioni di tutela. Nel disegno di legge, infatti, gli strumenti di protezione non sono legati alla posizione lavorativa se non dove l'esigenza di

tutela corrisponde alla protezione della persona, nella sua dimensione di individuo. E così la protezione si rivolge più facilmente al fascio di relazioni che oscillano tra la prestazione del singolo e l'insieme delle attività delle persone che lavorano in autonomia.

Sugli istituti presi in considerazione dal disegno di legge, sulle scelte del legislatore e sull'intensità della protezione si potrà discutere in profondità se o, come ci si può augurare, *una volta che* il disegno di legge sarà divenuto legge dello Stato. Tra l'altro occorre non dimenticare che, per numerosi importanti aspetti, si tratta di un disegno di legge di delega al governo per cui sarà comunque necessario attendere la predisposizione di uno o più decreti delegati, con l'ovvio margine implicito nel potere di specificazione dei principi e dei criteri direttivi.

Qui vale la pena svolgere una sintetica riflessione su alcuni aspetti specifici che corrispondono al testo attuale e che meritano considerazione proprio nell'ottica di innovazione regolativa di cui si è detto poco sopra. Va certamente segnalato, ad esempio, l'articolo 3 del disegno di legge, ove si definisce uno speciale regime di inefficacia di alcune clausole contrattuali (modifiche unilaterali, recesso, rifiuto della forma scritta, dilatazione dei tempi di pagamento oltre i sessanta giorni) prevedendo esplicitamente in queste ipotesi la possibilità di risarcimento del danno. La stessa norma prevede poi, soprattutto, l'applicabilità al lavoro autonomo dell'articolo 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192 in materia di abuso di dipendenza economica (comma 4 del testo attuale). Si tratta di un passo avanti di non poco momento, che fa leva sulla protezione tipica del diritto degli scambi economici (e non su quella del diritto del lavoro): in effetti è proprio nei rapporti verticali di natura commerciale con imprese committenti o fornitrici che si esprime nella realtà quella debolezza «di mercato» fortemente limitativa dell'attività del prestatore di lavoro autonomo.

Vi sono poi le norme del disegno di legge che costituiscono, all'interno del testo, una sorta di micro-delega al governo per intervenire sui delicatissimi temi degli atti pubblici rimessi ai professionisti, delle norme in materia di sicurezza e protezione sociale, della normativa in materia di salute e sicurezza negli studi professionali (articoli 5-6 e 10 del disegno di legge). Sul primo aspetto, merita segnalare che si tratta di una importante apertura in termini di intervento sussidiario, anche se, come sembra, sarà espunta dal disegno di legge la parte più direttamente riferita a tale ruolo con riguardo a compiti e funzioni di deflazione del contenzioso e all'in-

roduzione di semplificazioni in materia di certificazioni nel settore edilizio. Sul secondo aspetto, quello di rafforzare le prestazioni di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi, ci si può limitare in questa sede ad osservare che si tratta di un orizzonte di grande interesse, che allarga la tutela del lavoratore autonomo libero professionista dalle prestazioni previdenziali e socio-sanitarie ad *altre prestazioni sociali*, in certo modo equiparabili ai trattamenti di integrazione salariale del lavoro subordinato, in particolare per gli iscritti che abbiano subito una riduzione del reddito professionale per ragioni non volontarie (ma l'istituto postula una contribuzione *ad hoc*, di cui al momento non sono chiari i contorni).

Vi sono, quindi, le previsioni dell'articolo 7 del disegno di legge dedicate alle disposizioni fiscali e sociali (tra queste meritano segnalazione almeno quella relativa alla istituzione, a carico dell'Inps, di un trattamento economico per congedo parentale, per un periodo massimo di sei mesi, a favore dei genitori di bambino fino ai suoi tre anni di età; e quella, in chiave fiscale, relativa alla esclusione dal novero dei compensi in natura delle spese relative all'esecuzione di un incarico conferito). Logicamente collegate a questa porzione di intervento legislativo più chiaramente orientata alla tutela della persona sono le previsioni dei successivi articoli 12 e 13 (indennità di maternità e tutela della gravidanza, della malattia e dell'infortunio). Al proposito meritano un cenno le norme che stabiliscono la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome e quella che prevede la sospensione del versamento degli oneri previdenziali nelle situazioni di malattia grave tale da impedire lo svolgimento dell'attività per oltre 60 giorni. E vi è poi (articolo 8 del disegno di legge) la previsione della deducibilità integrale delle spese di formazione e per accesso permanente alla formazione (nel limite rispettivamente di diecimila euro annui per la formazione e di cinquemila per i servizi di certificazione delle competenze, orientamento e sostegno all'auto-imprenditorialità), senza alcun limite in termini di accreditamento e nel rispetto, quindi, della libertà di scelta del singolo prestatore (e si osservi al proposito che esistono già buone prassi di *policy* che riconoscono ai lavoratori autonomi l'accesso pieno agli interventi di sostegno pubblico alla formazione continua: ricorderei almeno il caso della Agenzia del lavoro della Provincia autonoma di Trento).

Ancora, il disegno di legge stabilisce alcune minimali regole di connessione del lavoro autonomo non imprenditoriale con il sistema pubblico dei

Centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'intermediazione di manodopera (articolo 9). Con l'obiettivo di agevolare l'accesso alle informazioni sul mercato del lavoro e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione, la disciplina prevede in particolare la possibilità, per le rappresentanze del lavoro autonomo, di operare mediante apposite convenzioni con tali soggetti.

Infine, va accesa una luce sulla norma di cui all'articolo 11 del disegno di legge, che riconosce al lavoratore autonomo la possibilità, ad oggi di fatto esclusa, di partecipare ad appalti pubblici e a bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati, compresi progetti di ricerca. Una norma importante, che, oltre al resto, valorizza la possibilità di costruire reti di professionisti, di partecipare alle reti di imprese, di costituire consorzi stabili o associazioni temporanee professionali.

In conclusione, possiamo dire che il processo legislativo in corso relativo al lavoro autonomo segnali passi avanti nella giusta direzione radicandosi, almeno in parte, in modo efficiente sul nesso tra prestazione e attività del lavoratore autonomo per quanto, potremmo aggiungere, esso coglie e regola solo una parte dei problemi del lavoro autonomo. Come ogni disegno di legge anche questo è perfettibile (e ci si può augurare in questo senso che il Parlamento sappia svolgere il suo compito di qui a fine legislatura). Tuttavia, è certo che senza un seme, anche piccolo, non potrà mai esservi frutto.

Riferimenti bibliografici

- Bologna S. (2015), *La New Workforce. Il movimento dei freelance: origini, caratteristiche, sviluppo*, Asterios Abiblio, <http://www.asterios.it/sites/default/files/Impaginato%20NEW%20WORKFORCE%20Pag.1-22.pdf>.
- Cima R., Caterina Guidoni C., Ricolfi L. (2016), *La terza società. Dossier, VI/2016*, Fondazione David Hume per Il Sole 24 Ore, http://www.ilsole24ore.com/pdf/2010/Editrice/ILSOLE24ORE/ILSOLE24ORE/Online/_Oggetti_Embedded/Documenti/2017/02/12/Dossier-La-Terza-Societa-Release-1.pdf.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (2016), *Quaderno di monitoraggio n. 1/2016. I contratti di lavoro dopo il Jobs Act*, <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Quaderno%20di%20monitoraggio%20n.1%202016.%20I%20contratti%20di%20lavoro%20dopo%20il%20J>

obs%20Act/Quaderno%20di%20monitoraggio%20n.%201%20-%202016.pdf.

Nogler L. (2015), *La subordinazione nel d.lgs. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, WP Csdle «Massimo D'Antona», n. 267.

Perulli A. (2015), *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, WP Csdle «Massimo D'Antona», n. 262.

Pessi R. (2015), *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP Csdle «Massimo D'Antona», n. 282.

Razzolini O. (2012), *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino, Giappichelli.

Ricolfi L. (2007), *Le tre società. È ancora possibile salvare l'unità dell'Italia?*, Milano, Guerini.

Salomone R. (2010), *Le libere professioni intellettuali*, Padova, Cedam.

ABSTRACT

L'articolo discute il tema della regolazione del lavoro autonomo in Italia. Messa a fuoco preliminarmente l'importanza di una discussione sul lavoro autonomo nel momento economico e politico attuale, l'Autore si sofferma sulle premesse concettuali e sui fondamenti dell'ordinamento italiano concernenti la figura del prestatore di lavoro autonomo non imprenditore. Analizza poi la tecnica legislativa e le norme principali del disegno di legge in questo momento in discussione in Parlamento, auspicandone l'approvazione.

SELF EMPLOYMENT LAW UNDER THE SO-CALLED JOBS ACT

The article discusses the topic of self-employment law in Italy. Given the importance of conceptualize the topic in the political and economic debate, the author focuses on the foundations of the law in relation to the self-employed «people». Then he analyzes the technique and the main provisions of the proposal currently under discussion in the Italian Parliament, hoping for its approval.

Professionalismo medico e rappresentanza: quale ruolo per gli Ordini professionali?

*Giovanna Vicarelli, Elena Spina**

1. Premessa

Il d.d.l. n. 1324 contenente disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie è stato presentato dal ministro Lorenzin al Senato nel febbraio 2014 e approvato il 24 maggio 2016. Attualmente è in discussione alla XII Commissione della Camera (Atto 3968). L'articolo 3 del capo II propone un riassetto della normativa risalente alla legge di ripristino degli Ordini professionali dopo la soppressione in epoca fascista (d.l.c.p. del 13 settembre 1946, n. 233)¹. Se lo scopo enunciato è quello «di rendere, in maniera immediata, il sistema più aderente alle esigenze odierne e assicurarne la funzionalità anche nell'interesse dei cittadini utenti» (si veda la Relazione introduttiva), a parere di molti la norma si presenterebbe come un semplice ammodernamento delle regole esistenti che verrebbero estese a tutte le professioni sanitarie e non solo a quelle riconosciute come tali dalla legge n. 455 del 10 luglio 1910 (i medici-chirurghi, i veterinari e i farmacisti). Nello specifico, si sarebbe persa, o si starebbe perdendo, l'occasione di adeguare il

* Giovanna Vicarelli è docente di Sociologia economica e direttore del Centro di ricerca e servizio sull'integrazione socio-sanitaria dell'Università politecnica delle Marche; Elena Spina è ricercatore di Sociologia economica presso l'Università politecnica delle Marche.

Pur nel necessario coordinamento tra le due autrici i paragrafi 2, 3 e 4 sono stati scritti da Giovanna Vicarelli, il paragrafo 5 da Elena Spina, i paragrafi 1 e 6 sono invece attribuibili a entrambe in eguale misura.

¹ In quella data furono ripristinati gli Ordini e i Collegi professionali che preesistevano al fascismo con funzioni invariate rispetto a quelle fissate per la prima volta nel 1874 con la legge che regolamentava le professioni forensi: custodia dell'Albo e controllo delle credenziali, potere di disciplina, tutela della deontologia professionale, regolamentazione delle tariffe. Tuttavia dell'ordinamento introdotto durante il regime fascista fu salvaguardata la normativa relativa all'esame di Stato, il riconoscimento della funzione pubblica delle professioni e l'obbligatorietà dell'iscrizione all'Albo. Il regime repubblicano ha esaltato, inoltre, l'autonomia amministrativa, normativa e giurisdizionale degli Ordini sottoposti alla vigilanza dello Stato, attraverso il ministro di Grazia e giustizia e dell'Interno (Malatesta 2010).

ruolo e le funzioni ordinistiche alle profonde trasformazioni che vanno coinvolgendo la professione medica. In questo contesto, ci si può chiedere quale sia la posizione dei giovani medici che, entrati da poco nella professione, ne saranno i maggiori esponenti nei prossimi decenni. I risultati di una indagine svolta presso un campione di medici della Provincia di Ancona, getta uno sguardo su un tema tanto rilevante quanto poco affrontato dalla letteratura di settore.

2. Il malessere dei medici tra managerialismo e consumerismo

Dagli anni novanta, in Europa e negli Stati Uniti, sono in aumento le ricerche sul lavoro dei medici, con una attenzione particolare alle loro percezioni e al loro modo di svolgere la professione (Vicarelli 2016). Come ha rilevato di recente Thomas Konrad (2015) *burn out*, stress, demoralizzazione (Gabel 2012), alienazione (McKinlay, Marceau 2011), benessere (Wallace, Lemaire 2007), resilienza (Zwack, Schweitzer 2013) sono alcuni dei termini utilizzati per comprendere il modo in cui i medici dichiarano di vivere il proprio lavoro.

La maggior parte delle ricerche svolte ritiene che, sul piano interpretativo, la dimensione da privilegiare sia soprattutto quella individuale e che vi sia una predisposizione soggettiva a sviluppare sentimenti di disagio (Maslach, Jackson 2013; Gleichgerricht, Decety 2013). Tuttavia, nella letteratura più recente il malessere della categoria viene collegato ai mutamenti strutturali e socio-culturali degli ultimi decenni che avrebbero come risultato un profondo cambiamento del professionalismo nelle sue componenti basilari (Aasland 2015). Su quest'ultimo versante, il dibattito si incentra sulle riforme neoliberiste che avrebbero trasformato il lavoro professionale imponendo condizioni di lavoro più controllate in termini economico-finanziari e di risultati attesi. Nello specifico, le interpretazioni sviluppate dalla sociologia delle professioni identificano tre grandi filoni di analisi: le teorie della crisi, della resistenza e del mutamento.

Sul primo versante si ritiene che le nuove forme regolative abbiano determinato una proletarizzazione dei medici (Filc 2006; McKinley, Stoekle 1988) ossia la perdita della loro autonomia tecnica e socio-economica. Altri autori (Haug 1972; Ritzer, Walczak 1988) notano come la progressiva razionalizzazione e burocratizzazione dei sistemi sanitari conduca a una ine-

sorabile de-professionalizzazione della categoria che si esprime in una etica e in una forma mentale sempre più di carattere formale e su attività di tipo burocratico-routinario.

Una seconda chiave di lettura è data dalle teorie della resistenza. Lo stesso Freidson (2001) aveva sostenuto l'idea che la professione medica potesse resistere ai cambiamenti di fine Novecento attraverso un processo di ristrutturazione interna. Un gruppo ristretto di medici assumerebbe ruoli gestionali e dirigenziali come strategia per mantenere i privilegi e la posizione di dominanza della categoria. In questa stessa direzione, la presenza dei medici in alcuni ruoli istituzionali e politici (in Parlamento, nel governo centrale e nei governi regionali) starebbe a dimostrare un loro riposizionamento anche nelle linee del potere pubblico, con la volontà di resistere alle logiche manageriali o di governarle (Pavolini, Vicarelli 2013). Secondo altri studi, la resistenza alla aziendalizzazione della sanità si dimostrerebbe nell'opposizione, più o meno esplicita, all'utilizzo della strumentazione manageriale. Sarebbero da collocare in questa categoria le modalità di rifiuto, da parte di alcune categorie mediche se non di tutte, delle linee guida, dei sistemi informatici e informativi o di quant'altro voluto dal management (Parker, Dent 1996; Martinussen, Magnussen 2011). Né va esclusa la possibilità che i medici aderiscano solo in modo formale ai nuovi strumenti e valori manageriali, dimostrando forme di isomorfismo solo formale (Levay, Waks 2009; Audet *et al.* 2005).

Un terzo filone di analisi porta l'attenzione sulle trasformazioni che deriverebbero dall'interazione tra medici e manager. La cooptazione delle logiche aziendali condurrebbe, cioè, a una modifica del professionalismo tradizionale a favore di modalità ibride (Noordegraaf 2007 e 2011; Causer, Exworthy 1998; Muzio *et al.* 2011). Al posto della resistenza e dell'opposizione del passato le nuove strategie della categoria condurrebbero alla creazione di «professionals as managers and to manage by normative techniques» (Evetts 2011, p. 412). La crisi della professione medica si risolverebbe in una trasformazione morfologica verso un professionalismo nuovo i cui caratteri debbono essere ancora ben identificati.

È all'interno di questo quadro problematico, dunque, che andrebbero posti i risultati delle ricerche sul malessere dei medici, interpretato come una delle conseguenze più evidenti della crisi, della resistenza o del cambiamento nel profilo professionale. Un tema che appare ripetutamente nelle indagini svolte è, infatti, quello del gap tra aspettative e realtà. I medici, for-

mati secondo un modello professionale di tipo tradizionale, debbono far fronte a una realtà lavorativa dissonante di cui non riescono a cogliere i fattori di positività (Aasland 2015). In questa prospettiva, dovrebbero essere studiate anche le influenze derivanti dalle differenze strutturali tra i sistemi sanitari o all'interno degli stessi. Né andrebbero sottovalutate le combinazioni che, nei diversi contesti nazionali e istituzionali, possono crearsi tra managerializzazione e risposte alla crisi economica degli ultimi anni. In Italia, a esempio, i tagli alla spesa sanitaria, il blocco del turn over, il pensionamento anticipato vanno creando situazioni lavorative critiche, fortemente incidenti sulla identità professionale dei medici e sul loro malessere (Vicarelli 2016). Basti qui citare i risultati di una indagine condotta da uno dei maggior sindacati medici italiani secondo cui il 73 per cento dei 6100 intervistati ritiene che il proprio lavoro sia da ritenersi solo burocratizzato nell'ottica degli adempimenti di natura legislativa e manageriale da svolgere (Cimo 2013).

Nella ricerca delle cause del malessere dei medici non può essere sottovalutata una ulteriore dimensione di analisi che riguarda le aspettative dei cittadini nei riguardi della salute e del sistema sanitario (Vicarelli 2006). Dal momento in cui il concetto di salute si è dilatato fino a includere non solo la condizione psico-fisica dell'individuo, ma il suo benessere in termini globali, le domande verso i medici sono andate fortemente cambiando. Le generazioni nate nel primo dopoguerra rappresentano, oggi, i clienti principali del sistema sanità, in quanto richiedono servizi di cura per sé e per i propri genitori anziani. Queste generazioni, tuttavia, non solo sono più colte e istruite, non solo possiedono maggiori informazioni, ma condividono un'idea di salute che le porta a esprimere una domanda ampia, complessa e per certi versi emozionale, carica cioè di significati e simboli legati alla loro stessa identità. Ne consegue che l'individuo che si rivolge al medico è costantemente alla ricerca di una risposta che non è mai compiuta, proprio perché scaturisce da un desiderio di salute totale. Al medico si richiede una disponibilità immediata (di tempo e di risposta) che, tuttavia, contrasta con la profondità della domanda, così che le pressioni esercitate dai pazienti vengono vissute con crescente disagio e con fenomeni sempre più ampi di burn out (Vicarelli 2010). Il medico delle società post-moderne, infatti, condivide la spinta culturale al benessere e alla salute totale, ma di fronte a essa riconosce i propri limiti e la mancanza di risposte non solo adeguate, ma spesso anche solo coordinate con altri o-

operatori in grado di offrirle. Né va dimenticato che nella relazione medico-cittadino l'associazionismo dei pazienti diviene, con il tempo, capace di maggiore rappresentanza e difesa delle aspettative di salute, sia direttamente, sia indirettamente attraverso i mass media (Spina 2012). Infine, ancor più problematica appare l'influenza culturale derivante dal mito dell'ideologia scienziata. Anche se il mito del progresso è crollato e il futuro è diventato imprevedibile, l'ideologia scienziata non solo è ancora presente nelle società occidentali, ma in un certo senso si è resa autonoma, proclamando come un'evidenza incontrovertibile che «tutto è possibile» o che dovrebbe esserlo (Benasayag, Schmith 2003). D'altro canto essa è andata coniugandosi negli ultimi decenni del Novecento con l'ideologia neoliberista secondo cui il principio di libertà ha un valore superiore al principio di uguaglianza e di fraternità, trovando il suo fondamento nei rapporti di tipo contrattuale. Questi ultimi stabiliscono una relazione simmetrica tra medico e paziente in quanto non esiste tra i due una differenza in grado di instaurare automaticamente un'autorità e di costituire un senso e un contesto propizi alla relazione. Una società, tuttavia, in cui i meccanismi di autorità sono indeboliti, lungi dall'inaugurare un'epoca di libertà entra in un periodo di arbitrarità e di confusione. Questa società, infatti, oscilla costantemente tra due tentazioni, quella della coercizione e quella della seduzione di tipo commerciale. Ne deriva che la domanda di salute tende a essere libera poiché svincolata da ogni limite morale, oltre che economico, e illimitata poiché sempre nuove appaiono le frontiere che la tecnica e la scienza sembrano in grado di abbattere. Una situazione che accresce il disagio della professione.

3. Tre nodi concettuali per il nuovo «contratto sociale» dei medici

I processi di trasformazione in atto e le difficoltà che i medici esprimono in rapporto alla propria professione portano con sé almeno tre conseguenze in termini concettuali. Se è vero, infatti, che i moderni sistemi sanitari hanno creato condizioni di crisi per la professione medica, è ancorché possibile che da esse scaturiscano nuove opportunità. Infatti, sono i caratteri delle stesse domande di salute dei cittadini, corrispondenti al crescente dominio di nuove tecniche e scienze in campo sanitario e gestionale, che sembrano richiedere un nuovo «contratto sociale» tra medici e Stato.

La prima conseguenza concettuale connessa al principio della responsabilità riguarda il senso dell'altro e cioè la relazione come principio fondante ogni società. Da questo punto di vista si tratta di andare al di là di una concezione che fa perno sulla società come totalità, così come di una concezione che fa perno sulla pluralità dei singoli, per trovare, come scrive Elias, «la società degli individui» cioè delle configurazioni che costantemente si creano e si distruggono in termini di relazioni sociali (Elias 1990). In questa prospettiva, la responsabilità terapeutica del medico deve accettare i limiti e le opportunità di una società dinamica, plurale, entro cui tutti i soggetti della relazione sono in movimento poiché stabiliscono contatti e connessioni meno rigide che in passato, ma non per questo prive di significato. Si tratterà, dunque, per i medici di interpretare e forgiare la responsabilità terapeutica mediante contratti meno vincolanti e univoci, ma non privi di regole, né tantomeno di valori sociali condivisi.

Tale idea di responsabilità conduce, nel secondo livello di analisi, al concetto di agire organizzativo (Thompson 2002), cioè di dialettica continua tra il soggetto-attore e la costruzione delle sue azioni. Se è vero, infatti, che gli individui attraverso le loro relazioni costruiscono reti stabili e routinarie di azioni, creando organizzazioni, istituzioni, sistemi sociali, è altrettanto vero che tali strutture relazionali spesso costituiscono il contesto e la barriera ad azioni e relazioni future che ne sono influenzate. Ne deriva che le organizzazioni sono configurazioni relazionali e decisionali in cui non prevalgono né le logiche sistemiche, né quelle individuali, ma processi di interazione continua tra nuove e vecchie routine, nuove e vecchie modalità di risposta a esigenze che vengono reinterpretate da attori capaci di rispondere con le proprie strategie ai vincoli posti dal contesto. È in questi termini, dunque, che la *clinical governance* e il management sanitario si propongono come nuove opportunità di scelta, valutazione e cambiamento delle organizzazioni sanitarie che partono dalle finalità del benessere collettivo, ma che non prescindono dai limiti economici e finanziari degli attuali sistemi di welfare. Una modalità, cioè, processuale di cui i medici possono essere i primi attori assieme a tutti gli altri operatori del pianeta salute.

Da qui nasce l'importanza di una razionalità ancorata a valori condivisi e accettati dalle configurazioni sociali presenti. La razionalità rispetto al valore, in altri termini, diviene, forse, la forma di razionalità cui guardare oggi in un mondo che ha lasciato alle spalle il dominio dell'azione tradizionale e che sperimenta ormai da troppo tempo il solo dominio dell'azione razionale

rispetto allo scopo (razionalità economica) (Weber 1974). Proprio in quanto posta a metà tra l'uno e l'altro dominio, essa può divenire la guida di una società che tenta di evitare i rischi delle appartenenze ascrittive, ma anche i pericoli delle libertà assolute. In questa logica i sistemi di welfare in quanto forme di risposta ai problemi intrinseci di sicurezza e benessere sociali sembrano strumenti di «razionalità rispetto al valore» che vanno continuamente costruiti e decostruiti, ma non certamente abbandonati. Di nuovo, i medici possono essere di tali sistemi uno, ancorché non l'unico, dei pilastri principali, essendo più di altri i diretti interpreti del bisogno di salute della popolazione e della sua costante ricerca di soluzione.

In definitiva, se allo sforzo effettuato dai governi europei negli anni novanta di innovare e non eliminare o ridurre i sistemi di protezione sociale avviati all'inizio del Novecento, corrisponderà da parte delle professioni mediche un eguale sforzo di rivisitazione e innovazione del proprio ruolo professionale e sociale, è probabile che l'Europa e l'Italia con essa riescano a garantire ancora ai propri cittadini un livello adeguato di copertura sanitaria e, probabilmente, una salute più rispettosa dei diritti fondamentali degli uomini.

4. La riforma degli Ordini per le professioni sanitarie

È in questo contesto che l'attuale riforma degli Ordini professionali, in discussione alla Camera, appare parzialmente inadeguata. In primo luogo la ridenominazione degli attuali Collegi (ad esempio delle ostetriche, degli infermieri ecc.) in Ordini professionali risulta essere una operazione nominalistica poiché dal punto di vista giuridico statutario e organizzativo i due enti sono già identici. Quindi è una operazione priva di esiti pratici, ma che potrà essere oggetto di una propaganda ingannevole nell'ottica di chi teorizza il «riscatto» degli infermieri rispetto ai medici, enfatizzando una relazione più conflittuale che collaborativa o di distanziamento su posizioni reciprocamente corporative piuttosto che di effettivo lavoro integrato per il bene dei cittadini (Cavicchi 2017).

In secondo luogo, la proposta di legge è volta a riconoscere gli Ordini come enti pubblici sussidiari. Ciò significa che accanto alle funzioni tradizionali di governo deontologico, governo dell'albo, tutela della professione verrebbero a porsi funzioni più amministrative relative alla formazione e alla sua certificazione. Si tratta di attività che potrebbero avere un valore strate-

gico se fossero finalizzate a comprendere e modificare i processi organizzativi entro cui i medici si trovano a lavorare, attraverso una nuova riflessività in merito ai cambiamenti nel professionalismo medico. Tuttavia questo percorso richiederebbe una costruzione di relazioni e di reti meso-organizzative tra soggetti diversi (gli Ordini, le università, le aziende sanitarie, le regioni) che non è prevista nella normativa e che a tutt'oggi risulta particolarmente difficile vista l'autoreferenzialità dei diversi attori in campo. Il rischio è che le nuove funzioni diano adito a procedure più o meno formali, con esiti certificativi (e di valore economico) più che a nuova regolazione della professione.

Infine, la normativa affida al codice deontologico un ruolo cruciale con aspettative forse eccessive sul piano organizzativo. Come fa notare Benci (2016) se da un lato si vuole combattere il fenomeno del pluralismo deontologico affidandone l'attribuzione solo alla Federazione nazionale degli Ordini, dall'altro, il legislatore tenta di attribuire ai codici deontologici – nel caso degli Ordini multialbo – un compito che il codice di per se non avrebbe laddove prevede di fargli «definire aree condivise tra le diverse professioni» con il dichiarato scopo di identificare sia le «attività svolte da équipe multiprofessionali», sia le relative responsabilità che devono essere «chiaramente identificate ed eticamente fondate».

Ancor più grave appare il fatto che le nuove norme non sembrano andare nella direzione di rivitalizzare gli Ordini professionali rendendoli la casa comune dei professionisti che se ne sentono effettivamente rappresentati. Il d.d.l. Lorenzin lascia, infatti, inalterato il sistema elettorale che prevede l'elezione dei membri solo a livello territoriale (che resta quello provinciale) e solo per il Consiglio direttivo e per i revisori dei conti. Sarà poi il Consiglio direttivo a distribuire le cariche di presidente, vicepresidente, segretario e tesoriere. Solo i presidenti di Ordine voteranno il livello centrale – chiamato ancora Comitato centrale – di quindici persone e solo le quindici persone voteranno i vertici. In questa prospettiva il nodo storico tra Ordini medici e sindacati continua a restare irrisolto. Se, infatti, in epoca fascista furono i sindacati a inglobare le attività ordinistiche, nel secondo dopoguerra lo schema venne rovesciato poiché furono gli Ordini locali ad aiutare in molti casi la formazione dei nuovi sindacati di categoria. Anzi, la convergenza tra gli Ordini e i sindacati si rafforzò anche grazie alla sovrapposizione delle cariche direttive sindacali con quelle ordinistiche (Malatesta 2010). Negli ultimi anni, la regionalizzazione e l'aziendalizzazione del Servizio sanitario

hanno profondamente mutato gli equilibri della rappresentanza sanitaria, accrescendo di nuovo la forza dei sindacati che influiscono ora sulle stesse cariche ordinistiche. Non aver affrontato in modo diretto il tema delle modalità di elezione degli organi degli Ordini, lascia dunque aperta questa problematica.

È in questo quadro, dunque, che ci si può interrogare sul modo in cui i giovani medici si avvicinano agli Ordini professionali poiché saranno loro a vivere, ancor più degli altri, la nuova normativa ora in discussione

5. I giovani medici e la rappresentanza. Una ricerca empirica

Nell'aprile 2013 il Centro di ricerca e servizio sull'Integrazione socio-sanitaria (Criss) dell'Università politecnica delle Marche, insieme all'Ordine dei medici e degli odontoiatri della provincia di Ancona, ha realizzato una ricerca che ha coinvolto i medici iscritti nel decennio 2001-2011. La ricerca è derivata da due ordini di motivazioni. Il primo è riconducibile alla volontà di conoscere il modo in cui i giovani medici, cresciuti all'interno di un contesto sanitario profondamente trasformato rispetto al passato, si relazionano con la realtà professionale nella quale sono inseriti; il secondo rimanda alla necessità di valutare la percezione dei medici rispetto all'unitarietà della professione, al senso di appartenenza e all'autonomia professionale². È in questa sezione della ricerca che sono stati raccolti dati sull'associazionismo sindacale e sugli Ordini.

I giovani medici che hanno partecipato alla ricerca mostrano, in primo luogo, un forte radicamento nel territorio di appartenenza: sono nati nella regione Marche, vi hanno frequentato l'università e i corsi di formazione post-laurea e vi svolgono in modo prevalente la loro attività, sebbene presentino un elevato livello di internazionalizzazione testimoniato dall'attività di formazione svolta all'estero e dalla conoscenza di lingue straniere. Essi evidenziano, in secondo luogo, un elevato tasso di auto-reclutamento, ovve-

² Utilizzando un database contenente l'universo di coloro che si sono iscritti all'Ordine di Ancona nel periodo prescelto (2001-2011), è stato effettuato un campionamento probabilistico del 20 per cento mantenendo la proporzionalità rispetto alla variabile di genere e all'anno di iscrizione. Ai professionisti selezionati (pari a 131, di cui 84 femmine, e con un'età media di 33,7 anni) è stato somministrato un questionario, appositamente realizzato, composto da 95 quesiti suddivisi in quattro sezioni (Spina 2013).

ro una elevata presenza di medici nel sistema parentale, che fornisce capitale sociale e culturale, facilitando l'accesso al mondo del lavoro e il percorso di carriera. Risulta confermata anche, come terzo elemento identificativo, la progressiva tendenza alla femminilizzazione della professione (le donne medico rappresentano il 64,1 per cento del campione), anche se la scelta di carriera non compromette più, come in passato, la dimensione di vita personale (le donne si sposano più dei colleghi e fanno mediamente più figli).

Benché il periodo di tempo atteso per raggiungere la posizione lavorativa attualmente ricoperta si attesti mediamente attorno ai tre anni, appare buona l'occupabilità offerta dal settore, considerato come soltanto il 2,3 per cento dei medici non eserciti l'attività. Tra quanti lavorano il 72,1 per cento lavora nel settore pubblico, il 14 per cento si divide tra il settore pubblico e quello privato e il 7,8 per cento opera esclusivamente in quest'ultimo ambito; guardando all'ente di appartenenza la maggior parte dei medici lavora in ospedale (40,2 per cento), seguiti da quanti esercitano presso gli ambulatori di medicina generale (12,6 per cento) e presso le Asl (8,7 per cento).

Oltre il 40 per cento dei giovani medici anconetani ritiene di lavorare più ore di quanto dovrebbe: vedono mediamente 53 pazienti a settimana, lavorano oltre 39 ore, dedicano all'attività lavorativa circa 8 ore del loro tempo libero e a ciò si aggiungono turnazioni talvolta pesanti svolte di notte e nel week end. Ciò determina alti livelli di stress il quale si manifesta nella sensazione, piuttosto frequente, di sentirsi emotivamente svuotati dal lavoro, usati, eccessivamente sotto pressione e stanchi all'idea di dover affrontare un altro giorno sul posto di lavoro. A rendere ulteriormente pesante la situazione vi è la percezione di svolgere una quantità eccessiva di lavoro burocratico (61,9 per cento) e di routine (50 per cento) e di dedicare all'attività clinica poco tempo rispetto a quello riservato ad adempimenti non assistenziali (59,8 per cento).

Guardando alle relazioni instaurate nei luoghi di lavoro, esse appaiono complessivamente soddisfacenti. I pazienti rappresentano gli interlocutori da cui viene tratta la maggiore soddisfazione; questi, tuttavia, vengono visti come una minaccia all'autonomia professionale dal 69,5 per cento dei medici. Satisfacenti anche i rapporti con i colleghi, sia con quelli che lavorano nella medicina generale, sia con i medici di altre specializzazioni; il 66,7 per cento dei medici ritiene inoltre di ricevere un buon supporto dai colleghi più esperti, mentre il 63,6 per cento si sente supportato dal personale infermieristico. A fronte della soddisfazione tratta dai rapporti interperso-

nali, soltanto un quarto dei medici intervistati, tuttavia, ritiene di essere sostenuto dall'organizzazione sanitaria e poco più del 40 per cento valuta soddisfacenti i rapporti con l'ospedale.

L'indagine evidenzia un indebolimento dell'autonomia professionale, che appare minacciata, più che in passato, da una serie di sfide. Il pericolo principalmente avvertito sembra riguardare la sfera organizzativa, gestionale e politica del lavoro, considerando come i medici si sentono minacciati dai manager sanitari (81 per cento), dalla legislazione nazionale (73 per cento) e dal ceto politico locale (71,2 per cento). Anche il pericolo consumista appare particolarmente avvertito: i pazienti e i loro familiari, le associazioni di tutela dei diritti del malato e i mass media sembrano mettere in discussione l'autonomia professionale dei giovani professionisti (rispettivamente 70,8, 61,1 e 80,3 per cento). Non sembra, invece, rappresentare una fonte di indebolimento del potere medico il processo di crescita professionale vissuto dalle occupazioni sanitarie non mediche: oltre la metà degli intervistati ritiene che tali profili abbiano acquisito la loro autonomia professionale anche se dovrà passare del tempo prima che si realizzino cambiamenti sostanziali.

Guardando al modello di sistema sanitario emerge come, nonostante il 72 per cento dei medici lavori in ambito pubblico, resti ferma al 57 per cento la percentuale di quanti manifestano la preferenza per questo tipo di sistema sanitario; il 29 per cento è proteso verso un modello misto e appena l'8,5 per cento si schiera in favore della sanità privata. Molti degli intervistati pensano, infine, che l'attuale sistema sanitario debba essere contraddistinto da una maggiore organizzazione finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi; viene altresì richiamata l'opportunità che esso presti maggiore attenzione all'utenza e ai bisogni che essa manifesta, che sia quindi più accessibile e fruibile, che garantisca l'equità e che mantenga un carattere universalistico.

Come è noto il personale medico può contare su un doppio canale di rappresentanza: quello professionale, offerto dall'Ordine, che è espressione delle istanze di legittimazione e posizionamento sociale, e quello di tipo scientifico e sindacale, più attivo nella difesa dei diritti dei lavoratori e nel miglioramento delle pratiche e conoscenze cliniche. Se, nel primo caso, l'adesione è obbligatoria e propedeutica alla possibilità di esercitare la professione, nel secondo caso l'iscrizione è del tutto libera. Guardando a questo secondo canale di rappresentanza, dall'indagine emerge come il 55 per cen-

to degli intervistati non sia mai stato iscritto ad alcuna associazione professionale né a un sindacato, percentuale che sale al 58 per cento se si sommano quanti sono stati iscritti in passato ma non lo sono più attualmente. Soltanto il 10,7 per cento è iscritto sia a un'associazione che a un sindacato, il 22,1 per cento aderisce a una società scientifica mentre il restante 9,2 per cento è iscritto soltanto al sindacato. Le donne mostrano un maggior grado di adesione a tali realtà associative.

Il questionario cercava di far emergere l'opinione degli intervistati chiedendo loro di esprimere il grado di accordo o disaccordo rispetto all'eventualità che l'Ordine professionale si occupasse di una serie di questioni (tabella 1). In questo quadro appare piuttosto sentita dai rispondenti l'esigenza che l'Ordine si occupi delle problematiche previdenziali oltre che della definizione del fabbisogno di professionalità mediche e del futuro occupazionale (rispettivamente 99,2 per cento e 97,6 per cento). Guardando al primo aspetto si può supporre che a incidere sul dato siano in particolare due fattori: il primo va individuato nella crisi economica attraversata dal paese che, seppur in misura minore rispetto ad altri settori occupazionali, interessa anche la professione medica; il secondo fattore, strettamente collegato al precedente, è riconducibile all'aumento del precariato, legato al maggiore ricorso a forme contrattuali flessibili. In relazione al problema, piuttosto sentito, della programmazione del fabbisogno di professionalità si può ipotizzare, invece, che derivi dallo scarso raccordo tra il ministero della Salute e quello dell'Università, come è stato più volte denunciato anche dal vicepresidente del Sindacato italiano giovani medici (Sigm). Se, infatti, il ministero della Salute programma tale fabbisogno di concerto con le regioni, è il ministero dell'Università a stabilire il numero di accessi alle scuole di specialità, adottando come criterio le capacità formative delle scuole stesse, spesso non corrispondenti con le esigenze programmatiche del servizio sanitario. A fronte di tali difficoltà non stupisce che i giovani professionisti anconetani chiedano all'Ordine di intervenire sulla questione per orientarli nelle scelte di carriera, indicando loro i settori specialistici in cui si manifesta il più elevato fabbisogno (Vicarelli, Pavolini 2015).

Un ulteriore aspetto sul quale, secondo i rispondenti, l'Ordine dovrebbe impegnarsi attivamente riguarda la predisposizione di un adeguato sistema formativo-professionalizzante che sia in linea con gli standard europei (96 per cento). Superiore al 90 per cento è la percentuale di quanti si dichiarano d'accordo rispetto alla eventualità che l'Ordine si impegni nel reperimento

Tab. 1 – Percezione rispetto all’impegno che l’Ordine dovrebbe avere in relazione agli aspetti indicati, per professione (%)

	MOLTO/ ABBASTANZA	POCO/ PER NIENTE
LA SENSIBILIZZAZIONE RISPETTO ALLE PROBLEMATICHE PREVIDENZIALI	99,2	0,8
LA DEFINIZIONE DEL FABBISOGNO DI PROFESSIONALITÀ MEDICHE E FUTURO OCCUPAZIONALE	97,6	2,4
LA PREDISPOSIZIONE DI UN ADEGUATO SISTEMA FORMATIVO-PROFESSIONALIZZANTE IN LINEA CON GLI STANDARD UE	96,1	3,9
IL REPERIMENTO DI RISORSE NECESSARIE ALLA FORMAZIONE, ALLA RICERCA E ALLA FORMAZIONE IN FUNZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E DEL MERITO	92,9	7,1
LE MODALITÀ DI ACCESSO AL CORSO DI LAUREA IN MEDICINA E ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE	78,0	22,0

Fonte: nostra elaborazione.

di risorse necessarie alla formazione e alla ricerca e che le investa in funzione della produttività e del merito degli iscritti. Relativamente meno avvertito, invece, è il bisogno che l’Ordine si occupi delle modalità di accesso ai corsi di laurea e alle scuole di specializzazione (78 per cento).

Passando a osservare l’interazione diretta tra professionisti e Ordine è bene ricordare che l’iscrizione all’Ordine è una prassi necessaria per poter esercitare la professione medica, tuttavia, la partecipazione alle attività che esso organizza non è affatto scontata. Oltre il 90 per cento degli intervistati conosce il sito internet dell’Ordine provinciale, che viene visitato con una certa assiduità, e circa il 70 per cento è iscritto alla mailing list, ricevendo puntualmente la newsletter. Tuttavia, il 65,3 per cento non ha mai votato per il rinnovo delle cariche ordinistiche e piuttosto ridotta risulta essere anche la percentuale di quanti hanno partecipato almeno una volta all’assemblea annuale dell’Ordine provinciale, di poco inferiore al 30 per cento; in entrambi i casi sono gli uomini a essere meno partecipativi rispetto alle colleghe. Piuttosto scarsa risulta essere anche l’interazione diretta tra i professionisti e il loro organismo di rappresentanza: l’82,3 per cento dei medici non si è mai rivolto all’Ordine per la risoluzione di problematiche inerenti la professione e il 94,6 per cento non ha mai richiesto un colloquio con il Presidente. Il 67,4 per cento non ha mai usufruito, infine, dei servizi messi a disposizione: tra quanti lo hanno fatto prevalgono nettamente le donne sugli uomini (37,3 e 23,9 per cento).

I dati appena discussi possono essere integrati dagli esiti del quesito che lasciava ai rispondenti la libertà di indicare le tre funzioni prioritarie che l'Ordine professionale dovrebbe avere. Pur nella difficoltà di accorpare le risposte fornite, data l'eterogeneità e il grado di dispersione che queste hanno fatto registrare, si è tentato di classificarle all'interno di alcune macrodimensioni.

Tra i medici è piuttosto avvertita la necessità che l'Ordine svolga le funzioni per cui è stato originariamente costituito ovvero quelle di tutela, intesa come difesa degli interessi professionali, e di rappresentanza della categoria. Molto sentita tra gli iscritti è l'esigenza che tale organismo veicoli le informazioni professionali, rendendole fruibili attraverso canali di comunicazione agevoli; non è un caso che la quasi totalità dei rispondenti conosca e visiti con una certa frequenza il sito internet. Anche la funzione di supporto è ritenuta particolarmente importante; in questo caso il sostegno è inteso in modo ampio: dalle forme di supporto per l'inserimento nel mondo del lavoro, fino all'aiuto nella risoluzione di problematiche di natura legale o burocratica. Molti ritengono, inoltre, che l'Ordine debba rappresentare un punto di riferimento per quanto riguarda le possibilità di formazione e di aggiornamento delle conoscenze/competenze professionali. Molti, infine, credono che l'Ordine debba avere funzioni di vigilanza sull'operato professionale e di controllo sul rispetto della deontologia, garantendo così il mantenimento del prestigio e del decoro della professione medica.

6. Quale futuro per la rappresentanza professionale? Alcune considerazioni

L'indagine, seppur circoscritta territorialmente e limitata in termini quantitativi, rimanda l'immagine di giovani medici complessivamente soddisfatti dell'attività svolta e delle relazioni instaurate nei luoghi di lavoro, benché stanchi e stressati dal notevole carico di lavoro. I dati relativi alla rappresentanza ordinistica ci dicono che i giovani partecipano poco alla vita associativa e la principale ragione risiede, oltre che nella scarsità di tempo a disposizione, nella sfiducia nutrita in istituzioni che considerano autoreferenziali e obsolete nel loro funzionamento. Essi, tuttavia, non escludono un impegno in tal senso in futuro, animati dalla speranza di poter contribuire a un reale miglioramento dell'organismo di rappresentanza, sia nel merito delle funzioni cui è deputato, sia in termini di un rinnovamento generale, incluso quello gene-

razionale. In molti, infatti, si sono detti disponibili a prendere parte a una eventuale task force ordinistica in grado di attivarsi rapidamente su problematiche sanitarie, dimostrando un senso di responsabilità personale nel contribuire al miglioramento delle dinamiche professionali. Le motivazioni prevalenti sono ascrivibili, da un lato, alla necessità che l'Ordine dia risposte più rapide di fronte al disagio dei giovani medici e che valorizzi e risolva problematiche quali a esempio quelle legate al precariato e/o alla maternità. Dall'altro, l'impegno deriva anche dall'esigenza di mettersi in gioco, con le proprie capacità, per migliorare il sistema nel suo complesso. Altri giovani, tuttavia, non credono che si possa effettivamente avviare un cambiamento di quella che un intervistato ha definito «una struttura burocratica che, per sua stessa natura, non può agire in modo rapido» senza il reale interesse dei poteri politici; in definitiva, per usare ancora le parole dei giovani medici, un eventuale impegno sarebbe escluso perché non si ha fiducia «nella possibilità di significativi cambiamenti che non siano imposti dall'alto».

Queste le percezioni dei giovani medici di Ancona rispetto all'Ordine professionale, valutazioni raccolte, è bene ricordarlo, prima della riforma attualmente al vaglio. Viene spontaneo chiedersi, dunque, come i rispondenti potranno accogliere le norme di riforma, se vedranno in esse una reale opportunità di cambiamento o se, per contro, esse deluderanno le loro aspettative contribuendo a frenare ulteriormente ogni intento partecipativo. È sperabile che non si vada verso quest'ultima posizione.

Riferimenti bibliografici

- Aasland O.G. (2015), *Healthy Doctors - Sick Medicine*, in *Professions & Professionalism*, vol. 5, n. 1, pp. 1-14.
- Audet A.M. et al. (2005), *Measure, Learn, and Improve: Physicians' Involvement in Quality Improvement*, in *Health Affairs*, vol. 24, n. 3, pp. 843-853.
- Benasayag M., Schmith G. (2003), *L'epoca delle passioni tristi*, Milano, Feltrinelli.
- Benci L. (2016), *Riforma degli Ordini. Vera riforma o solo restyling?*, in *QuotidianoSanità*, 12 giugno 2016, http://www.quotidianosanita.it/stampa_articolo.php?articolo_id=40595.
- Causer G., Exworthy M. (1998), *Professionals as Managers across the Public Sector*, in Exworthy M., Halford S. (a cura di), *Professionals and Managers in the Public Sector*, Buckingham, Open University Press, pp. 83-101.

- Cavicchi I. (2017), *Riforma degli Ordini. Quella in discussione è una proposta molto al di sotto dei problemi reali*, in *QuotidianoSanità*, 12 gennaio, http://www.quotidianosanita.it/stampa_articolo.php?articolo_id=46803.
- Cimo - Coordinamento italiano medici ospedalieri (2013), *Indagine riguardo le aspettative, le risorse e le reali possibilità che offre oggi la professione medica*, http://www.quotidianosanita.it/lavoro-e-professioni/articolo.php?articolo_id=17103.
- Elias N. (1990), *La società degli individui*, Bologna, il Mulino; ed. or.: *Die Gesellschaft der Individuen*, Frankfurt am Main, Suhrkamp, 1987.
- Evetts J. (2011), *A New Professionalism? Challenges and Opportunities*, in *Current Sociology*, vol. 59, n. 4, pp. 406-422.
- Filc D. (2006), *Physicians as «Organic Intellectuals». A Contribution to the Stratification versus Deprofessionalization Debate*, in *Acta Sociologica*, vol. 49, n. 3, pp. 273-285.
- Freidson E. (2001), *Professionalism, the Third Logic*, Cambridge, Polity Press.
- Gabel S. (2012), *Demoralization: A Precursor to Physician Burnout*, in *American Family Physician*, vol. 86, n. 9, pp. 861-862.
- Gleichgerrcht E., Decety J. (2013), *Empathy in Clinical Practice: How Individual Dispositions, Gender and Experience Moderate Empathic Concern, Burnout, and Emotional Distress In Physicians*, in *PLoS One*, vol. 8, n. 4, pp. 615-626.
- Haug M.R. (1972), *Deprofessionalization: an Alternate Hypothesis for the Future*, in *The Sociological Review Monograph*, vol. 20, n. 1, May, pp. 195-211.
- Konrad T.R. (2015), *Measures, Methods, and Models of Doctor Satisfaction: Future Research Challenges*, in *Professions & Professionalism*, vol. 5, n. 1, pp. 1-16, www.professionsandprofessionalism.com.
- Levay C., Waks C. (2009), *Professions and the Pursuit of Transparency in Healthcare*, in *Organization Studies*, vol. 30, n. 5, May, pp. 509-527.
- Malatesta M. (2010), *Il riconoscimento pubblico della professione: la costituzione e la ricostituzione degli Ordini dei medici*, in *La professione. Medicina, scienza, etica e società*, vol. 2, n. 2, pp. 127-147.
- Martinussen P.E., Magnussen J. (2011), *Resisting Market-Inspired Reform in Healthcare. The Role of Professional Subcultures in Medicine*, in *Social Science & Medicine*, vol. 73, n. 2, July, pp. 193-200.
- Maslach C., Jackson S.E. (2013), *Burnout in the Health Professions. A Social Psychological Analysis*, in Sanders G.S., Suls J. (a cura di), *The Social Psychology of Health and Illness*, Hillsdale, NJ, Lawrence Earlbaum Associates, pp. 222-254.
- McKinlay J.B., Marceau L.D. (2011), *New Wine in an Old Bottle. Does Alienation Provide an Explanation of the Origins of Physician Discontent?*, in *International Journal of Health Services*, vol. 41, n. 2, pp. 301-335.

- McKinley J., Stoekle J. (1988), *Corporatization and the Social Transformation of Doctoring*, in *International Journal of Health Services*, vol. 18, n. 2, April, pp. 191-205.
- Muzio D. et al. (2011), *Professions, Organizations and the State. Applying the Sociology of the Professions to the Case of Management Consultancy*, in *Current Sociology*, vol. 59, n. 6, November, pp. 805-824.
- Noordegraaf M. (2007), *From «Pure» to «Hybrid» Professionalism: Present-day Professionalism in Ambiguous Public Domain*, in *Administration and Society*, vol. 39, n. 6, pp. 761-785.
- Noordegraaf M. (2011), *Remaking Professionals? How Associations and Professional Education connect Professionalism and Organizations*, in *Current Sociology*, vol. 59, n. 4, July, pp. 465-488.
- Parker M., Dent M. (1996), *Managers, Doctors and Culture. Changing an English Health District*, in *Administration & Society*, vol. 28, n. 3, November, pp. 335-361.
- Pavolini E., Vicarelli G. (2013), *Una danza generativa: lo studio della sanità in Italia fra management, professioni e politica*, in Rivista delle politiche sociali (a cura di), *Classe dirigente pubblica*, Ediesse, Roma, pp. 187-209.
- Ritzer G., Walczak D. (1988), *Rationalisation and the Deprofessionalisation of Physicians*, in *Social Forces*, vol. 67, n. 1, September, pp. 1-22.
- Spina E. (2012), *L'auto-mutuo aiuto: lineamenti storici in una prospettiva internazionale*, in Giarelli G. et al. (a cura di), *La sfida dell'auto-mutuo aiuto. Le associazioni di cittadini e il sistema sociosanitario*, Roma, Carocci, pp. 17-67.
- Spina E. (2013), *Identità, pratica professionale e aspettative dei giovani medici chirurghi e odontoiatri dell'Ordine provinciale di Ancona*, in *Medici&Medici*, n. 12, pp. 1-46.
- Thompson J.D. (2002), *L'azione organizzativa*, Milano, Isedi.
- Vicarelli G. (2006), *Le domande dei cittadini e le responsabilità dei medici. Verso un nuovo contratto sociale tra medici e welfare in Europa*, in Giarelli G., Geyer S. (a cura di), *Prospettive europee sui sistemi sanitari che cambiano*, Milano, Franco Angeli, pp. 83-100.
- Vicarelli G. (2010), *Gli eredi di Esculapio. Medici e politiche sanitarie nell'Italia unita*, Roma, Carocci.
- Vicarelli G. (2012), *[Medici e manager]. Verso un nuovo professionalismo?*, in *Cambio*, vol. 2, n. 3, pp. 125-136.
- Vicarelli G. (2016), *Stress, burnout e insoddisfazione dei medici: un campo di indagine aperto*, in *Prisma*, in corso di stampa.
- Vicarelli G., Pavolini E. (2015), *Health Workforce Governance in Italy*, in *Health Policy*, n. 119, pp. 1606-1612.

- Wallace J.E., Lemaire J. (2007), *On Physician Well Being you'll get by with a Little Help from Your Friends*, in *Social Science & Medicine*, vol. 64, n. 12, pp. 2565-2577.
- Weber M. (1974), *Economia e società*, Milano, Edizioni di Comunità.
- Zwack J., Schweitzer J. (2013), *If Wvery Fifth Physician is affected by Burnout, what about the Other Four? Resilience Strategies of Experienced Physicians*, in *Academic Medicine*, vol. 88, n. 3, pp. 382-389.

ABSTRACT

Il d.d.l. n. 1324 contenente disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie, approvato dal Senato nel maggio 2016, è attualmente in discussione alla Camera. A parere di molti la nuova normativa non sarebbe in grado di cogliere le trasformazioni che vanno coinvolgendo la professione medica, da un lato, e i sistemi sanitari, dall'altro. In questo contesto, ci si può chiedere quale sia la posizione dei giovani medici che, entrati da poco nella professione, ne saranno i maggiori esponenti nei prossimi decenni. I risultati di una indagine, svolta presso un campione di medici della provincia di Ancona, getta uno sguardo su un tema tanto rilevante quanto poco affrontato dalla letteratura di settore.

MEDICAL PROFESSIONALISM AND REPRESENTATION: WHAT ROLE FOR PROFESSIONAL ASSOCIATIONS?

The draft law n. 1324, that was approved by the Senate in May 2016, contains provisions for the reorganization of health professions. It is currently under discussion in the Chamber of Deputies. Several experts in this field think that the new rules would not be able to gather the changes that are involving both medical profession and health systems. In this context, one may ask what is the stance of young doctors who, having recently entering the profession, will be the main actors in the next decades. The results of a survey, that was carried out among young doctors of the province of Ancona, casts a glance on an issue that is as important as little addressed in the existing literature.

Tra cooperazione e conflitto. Sindacati e organizzazioni autonome nella rappresentanza del lavoro parasubordinato e professionale

*Andrea Ciarini, Lisa Dorigatti**

1. Sindacati e organizzazioni autonome di rappresentanza. Cenni di letteratura

Sulla rappresentanza del lavoro autonomo e professionale si misurano oggi alcune delle principali sfide che interrogano il mondo sindacale. Per diverso tempo il lavoro autonomo non è stato al centro della rappresentanza sindacale, almeno quella confederale. Negli ultimi anni va registrato invece un certo attivismo da parte di tutti i grandi sindacati italiani, con la costituzione di strutture *ad hoc* e di strategie inedite, fatte di nuovi strumenti della contrattazione, nuove rivendicazioni e servizi. Certo è che la domanda di rappresentanza di questo mondo presenta caratteristiche molto diverse rispetto a quelle tipiche del lavoro standard, non foss'altro che per la forte individualizzazione dei rapporti di lavoro. Va detto poi che la crisi ha fortemente contribuito a modificare la natura delle richieste e dei bisogni, anche di rappresentanza, del lavoro autonomo. In parallelo alle organizzazioni sindacali assistiamo infatti anche all'emergere di formazioni auto-organizzate (Borghi, Cavalca 2015; Ciarini, Di Nunzio, Pratelli 2013; Ciarini 2015) che puntano esse stesse a rappresentare un mondo in costante evoluzione, fortemente esposto agli effetti negativi della crisi in termini di vulnerabilità sociale, in particolare nelle coorti di età più giovani (Pavolini 2012; Cerea, Moiso 2012). Tra vecchie e nuove questioni contrattuali e una domanda di rappresentanza che riguarda sempre più l'accesso al sistema di welfare, i sindacati si trovano a interagire con soggetti che tendono a combinare (a seconda dei casi) differenti logiche di azione: il mutuo-aiuto per l'auto-protezione sociale, campagne per il riconoscimento di diritti contrattuali e di welfare, iniziative di contrasto della

* Andrea Ciarini è docente di Sistemi di welfare in Europa e di Lavoro e società presso il Dipartimento di Scienze sociali ed economiche (Disse) della Sapienza Università di Roma; Lisa Dorigatti è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano.

precarietà nella professione e nel mercato del lavoro, rivendicazioni e azioni di lotta per influenzare il *policy making* e il vasto campo della politica, tanto a livello locale quanto nazionale.

A livello internazionale un numero crescente di contributi ha iniziato a esplorare i fattori che favoriscono (od ostacolano) la costruzione di coalizioni fra organizzazioni sindacali e altri soggetti della rappresentanza (Frege, Heery, Turner 2004; Hyman, Gumbrell McCormick 2013; Holgate 2015; Tattersall 2010). Un primo filone ha indagato le ragioni che spingono le organizzazioni sindacali a costruire alleanze. La maggior parte di questa letteratura ha evidenziato come questo succeda soprattutto nei casi in cui i sindacati vedono ridursi le risorse a disposizione per perseguire i propri obiettivi (Frege, Kelly 2004). Le coalizioni sarebbero quindi un modo per rafforzare la loro capacità di azione attraverso l'accesso a diversi tipi di risorse: da quelle finanziarie e materiali, alla capacità di entrare in contatto con gruppi estranei alla *constituency* tipica del sindacato (Milkman 2006; Holgate 2015), dalla possibilità di attingere alle competenze specialistiche di queste organizzazioni e alla legittimazione di cui esse godono, fino alla loro capacità di mobilitazione (Frege, Heery, Turner 2004).

In termini comparativi, questo è più probabile in quei contesti in cui le organizzazioni sindacali godono di scarso riconoscimento istituzionale. L'emergere di esperienze di coalizione fra organizzazioni sindacali e diversi altri attori (chiese, comunità locali ecc.) in paesi come gli Stati Uniti o il Regno Unito (ma in generale in area anglosassone) sembrerebbe una conferma di questa tendenza. Tuttavia, altri contributi hanno mostrato come questo tipo di strategie siano sempre più importanti anche in contesti tradizionalmente molto istituzionalizzati, come la Germania. Ciò avviene nei settori più debolmente organizzati, dove mancano le tradizionali strutture delle relazioni industriali, come nel commercio (Wagner 2015; Dorigatti 2013) o nel caso in cui, a livello locale, si riduca il riconoscimento istituzionale del sindacato (Greer 2008).

Accanto ai contributi che hanno analizzato le ragioni che spingono le organizzazioni sindacali a entrare in coalizione con altri, un altro filone di letteratura si è concentrato sulle condizioni che rendono queste coalizioni effettivamente in grado di operare (Fine 2007; Egels-Zanden, Hyllman 2011; Spooner 2004; Tattersall 2008). Holgate, ad esempio, ha sostenuto che, nonostante il diverso grado di istituzionalizzazione dei sindacati in diversi paesi sia importante per spiegare la loro propensione a formare coalizioni,

la consonanza nell'orientamento ideologico e culturale fra i sindacati e i loro potenziali partner, assieme alle pratiche e alle strategie che rafforzano questa consonanza, sono fondamentali per comprendere l'emergere e il perdurare di queste alleanze (Holgate 2015). Altri autori hanno messo in evidenza due forti ostacoli alla costruzione di coalizioni: le diverse modalità in cui essi sono organizzati (in termini di strutture decisionali, modalità di funzionamento e dotazione di risorse) e alle loro differenze ideologiche e culturali (Fine 2007; Egels-Zanden, Hyllman 2011; Tattersall 2009).

Anche in Italia la letteratura ha iniziato a interessarsi a queste pratiche, soprattutto nell'ambito della rappresentanza del lavoro autonomo e professionale. Una parte della letteratura (Mingione *et al.* 2014; Borghi, Cavalca 2015) ha evidenziato il carattere spesso conflittuale delle relazioni tra sindacati e organizzazioni autonome. Alcune di queste organizzazioni hanno infatti mosso critiche severe ai sindacati, per il fatto di guardare alla rappresentanza del lavoro autonomo secondo categorie di analisi passate ma soprattutto secondo il solo obiettivo della stabilizzazione contrattuale: al contrario, spesso i professionisti non desiderano una simile soluzione, ma una serie di tutele di tutt'altra natura. Infatti, alcune nuove organizzazioni promuovono una tutela dei professionisti, auspicando nuove misure di welfare (ad esempio, forme universali di garanzia del reddito) e un diverso sistema di tassazione (Mingione *et al.* 2014, p. 128). Altre fonti di tensione sono le modalità di azione delle organizzazioni sindacali (considerate spesso troppo burocratiche e troppo lente), la percezione di uno scarso investimento delle organizzazioni sindacali sulla rappresentanza del lavoro autonomo e una perdurante tendenza a concentrarsi principalmente sul lavoro dipendente.

Tuttavia, a differenza di quanto spesso implicitamente o esplicitamente evidenziato dalla letteratura, non sono stati pochi in questi anni i casi di cooperazione che hanno effettivamente avuto luogo in Italia. Questo contributo esplora le ragioni che hanno spinto la Cgil a guardare a queste alleanze e analizza le caratteristiche di questi percorsi. Un elemento di interesse riguarda il fatto che, mentre su tematiche legate alla modalità di impiego dei lavoratori autonomi sembrano essersi aperti spazi di cooperazione, anche significativi, permane invece maggiore difficoltà di relazione e azione comune per quanto riguarda le rivendicazioni sul terreno sociale e delle politiche di welfare. L'estensione della rappresentanza sindacale a parti del lavoro autonomo si muove infatti intorno a questioni che hanno a che fare tanto con rivendicazioni contrattuali quanto con l'accesso a nuovi diritti so-

ciali da costruire e rendere esigibili. Se e quanto questo obiettivo si possa realizzare attraverso la contrattazione e/o la costituzione di alleanze per la rivendicazione di nuovi diritti sociali è materia di confronto e anche scontro tra le organizzazioni sindacali e alcune organizzazioni autonome. Il contributo che presentiamo si basa sullo studio di alcuni casi di coalizioni fra Cgil e organizzazioni di rappresentanza del lavoro autonomo e professionale: la Rete dei redattori precari, Iva sei partita, Strade, Acta, Coalizione 27 febbraio. La raccolta dei dati si è basata su interviste a testimoni privilegiati (funzionari sindacali ed esponenti delle nuove organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori autonomi), documentazione prodotta dalle diverse organizzazioni (pubblicazioni, siti web, blog, post su social network) e letteratura secondaria. Nella prima parte l'articolo presenta le strategie adottate dalla Cgil per rappresentare il lavoro autonomo. In seguito l'attenzione si sposta sui fattori che favoriscono od ostacolano la creazione di coalizioni tra l'organizzazione sindacale e le organizzazioni autonome.

2. La Cgil e il lavoro autonomo e professionale

Come diversi contributi hanno già mostrato, la prima innovazione strategica adottata dalla Cgil per rappresentare il variegato mondo del lavoro non standard è costituita dalla fondazione nel 1998 di Nidil (Nuove identità di lavoro), una federazione di natura confederale riservata ai lavoratori non standard. Come suggerito dall'acronimo, e in linea con il percorso che ha portato alla nascita di questa struttura – in origine un gruppo auto-organizzato di giovani professionisti milanesi e romani, nato nel 1995, dapprima federatosi al sindacato e poi trasformato, inizialmente con il nome di Pegaso, in una struttura trasversale (si veda Ballarino 2005) –, la federazione nasce con l'obiettivo di dare una rappresentanza collettiva alle nuove forme di lavoro e in particolare al lavoro autonomo e para-subordinato. Tuttavia, progressivamente, il focus centrale dell'organizzazione si è spostato verso forme più «tradizionali» di lavoro non standard, che spesso interessano lavoratori con livelli minori di qualificazione, e, in particolare, verso il lavoro interinale (Mingione *et al.* 2014). Nidil non è, però, l'unica iniziativa adottata dalla Cgil per interloquire con il lavoro autonomo. Due sono gli elementi di innovazione più recente. Da un lato, le campagne organizzate dal Dipartimento politiche giovanili dell'organizzazione sindacale e, in particolare, la campagna *Il nostro*

tempo è adesso, che hanno posto all'attenzione pubblica il tema del lavoro non standard e hanno costituito una piattaforma di relazione e di incontro fra associazioni auto-organizzate di rappresentanza del lavoro autonomo e sindacato e (forse soprattutto) per quanto riguarda le strutture di rappresentanza categoriale della Cgil (Ambra 2013; Ferrara 2015). Dall'altro, e in maniera sicuramente più strutturata, la costruzione della Consulta delle professioni, uno spazio di discussione e di elaborazione cui aderiscono organizzazioni di rappresentanza del lavoro professionale (autonomo e dipendente) di primo e secondo livello, così come singoli professionisti ed esperti (vedi Borghi, Cavalca 2015; Imola 2011; si veda anche il contributo di Perniciano in questo numero). Obiettivo della Consulta delle professioni è mettere in relazione questi diversi soggetti e favorire l'elaborazione di strategie e iniziative comuni in tutela del lavoro autonomo dentro e fuori ai luoghi di lavoro.

È interessante notare come in entrambi i casi citati, un elemento centrale della strategia dell'organizzazione sindacale per la rappresentanza del lavoro autonomo e professionale sia costituito dalla ricerca di forme di cooperazione, coinvolgimento e alleanza di soggetti esterni al mondo sindacale. Nei prossimi due paragrafi indagheremo alcune di queste esperienze di cooperazione evidenziandone elementi comuni e differenze.

3. Contrattare per includere: le coalizioni sulle condizioni di lavoro

Un primo ambito riguarda quelle iniziative di cooperazione che coinvolgono organizzazioni di rappresentanza del lavoro autonomo e le federazioni di categoria del settore in cui questi lavoratori operano. Generalmente, queste forme di cooperazione hanno l'obiettivo di includere i professionisti nella contrattazione collettiva nazionale di settore portata avanti dalla categoria e di estendere quindi l'ambito di applicazione dei Ccnl al lavoro non subordinato. Un esempio, in tal senso, è la cooperazione sviluppatasi fra la Rete dei redattori precari (Re.Re.Pre.) e Slc (Sindacato lavoratori comunicazione), la categoria della Cgil che rappresenta, fra altri, i lavoratori dell'editoria. Questa cooperazione nasce nel 2010 su iniziativa della categoria sindacale nell'ambito delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo di settore (Zambelli 2013). Obiettivo di Slc, in questo spinto anche dalla discussione interna alla Cgil sul lavoro professionale, era includere nella piattaforma di rinnovo un riferimento specifico alle condizioni dei collaboratori non di-

pendenti. Nel rinnovo di quell'anno, viene inserito un primo riferimento ai lavoratori non dipendenti e in particolare l'estensione anche a queste figure della copertura sanitaria di fonte contrattuale. Tuttavia, l'effettiva applicazione di questa norma resta inattuata.

Ciononostante, altri tentativi di cooperazione continuano a livello locale, specialmente per quanto riguarda i nodi milanese e bolognese della rete. In particolare, la cooperazione avviene a due livelli, quello aziendale e quello più generale e territoriale. Per quanto riguarda il primo, sia a Bologna che a Milano, Re.Re.Pre. e Slc, con il coinvolgimento dei delegati sindacali delle case editrici, iniziano un lavoro di analisi delle modalità di impiego dei collaboratori esterni che porterà a definire piattaforme rivendicative da presentare alle aziende. Queste si incentrano su due elementi: da un lato, e in particolare a Milano, eliminare le forme di abuso nell'utilizzo dei contratti e, dall'altro, definire migliori condizioni di impiego, fra le quali l'eliminazione di soggetti di intermediazione nella relazione di impiego (i service editoriali, che spesso gestiscono le necessità di forza lavoro delle case editrici a tariffe molto basse) e l'inclusione dei collaboratori esterni nei sistemi di welfare integrativo (spesso molto generosi) garantiti ai dipendenti diretti. Nel caso di Bologna, si arriva anche a uno sciopero dei dipendenti diretti per sostenere le rivendicazioni dei collaboratori esterni.

Per quanto riguarda il livello più generale, Slc e Re.Re.Pre., assieme all'associazione dei traduttori editoriali, Strade, e con il supporto dell'istituto di ricerca del sindacato, Ires, danno vita a un'indagine sulle condizioni di lavoro dei collaboratori editoriali, coinvolgendo lavoratori inizialmente nell'area bolognese e milanese e poi anche a livello nazionale. La presentazione dei risultati della ricerca, che offre una rappresentazione preoccupante delle condizioni di lavoro (e di vita) di coloro che operano in modo precario e con contratti di lavoro non standard nel settore editoriale (Dieci, Fontani, Rinaldini 2013), hanno grande eco mediatica. A Milano contribuiscono a far sì che la Direzione territoriale del lavoro dia vita a un percorso ispettivo all'interno di Mondadori e Rcs che ha portato all'identificazione di numerosi abusi riguardanti le tipologie contrattuali utilizzate. Il percorso ispettivo si conclude nel dicembre 2014 con l'ingiunzione a Rcs e Mondadori di trasformare i contratti di collaborazione che rientrano in questa tipologia in contratti a tempo indeterminato.

La cooperazione fra Re.Re.Pre. e Slc continua anche durante la trattativa per il successivo rinnovo del contratto collettivo di settore e produce alcuni

risultati. In particolare, vengono introdotti nel contratto collettivo di settore firmato nel 2014 due punti relativi ai lavoratori non dipendenti: la ridefinizione della copertura del welfare contrattuale che viene esteso anche ai non dipendenti e l'impegno delle parti a definire, entro la fine del 2015, trattamenti economici minimi per le prestazioni effettuate da lavoratori non dipendenti.

Con obiettivi e modalità simili ha luogo anche la cooperazione fra l'associazione di architetti e ingegneri Iva sei partita e la categoria della Cgil Filcams, che rappresenta i dipendenti degli studi professionali. Anche in questo caso, molla per la cooperazione è il rinnovo del contratto nazionale di settore. Nel 2011, infatti, Filcams firma con l'associazione datoriale Confprofessioni il nuovo contratto nazionale di settore, che include un'intesa a latere che, secondo le parole dell'allora segretario della categoria, Franco Martini, impegna le parti a «predisporre un tavolo di studio del lavoro autonomo e atipico presso gli studi professionali, per presentare, allo scadere del prossimo rinnovo contrattuale, forme di regolamentazione anche per queste categorie, in termini sia di compenso che di welfare». In vista dell'apertura del tavolo di trattativa, Filcams decide di dare il via a una campagna assieme a Iva sei Partita e all'«Associazione VI piano», un'associazione di praticanti. La campagna ha l'obiettivo di informare i lavoratori non dipendenti delle novità introdotta nel contratto e favorire la loro partecipazione alla definizione della piattaforma. A causa dell'opposizione dell'organizzazione datoriale Confprofessioni, i risultati, soprattutto per quanto riguarda il tema dell'equo compenso, sono stati scarsi, ma nel successivo rinnovo del contratto collettivo di categoria viene sancita l'estensione dell'assistenza sanitaria di fonte contrattuale (attraverso la bilateralità) anche ai professionisti e ai collaboratori.

Ancora più strutturata è, in questo senso, la relazione fra l'associazione di traduttori editoriali Strade e la categoria di riferimento, Slc. Fin dalla sua nascita, nel 2012, infatti, Strade definisce un protocollo di intesa con la categoria che fa sì che gli iscritti all'associazione siano iscritti anche al sindacato e possano usufruire di alcuni servizi da esso garantiti. Inoltre, Slc ha spesso sostenuto l'associazione nelle trattative con le associazioni degli editori. Da un lato, infatti, insieme a Slc, Strade ha cercato di tutelare individualmente i traduttori, vigilando sulla regolarità dei pagamenti e aprendo tavoli di trattativa nel caso di ritardi e inadempienze. Dall'altro, ci sono stati tentativi di definizione di meccanismi collettivi di tutela. Il più importante

è costituito dal protocollo d'intesa «Le buone pratiche per un'editoria sana», firmato nel 2016 da Slc e Strade con Odei, associazione di editori indipendenti. Le linee guida hanno l'obiettivo di definire criteri di relazione corretti fra editori e traduttori e definiscono cinque punti specifici per evitare che negli accordi fra le parti siano inseriti elementi lesivi per i traduttori. In questo senso, quindi, le linee guida definiscono un contratto modello sulla cui base i singoli traduttori possono negoziare le condizioni di ingaggio con gli editori, evitando però di essere stritolati da pratiche discutibili. È un esempio differente di contrattazione, che non mira all'identificazione di un tariffario minimo, ma definisce un quadro normativo condiviso che dovrebbe evitare abusi.

Queste esperienze hanno come tratto comune l'essere concentrate su specifici segmenti professionali all'interno di settori tradizionalmente organizzati dal sindacato e avere come fine il miglioramento delle condizioni di impiego dei lavoratori non dipendenti. Fra gli obiettivi centrali di queste iniziative sono, da un lato, l'identificazione e la repressione di comportamenti illeciti da parte delle imprese – fra cui soprattutto l'utilizzo non conforme del lavoro autonomo in luogo di contratti di tipo subordinato – e, dall'altro, l'equiparazione delle condizioni di impiego dei lavoratori autonomi a quelle dei dipendenti e l'estensione anche ai primi dei benefici derivanti ai secondi dalla contrattazione collettiva di livello nazionale o aziendale. Questo processo di estensione dell'ambito di applicazione della contrattazione collettiva, che viene rubricata dall'organizzazione sindacale sotto il concetto di «contrattazione inclusiva», rappresenta una novità di grande rilievo e costituisce per la Cgil lo strumento di riferimento per la rappresentanza del lavoro atipico e autonomo (Lattuada, Solari 2013).

4. Coalizioni e diritti sociali

Molto più problematico, anche se aperto a diversi margini di mediazione, è il terreno delle rivendicazioni sociali. In questo ambito troviamo relazioni che esulano dall'ambito della contrattazione e su cui il sindacato sembra fare più fatica a orientare le leve della rappresentanza e gli stessi strumenti di tutela. Allo stesso modo per alcune di queste organizzazioni autonome le questioni sociali, ovvero relative all'accesso al welfare universalista e in particolare al sostegno del reddito, trovano legittimazione in un tipo di agire sin-

dacale teso a ricercare e rivendicare nuovi diritti sociali al di là e indipendentemente non solo dalle compatibilità economiche ma anche da una dimensione confederale che di per sé non gli appartiene. Quest'ultimo elemento è invece decisivo per le organizzazioni sindacali. Un esempio in questo senso è dato dal rapporto, più conflittuale, che su queste tematiche la Cgil ha intessuto con Acta, l'organizzazione autonoma del terziario avanzato e con la Coalizione 27 febbraio, costituitasi nel 2015 a Roma e formata da 19 organizzazioni autonome, tra cui anche Iva se partita, più altre organizzazioni di professionisti e para-subordinati: giornalisti, archivisti, avvocati, geometri, ricercatori precari. Sulla nascita, evoluzione e organizzazione interna di queste due reti di professionisti si hanno già a disposizione ricerche che hanno messo in evidenza alcune delle caratteristiche fondanti (Ciarini 2015; Borghi, Cavalca 2015; vedi anche Semenza, Mori, Borghi in questo numero per quanto riguarda Acta).

In questo articolo la nostra attenzione è spostata sui rapporti con le organizzazioni sindacali, segnatamente la Cgil. Da questo punto di vista il riferimento alla Coalizione 27 febbraio e ad Acta è interessante per diversi aspetti. Per quanto riguarda Acta ci troviamo di fronte a una organizzazione molto cresciuta in questi anni che è andata articolandosi su tutto il territorio nazionale. Il tipo di rivendicazioni portate avanti riguardano contemporaneamente il riconoscimento di sgravi fiscali e contributivi per il lavoro autonomo e al tempo stesso l'accesso a diritti sociali universali: dalla pensione di base universale, alla estensione universale delle indennità di malattia, maternità, e ammortizzatori sociali, compreso un reddito di base sul modello degli schemi di reddito minimo garantito. Vi è in questo tipo di rivendicazioni da un lato il riconoscimento della natura a sé stante del lavoro autonomo rispetto a quello dipendente (da qui ad esempio la campagna contro l'aumento e la parificazione a quello dipendente delle aliquote contributive sul lavoro parasubordinato), dall'altro la richiesta di tutele sociali universali, riguardanti tanto il lavoro autonomo quanto quello dipendente. Campagne di questo tipo riflettono certamente il peggioramento delle prospettive lavorative di molti collaboratori e parasubordinati in conseguenza della crisi, a fronte di continui aggravii sulla gestione separata in termini di aliquote contributive senza adeguate prestazioni sociali in cambio. Resta di difficile composizione il tema di come coniugare l'abbattimento della pressione fiscale e contributiva con il finanziamento del welfare universalista.

Questa tensione si ritrova anche nel tipo di rivendicazioni portate avanti dalla Coalizione 27 febbraio, sebbene con sue proprie specificità sul piano dell'organizzazione interna e soprattutto su quello degli strumenti e strategie di rappresentanza. La coalizione è come detto un network di 19 organizzazioni autonome. Inoltre il tratto caratterizzante l'offerta di rappresentanza è il tentativo di promuovere un tipo di sindacalismo che coniuga diversi strumenti: vertenze per il riconoscimento di diritti contrattuali per le categorie interessate, il mutuo-aiuto come pratica di auto-protezione e di proselitismo, infine l'azione rivendicativa per il riconoscimento di diritti sociali universali più ampi, a partire dalla questione del reddito minimo. Da questo punto di vista è bene sottolineare il fatto che siamo di fronte a un «mutualismo di lotta» incentrato su campagne trasversali per il riconoscimento di diritti sociali universali, su tutto quello al reddito. Sulle questioni sociali i rapporti con i sindacati, in questo caso la Cgil, non trova una facile terreno di incontro. L'orientamento «ideologico» e culturale è un fattore che pesa. Insieme a questo va però considerato anche un altro aspetto, legato al peso e alla rilevanza delle mediazioni istituzionali dentro organizzazioni che hanno scala di grandezza e complessità assolutamente non comparabili. Come affermato da un funzionario sindacale: «Noi non siamo contrari a confrontarci sulle questioni del reddito, anche se è bene specificare che noi non parliamo di reddito di cittadinanza, ma di un sostegno al reddito collegato allo stato di povertà o esclusione sociale. La nostra posizione come confederazione è il lavoro prima di tutto, come affermato nel nostro Piano del lavoro. Noi siamo per la creazione di lavoro prima ancora che per l'assistenza. Il problema è che noi siamo anche una confederazione e spesso queste realtà non capiscono che c'è una dimensione di confederalità di cui non possiamo non tenere conto. Io posso essere anche d'accordo su alcune cose ma poi devo riportare tutto alla mia confederazione e lì trovare una sintesi. Ciò crea conflitto, a volte incomprensioni. Parliamo di organizzazioni piccole con numeri non paragonabili alla Cgil, e molto meno complesse dal punto di vista dell'organizzazione interna». Per la Cgil la tutela del lavoro professionale e autonomo ha come perno fondamentale la contrattazione. Di contro per le organizzazioni della Coalizione 27 febbraio la centralità della contrattazione è distante. Il modello di riferimento è piuttosto un tipo di sindacalismo basato su mobilitazioni di base, campagne su rivendicazioni sociali di portata universalista, a partire da singole vertenze tese a mobilitare le fasce più vulnerabili del composito mondo del terziario avanzato. Come

rimarcato da uno degli attivisti della rete: «Noi ci ispiriamo a un modello di sindacalismo dal basso che pratica il mutuo-aiuto per rendere protagonisti i lavoratori, per farli diventare attivisti della nostra rete. Siamo un pezzo del movimento dei lavoratori precari. Ci siamo organizzati per fornire assistenza legale, fiscale, a professionisti e parasubordinati, finte partite Iva, lavoratori precari della conoscenza. Con il sindacato dialoghiamo ma ci divide la questione del reddito, del reddito di base. La Cgil non va oltre una visione lavorista che per noi va superata per il riconoscimento di diritti universali, a partire dal reddito».

Il peso di queste divisioni influisce sullo stato dei rapporti tra Cgil e parte delle organizzazioni autonome di rappresentanza del lavoro autonomo. Ciò non toglie tuttavia che con questa stessa rete non sia stato trovato il modo di portare avanti istanze comuni. È questo il caso della Mga (Mobilitazione generale degli avvocati), una associazione forense entrata a far parte della Rete 27 aprile. Come molti altri nodi della Rete 27 aprile Mga si muove entro uno spazio di rappresentanza teso primariamente al riconoscimento di diritti sociali previdenziali di fatto inesigibili per molti giovani avvocati a causa dei costi crescenti del welfare di categoria, quello centrato sulle casse di previdenza. Parallelamente il riconoscimento della natura precaria e a rischio vulnerabilità di alcune componenti dell'avvocatura, soprattutto giovani o in praticantato, ha portato l'associazione a promuovere campagne per il riconoscimento di diritti connessi alla prestazione lavorativa. Nel 2016 con il supporto della Consulta delle professioni della Cgil e dell'Associazione nazionale forense è stata lanciata la proposta di legge per la decadenza dell'incompatibilità tra la professione di avvocato e il rapporto subordinato all'interno degli studi prevista dall'ordinamento forense (legge ordinamentale forense 31 dicembre 2012, n. 247). La proposta punta a ricondurre questa modalità di esercizio della professione dentro l'ambito del contratto collettivo nazionale degli studi professionali. L'obiettivo è garantire un riconoscimento formale al numero crescente di avvocati, soprattutto giovani, di fatto subordinati senza tuttavia godere dei diritti connessi al rapporto di lavoro alle dipendenze. In questo caso la collaborazione con la Cgil si è risolta in una alleanza propositiva e tuttavia circoscritta all'ambito dei diritti contrattuali. È in effetti su questo terreno che le alleanze trovano un concreto spazio di sperimentazione. Viceversa rimangono le distanze se da qui ci spostiamo a quello dei diritti sociali.

5. Osservazioni conclusive.

Quanto (e in che misura) è possibile conciliare diritti sociali e diritti contrattuali nelle alleanze?

Vale ora la pena provare a riepilogare quali sembrano le ragioni che spiegano l'emergere di queste esperienze di cooperazione e le loro diverse traiettorie. Un primo elemento riguarda le motivazioni che hanno spinto questi soggetti a scegliere di cooperare. Per quanto riguarda le associazioni autonome, o almeno alcune di esse, la spinta alla coalizione deriva dal fatto che la contrattazione con i datori di lavoro viene considerata un elemento fondamentale per migliorare le condizioni di impiego dei lavoratori non dipendenti e che le organizzazioni sindacali siano viste come i soggetti più capaci di ottenere risultati in questo ambito. Come evidenziato da Re.Re.Pre. nel suo sito internet: «Sin dai primi passi, la rete ha cercato di trovare nella Cgil un partner con cui tutelare i diritti dei lavoratori precari dell'editoria, conscia che solo i sindacati potessero avere l'autorevolezza per sedersi al tavolo della contrattazione con gli editori e far tornare i contratti di lavoro precari nella legalità».

Per quanto riguarda la Cgil e le sue strutture, invece, le ragioni che hanno spinto la creazione di queste iniziative di cooperazione sono molteplici. In primo luogo, la volontà di conoscere meglio le condizioni di lavoro di questi soggetti, di cui il sindacato è a volte poco consapevole, e di entrare in contatto con loro. In secondo luogo, la necessità, in un contesto in cui il sindacato è frequentemente accusato di rappresentare gli interessi della parte più tutelata del mercato del lavoro, di costruire un'immagine diversa della propria azione. Come sostenuto da un'intervistata, la motivazione principale nel caso della coalizione fra Filcams e Iva sei partita era «di ordine politico, di collocamento politico, di provare a dare un'immagine diversa del sindacato, provare a innovare». Sembra esserci, quindi, da parte del sindacato la volontà, da un lato, di accedere all'*expertise* di queste organizzazioni e alla loro capacità di entrare in contatto con soggetti non tradizionalmente rappresentati dal sindacato; dall'altro di accedere, tramite queste forme di cooperazione, a risorse di legittimazione e di sostegno, in una fase di debolezza dell'organizzazione sindacale.

Va sicuramente evidenziato il fatto che, inizialmente, la relazione fra organizzazioni autonome di rappresentanza e categoria sindacale non sono facili. In diversi casi emerge come i lavoratori esterni accusino l'organizzazio-

ne sindacale di mancanza di consapevolezza delle condizioni di impiego dei lavoratori esterni o, soprattutto per quanto riguarda i delegati sindacali, di averne volutamente ignorato le esigenze. Come riportato da un funzionario sindacale: «La prima riunione va malissimo, perché è tutta un'accusa dei lavoratori precari nei confronti delle Rsu di avere il prosciutto sugli occhi, perché loro frequentavano le case editrici anche in orari d'ufficio e secondo loro i lavoratori dipendenti hanno fatto finta di non vederli». E ancora: «Questa diffidenza è legata al fatto che noi in questi anni abbiamo fatto tutto per questi lavoratori dipendenti portandoli ad avere situazioni eccezionali e ci siamo completamente dimenticati di loro, questo è il punto. Quindi se già un lavoratore precario in Italia non vede nel sindacato un grande alleato, in queste realtà questa tendenza è ancora più ampia».

Tuttavia, abbiamo visto come la capacità di costruire e sostenere alleanze vari molto a seconda dei diversi temi trattati e dei diversi ambiti in cui questi attori intervengono. Abbiamo visto, infatti, che è l'ambito dei diritti nel lavoro e, quindi, la contrattazione con i datori di lavoro il terreno in cui fino a questo momento si sono consolidate la maggior parte delle esperienze di collaborazione tra sindacati e organizzazioni autonome. Restano, invece, più problematiche le interazioni quando si tratta di questioni non direttamente collegate (direttamente o indirettamente) alla contrattazione, come l'accesso a prestazioni di welfare universali e il sostegno del reddito, che di contro rappresentano l'altro grande polo delle rivendicazioni portate avanti da una parte delle organizzazioni autonome. A nostro avviso, l'elemento più rilevante per comprendere queste diverse traiettorie sembra essere il diverso orientamento identitario e culturale dei diversi attori. Mentre sul terreno della contrattazione e sui temi relativi ai rapporti di impiego, gli orientamenti culturali e la lettura dei problemi dei diversi attori tendono ad allinearsi, nell'ambito dei diritti sociali le letture e gli obiettivi tendono a divergere. La contrattazione inclusiva e le forme di cooperazione sui temi delle modalità di impiego sono, infatti, sostenute da una comune analisi della situazione, che vede soprattutto nei datori di lavoro e nel loro utilizzo, a volte anche fraudolento, delle tipologie contrattuali l'elemento critico. L'obiettivo diventa, quindi, da un lato, il contrasto dei comportamenti illeciti da parte dei datori di lavoro, fino alla definizione di percorsi di stabilizzazione che riportino i lavoratori esterni nell'ambito di contratti più consoni alla loro occupazione, e, dall'altro, l'estensione ai non dipendenti dei benefit di cui godono i dipendenti. Come affermato da un funzionario sindacale: «Per

la Cgil la scelta fondamentale è stata quella della contrattazione inclusiva. L'allargamento della contrattazione, verso il lavoro atipico e verso alcune parti del lavoro autonomo e professionale che insistono su determinate filiere produttive, è il modo attraverso cui cerchiamo di tutelare il lavoro nelle sue diverse articolazioni. Su alcune filiere produttive, penso all'edilizia, ma anche ad alcune parti dei servizi, c'è un pezzo di lavoro non dipendente che è inscindibile dalla catena della produzione sotto forma di appalti, esternalizzazioni, lavoro parasubordinato, partite Iva, e che se non viene rappresentato ha effetti negativi anche a monte. Per questo con la contrattazione inclusiva intendiamo estendere la rappresentanza, altrimenti il rischio è l'assenza di diritti per lavori che molto spesso solo formalmente sono autonomi ma in realtà sono dipendenti, perché ci sono vincoli sull'orario oppure si è mono-committenti. Noi questo mondo vogliamo portarlo dentro la contrattazione perché così può essere riconosciuto e protetto meglio. E così proteggi meglio anche chi sta dentro e vede peggiorare la sua situazione, perché eviti il dumping e le pressioni al ribasso date dalla possibilità di ricorrere a questo serbatoio di lavoro atipico».

La centralità della contrattazione con i datori di lavoro per rispondere a questo tipo di problemi è, come abbiamo riportato sopra, condivisa anche da (molte) organizzazioni autonome di rappresentanza dei professionisti. Questa comune visione del problema e delle possibili soluzioni sostiene, quindi, gli esempi di cooperazione sul terreno dei diritti sul lavoro degli autonomi che abbiamo analizzato nei paragrafi precedenti.

Per quanto riguarda, invece, gli ambiti relativi ai diritti sociali si sconta una diversa visione che in alcuni casi emerge come fattore di contrasto. Alcune di queste organizzazioni autonome, soprattutto quelle che si riconoscono e si muovono espressamente in quello che definiscono il più generale movimento dei lavoratori precari, accusano il sindacato (la Cgil in questo caso) di essere troppo legato a una visione strettamente lavorista del welfare, che mette in secondo piano la centralità di diritti universali da scollegare, a loro giudizio, dalla posizione nel mercato del lavoro. Di contro è proprio questo passaggio, ovvero il riconoscimento di una comune condizione di precarietà e assenza di tutele che travalica i settori più marginali del mercato del lavoro fino a interessare pezzi del lavoro autonomo e professionale, a spingere queste organizzazioni autonome verso rivendicazioni universaliste, su tutte quelle legate alla protezione del reddito. Per alcuni questo significa rivendicare un diritto di base, nella forma di reddito di cittadinanza, per altri reddito mini-

mo garantito, ovvero una forma di protezione del reddito per chi, dipendente o precario, scivola al di sotto di una certa soglia di reddito. A sua volta campagne di questo tipo si accompagnano alla richiesta di sgravi fiscali e un trattamento contributivo non penalizzante, viste le crescenti difficoltà di molti professionisti ad accedere al welfare di categoria, quello basato sulle casse di previdenza. Resta un insieme di questioni che ancora fanno fatica a trovare una sintesi, ad esempio tra la richiesta di strumenti di welfare universale (finanziato dalla fiscalità generale) e al tempo stesso di trattamenti fiscali e contributivi non onerosi. Su queste richieste, che certo presentano alcuni tratti di ambivalenza, emergono i nodi principali della collaborazione con il sindacato. Sul fronte sindacale pesa sicuramente l'orientamento «di identità» della Cgil che, come hanno giustamente notato anche altri (si veda Durazzi 2017), rimane profondamente legata a una visione dei diritti sociali come fondati sul lavoro. Il tema del sostegno al reddito va ricompreso per la Cgil da un lato dentro l'istituzione di ammortizzatori sociali universali, dall'altro in riferimento a un «equo compenso» per il lavoro autonomo, da fissare in misura non inferiore (come recita la Carta dei diritti universali del lavoro promossa di recente dalla Confederazione) a quello previsto o dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni di lavoratori autonomi. In assenza di tali accordi, la Carta rimanda alla possibilità per il lavoratore autonomo di chiedere al giudice di determinare l'equo compenso in misura analoga a prestazioni comparabili.

La diversità di approccio alla questione riguarda anche la controparte verso cui dirigere la propria azione. La prospettiva dei diritti sociali universali adottata dalla maggior parte di queste organizzazioni (vedi la Coalizione 27 febbraio, e al suo interno tra le altre Mga) le spinge a organizzarsi intorno a un tipo di sindacalismo fortemente rivendicativo sul piano politico, che individua nelle istituzioni la controparte principale per l'ottenimento di tali diritti. Nell'approccio della Cgil, invece, è forte il richiamo alle responsabilità dei datori di lavoro, siano esse relative alle questioni contrattuali o riguardanti la protezione sociale. Il tema delle responsabilità dei datori di lavoro nei confronti dei lavoratori delle cui prestazioni usufruiscono è uno degli elementi che rende la Cgil più ostile nei confronti di politiche redistributive quali il reddito minimo. Come affermato da un funzionario sindacale: «La rivendicazione di un diritto universale fuori dal lavoro dipendente inevitabilmente riconduce al tema di come si pagano le tutele e di come vengono distribuiti i costi. Se i lavoratori autonomi e delle professioni acce-

dono a questo tipo di tutele senza che le aziende che utilizzano queste tipologie contrattuali si accollino il costo contributivo, significa di fatto che vi è una distribuzione dei costi a vantaggio proprio delle aziende che, utilizzando lavoro autonomo o parasubordinato molto spesso eludono l'applicazione dei contratti collettivi. Saremmo di fronte alla contraddizione per cui per tutelare le figure oggi prive di certi diritti di base si farebbe lo sconto proprio a quelle aziende che agendo con l'obiettivo di ridurre i costi, sono le vere artefici della limitazione delle tutele di quelle figure». Centrale nella prospettiva del sindacato è che vada ridefinita la responsabilità delle imprese nei confronti di lavoratori che, pur non dipendenti, sono indispensabili al ciclo produttivo delle imprese stesse. Detto in altri termini, siamo di fronte alla richiesta di interventi pre-distributivi, che aggrediscano il tema di come la mancanza di tutele è prodotta nel mercato (attraverso i comportamenti delle aziende). Al contrario, molte delle organizzazioni autonome di rappresentanza dei professionisti tendono a eludere il tema delle responsabilità dei datori di lavoro nei confronti della loro rete di sicurezza sociale, spesso perché l'introduzione di meccanismi di contribuzione per le loro prestazioni sociali viene di fatto scaricato dalle aziende sui lavoratori stessi, con l'effetto finale di ridurre ulteriormente il reddito a loro disposizione.

La distanza che emerge nei due approcci, tanto sul piano culturale, quanto su quello strategico, rende difficile la costruzione di un piano di azione comune. Questo aspetto spiega, a nostro avviso, perché le coalizioni sembrano funzionare di più quando riguardano le condizioni di impiego e il rapporto di lavoro dei lavoratori autonomi e dei professionisti, rispetto a quando riguardano i loro diritti sociali. Le organizzazioni autonome, almeno una parte di esse, sciolgono le questioni sociali nella dialettica con le istituzioni, mentre tendono a tenere quelle contrattuali nell'ambito del diritto del lavoro e dei rapporti con le controparti datoriali. Questo in qualche modo può facilitare il rapporto con il sindacato rispetto alla rivendicazione di diritti contrattuali in grado di dare rappresentanza e riconoscibilità a parte del mondo dei freelance, del lavoro autonomo e professionale. D'altra parte la presenza di figure contrattuali diverse dentro medesimi settori o filiere produttive è un elemento molto ricorrente, su cui la contrattazione e anche il sistema dei servizi sindacali (come si può vedere dal caso di Strade e Slc Cgil) assumono una funzione unificante, facilitando l'incontro tra soggetti diversi messi spesso in contrapposizione per favorire fenomeni di dumping sul costo del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Ambra M.C. (2013), *Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno ri-organizzando per rappresentare i lavoratori non standard*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp.75-94.
- Ballarino G. (2005), *Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici*, in *Sociologia del lavoro*, n. 97, pp. 174-191.
- Borghesi P., Cavalca G. (2015), *Frontiere della rappresentanza: potenzialità e limiti organizzativi dell'offerta rivolta ai professionisti indipendenti*, in *Sociologia del lavoro*, n. 140, pp. 115-129.
- Cerea S., Moiso V. (2012), *Le associazioni e le forme di rappresentanza*, in Ranci C. (a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino, pp. 257-280.
- Ciarini A. (2015), *Nuovi outsider e forme di rappresentanza del lavoro parasubordinato e professionale in Italia*, in *Sociologia del lavoro*, n. 140, pp. 131-143.
- Ciarini A., Di Nunzio D., Pratelli C. (2013), *Nuove forme di autorganizzazione in Italia*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 133-152.
- Dieci D., Fontani C., Rinaldini F. (2013), *Editoria invisibile: un'inchiesta sui lavoratori precari dell'editoria*, Bologna, IRES Emilia Romagna.
- Dorigatti L. (2013), *Le strategie di rilancio organizzativo in Germania*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 111-132.
- Durazzi N. (2017), *Inclusive Unions in a Dualized Labour Market? The Challenge of Organizing Labour Market Policy and Social Protection for Labour Market Outsiders*, in *Social Policy and Administration*, vol. 51, n. 2, pp. 265-285.
- Egels-Zanden N., Hyllman P. (2011), *Differences in Organizing between Unions and NGOs. Conflict and Cooperation among Swedish Unions and NGOs*, in *Journal of Business Ethics*, n. 101, pp. 249-261.
- Ferrara A. (2015), *Unire i precari: l'esperienza del comitato «Il nostro tempo è adesso»*, in *Sociologia del lavoro*, n. 140, pp. 145-158.
- Fine J. (2007), *A Marriage Made in Heaven? Mismatches and Misunderstandings between Worker Centres and Unions*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, n. 2, pp. 335-360.
- Frege C., Heery E., Turner L. (2004), *The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries*, in Frege C., Kelly J. (a cura di), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 137-158.

- Frege C., Kelly J. (2004, a cura di), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Greer I. (2008), *Social Movement Unionism and Social Partnership in Germany: the Case of Hamburg's Hospitals*, in *Industrial Relations*, vol. 47, n. 4, pp. 602-624.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Holgate J. (2015), *An International Study of Trade Union Involvement in Community Organizing: same Model, different Outcomes*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n. 3, pp. 460-483.
- Imola D. (2011, a cura di), *I professionisti e il sindacato. Tra scoperta e innovazione*, Roma, Ediesse.
- Lattuada E., Solari F. (2013, a cura di), *In-flessibili. Guida pratica della Cgil per la contrattazione collettiva inclusiva e per la tutela individuale del lavoro*, Roma, Ediesse.
- Milkman R. (2006), *L.A. Story*, New York, Russell Sage Foundation.
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014), *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 123-140.
- Pavolini E. (2012), *Gli indipendenti fra ceto e classe*, in Ranci C. (a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino, pp. 135-186.
- Spooner D. (2004), *Trade Unions and NGOs. The Need for Cooperation*, in *Development in Practice*, vol. 14, n. 1/2, pp. 19-33.
- Tattersall A. (2009), *A Little Help from our Friends. A Framework for Understanding when Labor Unions are likely to join long-term Union-Community Coalitions*, in *Labor Studies Journal*, vol. 34, n. 4, pp. 485-506.
- Tattersall A. (2010), *Power in Coalitions, Strategies for Strong Unions and Social Change*, Ithaca, Cornell University Press.
- Wagner I. (2015), *EU Posted Work and Transnational Action in the German Meat Industry*, in *Transfer*, vol. 21, n. 2, pp. 201-213.
- Zambelli L. (2013), *Dalla frammentazione alla rete: il caso della Rete dei Redattori precari*, Tesi di laurea magistrale, Università di Trento.



ABSTRACT

Per diverso tempo il lavoro autonomo e professionale non è stato al centro della rappresentanza sindacale, almeno quella confederale. Negli ultimi anni va registrato invece un certo attivismo da parte di tutti i grandi sindacati italiani, con la costituzione di strutture ad hoc e di strategie inedite, fatte di nuovi strumenti della contrattazione, nuove rivendicazioni e nuovi servizi. Tra vecchie e nuove questioni contrattuali, i sindacati si trovano inoltre a interagire e a seconda dei casi anche a costruire alleanze con nuove organizzazioni di rappresentanza del lavoro autonomo che tendono a combinare diverse logiche di azione: il mutuo-aiuto per l'auto-protezione sociale, campagne per il riconoscimento di diritti contrattuali e di welfare, iniziative di contrasto della precarietà nella professione e nel mercato del lavoro, rivendicazioni e azioni di lotta per influenzare l'agenda politica. L'articolo esplora le ragioni che hanno spinto la Cgil a guardare a queste alleanze, in riferimento ad alcuni casi di coalizioni fra Cgil e organizzazioni di rappresentanza del lavoro autonomo e professionale: la Rete dei redattori precari, Iva sei partita, Strade, Acta, Coalizione 27 febbraio.

BETWEEN CONFLICT AND COOPERATION.

HOW ITALIAN TRADE UNIONS AND AUTONOMOUS ORGANISATIONS REPRESENT PROFESSIONAL AND PARASUBORDINATE WORKERS

In the more recent years all the major Italian trade unions have promoted new forms of representation towards independent and professional workers. As a consequence of the lack of voice within the traditional system of professional representation, new actors have emerged for representing self-employed, professional workers. These new organisations share some of the characteristics of other non-union labour representation actors which has focused mostly on low-wage, immigrant workers. Indeed they tend to combine different strategies of action: mutual help for providing basic welfare services; campaigns to counter marginalisation in the labour market or claim new social rights, such as maternity leaves or a universal unemployment benefits; partnerships and initiatives to influence the policy-making process both at local and national level. This article seeks to provide insights into these questions by exploring the relationships between an Italian trade union, Cgil, and diverse groups representing self-employed workers.

CONFRONTO

Come i sindacati rappresentano il lavoro professionale



La Consulta del lavoro professionale Cgil: opportunità e criticità nell'allargamento della rappresentanza sindacale

*Cristian Perniciano**

1. Premessa

La Consulta del lavoro professionale nasce da una idea di Davide Imola, il quale nelle sue precedenti esperienze nella Cgil aveva intuito quanto nel lavoro dei non dipendenti stesse emergendo una necessità di rappresentanza sindacale. La sua grande intuizione fu quella di comprendere, per primo, che i lavoratori genuinamente autonomi stavano iniziando a vivere quelle difficoltà che nel corso del Novecento erano state le difficoltà dei lavoratori dipendenti. Con le giuste specificità, certo, con le dovute differenze legate alla propria condizione di freelance, come era ovvio, ma in fondo ricalcando quelli che ancora sono i bisogni tipici dei lavoratori: la solitudine nei confronti di una committenza che possiede un potere contrattuale enormemente superiore, la necessità di una rete nel momento in cui il lavoro manca, la possibilità di superare i «normali» eventi della vita (malattia, genitorialità ecc.) senza trasformati in vere e proprie tragedie. Storicamente i lavoratori autonomi hanno sempre avuto la possibilità di acquistare, grazie al proprio reddito, le tutele necessarie. L'onda lunga della crisi che inizia negli anni ottanta ha invece finito per impoverire grosse fette di questi lavoratori, soprattutto i più giovani, soprattutto le donne, soprattutto nel mezzogiorno.

È bene innanzitutto, brevemente, delineare cosa sia (diventato) il lavoro autonomo, il lavoro dei professionisti e dei freelance, ovvero coloro che l'Istat descrive come «occupati indipendenti». L'istituto di statistica li definisce come «coloro che svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori, liberi professionisti, lavoratori autonomi, coadiuvanti nell'azienda di un familiare (se presta-

* Cristian Perniciano è responsabile Fisco e Finanza pubblica della Cgil e responsabile della Consulta delle professioni Cgil.

no lavoro nell'impresa senza il corrispettivo di una retribuzione contrattuale come dipendenti), soci di cooperativa, collaboratori (con e senza progetto) e prestatori d'opera occasionali». Per la nostra riflessione da questo raggruppamento dobbiamo escludere gli imprenditori, gran parte degli iscritti alla gestione commercianti e artigiani, i coadiuvanti dell'impresa familiare.

Per comodità, e perché è la definizione che meglio calza con la fluidità occupazionale che prescinde da una forma giuridica statica, di seguito li indicheremo semplicemente come freelance.

Parliamo di chi, mediamente dotato di una alta professionalità, fornisce servizi alle aziende o anche a consumatori privati, in autonomia o in collaborazione con altri freelance. Parliamo di professionisti iscritti agli albi o privi dell'ordine, che svolgono professioni tradizionali o nate di recente, che versano contributi alle casse professionali, o in Gestione separata, o alle Gestioni speciali Inps, o che lavorano in regime di diritto d'autore, consulenti, collaboratori occasionali, lavoratori in rete che alternano lavoro autonomo a quello dipendente o alla collaborazione a seconda delle necessità, che investono sulla propria conoscenza quale strumento di forza nel mercato del lavoro, che hanno scelto più o meno liberamente l'autonomia e la possibilità di non legare il proprio destino a quello di una azienda. Diverse ricerche hanno ormai da tempo dimostrato quanto la figura del freelance sia distante dall'idea novecentesca di professionista che in quanto tale è ricco, non bisognoso di tutela e in grado di acquistare sul mercato i propri diritti e il proprio welfare. Larga è stata, ad esempio, la diffusione dei risultati della ricerca della Fondazione Giuseppe Di Vittorio *Vita da professionisti* del 2015, promossa dalla Cgil e dalla Filcams, che, tra le altre cose, ha confermato l'impoverimento dei freelance.

2. I freelance nel XXI secolo

Dalla fine degli anni novanta non è certo sfuggito alle antenne delle confederazioni che una parte del lavoro dipendente si stesse trasformando in lavoro autonomo. È stata tuttavia analizzata, inizialmente, soltanto la patologia delle «false partite Iva», e gli strumenti, soprattutto vertenziali, messi in campo, si sono dimostrati – in parte – sufficienti solo per alcune stabilizzazioni; si pensi che ancora oggi la nozione di *partita Iva*, nell'idea di molti, configura più che una discriminante fiscale, lo status di quanti siano stati

costretti ad aprire una posizione fiscale autonoma pur di lavorare da dipendenti di fatto.

Puntare esclusivamente sull'azione di stabilizzazione e di regolarizzazione in vertenza dei falsi autonomi, ricondurre la complessità del mondo dei freelance a un tipo più facilmente comprensibile, e in fondo rassicurante (quello del lavoro subordinato), ha tuttavia scavato un solco tra freelance e sindacato. Azioni di tutela che riconducevano al lavoro dipendente allontanavano quanti vivevano la propria condizione di freelance come una opportunità. Dall'altra parte un lavoratore autonomo che non volesse diventare subordinato era visto come un imprenditore, una controparte. Ed è stato questo il più grande limite per il sindacato, ascrivere questi freelance che non volevano essere dipendenti alla categoria di «padrone». Del resto non è raro trovare freelance che nel corso della propria attività si associano temporaneamente, o «assumono» dei collaboratori per il tempo necessario allo svolgimento di una commessa. Nella lettura di questi fenomeni tuttavia è necessario non fermarsi alla dicotomia datore/lavoratore per migrare verso quella, più moderna e calzante, di *networking*, di lavoro in rete. Un freelance può accettare una commessa per la quale sia carente di alcune professionalità; in questo caso non è raro che si associ temporaneamente (a prescindere dalla forma in cui questa associazione si concretizza) a un altro freelance per il tempo strettamente necessario a concludere il lavoro. Questo non lo rende un datore di lavoro, quantomeno non stabilmente, quantomeno non ontologicamente. Quantomeno non dopo la fine della commessa.

Ciò non toglie che i freelance esprimano una domanda di diritti nei confronti dei propri committenti e di tutele welfaristiche cui il sindacato deve fornire rappresentanza se vuole continuare a essere espressione del mondo del lavoro, specie di quello più debole. Dalla già citata ricerca, infatti, si giunge a definire una vera e propria proletarizzazione del lavoro non dipendente, le cui cause sono ovviamente molte e di diversa natura.

Su tutte, di sicuro, la dinamica della distribuzione della ricchezza nei paesi avanzati, uno spostamento dalla produzione verso la finanza e dal reddito verso il patrimonio, che ha accentuato le disegualianze e diminuito la domanda proprio nel momento in cui l'offerta di lavoro qualificato si incrementava. Egualmente importante è stata la strategia del sistema produttivo italiano di rispondere alla globalizzazione puntando su una svalutazione competitiva da costi e diritti (e a volte anche sull'infedeltà fiscale), sceglien-

do le esternalizzazioni e le catene di appalti che spesso terminano con singoli freelance i quali, contrattando individualmente, scarsamente organizzati e spesso fisicamente isolati dai luoghi della produzione, risultano meno costosi, meno conflittuali oltre che più facilmente ricattabili. Va inoltre inserita questa corsa al ribasso dei costi, dei diritti e della conflittualità, in una dinamica del capitalismo del digitale – nel quale insistono molte attività freelance – in cui si riscontra una concentrazione assai maggiore rispetto agli altri settori¹. Le nuove imprese cd. *start up* digitali nascono con presupposti e obiettivi che non ricalcano quelli del vecchio capitalismo alla Einaudi². Lo scopo del fondatore di una *start up* digitale non è avere successo, crescere, reinvestire, reinventarsi per adattarsi ai tempi (o definire gli standard). Il percorso è generalmente idea - realizzazione - crescita/diffusione - *exit*. Dove con *exit* si intende vendita al maggior prezzo possibile. È quindi per le caratteristiche intrinseche dello stesso capitalismo delle *start up* che queste spesso finiscono per essere una sorta di appendici dei propri finanziatori, dei *venture capitalist*, dei monopolisti del web, e in generale delle aziende più stabili, per la partita R&D, in una riedizione digitale del modello dei distretti, in cui il rischio di ricerca e sviluppo è esternalizzato ai nodi più deboli (nonché più innovativi) della rete. Il ruolo del freelance del settore digitale diventa quindi precario per natura, sebbene guidato dal sogno di una *exit* ben remunerata.

Peraltro questo non significa che chi lavora nei settori più tradizionali sia esente da problemi. Basti pensare agli avvocati e alla loro legge professionale, a geometri e ragionieri coi problemi previdenziali di due casse che assicurano professioni sempre meno diffuse, ai numeri chiusi di farmacisti e notai che premiano solo quanti possano vantare famiglie già inserite, alle difficoltà, per tutti, di entrare in mercati chiusi, in cui solo il prezzo basso sembra premiare, magari con l'obbligo di pratiche professionali non regola-

¹ Da qualche anno si parla di monopoli digitali, per pubblicità, modalità d'accesso alla rete (si veda per esempio Carlo Formenti, *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Milano, Egea, 2011), e, nelle visioni più estreme, addirittura di definizione delle strutture cognitive umane, da parte delle aziende raggruppate sotto l'acronimo Gafa (Google, Apple, Facebook, Amazon).

² «È la vocazione naturale [degli imprenditori *nda*] che li spinge; non soltanto la sete di guadagno. Il gusto, l'orgoglio di veder la propria azienda prosperare, acquistare credito, ispirare fiducia a clientele sempre più vaste, ampliare gli impianti, costituiscono una molla altrettanto potente che il guadagno» dalla *Dedica all'impresa dei fratelli Guerrino*, Dogliani 15 settembre 1960.

mentate né remunerate. Il tutto in un mercato del lavoro in cui la concorrenza è sempre e solo al ribasso del compenso, in cui l'asimmetria tra committente e lavoratore è sovrana in nome di una libertà che ha senso quando si parla di codice del consumo, ma che ne ha molto meno quando le prestazioni di un freelance sono fornite a un committente organizzato in impresa che utilizzerà quel lavoro per creare il proprio valore.

3. Il ruolo possibile del sindacato

La ricerca *Vita da professionisti* commissionata proprio dalla Cgil ha reso chiare quelle che sono le condizioni dei freelance, e in particolare, vista la metodologia di risposta³, dei freelance che possono essere rappresentati dalla Cgil. Professionisti mediamente giovani ma non troppo (quasi la metà ha un'età tra i 30 e i 45 anni), con redditi medio bassi (il 46 per cento ha un reddito lordo annuo inferiore a 15.000 euro), bisognosi di rappresentanza e che chiedono al sindacato di organizzare percorsi di rivendicazione per maggiori tutele rispetto agli eventi che sono generalmente coperti per i dipendenti (malattia, maternità, disoccupazione/reddito basso), senza tuttavia chiedere che le forme di tutela ricalchino il modello del lavoro dipendente che mal si concilia con la realtà della loro vita e della loro attività.

Esempio più lampante di come eguali necessità debbano essere affrontate in maniere differenti è la tutela in caso di disoccupazione. I dipendenti percepiscono l'indennità di disoccupazione in caso di licenziamento, o di fine contratto. Pensare che anche un freelance possa ottenere una indennità simile negli stessi casi significa non capire che la fine di un contratto (o meglio commessa) è insita nell'attività di un freelance, che può avere accese diverse commesse contemporaneamente e con diverse scadenze, che i periodi senza commesse possono essere brevi o lunghi, per necessità o per scelta. Insomma, il parametro che si utilizza per i dipendenti, aver perso il lavoro, non è adatto ai freelance, e sarebbe controproducente estendere a essi quel modello che per i dipendenti funziona.

È per incrociare i freelance nelle loro associazioni che nasce la Consulta, per aprire la Cgil a un approccio diverso nei confronti di lavoratori che ver-

³ Questionario online alla cui diffusione hanno contribuito soprattutto le categorie Cgil e le associazioni già presenti nella Consulta del lavoro professionale Cgil.

savano e versano in condizioni molto simili ai lavoratori sfruttati di inizio secolo per orari, paga, mancanza di diritti e di organizzazione collettiva. Credo che il sindacato confederale abbia la necessità di estendere il proprio campo di rappresentatività anche ai non dipendenti, e non per una ineluttabile fine del lavoro dipendente, poco credibile e per nulla supportata dai numeri⁴. La necessità deriva invece dall'effetto domino che lo scivolamento di una parte così importante di lavoratori verso il sottoproletariato può portare anche al lavoro tutelato che, non è un caso, tutelato lo è sempre meno. La divisione tra tempi indeterminati e tempi determinati, tra dipendenti e non dipendenti, tra organici e somministrati, la contrapposizione tra gruppi tipica dei momenti di crisi economica non può avere come effetto che il trascinarsi verso il basso dei diritti di tutti. E l'inclusione passa anche per la partecipazione ai momenti decisionali, perché l'incontro è l'unico modo per portare a sintesi due mondi che finché vivranno separati e quasi nemici, inconsciamente lotteranno più per la distruzione dell'altro che per il miglioramento delle condizioni di tutti. Aneddoti ce n'è a bizzeffe su quanto i freelance considerino lavativi i dipendenti (per non parlare dei «ministeriali», quasi sinonimo del non-lavoro pagato, a parere di chi non conosca il lavoro nei ministeri). D'altra parte un ex segretario della Cgil raccontava di quando, durante una assemblea di presentazione del progetto di legge *Carta dei diritti universali del lavoro*, scritta dalla Cgil proprio per definire un nucleo di diritti in comune tra dipendenti e non dipendenti (ne parleremo in seguito), un operaio alla catena obiettò che andavano sì bene i diritti anche per gli autonomi, ma si doveva sempre tener presente che la condizione di dipendente in azienda fordista significava non possedere alcuna autonomia, necessitava di permessi per ogni interruzione anche fisiologica, concludendo: «Io sto sotto padrone, quegli altri si posson anche svegliare alle 10».

Peraltro il contenuto di conoscenza, l'organizzazione per progetti e l'autonomia nel lavoro sono ormai elementi presenti nell'attività di buona parte dei dipendenti, per cui dalla storia sindacale e associativa dei freelance è possibile per la Cgil attingere anche per meglio comprendere alcune dinamiche che afferiscono ormai anche alla quotidianità del lavoro dei propri affiliati storici.

Comprendere le modalità di lavoro dei freelance aiuta quindi a comprendere la direzione verso cui sta marciando una parte del lavoro subordinato.

⁴ Dati Istat di novembre 2016, i dipendenti sono 17.318.396 e gli indipendenti 5.456.186.

La scarsa conoscenza, derivante dagli scarsi contatti con questi lavoratori, si è poi per troppo tempo accompagnata a un approccio esclusivamente giuridico. Si sono cercate forme giuridiche compatibili con la visione del sindacato entro cui incastonare i freelance all'interno di caselle che fossero comprensibili e che permettessero di porre in atto strategie conosciute dal sindacato, in fondo rassicuranti ma in gran parte senza risultati utili.

Le cose per fortuna stanno cambiando e la *Carta dei diritti universali del lavoro* ne è l'esempio più tangibile, ma non l'unico.

4. La Consulta del lavoro professionale

Nel corso degli anni, la Consulta ha stretto rapporti con diverse associazioni di professionisti, di autonomi e freelance, iniziando da quelle storicamente più legate al sindacato ma estendendo il dialogo e il confronto anche e soprattutto con le associazioni che il sindacato non lo conoscevano, o che addirittura ne erano quasi ostili. Traduttori, avvocati, interpreti, archeologi, restauratori, commercialisti, farmacisti, fisioterapisti, freelance del settore digitale, ma anche interlocuzione con associazioni di secondo livello come Colap, Confassociazioni, Cna Professioni e Confcommercio professioni o realtà diverse e più fluide come Acta o la Coalizione 27 febbraio.

Nella Consulta della Cgil entrambe le parti in campo – credo si possa affermare – hanno ricevuto un arricchimento.

Il sindacato è finalmente venuto in contatto con esigenze nuove, lontane dalla propria *comfort zone*, e ha avuto la possibilità di maturare una visione più ampia del mondo del lavoro, culminata con la proposta di legge della *Carta dei diritti universali del lavoro*, proposta organica di riforma del diritto del lavoro che, partendo dalla definizione dei diritti in capo alla persona che lavora, ha l'ambizione di slegare questi diritti dalla forma contrattuale, dalla durata del contratto, dal Ccnl applicabile e dall'essere alle dipendenze dirette dell'azienda utilizzatrice o di essere invece all'interno di una catena di appalti e subappalti. L'attenzione della Confederazione alle istanze emerse nelle discussioni della Consulta è stata decisiva per il cambio di paradigma e per l'inclusione tra i destinatari di questo ampio provvedimento di coloro che, come detto, fino a poco tempo prima erano considerati alla stregua di controparti.

Inoltre, forse con un po' di presunzione, è possibile anche sostenere che le stesse associazioni che partecipano a questo percorso si sono arricchite nel momento in cui sono venute a confrontarsi col tema della confederalità. La forma associativa più diffusa tra gli autonomi è quella di mestiere, assimilabile a quella di un sindacato autonomo e corporativo, con zero o poco interesse alla condizione generale dei lavoratori, molto centrato sulle rivendicazioni di categoria. Anche solo il confronto con professioni diverse all'interno di un contesto di sindacato confederale ha sicuramente allargato gli orizzonti di questi soggetti che, se da una parte hanno alleviato la propria solitudine nella consapevolezza che non erano gli unici a vivere certi problemi e ad aver bisogno delle relative soluzioni, dall'altra parte hanno dovuto affrontare persone e lavoratori che avevano esigenze a volte contrastanti, giungendo a dover mettere quantomeno in discussione una visione totalmente impernata sulla propria quotidianità. Possiamo dire che la Consulta sia stata una palestra di confederalità.

L'attività della Consulta si è inoltre rivolta anche nei confronti delle categorie della Cgil. In questo caso la principale occupazione è stata quella di mettere queste in contatto con le associazioni dei freelance che insistevano sugli stessi settori merceologici, facilitando il contatto di due mondi spesso sconosciuti quando non contrapposti, e generando come effetto una maggiore sensibilità a quella che chiamiamo *contrattazione inclusiva*, a volte durata il tempo di una vertenza, a volte culminata addirittura in una affiliazione (come nei casi di Apac - Fisac e Strade - Slc).

Non sono mancate nemmeno occasioni nelle quali la Consulta è stata collettore delle esigenze delle diverse associazioni: pensiamo alla campagna del 2010 «Abbracciamo la cultura» che ha visto il percorso comune della Cgil e delle sue categorie che si occupano a vario titolo di beni culturali e le associazioni di archeologi, restauratori, architetti, bibliotecari, professionisti delle attività museali ecc. Allo stesso modo la Consulta è stata tra gli animatori della campagna per giungere a una legge sulle professioni non regolamentate che, a prescindere dai dibattuti risultati della legge n. 4/13, ha coinvolto un gran numero di forze sociali e del lavoro autonomo che hanno riconosciuto nella Cgil un interlocutore credibile.

Nel corso della sua storia la Consulta è stata il luogo in cui il sindacato ha compreso le differenze, rispetto al lavoro dipendente, con cui i freelance articolano bisogni che sono comuni anche ai dipendenti, ad esempio la maternità, la malattia, la formazione continua, il gravissimo problema della ri-

scossione dei crediti, la necessità della forma scritta del contratto la cui mancanza non può diventare automaticamente prova di un lavoro subordinato a tempo indeterminato come invece accade – giustamente – per i dipendenti. Ma è stato per la Cgil anche un momento per comprendere i bisogni tipici di questi lavoratori, ad esempio l'accesso al credito, il lavoro in rete, l'accesso alle professioni, il problema del pagamento dei premi assicurativi e contributivi che fanno diminuire il reddito in un modo che per l'autonomo è più visibile rispetto al dipendente.

Di recente, nel dicembre 2016, la Consulta, in collaborazione con Anf (Associazione nazionale forense) e Mga (Mobilitazione generale degli avvocati) ha fatto partire una call destinata a tutte le associazioni forensi per appoggiare un progetto di legge per il superamento dell'incompatibilità tra attività di avvocato e subordinazione/parasubordinazione, nella quale saranno raccolte le firme del maggior numero possibile di avvocati in modo da spingere il parlamento a far decadere questa incompatibilità che impedisce una razionalizzazione del sistema degli studi legali e non permette ai singoli avvocati, specie ai cosiddetti *sans papier*, di poter rivendicare un minimo di tutela di fronte a trattamenti che a volte rasentano uno sfruttamento di dickensiana memoria.

5. Le sfide

Per il sindacato i lavoratori non dipendenti sono di certo una frontiera della contrattazione e dell'inclusione, oltre che della rappresentanza.

Proprio in merito a quest'ultima, a parte le esperienze di affiliazione alle categorie, permane una certa alterità tra l'idea di cosa sia sindacato confederale che hanno i freelance e le attività di frontiera che abbiamo descritto. Rimane anche, ma è ormai davvero residuale e comunque in estinzione, la diffidenza della Cgil nei confronti del lavoro freelance. Le modifiche del capitalismo a rete⁵ hanno reso questo mondo non più invisibile alle antenne sindacali, pur nella difficoltà di stabilire un contatto con le persone in carne e ossa. Abbiamo agito lungo tre direttrici: Nidil, che si occupa di precari, somministrati e collaboratori, ha incrociato soprattutto partite Iva al confi-

⁵ Alcuni lo definiscono «post-fordismo». Per mia formazione preferisco evitare le definizioni di un fenomeno come «post-un altro fenomeno», *nda*.

ne tra il genuino e l'elusione, con qualifiche medie e basse; Agenquadri, la struttura che intercetta i bisogni delle alte professionalità a prescindere dalla forma contrattuale, è venuta a contatto con consulenti e autonomi di alta qualifica; la Consulta delle professioni ha incontrato i freelance impegnati in associazioni già esistenti, confrontandosi quindi con rivendicazioni già elaborate nel tempo.

Il mio parere è che si debba giungere, in breve, anche per le centrali sindacali, a una rappresentanza più piena del lavoro che dipendente non è e non vuole diventarlo. Questo significa ridiscutere molte certezze, significa modificare il perimetro dell'azione sindacale, ma non ci si può illudere che questo percorso possa risolversi in una semplice espansione senza traumi, una semplice inclusione di esigenze senza una dialettica in cui qualcuno, almeno nell'immediato, non viva un senso di perdita, non si senta in parte «tradito», soprattutto in una fase storica in cui, purtroppo, non sembrano esserci margini per redistribuire aumenti di ricchezza. Per superare quest'ultima condizione di certo sarebbe fondamentale una azione come il Piano del lavoro Cgil, che diventa necessario se si auspica che la ridiscussione della rappresentatività del sindacato avvenga in un contesto di minore conflittualità; essendo una politica economica espansiva finalizzata alla creazione di un maggior numero di occasioni di lavoro soprattutto ricco di conoscenza⁶ potrebbe porre il sistema economico in condizione di far ripartire gli investimenti e aumentare la ricchezza, e la storia ci insegna quanto il sindacato abbia avuto maggiore capacità di attrazione nei momenti in cui c'è stata la possibilità di redistribuire quantità maggiori di risorse.

Ci sono comunque azioni per intercettare i bisogni dei freelance che possono essere operate nell'immediato, e che in parte già si stanno mettendo in atto in diverse parti d'Italia.

Ad esempio in molte Camere del lavoro iniziano a essere presenti operatori Caf specializzati nella consulenza fiscale dei lavoratori autonomi con tariffe sociali per la tenuta della partita Iva specie per il regime dei forfetari. Lo stesso patronato Inca fornisce consulenza previdenziale ai professionisti iscritti alla Gestione separata Inps o alle Casse libero professionali. Gli sportelli di orientamento al lavoro Sol forniscono consulenza anche a chi voglia

⁶ Il Piano del lavoro, peraltro, quando tratta della creazione di occasioni di lavoro – direttamente o attraverso uno stimolo degli investimenti – non si limita al lavoro dipendente, ma include anche lavoro autonomo e di professionisti.

intraprendere una attività autonoma aiutando negli adempimenti e provando a individuare i finanziamenti. L'ampliamento dei servizi anche all'utenza non dipendente è di certo un passo importante per raggiungere i lavoratori freelance. Non perché si stia puntando a diventare un sindacato di servizi, ma per il semplice fatto che il miglior modo per entrare in contatto con un lavoratore – da sempre e per sempre – è risolvere i suoi problemi, che siano di rappresentanza o che siano «semplici» difficoltà a far valere un diritto o ad adempiere a un obbligo. Laddove viene a mancare il luogo fisico in cui si possono trovare molti lavoratori, è evidente che dare un motivo ai lavoratori stessi di recarsi presso le sedi sindacali sia una opportunità che non può essere sprecata.

D'altro canto esistono nuovi luoghi fisici in cui i freelance si incontrano e lavorano. Sono i *coworking*, in cui è possibile affittare una scrivania, la connessione veloce, una stampante e lavorare in condizioni confortevoli per chiunque non abbia la voglia o la possibilità di aprire un proprio studio. Per questo diverse Camere del lavoro stanno promuovendo spazi di *coworking*, spazi di incontro informale che ricordano le *cameracce* descritte ne *Il sol dell'avvenire* di Valerio Evangelisti⁷, centri di aggregazione e luoghi in cui poter lavorare e confrontarsi, luoghi che favoriscano l'incontro di professionalità e il lavoro in rete.

È certamente ancora molto il lavoro da fare per dare cittadinanza sindacale a questi lavoratori, e una parte di questo lavoro è innanzitutto far conoscere cosa sia il sindacato, far capire che il sindacato è fatto dai lavoratori, e che le istanze del sindacato sono le istanze dei lavoratori.

La già descritta strada delle affiliazioni alle categorie, ad esempio, se accompagnata dalla presenza di alcuni rappresentanti delle associazioni di freelance negli organi direttivi, oltre ad arricchire il dibattito e far prendere coscienza delle necessità dei non dipendenti, avrebbe come effetto anche dimostrare ai freelance quanto i sindacati siano associazioni molto più democratiche e trasparenti di quanto una narrazione anti-sistema voglia descrivere. Allargare la partecipazione ai momenti decisionali delle organizzazioni sarebbe sicuramente un ottimo viatico, sia che avvenga mantenendo le strutture delle associazioni affiliate, sia se la strada fosse quella di una strut-

⁷ «Nel promuovere quei centri sociali, aveva badato al principio più trascurato della Rivoluzione francese, la fraternità» (Valerio Evangelisti, *Il sole dell'avvenire*, Milano, Mondadori, 2013, p. 20).

tura apposita che riesca a intercettare le istanze dei freelance per quello che sono, e non per quello che vorremmo che fossero, per provare a portare a sintesi interessi, visioni del mondo e bisogni che con gli occhiali del Novecento sembrerebbero inconciliabili. Ma che, lo credo fortemente, inconciliabili non sono. Sviluppare quella che abbiamo chiamato contrattazione inclusiva anche dei freelance che operano nei processi produttivi in cui il sindacato è presente significa ridiscutere certezze e conoscenze, modalità operative, impegnarsi in un confronto nuovo, trovare una sintesi tra chi si sente «non tutelato» e chi si sente «non più tutelato». Insomma, un lavoro complicato, ma che può portare frutti anche già nel suo semplice essere posto in atto, laddove il semplice incontro può intanto far cadere pregiudizi sedimentati.

Recente esempio positivo di una contrattazione inclusiva è il Ccnl Studi professionali, in cui si prevedono forme di bilateralità per l'assistenza sanitaria aperta anche ai professionisti non titolari di studio. E la bilateralità, con sue concrete prestazioni può essere un importante spazio per la visibilità degli effetti della contrattazione collettiva del sindacato.

Devono anche crollare alcuni tabù. È vero che il sindacato nasce, come da etimologia, per ricercare la giustizia in maniera collettiva, ma finché la realtà della contrattazione dei freelance sarà individuale, trovo che non sarebbe così assurdo che le strutture sindacali possano essere i luoghi in cui vengano fornite anche informazioni, assistenza o addirittura venga svolta una vera e propria formazione per una migliore e più consapevole contrattazione individuale.

Non vanno nascoste, tuttavia, alcune criticità insuperabili.

Evidentemente un sindacato che vuole restare confederale, se non può ignorare le richieste dei freelance, non può nemmeno rinnegare la sua natura che, al di là di tutte le critiche anche giuste, lo rende comunque l'unica forma associativa e di rappresentanza di massa rimasta in questo paese. Per questo non è possibile estendere le affiliazioni ad associazioni che sono anche datoriali. Come detto deve essere ben distinta la differenza tra un professionista datore di lavoro e un freelance che lavora in rete, ma una volta individuata la differenza, non è possibile estendere il campo d'azione sindacale in maniera ambigua: il sindacato difende la parte contrattuale strutturalmente debole. Neanche è possibile lavorare per affiliare associazioni che non vogliono riconoscere l'importanza della confederalità e la ricchezza del dialogo, della sintesi, della composizione finalizzata a un obiettivo generale.

Così come è difficile pensare che un sindacato possa promuovere una propria forma aggregativa che organizzi associazioni a norma della legge n. 4/13, e che diventi attestatore di qualità, né che fornisca consulenza su come eludere il fisco, o che lotti per aumentare le tariffe a carico dei consumatori che sono in gran parte lavoratori e pensionati.

Per essere estremi: comprendere a fondo lo spirito del lavoro freelance liberamente scelto significa anche mettere in conto che tale scelta di lavoro in autonomia prevede anche la possibilità di fallire, e quindi piuttosto che lasciar galleggiare in un eterno limbo una partita Iva in perenne difficoltà sarebbe più utile chiedere che la chiusura di una attività sia accompagnata da ammortizzatori, formazione per ricominciare, politiche attive, il tutto in un sistema produttivo nel quale ci siano molte occasioni di lavoro.

Si affaccia ora all'orizzonte un nuovo fenomeno per il quale il sindacato dovrebbe evitare di ripetere pratiche che non hanno portato frutti positivi: la *gig economy*, l'economia dei lavoratori delle *App*.

È questa una sfida assai interessante, laddove il lavoro è organizzato da una *App* che formalmente lascia grande autonomia al lavoratore (che non a caso non viene quasi mai chiamato in questo modo ma *host, driver, biker* ecc.); il capo del personale è generalmente un algoritmo poco incline a considerare le richieste personali, e non commina sanzioni quanto invece, in caso di eccessive assenze o di giudizi negativi degli *users*, abbassa il punteggio facendo scendere il proprio nome in fondo nella graduatoria degli arruolabili. Credo che il debole legame dell'azienda con i propri collaboratori sia la forza ma anche la debolezza di questi sistemi, perché se è vero che ognuno è sostituibile e aggiunge generalmente un basso valore aggiunto al prodotto, è anche vero che questa bassa fidelizzazione potrebbe diventare proprio la forza di un movimento sindacale organizzato che agisse in questi ambienti.

Questa è, ovviamente, la mia idea, che tuttavia manca di un requisito fondamentale: ho, a oggi, parlato con troppi pochi lavoratori delle *App*, quindi le mie riflessioni hanno la dignità di una elucubrazione mai verificata. Ecco, credo che si debba evitare proprio questo tipo di approccio, quello di costruire un sistema che nelle nostre riflessioni è coerente e provare poi a incastrarci dentro le persone in carne e ossa. O, peggio ancora, partire da un approccio giuridico e incasellare i lavoratori in una fattispecie di legge prima ancora di averne incontrati una congrua quantità, prima di aver sentito la loro versione e le loro proposte e rivendicazioni, prima di avere – davvero – gli strumenti per rappresentarli. Anche qui ci troviamo di fronte alla diffi-

coltà di incrociare questi lavoratori, come avevamo la difficoltà a incrociare i freelance. Serviranno, di nuovo, pratiche di sindacalizzazione innovative, soluzioni «laterali», magari attingendo alle conoscenze anche informali delle nuove generazioni presenti nel sindacato, senza escludere modalità irrutuali⁸. E soprattutto senza immaginare soluzioni che prescindano dalla conoscenza diretta delle condizioni materiali degli interessati.

L'attività della Consulta del lavoro professionale, così come di tutte le strutture Cgil che hanno provato a intercettare i freelance, evidentemente non è ancora finita.

Le modalità organizzative si dovranno forse modificare per essere maggiormente rappresentative e permettere, come detto, una presenza più attiva dei freelance all'interno del sindacato e dei suoi organi direttivi. Credo tuttavia che i risultati di questa visionaria idea di Davide Imola siano evidenti, a partire dalle elaborazioni che hanno portato a quella Carta dei diritti universali del lavoro che rappresenta una vera e propria bussola che orienterà le rivendicazioni della Cgil nel prossimo futuro.

E possiamo esser certi che il sindacato dei lavoratori sempre più si occuperà anche delle condizioni dei non dipendenti. Perché ormai il percorso è iniziato. E perché lo impone la Storia.

⁸ Un giovane sindacalista romano mi ha proposto, in una assemblea sul tema: «I dirigenti delle Camere del lavoro potrebbero prendersi l'impegno di ordinare il pranzo con queste *App*. Non servirebbero nemmeno particolari investimenti, prendono i nostri buoni pasto».

Cisl e lavoro autonomo: come cambia la rappresentanza

*Silvia Degl'Innocenti**

1. Premessa

La rappresentanza dei liberi professionisti e dei freelance è negli ultimi tempi uno dei temi sul lavoro più dibattuti. Chi sono, davvero, i lavoratori autonomi, chi li rappresenta? Come possono essere rappresentate al meglio le loro istanze e i loro bisogni? Sono queste le domande più frequenti.

Di questo mondo, la cosa che colpisce di più è la varietà delle figure professionali. Si va da chi sceglie di aprire una partita Iva ed essere un lavoratore indipendente, a chi non ha scelta e deve farlo per «esigenze» aziendali, passando da chi è un collaboratore coordinato e continuativo e in alcuni casi è difficile definirlo autonomo, ma per la legge risulta «comunque» autonomo.

Il dibattito sul lavoro in merito ai veri lavoratori autonomi comincia adesso, ma ancora si ha la tendenza a focalizzarsi di più sul problema, pur importante, dei falsi lavoratori autonomi e dei collaboratori, ma molto meno sulla valorizzazione dei bisogni di chi sceglie di portare avanti la professione in autonomia.

La Cisl ha rappresentato fin dalla sua costituzione il mondo dei lavoratori autonomi, quelli veri.

Il valore della Confederazione di mettere sempre al centro la persona, rappresentando il lavoratore, a prescindere dalla forma contrattuale sta alla base di questa scelta.

Nel corso degli anni la collocazione del lavoro autonomo all'interno della Confederazione è variata quasi in parallelo con il cambiamento che lo stesso ha avuto nel tempo.

Si è passati da collocarli all'interno delle categorie a seconda del settore

* Silvia Degl'Innocenti è coordinatrice nazionale vIVAce! - La community dei lavoratori indipendenti.

merceologico affine, primi anni sessanta, a un coordinamento degli stessi che avesse una struttura confederale e un'autonomia politica dentro alla Cisl negli anni ottanta, fino al riconoscimento all'interno di una federazione, la FeLSA, nei primi anni duemila.

Va ricordato infatti che nel maggio del 2009 la Cisl sceglie di dare piena titolarità anche ai lavoratori autonomi dando vita alla Federazione dei lavoratori somministrati, autonomi e atipici.

Il valore della FeLSA consiste nel rappresentare e unire tutte le categorie non standard del mondo del lavoro. In questo il lavoro autonomo è forse una eccezione infatti molte realtà che aderiscono alla FeLSA esistono da più di quaranta anni: questa è un'esperienza da tutelare nella misura in cui arricchisce di significato e di proposte l'azione sindacale della Cisl.

Il mercato del lavoro ha visto continui cambiamenti anche sul tema del lavoro autonomo e del mondo delle libere professioni, determinando la necessità di individuare nuovi strumenti e modalità a tutela dei lavoratori che volontariamente decidono di investire su loro stessi e sullo sviluppo della propria professionalità.

Con l'entrata in vigore della legge n. 4/2013, caldeggiata e voluta da FeLSA, alcuni sindacati aderenti alla FeLSA hanno dovuto cimentarsi in questa nuova sfida anche attraverso la recente esperienza della costituzione di associazioni professionali.

In questi anni attraverso l'azione dei sindacati aderenti, si è dato vita a un dialogo e confronto ragionato (e non di semplice opposizione) con le Istituzioni. Tale azione ha voluto dire e rappresentare tutti coloro che vedono minacciato il loro diritto ad avere un posto di lavoro, seppure non nel classico concetto del posto fisso, e ad una esistenza libera e dignitosa con controparti pubbliche (e non private) che, in quanto tali, esercitano una loro attività amministrativa, talvolta in maniera autoritaria, senza un reale confronto e con atteggiamento refrattario.

Tra le azioni della FeLSA a tutela del mondo autonomo, va sottolineato il ruolo da protagonista che ha giocato in questi anni a sostegno degli iscritti alla Gestione separata Inps e del Fondo commercianti Inps in merito a previdenza e welfare.

L'ultima sfida, in ordine di tempo, è nata in Cisl nel 2016.

Alla rappresentanza dei lavoratori autonomi oggi collocati all'interno della FeLSA si è affiancata la necessità di dar voce al mondo dei freelance, dei liberi professionisti e dei lavoratori della Rete.

L'assemblea organizzativa di ottobre del 2015 ha infatti ritenuto importante e necessario cogliere la sfida di sostenere, accompagnare e rappresentare questo nuovo mondo del lavoro autonomo, un mondo che ad oggi vede la necessità di un rinnovamento e sostegno specifico.

La risposta della Cisl a questi nuovi bisogni è stata la costituzione di vI-VAce! - La community dei lavoratori indipendenti.

2. Lavoro indipendente: chi, cosa, come

Prima di tutto definiamo chi sono i lavoratori indipendenti così da capire chi vuole rappresentare vI-VAce.

Sono tutti coloro che investono su loro stessi e nel proprio mestiere scegliendo di mettersi in gioco attraverso lo sviluppo del proprio brand, offrendo prestazioni di natura intellettuale.

Sono liberi nella gestione del proprio tempo e il loro posto di lavoro non è fisso, ma sempre più svolgono il loro lavoro in maniera agile e in ambienti condivisi. Un mondo composito con bisogni del tutto nuovi e che sarebbe sbagliato trattare con la logica settaria del «con badge» e «senza badge».

Sono un mondo in continua evoluzione, sia nei numeri sia nelle competenze, che oggi più di ieri ha bisogno di una rappresentanza e di trovare anche all'interno del sindacato una propria collocazione. Vi è dunque la necessità di una soggetto che crei identità e faccia emergere bisogni, i loro bisogni, e porti avanti le istanze legate all'essere un lavoratore autonomo e li accompagni nel loro percorso lavorativo.

Oggi essere un libero professionista è tutt'altro che semplice.

L'esplosione di internet ha creato un mercato del lavoro più competitivo e affiancare alle conoscenze professionali una buona capacità di utilizzo delle nuove piattaforme, anche sociali, è diventato fondamentale. Non basta più essere preparati, soprattutto nel mondo del lavoro indipendente, è necessario affiancare a una buona preparazione anche flessibilità, creatività, *problem solving* e tutte le altre competenze definite *skills* non cognitive ma anche una buona capacità di resilienza che, in psicologia, è definita come la capacità di un individuo di affrontare e superare un evento traumatico o un periodo di difficoltà, traendone elementi positivi.

3. Cambiamenti sociali e scelta sindacale

La volontà, da parte della Cisl, di dar voce al mondo dei liberi professionisti, dei freelance e dei lavoratori della Rete, nasce da una riflessione che parte da lontano e dalla richiesta specifica di alcuni di loro di trovare dentro al sindacato un luogo nel quale potersi confrontare, fare richieste in autonomia e di poter portare le loro istanze di lavoratori indipendenti anche dentro la vita sindacale della Confederazione.

Partiamo da un elemento fondamentale: considerare quest'epoca come un semplice passaggio generazionale e di competenze sarebbe sbagliato e anche riduttivo. Come talvolta si sente dire, non siamo in un'epoca di cambiamento. No, non solo. Siamo in un vero e proprio cambiamento d'epoca.

All'inizio degli anni novanta si cominciò a parlare sempre più diffusamente di riforme, flessibilizzazione del mercato del lavoro e frammentazione del percorso lavorativo. Qualche decennio dopo siamo molto oltre quelli che allora sembravano paletti quasi invalicabili. Un mondo del lavoro totalmente globalizzato ha ormai ridisegnato alcuni concetti base.

Il termine stesso di *tempo di lavoro* ha cambiato totalmente fisionomia. La tecnologia da un lato e il valore delle competenze tecniche dall'altro, hanno spostato l'attenzione dal metro delle «ore lavoro» a quello dei «progetti e dei risultati conseguiti». La frammentazione lavorativa degli anni novanta è stata sostituita da un processo occupazionale, anche creativo, che implica spesso, un lavoro di squadra, la compenetrazione di competenze e conoscenze diverse tra loro.

La «società liquida», secondo il concetto costruito da Zygmunt Bauman, trova una sua puntuale espressione, in questa particolare area del mercato del lavoro.

Se, come abbiamo già detto, le logiche di rappresentanza sindacale hanno dovuto intercettare il cambiamento in atto, all'interno di questo, non possiamo non citare anche il «luogo di lavoro».

I moderni lavoratori indipendenti, non sono «autonomi» nel senso tradizionale del termine. Lo sono, anche in questo caso, in un modo tutto nuovo e senza precedenti. Il popolo dei «senza badge» è strettamente legato a quella economia della condivisione che ridisegna il concetto di «spazio di lavoro».

Ed è lo stesso proliferare di *co-working* che mette in evidenza come, al di là della necessità di una riduzione di costi per le postazioni di lavoro, si abbia sempre più il bisogno di un ambiente in cui siano presenti altri liberi

professionisti con cui incontrarsi e far rete senza per questo snaturare la peculiarità di indipendente.

Questo mondo in movimento, che si basa soprattutto sulle competenze che sviluppa sul campo, ha quindi meno bisogno di tutela? Certamente no. Piuttosto ha bisogno di ridefinire confini e mezzi di quello che è l'agire sindacale. Un mondo come questo, che abbiamo definito come non tradizionale, ha appunto bisogno di approccio e strumenti di tutela non propriamente convenzionali. *In primis* definendo il web come luogo d'incontro privilegiato, anche se non unico.

4. Un mondo vIVAce

Il mondo del lavoro indipendente ha bisogno di una realtà associativa che li rappresenti e che metta a loro disposizione le competenze di chi il lavoro lo ha sempre rappresentato, anche se in realtà e tempi diversi. La scelta di far nascere vIVAce non afferma, ma semmai conferma, la sensibilità cislina a interpretare e rappresentare il mondo del lavoro in tutte le sue forme, senza sterili contrapposizioni tra dipendenti e indipendenti.

Fare sindacato ha senso laddove esista un luogo di lavoro, un salario, un'attività lavorativa da preservare e tutelare, a prescindere da modalità di fruizione e forme contrattuali.

vIVAce nasce da qui, dalla necessità, dal bisogno di creare un'identità forte che raccolga realmente le esigenze di chi sceglie la via dell'indipendenza senza snaturarne le peculiarità, e che vada a costruire diritti e tutele.

La missione di vIVAce nel suo insieme è quella di gestire un intreccio sempre più importante tra diritti e bisogni e tutele individuali e collettive. A partire da dove? Da un fisco equo, una formazione agevolata, pensioni dignitose, ma anche di tutele tangibili come ad esempio un sostegno al reddito in caso di chiusura forzata della partita Iva.

Ma c'è anche un altro forte bisogno che percepiamo in modo chiaro: quello di sentirsi parte di un gruppo. Oggi per i lavoratori indipendenti non è così, chi ha una partita Iva individuale, troppo spesso ha percezione di essere solo, in balia tra la ricerca di commesse, spese che non aspettano e diritti ancora poco riconosciuti. E se è vero che a esigenze nuove devono corrispondere risposte nuove, allora per cambiare davvero le cose c'è bisogno di costruire un dialogo in grado di cogliere i bisogni di chi è indipendente.

Il sindacato può essere una realtà capace di fare questo? Per noi sì!

Per questo abbiamo deciso, come Cisl, di creare insieme a un gruppo di freelance un'associazione che si occupi di lavoratori indipendenti e che, attraverso una community, riconosca e soddisfi i bisogni, crei identità e dia risposte a chi intraprenda la strada dell'autonomia.

Abbiamo voluto creare una piazza virtuale che attraverso la Rete faccia incontrare i lavoratori indipendenti di ogni professione e di ogni città creando dibattito e istanze sul tema lavoro autonomo. Un luogo d'incontro virtuale sì, ma che si concretizzi sul territorio attraverso una rete di servizi e degli spazi comuni in cui incontrarsi, confrontarsi e fare rete.

La nostra sfida nasce con l'obiettivo di far emergere e di colmare tutte le lacune del sistema fiscale, lavoristico e civilistico in materia di lavoro autonomo, ma anche e soprattutto con l'obiettivo di superare definitivamente la contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, riportando al centro i lavoratori e sostenendoli indipendentemente da quale sia la forma di svolgimento del proprio lavoro.

5. La nuova frontiera dei diritti

Chi sceglie la via dell'autonomia sviluppando in modo indipendente la propria attività non può non esser ritenuto un valore per questo paese. Ecco perché è necessario affiancare a un fisco equo la volontà di sostenere il percorso lavorativo dei lavoratori indipendenti attraverso un welfare mirato e coraggioso. Per questo come Cisl abbiamo accolto in maniera positiva la scelta di un Jobs Act per gli autonomi.

Precedentemente al disegno di legge sul lavoro autonomo ci eravamo espressi come Confederazione nella nostra proposta di legge «Per un fisco più equo e giusto» sottolineando come una garanzia di un fisco equo debba essere riconosciuta, attraverso prestazioni volte a migliorare le fasce economiche più deboli, sia per i dipendenti sia per i lavoratori autonomi.

In un'ottica di revisione del fisco, crediamo che debba essere preso in considerazione, anche per i lavoratori autonomi, con o senza partita Iva, un riconoscimento economico per chi rientra in fasce economicamente basse e con carichi familiari elevati, per questo chiediamo che debba essere previsto un bonus, attraverso sgravi fiscali, per chi ha un'entrata annuale fino a quarantamila euro.

Inoltre i lavoratori autonomi oggi godono delle detrazioni per i figli e il coniuge a carico ma non degli assegni familiari. Come vIVAce sosteniamo la proposta della Cisl di un Nuovo assegno familiare (Naf), che superi, accorpandoli, le detrazioni attuali per il coniuge e i figli a carico e l'assegno al nucleo familiare, con un sostegno universale che cresca al crescere dei cariichi familiari e che si riduca all'aumentare del reddito e della capacità economica misurata dall'Isee. Il Naf è uno strumento a sostegno dei figli e del coniuge a carico che non può discriminare fra le famiglie dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi.

Per quanto concerne il Job Act degli autonomi, ancora in discussione, riteniamo sia un provvedimento che debba vedere il prima possibile una sua compiuta realizzazione.

Nei mesi scorsi come associazione vIVAce, insieme alla Cisl, abbiamo partecipato alle audizioni di Camera e Senato sul provvedimento.

Diverse le cose che abbiamo evidenziato e richiesto: nello specifico abbiamo ribadito la necessità di riconoscere anche ai lavoratori che versano alla gestione separata Inps e che lavorano in autonomia, delle prestazioni assistenziali più avanzate e coraggiose.

Un sostegno al reddito in caso di sospensione non volontaria dell'attività, l'equiparazione alla degenza ospedaliera dei periodi di sospensione dell'attività per malattie oncologiche o gravi malattie crono-degenerative ingravescenti e relativo riconoscimento figurativo dei contributi per questi periodi, ma anche un'equiparazione ai lavoratori dipendenti sul limite complessivo dei genitori in caso di congedi parentali. Queste sono alcune tra le richieste che abbiamo portato all'attenzione parlamentare.

Inoltre, a fronte di una carriera lavorativa che, soprattutto nei primi anni, risulta essere discontinua nei guadagni, è fondamentale intervenire anche sugli aspetti legati alla previdenza, in particolare per chi versa alla gestione separata Inps, al fine di garantire una pensione dignitosa.

Due, secondo noi, le questioni essenziali.

Da una parte, una rivalutazione delle posizioni contributive per chi ha versato alla Gestione separata Inps dal 1996 al 2006: infatti i lavoratori autonomi che hanno versato alla Gestione separata in quegli anni, a causa dei versamenti troppo bassi (10-17 per cento), si vedono riconosciuti oggi contributi non idonei a garantire un sostegno pensionistico dignitoso.

Dall'altra parte la necessità di un intervento legato al minimale contributivo: per i lavoratori autonomi è importante intervenire sul minimale con-

tributivo considerando un reddito imponibile legato a un periodo almeno triennale, così che la maturazione dell'anzianità contributiva non sia soggetta alla variazione del reddito annuale spesso variabile per gli autonomi.

In ultima analisi, abbiamo presentato, sempre in occasione dell'audizione alla Camera, anche una proposta di previdenza complementare per i lavoratori autonomi, volta a creare anche per loro un percorso alternativo che garantisca una possibilità di scelta, così come per i dipendenti, rispetto a una pensione complementare.

La vera sfida nella volontà di rappresentare i liberi professionisti è quella di far riconoscere tutele che permettano a questi di svolgere la propria attività attraverso un welfare che non li lasci soli, ma allo stesso tempo non cadendo nell'errore di paragonarli al lavoro dipendente, affiancando a un fisco equo misure di garanzia di pagamento da parte dei committenti.

Una sfida che va giocata e gestita fuori dagli schemi, creando, al fianco della rappresentanza standard, una nuova cultura di come rappresentare i lavoratori indipendenti, che parta dalla presa in carico dei bisogni dei freelance. Un'esigenza che, come Cisl e come vIVAce siamo felici di aver raccolto.

Del resto, chi lo dice che la rappresentanza riguarda solo il lavoro dipendente?

TENDENZE

La politica industriale come l'araba fenice

Gaetano Sateriale*

In un famoso video Ted (Technology Entertainment Design) il fisico quantistico Carlo Rovelli, grande divulgatore di verità scientifiche complesse (si vedano 2014a e 2014b), spiega in tredici minuti che il tempo non esiste. O meglio, che l'idea del tempo è un artificio mentale che consente al nostro cervello di collegare fra loro diversi presenti.

Nel nostro ragionare, *de minimis* rispetto ai fenomeni e alle grandi interpretazioni della fisica, siamo certi che tutti interpretiamo allo stesso modo la locuzione «politica industriale»? E ancor di più, siamo assolutamente sicuri che stiamo parlando di una realtà oggettiva, che esiste e produce effetti anche fuori dalle nostre interpretazioni?

Alla prima domanda credo non sia difficile rispondere «no». Sostenere cioè che, riferendosi alla «politica industriale», si confrontano almeno tre concezioni molto diverse le une dalle altre. Basti ricordare che alcuni degli studiosi che se ne occupano, per politica industriale intendono sostanzialmente gli indirizzi che lo Stato o altro soggetto preferibilmente pubblico definisce per tracciare accrescimenti (non necessariamente innovativi) degli apparati industriali del paese (modello A). Altri, più che agli indirizzi, guardano alle risorse (investimenti o spesa corrente) che lo Stato è disposto a impiegare, distribuendoli direttamente alle imprese, senza tracciati né vincoli di alcun tipo, con il solo auspicio che per quella via si rafforzino alcune filiere industriali o singole aziende, sia di produzione sia di servizio (modello B). Altri ancora pensano al ruolo di battistrada che possono (o potevano) svolgere nei vari settori di appartenenza le imprese a partecipazione pubblica. Con l'idea, spesso implicita, che quella trazione avrebbe poi fatto avanzare anche altre attività del comparto o l'intera economia di un territorio (modello C).

* Gaetano Sateriale è coordinatore responsabile del Piano del lavoro Cgil e direttore editoriale della casa editrice sindacale Ediesse.

Diversi anni fa, alla tradizionale politica industriale per settori cominciò a sostituirsi (almeno nelle discussioni fra gli studiosi) il concetto di politica industriale per fattori, immaginando che il miglioramento dell'efficienza di tutte le imprese industriali, di qualsiasi settore, potesse essere facilitato attraverso il superamento delle diseconomie esterne e la qualificazione dei fattori di produzione, di commercializzazione e capitalizzazione delle imprese. Nell'opinione che «il contesto» reale in cui operano le imprese fosse più concretamente in grado di favorire sinergie di filiera di quanto non potesse fare una politica di indirizzo da un lato (modello A), o la funzione traente delle imprese pubbliche dall'altro (modello C). In qualche modo introducendo una versione meno direttamente interventista dello Stato nazionale in materia di rilancio del settore industriale e dell'economia.

Tutto ciò in conseguenza di due fenomeni che dagli anni settanta/ottanta si sono sviluppati in misura complementare. Il primo, abbondantemente studiato e forse un poco «mitizzato», relativo alla nascita e crescita competitiva dei «distretti territoriali industriali» monosettoriali e specializzati, come via italiana per la competitività della piccola e media impresa sui mercati non solo nazionali. Nei distretti, secondo alcune interpretazioni (Brusco 2008; Capecchi 2015; Beccattini 1998), si rispondeva all'investimento tecnologico delle grandi imprese con una maggiore valorizzazione del lavoro nel ciclo (al contrario di quanto accadeva nei grandi complessi manifatturieri di produzione di serie). E si avviava una sistemica collaborazione competitiva fra imprese differenti, in cui la continua innovazione imitativa sul prodotto rafforzava la capacità comune di essere presenti sui mercati. Qualcuno parlava di competizione interna e cartello sui mercati esteri.

Il secondo fenomeno che dagli anni settanta/ottanta interviene a modificare il concetto della politica industriale nazionale dei settori a favore di quella dei fattori è il progressivo (seppure non generale) intervento delle istituzioni regionali di governo che, non possedendo strumenti di programmazione settoriale, agiscono dal lato dei fattori esterni (infrastrutture, logistica, trasporti, formazione, istruzione ecc.) per potenziare le proprie realtà produttive territoriali.

Nessuno in questa fase, deve essere ricordato, ha mai posto esplicitamente il tema del nanismo dimensionale dell'industria italiana, della sua sotto-capitalizzazione, del suo localismo eccessivo in termini di produzione e di mercato. Il «piccolo» era bello e andava comunque aiutato a crescere nei mercati pur senza crescere nelle dimensioni aziendali.

Ma nemmeno su obiettivi e risultati, oltre che sulle forme, nei due ultimi decenni del Novecento in cui in Italia si chiedeva una più decisa politica industriale, c'era unicità di intenti. Alcuni richiedevano il rafforzamento competitivo delle capacità esportative dell'industria nazionale, altri più modestamente domandavano una razionalizzazione delle filiere sul mercato interno allo scopo di ridurre l'import, altri infine ponevano l'accento sulla necessità di razionalizzare il sistema produttivo italiano correggendo doppioni e diseconomie di scala, passando, potremmo dire oggi, da forme di oligopolio a più espliciti duopoli o monopoli.

Forse l'unico esempio di politica industriale nazionale per l'aumento della produzione e l'allargamento del mercato (modello A) fu il Piano «Sennigallia» sulla siderurgia (1948) che portò in pochi anni a moltiplicare la produzione nazionale di acciaio. Ma quello era ancora uno strumento del più generale disegno di ricostruzione industriale post bellica.

Nella categoria delle politiche industriali nazionali, generate dalla necessità di ridurre la concorrenza e garantire il duopolio dei grandi produttori italiani (modello C), si può ascrivere invece il «Piano della chimica» dei primi anni ottanta con cui si liquidò la Sir e si avviò una specializzazione dei due principali competitor (Eni e Montedison). Forse già immaginando possibili fusioni monopolistiche future, come è poi realmente accaduto. È utile ricordare che quel «Piano», forse il più compiuto caso di indirizzo pubblico di un settore industriale non solo pubblico (accompagnato da consistenti risorse pubbliche e private), non trattò per nulla i comparti in cui la petrolchimica italiana era più debole della concorrenza europea (ad es. i poliuretani e la «chimica fine»). Non fu pensato in un'ottica di innovazione e specializzazione quanto in una dimensione di razionalizzazione dell'esistente. Preferendo l'idea di far guadagnare all'industria nazionale spazi di mercato mondiale sulle plastiche povere di valore aggiunto piuttosto che non investire in innovazione. Va ulteriormente ricordato che, negli stessi anni, senza nessun «piano» venne consentito lo smantellamento totale dell'industria farmaceutica nazionale che da allora produce prevalentemente su brevetti non italiani (si veda Gallino 2003).

Così come, senza bisogno di alcun piano, lo Stato decise di intervenire cedendo l'Alfa Romeo per consentire alla Fiat di essere l'unico produttore italiano di auto. O consentì, con la chiusura dell'Olivetti, la cancellazione di ogni presenza nazionale nella nascente industria informatica.

In ciascuno di questi casi, il disegno di politica industriale fu realizzato

senza alcuna obiezione, va ricordato, né in campo politico né industriale. E senza una visione alternativa nemmeno di parte sindacale.

Se dovessimo quindi rispondere alla seconda domanda iniziale, dovremmo dire che di politiche industriali ce ne sono state poche in Italia e molto diverse una dall'altra in quanto a finalità e risultati. E che, pertanto, il concetto di «politica industriale» (come quello del tempo) è più una nostra astrazione che non una fattiva realtà.

Forse l'unica eccezione a questa considerazione altrimenti – temo – incontestabile è data dalla industria edilizia. Da un lato la necessità di ammodernare il paese con nuove infrastrutture di mobilità e trasporto, dall'altro la scelta esplicita da parte dei governi centristi e di centro-sinistra di estendere la proprietà immobiliare (della prima abitazione) ben oltre i confini della borghesia, hanno alimentato per decenni l'industria delle costruzioni che non a caso è divenuta, in diversi momenti, il più importante «volano» di sviluppo generale dell'economia italiana (cfr. su questo Rochat *et al.* 1980). Oltre a questo, il sistema della casa di proprietà ha consentito anche ai cittadini italiani di avere, a «parità di reddito», un patrimonio più ricco dei cittadini di molti altri paesi occidentali e parallelamente un welfare familiare più solido.

Si noti, a questo riguardo, che la politica industriale attivata con successo nel settore edile non interveniva dal lato dell'offerta, cioè della produzione, che è stata lasciata liberamente andare verso forme di aggregazione e frammentazione fino a diversi livelli di monopolio per un verso, di subappalto per l'altro, ma dal lato della domanda. Dei reali bisogni di nuove abitazioni che i fenomeni migratori interni verso le città industriali avevano indotto e del sostegno e della facilitazione creditizia all'acquisto con mutui di medio/lungo periodo. A questa scelta di intervento dal lato della domanda, la «politica» di sostegno dell'industria edile, deve, a mio parere, il suo successo decennale.

Fatta questa breve e parziale panoramica delle esperienze, quando oggi parliamo ancora di una necessaria «politica industriale», cosa intendiamo dire esattamente e per quali finalità?

Per rispondere a questa nuova domanda dovremmo ovviamente confrontarci con la complessità delle trasformazioni intervenute, negli ultimi venti anni, nell'apparato produttivo e di servizio del paese.

Di fronte alla progressiva finanziarizzazione dell'economia e alla globalizzazione dei mercati, il sistema produttivo italiano ha reagito (seppur con alcune lodevoli eccezioni) prima con la frammentazione del ciclo produt-

tivo e la delocalizzazione di molte attività manifatturiere nei paesi terzi, poi con la scomposizione e svalorizzazione del lavoro, infine con il congelamento degli investimenti sul sistema produttivo (in ricerca e innovazione sono rimasti stabilmente più bassi della media europea) a vantaggio di quelli di natura finanziaria. Ciò ha prodotto, prima ancora della crisi del 2008, un indebolimento competitivo dell'industria italiana in Europa e nel mondo, con una perdita ormai ventennale di produttività prima, di capacità produttiva poi.

I governi di centro-destra che si sono susseguiti hanno facilitato questi comportamenti di disinvestimento sull'impresa e sul lavoro all'insegna di uno strano mix economico di liberismo nei mercati (a partire da quello del lavoro) e aggregazione oligopolista delle grandi imprese (a partire da quelle delle telecomunicazioni). Anche alcuni provvedimenti legislativi assunti dai governi di centro-sinistra hanno consentito, sotto le bandiere della liberalizzazione e della privatizzazione delle industrie pubbliche, la creazione di monopoli privati, senza neppure, a volte, richiedere i necessari investimenti iniziali per la loro acquisizione (Enel, Autostrade ecc).

La crisi economica mondiale ha colpito, in Italia, un organismo già indebolito da miopi scelte proprie e generato in otto anni una perdita del 25 per cento della capacità produttiva industriale (oltre alla crescita della disoccupazione, specie giovanile, della povertà, delle disegualianze ecc.). Se le politiche europee di austerità hanno indotto una generale riduzione della domanda che rende difficile a tutti i paesi la ripresa economica stabile (cfr. su questo anche la recente conversione dell'analisi del Fmi), in Italia la crisi della domanda è affiancata da una ormai cronica debolezza delle caratteristiche strutturali (dimensioni di impresa e sua sottocapitalizzazione) dell'offerta.

In questo scenario è difficile, se non surreale, immaginare di poter rievocare azioni di politica industriale (di settore o di fattore che siano) in grado di rivitalizzare l'industria italiana intervenendo solo nei confronti dell'offerta e della sua pur necessaria riorganizzazione (settoriale e dimensionale). Le ampie, diffuse e ripetute erogazioni di sussidi o detrazioni alle imprese lo dimostrano: esse non hanno prodotto i risultati sperati perché evitano di misurarsi con le insufficienze della domanda.

In controtendenza, il Piano del lavoro della Cgil, fin dal 2013, si pone l'obiettivo di sostenere la domanda (soprattutto interna e soprattutto gli investimenti) a partire da indirizzi e spesa pubblica non per settore (o per fat-

tore) ma per progetto, un «Piano» appunto, di innovazione e ammodernamento del paese. Tale impostazione di politica economica è certamente di matrice keynesiana o neokeynesiana ma, nello stesso tempo, si prefigge, schumpeterianamente, di indurre dinamiche che possano rafforzare l'apparato produttivo esistente a partire dai nuovi bisogni individuati e dai nuovi mercati aperti.

Molto di recente, solo dopo il sisma dell'agosto 2016, il governo Renzi ha proposto al paese il progetto «Casa Italia», un piano pluriennale di interventi di prevenzione dei rischi e di riqualificazione del territorio. Ancora non siamo in grado di conoscere le specificità programmatiche di questo disegno e neppure l'ammontare delle risorse pubbliche messe a disposizione negli anni, ma si tratta di una decisione di politica economica che va nella direzione auspicata: rilanciare comparti produttivi e di servizio a partire dai bisogni (domanda) del paese e dei suoi territori. Anche se, dopo il referendum costituzionale di dicembre, di «Casa Italia» si sono perse le tracce.

Ancor più di recente il governo ha definito un piano per la diffusione dell'industria 4.0 come sostegno per l'innovazione di tutta l'industria manifatturiera, analogamente a quanto predisposto, seppure con modalità differenti, anche in altri paesi occidentali (cfr. Usa, Francia, Germania). Si tratta, come esplicitamente affermato dal governo, di un piano pluriennale agito su sequenze orizzontali e non verticali, coordinato da una Cabina nazionale di regia (in cui, fatto singolare, assieme a governo, università, centri di ricerca, mondo economico imprenditoriale, entrano anche i sindacati), realizzato attraverso investimenti diretti e interventi di natura fiscale sugli ammortamenti. Secondo lo schema iniziale, dovremmo dire un provvedimento di politica industriale a metà tra modello A e modello B.

Parallelamente, a fianco di questi filoni di intervento certamente positivi, il vincolo europeo sul pareggio di bilancio induce a continuare a tagliare la spesa pubblica sul lato delle prestazioni sociali e sanitarie del welfare.

Insomma, il governo Renzi nell'ultima fase sembrava scegliere strumenti di programmazione che si potrebbero ascrivere al capitolo delle politiche industriali da un lato, individuando i bisogni del territorio e dell'industria come driver trainanti della crescita e dell'ammodernamento, dall'altro continuava a considerare i servizi universalistici alla persona sostituibili da welfare privato assicurativo e disconosceva le funzioni di volano dei bisogni sociali. Puntando sulla scommessa di politica economica, par di capire, secondo cui saranno l'industria manifatturiera innovativa e le grandi opere pubbliche a

trainare lo sviluppo dell'intera economia italiana. Il Piano del lavoro della Cgil non ritiene che questo sia sufficiente a garantire una ripresa in grado di raggiungere gli obiettivi di piena occupazione e nemmeno il livello di disoccupazione precrisi. Accanto ai bisogni accumulati di innovazione del territorio, in questi anni di crisi e di trasformazione sociale si sono affiancati anche nuovi e vecchi bisogni delle persone, delle famiglie e delle comunità di cui non è stata neppure immaginata una risposta. L'impoverimento, le diseguaglianze, l'invecchiamento, l'immigrazione hanno agito come acceleratore e moltiplicatore di una domanda di servizi che invece si è contratta per via dell'austerità. Da questa domanda, secondo la Cgil, è necessario partire poiché in questo caso domanda sociale e domanda economica si sovrappongono, fino a definire un importante nuovo mercato di sviluppo per aziende di produzione e di servizio.

Per dirla più semplicemente, perché il sistema di welfare italiano (fortemente disomogeneo al suo interno per quantità e qualità delle prestazioni) non può diventare un driver generale di crescita economica e del lavoro? Se questo nuovo mercato fosse occupato da politiche di investimento (non di spesa residuale) si darebbe più spazio anche alle innovazioni industriali sopra richiamate (industria 4.0) che altrimenti si muoverebbero sulla base di una domanda di consumo molto limitata. Per essere ancor più espliciti: potrebbero essere i bisogni sociali (il welfare) ad alimentare l'industria 4.0 e non viceversa. Una politica sociale che muove dinamiche industriali piuttosto che una politica industriale che ne prescinde.

Sia nel primo scenario, quello attualmente più «probabile» di rilancio dei lavori pubblici e di sostegno alle imprese dell'innovazione 4.0, che nel secondo, ancora ignorato, di soddisfazione della domanda sociale attraverso un investimento sul welfare, resta da chiedersi quale sia la governance più adatta per la realizzazione delle linee di indirizzo e l'impiego efficace delle risorse stanziare (pubbliche e private).

Su questo punto il ragionamento rischia di sconfinare nell'attualità politica del paese, cosa che non vogliamo fare. Ma dobbiamo necessariamente, come ultimo punto, valutare la relazione tra bisogni sociali, Stato, Enti Regione e territori.

Abbiamo detto in precedenza come negli anni ottanta a livello regionale si fossero avviate (non ovunque) esperienze di intervento sui fattori esterni di produzione (politiche industriali di fattore) a partire dalle esigenze delle realtà territoriali organizzate in distretti produttivi omogenei e/o

in filiera con le grandi imprese. È possibile pensare che le priorità di intervento pubblico sul territorio (i bisogni del territorio), le potenzialità di innovazione dell'apparato industriale, o ancor di più la definizione di bisogni sociali cui corrispondere nuovi servizi sia definita da una «cabina di regia» nazionale? A me pare che sia il solito bias politico amministrativo che immagina sotto di sé un paese omogeneo e monocentrico, mentre la realtà (almeno degli ultimi mille anni, verrebbe da dire) va nella direzione opposta.

Il Piano del lavoro della Cgil immagina, anche da questo versante, governance e sistemi di relazione rovesciati e più partecipativi. Poiché non è pensabile che l'innovazione di sistema possa essere realizzata da una politica e un'amministrazione tradizionali.

Innanzitutto, la mappa dei nuovi bisogni sociali non può essere data per nota (né a livello nazionale né a livello territoriale) senza una indagine sul campo. Questa verifica impone la relazione diretta con i soggetti presenti sul territorio: singoli, famiglie, associazioni, istituzioni. Pertanto la scelta di fare della politica sociale una strategia economica porta positivamente con sé un necessario percorso di maggiore partecipazione e di rilancio del ruolo delle istituzioni locali di farsi «soggetto mediatore» tra società e Stato.

Il Piano del lavoro Cgil prevede anche forme di neoconcertazione territoriale su questi temi: l'indagine sui bisogni, la verifica delle priorità, la definizione di progetti e risorse con cui corrispondere ai bisogni in termini di servizi. In coerenza con le migliori esperienze di nuova contrattazione sociale territoriale realizzate negli ultimi anni (cfr. fra gli altri il Piano per il lavoro della Regione Emilia Romagna, 2016).

In conclusione, si dovrebbe dire che la funzione del concetto di «politica industriale» nelle sue diverse accezioni e applicazioni ha esaurito la sua spinta propulsiva: non essendo più in grado di definire una politica economica capace di avere effetti generali.

Se è vero che non può essere il progresso tecnico a creare sviluppo generale e, potremmo dire, che non può più essere il progresso economico globale a garantire il progresso sociale locale (ammesso che sia mai accaduto), dovremmo abbandonare il lemma «politica industriale» che non offre nessun valore aggiunto né all'analisi né alla prassi e adottarne e sperimentarne altri. Ad esempio quello di politiche per la «coesione sociale» o l'«innovazione sociale» che investono sui bisogni sociali e attraggono, a

partire da questa domanda diffusa, innovazioni tecnologiche e organizzative (e creano occasioni di lavoro). Nel percorso realizzativo, sarebbe più evidente, se usassimo queste denominazioni, tutta la presunzione di un modello di politica economica verticale (per settori o fattori) od orizzontale (come pretende di essere industria 4.0).

L'approccio sociale traccerebbe un più «realistico» percorso di partecipazione di più soggetti (economici, sociali, istituzionali) che vivono e operano nelle realtà territoriali, e potrebbe innescare, dal basso, un virtuoso feed back con le politiche nazionali, fino a creare nuovi settori, imprese, filiere e mercati.

Riferimenti bibliografici

- Beccattini G. (1998), *Distretti industriali e made in Italy*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Brusco S. (2008), *I distretti industriali: lezioni per lo sviluppo*, Bologna, il Mulino.
- Capecchi V. (2015), *Tra storia e futuro. Politiche per una regione smart*, Bologna, il Mulino.
- Gallino L. (2003), *La scomparsa dell'Italia industriale*, Torino, Einaudi.
- Rochat G. et al. (1980), *La casa in Italia 1945-1980. Alle radici del potere democratico*, Bologna, Zanichelli.
- Rovelli C. (2014a), *Sette brevi lezioni di fisica*, Milano, Adelphi.
- Rovelli C. (2014b), *La realtà non è come ci appare. La struttura elementare delle cose*, Milano, Raffaello Cortina ed.

ABSTRACT

Tutti ne parlano in maniera diversa, cosa sia davvero nessuno lo sa. Le esperienze passate non consentono di avere una concezione univoca della politica industriale. Invocarla ora senza specificare obiettivi, percorsi, modalità e governance rischia di essere un esercizio sterile. Dopo una breve rassegna delle esperienze più significative del secolo passato e delle trasformazioni socio-economiche portate dalla crisi, si ritiene necessario ripartire dai bisogni per individuare le linee più efficaci di politica economica. In particolare dai bisogni sociali e del territorio. Su questi declinare gli strumenti e le modalità di una nuova politica di sviluppo e innovazione economico-sociale.

INDUSTRIAL POLICY: AN ARABIAN PHOENIX

We all talk about it, but nobody knows what Industrial Policy really means anymore. Past experience does not offer a single unified concept. To invoke it now, without setting targets, paths, methods, and governance is likely to be a fruitless exercise. Following a brief review of the most significant practices of the past century and of the socio-economic changes wrought by the «Great Recession», we start by redefining the basic requirements of a more effective economic policy, based on social and conservation needs. Upon this foundation, we outline the ways and means for a new development and socio-economic policy based on innovation.

Struttura contrattuale: teorie, dati, strategie

*Claudio Pellegrini**

1. Premessa

Vorrei far presente in primo luogo che in Italia per un decennio o più si è discusso sulle caratteristiche che avrebbe dovuto avere la struttura contrattuale senza informazioni solide sull'argomento. C'erano osservatori nazionali fatti da organizzazioni sindacali, ad esempio quello del Cesos (Centro di studi economici e sindacali) o della Federmeccanica, ma gli studi avevano caratteristiche diverse, parziali nel campo di rilevazione o modesti nel campionamento.

In altri casi le rilevazioni disponibili, ad esempio Banca d'Italia e Istat, avevano altre finalità ma contenevano una domanda sulla contrattazione (Istat 2000), troppo poco per mettere in luce un fenomeno complesso come la contrattazione.

Inoltre i dati non erano confrontabili, era diverso il tipo di campionamento, la soglia delle imprese considerate nel campione era differente e spesso il gran numero di mancate risposte non dava affidabilità. Ci sono state poi una varietà di iniziative e osservatori di carattere regionale o locale che nascevano proprio dal bisogno di capire quali fossero le caratteristiche della contrattazione aziendale. Sforzi senz'altro meritevoli, ma avrebbero prodotto migliori risultati se fossero stati accompagnati da una indagine nazionale che avesse fatto da sfondo.

Anche per gli osservatori locali a volte ci si limitava a raccogliere ed esaminare i testi dei contratti collettivi aziendali (come oggi fanno le maggiori confederazioni la Cisl, con l'Osservatorio contrattazione di secondo livello - Oc-

* Claudio Pellegrini è docente di Formazione e mercato del lavoro presso il Dipartimento di Scienze sociali ed economiche della Sapienza Università di Roma.

Il presente contributo si basa sull'intervento fatto al seminario Aisri, *Le relazioni industriali decentrate: Archivi - Dati - Osservatori*, tenutosi a Bari il 29 aprile 2016.

sel, la Cgil con l'Osservatorio contrattazione di secondo livello o il Cnel), in altri casi invece si faceva uno sforzo per campionare la realtà locale.

2. La tendenza verso il decentramento

Già dagli anni ottanta molti studiosi avevano segnalato la tendenza delle varie realtà nazionali a decentralizzare la struttura contrattuale (Katz 1993). Questo avveniva sia dove la realtà centralizzata era consolidata come molti paesi del Nord Europa sia in paesi come gli Stati Uniti che pure venivano sempre considerati come esempio di una struttura contrattuale decentralizzata. Il caso degli Stati Uniti offre lo spunto per alcune considerazioni che aiutano a comprendere la difficoltà della classificazione delle strutture contrattuali.

Negli Stati Uniti la maggioranza degli accordi ha carattere aziendale, ma questo non esclude che ci fosse un coordinamento nei contenuti della contrattazione. Per il sindacato di mestiere significa firmare lo stesso contratto in tutte le aziende in cui operano una certa categoria di dipendenti (ad esempio elettricisti). Per il sindacato industriale dell'auto significa contrattare con l'azienda in migliori condizioni e trasferire lo stesso contratto nelle altre.

In ogni caso negli Usa la contrattazione aziendale non era la sola modalità contrattuale. Negli anni ottanta, quando ancora la copertura contrattuale era significativa, si stimava che circa la metà dei lavoratori coperti da contrattazione fosse in unità con più imprenditori (*multi-employer*). La tendenza al decentramento nel caso degli Usa ha significato lo sgretolarsi delle *multi-employers bargaining unit*, la rottura del *pattern bargaining* e la contemporanea crescita a dismisura del settore non coperto dalla contrattazione.

Non c'è bisogno di citare von Clausewitz che nel celebre volume *Della guerra* spessissimo mette in evidenza l'importanza del centro di gravità (in tedesco *shewerpunkt*) in qualsiasi strategia in cui due parti cercano di far prevalere la propria forza. Nel caso meno drammatico della contrattazione collettiva quale deve essere il baricentro? Com'è possibile stabilirlo o anche modificarlo in base alle fasi economiche e al principale scopo della contrattazione che è quello di trovare delle regole e un giusto punto di equilibrio tra gli interessi delle parti.

Per la comprensione del problema in primo luogo bisogna capire gli elementi che hanno portato a una certa configurazione della contrattazione

collettiva nei singoli paesi, la logica interna del sistema e la lenta evoluzione. Su questo esiste una notevole letteratura di carattere storico e non è qui possibile tornare sull'argomento.

Un altro problema è esaminare gli effetti economici della struttura contrattuale, allora bisogna distinguere due livelli principali quello macroeconomico e quello microeconomico. Per il livello macro bisogna scegliere le variabili economiche disponibili per ogni paese da fonti internazionali (ad esempio inflazione, disoccupazione, produttività e simili); occorre poi trovare un criterio con cui classificare le strutture contrattuali e formare un indice da utilizzare nel modello econometrico per esaminare le relazioni e testare la teoria proposta.

Per gli indicatori delle performance economiche nazionali non esistono problemi perché le informazioni sono facilmente reperibili da organizzazioni internazionali (Oecd, Eurostat), mentre per la struttura contrattuale occorre tenere presente che si tratta di una valutazione con un notevole margine di errore.

Quasi tutti gli autori che si sono occupati di struttura contrattuale hanno creato una propria scala sulla base delle analisi dei vari sistemi. Le difficoltà della classificazione nascono dal fatto che in alcuni casi solo apparentemente le strutture contrattuali sono decentralizzate e la contrattazione pur avvenendo prevalentemente a livello aziendale è il risultato di un coordinamento di varia natura da parte delle forze in campo. C'è poi da considerare le variazioni nel tempo, perché negli anni si può passare dal decentramento alla centralizzazione o viceversa in diverse gradazioni.

Per il livello microeconomico, e cioè l'impatto della struttura contrattuale sulle *performance* aziendali, le difficoltà della verifica empirica sono maggiori. Si tratta di individuare indicatori della *performance* aziendale, sapere se la contrattazione collettiva è presente in azienda e con quali caratteristiche. La mancanza d'informazioni sulla diffusione della contrattazione aziendale, la necessità di analizzare l'incisività delle norme contrattuali aziendali sono le principali difficoltà. È per questo motivo che nella letteratura esistono soprattutto pubblicazioni che studiano gli aspetti macroeconomici.

Per una rassegna ferma al 2002, ma molto accurata nelle definizioni di tutti i termini è utilissimo il volume con bibliografia ragionata di Aidt e Tzannatos (2002); le loro conclusioni sono anche oggi da condividere: «L'evidenza sull'impatto macroeconomico della contrattazione collettiva è troppo debole e fragile per consentire generalizzazioni. L'interazione [tra macroeco-

nomia e contrattazione] non può essere esaminata isolando dal contesto economico e politico in cui la contrattazione collettiva ha luogo, infatti le relazioni industriali si sviluppano in modo endogeno rispetto a problemi specifici di natura economica, legale, politica» (Aidt, Tzannatos 2002, p. 120). Gli stessi autori in una successiva pubblicazione (Aidt, Tzannatos 2008) metteranno in evidenza il ruolo del coordinamento della contrattazione ai vari livelli per gli effetti macroeconomici.

Per l'analisi del ruolo della struttura contrattuale una grande importanza ha avuto un saggio di Calmfors e Driffill (1988) *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, dove si esamina il legame tra la struttura della contrattazione e le *performance* economiche dei vari paesi. È utile ripercorrere il filo del ragionamento dei due studiosi perché è la base di molte prese di posizione anche oggi. Spesso si dice che bisogna puntare alla decentralizzazione della contrattazione perché solo questa o la centralizzazione danno risultati economici positivi per le nazioni. Poiché la centralizzazione non è ora facilmente praticabile, l'unica strada rimane quella del decentramento. Carrieri e Treu (2013, p. 89) analizzando la letteratura sull'argomento riassumono che: «Il grado intermedio di centralizzazione è considerato dalla letteratura economica e delle relazioni industriali come un assetto non ottimale e precario, perché sprovvisto sia della disciplina del mercato cui sono esposti i sistemi contrattuali decentrati sia del controllo organizzativo e politico di vertice proprio dei sistemi fortemente centralizzati».

È proprio questa idea largamente diffusa che si vuole mettere in discussione nelle pagine che seguono.

In sintesi qual è la struttura dell'analisi di Calmfors e Driffill (1988)? Gli autori prendono una serie d'indicatori macroeconomici e costruiscono una scala relativa al grado di centralizzazione della contrattazione. In che misura la struttura contrattuale (variabile indipendente) influenza uno degli indicatori economici da spiegare (variabile dipendente)? Essendo lo studio fatto alla metà degli anni ottanta una particolare attenzione era rivolta alle conseguenze inflazionistiche che i diversi assetti contrattuali potevano produrre. Si otteneva quindi nel grafico una U rovesciata dove nell'asse orizzontale delle ascisse abbiamo l'indicatore di centralizzazione e in quello verticale delle ordinate l'indicatore macroeconomico scelto. La performance economica (ad esempio disoccupazione o inflazione) era minima con livelli alti di centralizzazione (valori bassi dell'indice), quindi peggiorava quando si passava a sistemi intermedi (valori alti dell'indice) dove prevaleva la contratta-

zione di settore, e poi la performance tornava a migliorare quando prevaleva la decentralizzazione (livelli bassi dell'indice). Nei dati proposti da Calmfors e Driffill quindi la centralizzazione o il decentramento contrattuale si correlavano con risultati macroeconomici migliori.

L'ipotesi che sistemi molto centralizzati o molto decentralizzati probabilmente producono moderazione nei salari reali e maggiore occupazione è basata nel primo caso sulla internalizzazione delle esternalità negative degli aumenti salariali (ad esempio inflazione, disoccupazione); in altri termini a livello centralizzato le compatibilità del sistema economico non possono essere forzate. Lo stesso vale per la contrattazione decentralizzata dove le forze di mercato non consentono a una azienda di fare aumenti salariali insostenibili. Mentre invece nella contrattazione di settore le forze di mercato e l'internalizzazione delle conseguenze degli aumenti salariali sono deboli e quindi la forza sindacale porta incrementi salariali con inflazione e riduzione di occupazione (Calmfors 1993, p. 165).

A titolo di esempio presentiamo gli stessi dati usati nel saggio del 1988. Possiamo vedere come nel periodo considerato (1974-1985) il tasso di disoccupazione e l'indice di centralizzazione mostrassero una relazione positiva. Da notare che i sistemi centralizzati e quelli decentralizzati avevano punteggi bassi mentre quelli intermedi avevano punteggi più alti, questa classificazione rendeva lineare la relazione e quindi si ottenevano migliori risultati con la retta d'interpolazione (tabella 1 e figura 1).

Insieme alla tabella 1 che contiene i dati presentiamo a titolo di esempio anche il grafico di riferimento con la linea di tendenza e l'equazione ottenuta. Per il tasso di disoccupazione una relazione positiva ma moderata esiste. La varianza spiegata è dell'8 per cento e per ogni incremento di un punto nell'indice di centralizzazione il tasso di disoccupazione sale di 0,21, circa un quinto di un punto. Per esempio un paese che passasse da una situazione di alta centralizzazione o alta decentralizzazione (valore 2) a un sistema intermedio (valore 15) vedrebbe la disoccupazione crescere da 3,92 a 6,65 per cento in base all'equazione stimata. Quasi tutti i paesi sono o al di sopra o al di sotto della linea di tendenza nel grafico 1, in quelli al di sopra il tasso di disoccupazione è maggiore di quanto farebbe prevedere l'indicatore di centralizzazione, mentre per quelli al di sotto abbiamo un tasso di disoccupazione basso pur avendo un sistema contrattuale intermedio (ad esempio Nuova Zelanda con valori di 15 e 2,2 per centralizzazione e tasso di disoccupazione). Gli autori della ricerca, da e-

*Tab. 1 – Indicatori di centralizzazione e tasso di disoccupazione media
nel periodo 1974-1985*

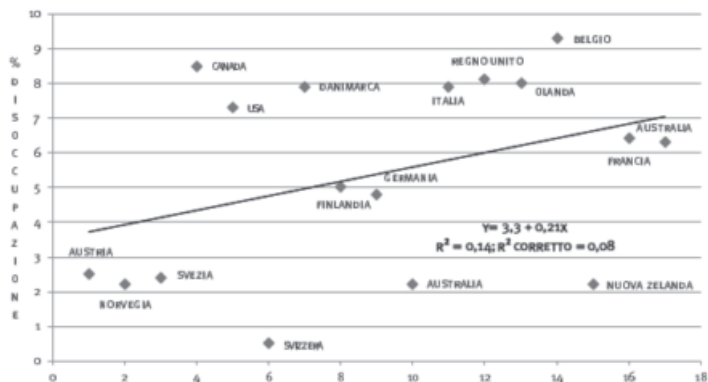
PAESI	CENTRALIZZAZIONE	DISOCCUPAZIONE (%)
AUSTRIA	1	2,5
NORVEGIA	2	2,2
SVEZIA	3	2,4
DANIMARCA	7	7,9
FINLANDIA	8	5,0
GERMANIA	9	4,8
OLANDA	13	8,0
BELGIO	14	9,3
NUOVA ZELANDA	15	2,2
AUSTRALIA	17	6,3
FRANCIA	16	6,4
REGNO UNITO	12	8,1
ITALIA	11	7,9
GIAPPONE	10	2,2
SVIZZERA	6	0,5
USA	5	7,3
CANADA	4	8,5

Fonte: Calmfors, Driffill 1988, p. 18.

sperti economisti, ovviamente avevano ben chiaro che un fenomeno come la disoccupazione è causato da molte altre variabili. Le ricerche che si sono susseguite hanno costruito modelli molto complessi, ma tra le molte variabili indipendenti veniva inserito anche un indicatore relativo al livello contrattuale.

Il modello economico teorico di riferimento nell'analisi di Calmfors e Driffill era nelle parole stesse degli autori molto schematico e semplificato, questo è un elemento che non viene considerato da chi prende spunto da questa ricerca per invocare la decentralizzazione. Ad esempio si assumevano

Fig. 1 – Relazione tra struttura contrattuale e tasso di disoccupazione nel periodo 1974-1985



Fonte: elaborazione su dati di Calmfors, Driffill 1988.

un sistema economico chiuso, statico, con stock determinato di capitale fisso, retribuzioni sotto totale controllo sindacale e totale sindacalizzazione, lavoratori che potevano essere licenziati e assunti a piacimento, e non si consideravano politiche monetarie espansive. Quando i vari prerequisiti venivano eliminati le stesse conclusioni per gli autori divenivano incerte.

Il dibattito successivamente ha approfondito il modo di classificazione considerando che in molti casi esiste un coordinamento nella contrattazione che rende più difficile la collocazione dei singoli casi.

La centralizzazione stessa ha probabilmente diversi effetti in base al fatto che ci si riferisca a settori, professioni, regioni, livelli di sindacalizzazione diversi. Per questo è difficile arrivare a conclusioni univoche, non ci può essere un modello contrattuale che risulta universalmente migliore senza tener conto della situazione presente nel paese.

Calmfors, uno dei due autori, affermava nel 1993: «La più sorprendente conclusione della rassegna [della letteratura] è che il legame tra centralizzazione e performance macroeconomica è troppo complesso e un consenso della ricerca su come sia meglio organizzare la contrattazione è improbabile» (Calmfors 1993, p. 184).

C'è poi da considerare che, se da un punto di vista statistico è corretto esaminare ogni paese come un dato rilevato, un sistema contrattuale non

può avere caratteristiche simili in paesi di dimensioni totalmente diverse, ad esempio Stati Uniti o Belgio.

Driffill (2005, p. 5) ha successivamente passato in rassegna la grande quantità di verifiche empiriche che si sono sviluppate e la sua conclusione è la seguente: «Alla fine tutti questi studi sembrano indicare che un livello elevato di coordinamento [della contrattazione] comporta minore disoccupazione rispetto ai casi con basso coordinamento». Quindi per mitigare quello che attualmente è uno dei maggiori problemi economici (la disoccupazione) si dovrebbe perseguire un maggiore coordinamento delle politiche contrattuali; invece, soprattutto da parte imprenditoriale, si invoca la decentralizzazione, spesso con la preminenza assoluta del livello aziendale. La ricerca di Calmfors e Driffill ha avuto il merito di sviluppare un filone importante di studi volto a capire e classificare meglio la struttura contrattuale. Tutta la letteratura che ha studiato le differenze nelle varietà del capitalismo (Hall, Soskice 2001) ha fatto tesoro della classificazione dei sistemi contrattuali. Le ricerche successive hanno raffinato il sistema di classificazione e messo in evidenza l'importanza degli assetti istituzionali e delle politiche dell'autorità monetaria che possono cambiare il segno agli effetti della struttura contrattuale.

Anche la recente analisi di Eurofound in *Pay in Europe in different Wage-bargaining Regimes* mette in dubbio l'idea che un sistema completamente decentralizzato porti necessariamente a migliori risultati occupazionali rispetto a un sistema che opera a livello intermedio settoriale (Eurofound 2015b, p. 8).

L'importanza e la specificità del coordinamento sono ormai un fatto; ad esempio nell'ultimo rapporto europeo sulle relazioni industriali (Eurofound 2015a, p. 32) molta attenzione è dedicata alle varie forme di coordinamento che si sviluppano nelle relazioni industriali. Il coordinamento si riferisce alla relazione tra vari livelli contrattuali (coordinamento verticale) o attraverso diverse unità contrattuali (coordinamento orizzontale). Bisogna inoltre tenere distinti i concetti di centralizzazione e coordinamento. Il coordinamento può avvenire con la capacità del contratto più alto di regolare la contrattazione di livello inferiore oppure attraverso la capacità del sindacato di influenzare le scelte contrattuali fatte a livello decentrato in modo autonomo. Per chi scrive, questa seconda strada è molto più difficile da perseguire in una realtà caratterizzata dalla presenza di più sindacati e in una situazione di debolezza dell'offerta di lavoro.

3. Analisi sull'impatto della contrattazione per le imprese

Gli studi sugli effetti che i diversi sistemi contrattuali hanno sulle imprese sono molto meno frequenti. Nella letteratura relativa soprattutto agli Stati Uniti sono molte diffuse le analisi che confrontano aziende dove esiste contrattazione e quelle dove invece la contrattazione non si applica per nulla perché non solo non c'è sindacato a livello aziendale ma neppure c'è un contratto nazionale di settore o intersettoriale che in qualche misura deve essere applicato nell'azienda. Meno diffuse sono le analisi che studiano la produttività e profittabilità delle imprese con o senza contrattazione. Nei sistemi europei, dove spesso alla contrattazione nazionale si accompagna anche una contrattazione aziendale, le analisi sono più complicate. In Italia ad esempio la contrattazione nazionale di settore fa sentire nella grande maggioranza delle aziende il proprio effetto, resta invece da determinare il ruolo aggiuntivo della contrattazione aziendale.

Pochissima è anche la ricerca fatta a livello comparato nei diversi paesi europei per analizzare l'impatto della contrattazione sulle condizioni economiche delle aziende. Una recente interessante ricerca di Braakmann e Brandl (2016) è focalizzata sull'impatto nelle performance aziendali dei diversi assetti contrattuali a livello europeo. Questa ricerca ha il merito di basarsi sui dati relativi a 22.008 imprese con più di dieci dipendenti in 28 paesi (1.439 in Italia). Le informazioni sono ottenute sulla base della European Company Survey del 2013 (Eurofound 2015a). Per la struttura contrattuale si fa riferimento alla *Analysis of Industrial Relations* (European Commission 2015). Rispetto alla iniziale e rudimentale classificazione di Calmfors e Driffill la maglia di rilevamento è molto più sofisticata. Vengono infatti considerati quattro livelli di contrattazione a un solo livello: 1) aziendale, 2) coordinata di settore, 3) non coordinata di settore, 4) nazionale. Sei tipologie di contrattazione a due livelli: 1) aziendale e di settore, 2) aziendale e nazionale, 3) settore e nazionale, ognuna delle tre con la variante che prevede il ruolo o l'assenza di coordinamento. Infine ci sono tre tipologie per la contrattazione con tre livelli: 1) azienda, settore, nazionale, con la variante della coordinazione o della non coordinazione. Come variabile dipendente invece delle retribuzioni gli autori hanno scelto l'incremento di produttività (tema di grande importanza nel caso italiano) nel triennio 2010-2013 con tre possibilità: aumento, diminuzione, senza cambiamenti. Nella tabella 2 presentiamo le percentuali delle varie possibilità riscontrate. La maggioranza relativa (37,2 per

cento) non ha nessuna forma di contrattazione, il 17,6 per cento ha solo il livello aziendale. Come si può vedere dalle semplici percentuali nelle aziende dove sono presenti due livelli contrattuali regolati negli ambiti, si ottengono incrementi di produttività con più frequenza (ad esempio aziendale e di settore 60 per cento), l'importante è che ci sia una regolazione su quello che compete a ciascun livello. Gli autori hanno sviluppato un modello economico per verificare le relazioni tra le variabili a parità di condizioni, il risultato conferma quanto individuato nella tabella 2 e cioè che i sistemi ibridi con più livelli contrattuali, ma coordinati, hanno maggiori incrementi di produttività rispetto alle realtà dove non c'è contrattazione o i livelli non sono regolati negli ambiti di competenza.

Tab. 2 – Struttura contrattuale e produttività del lavoro

SISTEMA CONTRATTUALE	N. AZIENDE	AZIENDE %	AZIENDE % CON INCREMENTO PRODUTTIVITÀ
<i>SENZA CONTRATTAZIONE</i>	8182	37,2	48,4
<i>1 LIVELLO CONTRATTUALE</i>			
AZIENDALE	3869	17,6	51,1
COORDINATO DI SETTORE	2029	9,2	53,3
NON COORDINATO DI SETTORE	1331	6,0	36,6
NAZIONALE	2113	9,6	40,0
<i>2 LIVELLI CONTRATTUALI</i>			
REGOLATO AZIENDALE E SETTORE	636	2,9	60,0
NON REGOLATO AZIENDALE E SETTORE	885	4,0	43,7
REGOLATO AZIENDALE E NAZIONALE	138	0,6	54,4
NON REGOLATO AZIENDALE E NAZIONALE	557	2,5	45,1
REGOLATO DI SETTORE E NAZIONALE	521	2,3	63,3
NON REGOLATO SETTORE E NAZIONALE	649	2,9	40,1
<i>3 LIVELLI CONTRATTUALI</i>			
REGOLATO AZIENDALE, SETTORE E NAZIONALE	404	1,8	65,1
NON REGOLATO AZIENDALE, SETTORE E NAZIONALE	694	3,1	45,5

Fonte: Braakmann, Brandl 2016.

4. Decentramento contrattuale e debolezza sindacale

La tendenza verso il decentramento quando non è coordinata e regolata può essere subita e può rappresentare un sintomo della debolezza dei lavoratori e dei loro rappresentanti di fronte alle trasformazioni economiche in atto da molti anni che per semplicità indichiamo come globalizzazione.

Questa debolezza comporta che più facilmente si subisce una decentrazione, che senza gli opportuni correttivi, rischia di negare i benefici che venivano a tutti assicurati dalla contrattazione nazionale e di mettere in condizioni difficili la stessa trattativa aziendale.

Basta ripercorre la storia del sindacato nel corso dell'ultimo secolo per verificare che da sempre nei sistemi di libero mercato l'obiettivo sindacale è sempre stato quello di eliminare la competizione tra lavoratori sui livelli retributivi e le condizioni di lavoro. Evitare la competizione (al ribasso) tra lavoratori è la base dell'azione sindacale. La contrattazione è collettiva appunto per questo; raggiunta la contrattazione aziendale, il sindacato ha sempre cercato di allargare la dimensione contrattuale per farla coincidere con i confini del mercato di riferimento. Dalla contrattazione aziendale si è passati a quella territoriale, e via crescendo a livello nazionale e internazionale. Quando non era possibile ampliare l'unità contrattuale i sindacati hanno cercato di ottenere rivendicazioni simili nelle aziende in concorrenza (cosiddetto *pattern bargaining*). Nell'attuale situazione dove la competizione è internazionale dovrebbero crescere gli sforzi per il coordinamento internazionale. Purtroppo le trasformazioni economiche hanno portato in quasi tutti i paesi un indebolimento dei sindacati, come dimostra la generale diminuzione dei tassi di iscrizione e della copertura contrattuale. Anche per questo i tentativi di far coincidere unità di contrattazione coi confini del mercato, operazione sicuramente non facile anche in condizioni di forza, diventa ora molto difficile.

Quando negli Usa, ma anche altrove, all'inizio del Novecento gli accordi sindacali ottenuti a livello locale furono sconvolti dalla rivoluzione dei trasporti ferroviari che immetteva sul mercato locale beni prodotti in grandi aziende non sindacalizzate, passarono decenni per riuscire a sviluppare un sindacato nazionale in grado di far sentire la propria forza in tutte le imprese coinvolte in produzioni simili e si trattava pur sempre di un unico paese anche se grande.

Un importante successo nella direzione del coordinamento internazionale è venuto dalla nascita e poi dalla crescita – per quanto lenta – dei Comi-

tati aziendali europei (Cae) che hanno cominciato a sviluppare il coordinamento tra realtà nazionali diverse. A questo riguardo spesso si vede nel Cae il prevalere di una logica contrattuale che rimane aziendale anche se si tratta di multinazionali. Al contrario occorre valutare il Cae come un importante primo sviluppo dell'azione sovranazionale del sindacato.

Far crescere il coordinamento dell'azione sindacale internazionale, non significa arrivare a contratti di settore europei ma ottenere risultati comuni.

L'ampliamento della unità contrattuale comporta non solo i benefici derivanti dal fatto che i lavoratori interessati non si fanno concorrenza ma consente, data la rilevanza di un possibile conflitto o accordo, di accedere alle risorse del mercato politico secondo la logica delineata da Pizzorno (1977).

È interessante sottolineare che ad esempio nel caso Usa il decentramento contrattuale non è stato una scelta delle parti sociali ma è stato imposto dall'alto perché la definizione dell'unità contrattuale viene trasferita a una autorità indipendente che la definisce in base alla comunanza di interessi intesi in senso molto ristretto (Pellegrini 2007). Nel caso degli Stati Uniti la scelta di decentralizzare è stata proprio compiuta per evitare la rilevanza politica che scioperi di grande dimensione potevano avere. Questa difficoltà ad accedere alle risorse politiche è stata duramente pagata. Anche l'impossibilità di riuscire a modificare una legge sulla rappresentanza palesemente ingiusta ha portato nel 2016 il tasso di sindacalizzazione nel settore privato al 6 per cento, mentre il tasso di coloro che sarebbero disposti ad iscriversi è intorno al 35 per cento.

5. Indagine Istat sulla contrattazione aziendale

Finalmente nel 2013 l'Istat ha fatto partire una indagine nazionale specifica sulla contrattazione aziendale con anno di riferimento 2012. Il 17 dicembre 2014 a Roma, nella sede del Cnel, si è svolto un primo seminario per la presentazione dei dati (ancora provvisori)¹. Questa ricerca è stata tuttavia poco utilizzata nel dibattito tra le parti sociali e ciò perché ancora non c'è l'abitudine di partire dalla conoscenza dei fatti per poi anche dividersi sulla interpretazione e soluzione. Va sottolineato però che i dati

¹ È utile fornire il link per scaricare la presentazione di tutti gli interventi: http://www.cnel.it/53?shadow_documenti=23590.

purtroppo non sono stati messi a disposizione dei ricercatori. Questo è un grave limite. La struttura che all'Istat seguiva questa indagine non ha reso anonima la rilevazione e quindi non ha diffuso i dati elementari. Considerando i costi d'una indagine la parte terminale che è quella che consente una più ampia diffusione non è molto grande. Nel futuro le indagini dovranno essere utilizzabili da chi vuole lavorare con i microdati. Oggi la diffusione dei programmi di analisi dei dati (Spss, Sas, Strata e simili) e la maggiore conoscenza delle metodologie statistiche devono mettere in grado gli uffici studi delle parti sociali, gli studiosi, i dottorandi in scienze sociali applicate di elaborare e scavare meglio nelle indagini come finalmente si fa con la rilevazione sulle forze di lavoro. Anche in questo modo si diffonde una cultura della conoscenza e del dato. Nella prossima indagine si dovrà arrivare a questo obiettivo. D'altra parte gli uffici statistici dei principali paesi mettono sempre a disposizioni celermente i microdati resi anonimi.

Le indagini sulla contrattazione aziendale che sono state fatte a livello regionale o da altri istituti avrebbero beneficiato dalla possibilità di disporre dei microdati nazionali Istat. Per fare un esempio si sarebbero potute estrarre le informazioni relative a un settore o a un'area geografica per poter confrontare i risultati e approfondire altri aspetti.

I responsabili Istat hanno sempre dimostrato grande disponibilità a lavorare insieme con gli studiosi in sede Istat, ma per avere una vera diffusione dell'indagine bisogna arrivare alla messa in circolo dei dati elementari.

Un'altra grave carenza di questa indagine è la mancanza dei dati della copertura degli individui nelle diverse forme di contrattazione. Tutte le tabelle sono relative alla diffusione della contrattazione nelle imprese, ma credo che interessi molto anche sapere quanti sono gli individui coinvolti.

Nel rapporto annuale dell'Istat sulla situazione del paese sono presentati i dati definitivi (Istat 2015). La contrattazione integrativa si riscontra nel 31,3 per cento delle imprese con oltre dieci dipendenti negli anni 2012-13, ma è contrattazione collettiva solo il 21,7 per cento mentre il 9,6 per cento ha contrattazione integrativa solo individuale e il 2,4 per cento combina contrattazione collettiva e individuale infine il 68,7 per cento non ha nessuna contrattazione e si tratta di imprese con più di dieci dipendenti (tabella 3). Nella contrattazione collettiva integrativa quella aziendale è stimata al 11,6 per cento e quella territoriale al 9,9 per cento in grande parte in edilizia. Sarebbe anche importante conoscere quanta contrattazione territoriale

Tab. 3 – Diffusione della contrattazione integrativa

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	19,3%
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E INDIVIDUALE	2,4%
CONTRATTAZIONE INDIVIDUALE	9,6%
NESSUNA CONTRATTAZIONE	68,7%
TOTALE	100,0%

Fonte: Istat 2015, p. 171.

avviene al di fuori degli integrativi in edilizia in area ad esempio di caratterizzati dai distretti industriali.

Da sottolineare che esiste quindi una contrattazione integrativa solo individuale (9,6 per cento) che rappresenta il 30,7 per cento di tutta la contrattazione integrativa. È questo un segno preoccupante per chi ritiene che la contrattazione collettiva debba svolgere un ruolo prevalente nella rappresentanza degli interessi dei dipendenti; senz'altro è un'informazione che deve attirare l'attenzione dei sindacati, perché evidentemente lo spazio di aggiustamento dalla contrattazione nazionale alla realtà lavorativa viene in una parte consistente svolta attraverso contrattazione individuale.

I dati presentati nel convegno del Cnel del dicembre 2015 (Pellegrini 2015) in forma provvisoria sono abbastanza diversi ma più dettagliati da quelli presentati nel Rapporto annuale Istat (Istat 2015). È utile tuttavia per gli interessati al tema della contrattazione vedere il materiale del convegno disponibile nel sito del Cnel (http://www.cnel.it/53?shadow_documento=23590), in particolare la relazione di Stefania Cardinaleschi (2015). Nel materiale allegato si può anche prendere visione del questionario sulla contrattazione nazionale e decentrata aggiunto alla Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro che è alla base della indagine.

Nel rapporto annuale sulla situazione del paese (Istat 2015, p. 170) risulta che circa il 40 per cento delle imprese con oltre cinquecento addetti non ha Rsu o Rsa. Se fosse vero ci sarebbe da chiedere come mai le Confederazioni più importanti non intraprendano una indagine per sapere cosa avviene in queste aziende che in Italia non sono così numerose o sconosciute.

Quali sono le variabili che influenzano la probabilità della contrattazione aziendale?

Secondo il Rapporto Istat 2015: «Questa probabilità è influenzata dalla dimensione dell'impresa e dalla sua dislocazione territoriale. Rispetto alla classe dimensionale di riferimento (10-49 dipendenti), la probabilità aumenta al crescere della dimensione d'impresa; le imprese residenti in una ripartizione diversa dal Mezzogiorno (categoria di riferimento) hanno una probabilità maggiore di adozione, con il contributo massimo stimato per le ripartizioni del Nord. [...] Il tasso di sindacalizzazione si conferma un fattore che aumenta la probabilità della presenza di contrattazione integrativa, tuttavia l'impatto risulta assai limitato» (p. 172).

La dimensione e la collocazione geografica sono sempre anche in altre indagini fattori rilevanti. Si resta invece sorpresi nel sapere che il tasso di sindacalizzazione ha un impatto assai limitato. Anche in questo caso l'accesso ai microdati avrebbe permesso di analizzare in profondità questa tematica.

Riferimenti bibliografici

- Aidt T., Tzannatos Z. (2002), *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, Directions in Development, Washington, D.C., The World Bank, <http://documents.worldbank.org/curated/en/831241468740150591/Unions-and-collective-bargaining-economic-effects-in-a-global-environment>.
- Aidt T., Tzannatos Z. (2008), *Trade Unions, Collective Bargaining, and Macroeconomic Performance. A Review*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 39, n. 4, pp. 258-295.
- Baccaro L. (2000), *Centralized Collective Bargaining and the Problem of Compliance. Lessons from the Italian Experience*, in *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, n. 4, pp. 579-601.
- Boeri T. (2014), *Two-tier Bargaining*, Iza Discussion Paper n. 8358, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Booth A. et al. (2000), *What Do Unions Do in Europe? Prospects and Challenges for Union Presence and Union Influence. Prospects and Challenges for Union Presence and Union Influence*, Report per la Fondazione Rodolfo Debenedetti.
- Braakmann N., Brandl B. (2016), *Efficacy of Hybrid Collective Bargaining Systems. An Analysis of the Impact of Collective Bargaining on Company Performance in Europe*, Newcastle University, Durham University 8 February 2016, Mpra Paper No. 70025, posted 16 March 2016 00:21 UTC, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70025/>.

- Calmfors L. (1993), *Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. A Survey*, in *Oecd Economic Studies*, n. 21 (Winter), pp. 161-191.
- Calmfors, L. Driffill J. (1988), *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, in *Economic Policy*, n. 6, pp. 14-61.
- Cahuc P., Zylberberg A. (1997), *A quel niveau faut-il négocier les salaires pour favoriser l'emploi*, in *Revue d'économie politique*, vol. 107, n. 3, pp. 344-364.
- Cardinaleschi S. (2015), *Evidenze empiriche nell'ambito del progetto «Sistema informativo sulla contrattazione aziendale in Italia»*, in Workshop Cnel-Istat sulla contrattazione di secondo livello nel settore privato, 17 dicembre, http://www.cnel.it/53?shadow_documenti=23590.
- Carrieri M., Treu T. (2013), *Introduzione. Le relazioni industriali italiane ed europee: innovazioni da completare e convergenze da affinare*, in Carrieri M., Treu T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, pp. 7-110.
- Driffill J. (2005), *The Centralization of Wage Bargaining Revisited. What have we learned*, Birkbeck College University of London, November, <http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/events/EventsArchive/Seminal%20Contributions/John%20Driffill%20-%20The%20Centralization%20of%20Wage%20Bargaining%20Revisited.pdf>.
- Driffill J. (2006), *The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What have we learnt?*, in *Journal of Common Market Studies*, vol. 44, pp. 731-756.
- European Commission (2013), *European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs. Annual Macro-Economic Database (Ameco)*, http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm
- European Commission (2015), *Industrial Relations in Europe Report 2014*, Brussels, European Commission.
- Eurofound (2015a), *European Company Survey, 2013. [Data Collection]*, UK Data Service, SN: 7735, <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-7735-1>.
- Eurofound (2015b), *Pay in Europe in Different Wage-Bargaining Regimes*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1478&context=intl>.
- Flanagan R. J. (1999), *Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective*, in *Journal of Economic Literature*, n. 37, pp. 1150-1175.
- Giorgiantonio C. (2015), *Tendenze evolutive della contrattazione aziendale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, pp. 297-340.
- Hall P.A., Soskice D. (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.

- Istat (2015), *Rapporto Annuale 2015*, <http://www.istat.it/it/files/2015/05/Rapporto-Annuale-2015.pdf>.
- Katz H.C. (1993), *The Decentralization of Collective Bargaining. A Literature Review and Comparative Analysis*, in *Industrial and Labor Relations Review*, n. 47, pp. 3-22.
- Marginson P. (2015), *Coordinated Bargaining in Europe. From Incremental Corrosion to Frontal Assault?*, in *European Journal of Industrial Relations*, n. 21, pp. 97-114.
- Pellegrini C. (2002), *Struttura contrattuale e retribuzioni*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 117-132.
- Pellegrini C. (2007), *La definizione dell'unità contrattuale negli Stati Uniti: la scelta della decentralizzazione e le sue conseguenze*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 4, pp. 809-849.
- Pellegrini C. (2015), *Un'analisi dei dati Istat su contrattazione e sindacalizzazione*, in *Diario del lavoro*, <http://www.ildiariodellavoro.it/adon.pl?act=doc&doc=54780#.WPZorFPygn0>.
- Pizzorno A. (1977), *Scambio politico e identità collettiva nel conflitto di classe*, in Crouch C., Pizzorno A. (a cura di), *Conflitti in Europa. Lotte di classe, sindacati e Stato dopo il '68*, Milano, Etas Libri, pp. 407-433.
- Traxler F., Blaschke S., Kittel B. (2001), *National Labor Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford, Oxford University Press.

ABSTRACT

Su vantaggi e svantaggi di diversi livelli di contrattazione esistono teorie, analisi e risultati spesso divergenti. L'analisi di Calmfors e Driffill nel 1988 riteneva che i sistemi centralizzati o decentralizzati dessero risultati macroeconomici migliori. Molti ancora oggi danno per confermate queste conclusioni senza considerare i vincoli che il modello richiedeva. La ricerca successiva spesso non ha confermato i risultati. Gli effetti della struttura contrattuale sulla performance aziendale sono meno analizzati, per questo si riportano i risultati della ricerca di Braakmann e Brandl che dimostrano la superiorità, per gli incrementi di produttività aziendale, dei sistemi a due livelli contrattuali regolati negli ambiti di competenza. In Italia per lunghi anni è mancata una rilevazione nazionale sulla presenza e sulle caratteristiche della contrattazione aziendale, mentre il dibattito sulla necessità di modificare la struttura contrattuale era acceso. Finalmente nel 2013 l'Istat ha condotto un'indagine, ma è stata poco utilizzata, e soprattutto non sono stati forniti i microdati che avrebbero favorito un'elaborazione dettagliata e una seria discussione basata sui dati.

COLLECTIVE BARGAINING STRUCTURE: THEORIES, DATA, STRATEGIES

There are many theories and results regarding the advantages and disadvantages of different levels of collective bargaining. Calmfors e Driffill in 1988 concluded that centralized or decentralized collective bargaining structures will produce better macroeconomic performances. Today many support these conclusions without considering that they were based on several strict economic modelings. Subsequent research often has not confirmed the conclusions. The consequences of collective bargaining structure on economic firm performance are less analyzed. For this reason, it is important to consider the results of Braakmann and Brandl's research. According to them, productivity increases are more often found in two tier collective bargaining when the two levels have rules regarding their role and content. In Italy, for many years a national survey on collective bargaining was not available. At the same time, there was a controversial debate on how to change collective bargaining structure. Finally, in 2013 Istat carried out a national survey on this topic. The results have been not widely used. One limitation was that the elementary data were not made available. In the next survey, this should be a goal. Debates and different opinions should be based on a good understanding of collective bargaining data.

Il sindacato brasiliano tra tentativi di riforma della contrattazione collettiva e pervasività dell'intervento normativo

*Davide Bubbico**

1. Introduzione

Il Brasile è uno dei cinque paesi che compongono il gruppo delle cd. economie emergenti riunite sotto l'acronimo Brics (Brasile, Russia, India, Cina e Sud Africa). L'inizio della forte crescita economica del paese è coincisa con il primo mandato presidenziale di Lula da Silva (2003-2006), storica figura del sindacato metallurgico di San Paolo, organizzazione legata alla Cut (Central Única dos Trabalhadores), e leader del Pt (Partido dos Trabalhadores). Entrambe queste esperienze sono maturate, tra la fine degli anni settanta e l'inizio degli anni ottanta, nel periodo declinante della dittatura militare che ha dominato il paese dal 1964 al 1985. Con l'avvento del Pt alla guida del governo il sindacato ha beneficiato della presenza di un governo *pro labor* e, in misura contraddittoria, della persistenza di un modello di relazioni sindacali di tipo corporativo contrassegnato comunque, da un lato, dalla forte ingerenza statale in merito alle forme di organizzazione e funzionamento stesso del sindacato organizzazione, e dall'altro lato, dall'intervento pervasivo della giustizia nella risoluzione dei conflitti di lavoro sia collettivi sia individuali. La marcata ingerenza statale nell'attività sindacale è, del resto, tipica della maggior parte dei paesi Brics, come confermano alcuni studi recenti sulle relazioni industriali in questi paesi (Baker 2014; Horwitz 2014; Frege, Kelly 2013; Vikas 2011).

Nel caso del Brasile questa analisi non può, tuttavia, non considerare il dato nuovo degli ultimi due anni rappresentato dalla forte crisi economica

* Davide Bubbico è docente di Sociologia economica presso il Dipartimento di Scienze economiche e statistiche (Dises) dell'Università di Salerno.

La stesura del presente articolo ha beneficiato di alcuni periodi di soggiorno in Brasile nel 2015 e nella prima metà del 2016 trascorsi presso il Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) di San Paolo e il Departamento de Sociologia dell'Universidade de São Paulo (Usp).

e politica che nella prima metà del 2016 ha contribuito, attraverso un golpe istituzionale¹, all'avvento alla guida del paese delle forze politiche più conservatrici già ampiamente presenti nel congresso brasiliano. Il programma di questa nuova coalizione comprende una revisione radicale dell'attuale legislazione lavoristica e del modello negoziale vigente tra imprese e sindacati con la possibilità, in altri termini, che gli accordi in sede aziendale possano prevalere rispetto a quanto previsto dalla legge in materia di lavoro (il cd. *negociado sobre o legislado*).

2. L'esperienza sindacale brasiliana e i limiti dell'eredità corporativa

Per contestualizzare l'esperienza sindacale brasiliana Muradas scrive che: «La costituzione democratica del 1988 ha ereditato un modello sindacale tipico dei regimi totalitari, non accogliendo il principio della libertà sindacale, così come auspicato dai trattati internazionali sui diritti umani, e in particolar modo dall'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil)², e ha legittimato una forte ingerenza statale nella creazione, organizzazione, gestione e libertà d'azione del sindacato» (2012, p. 323). Inoltre molti giuristi hanno discusso, fin dall'inizio, della scarsa concordanza del nuovo testo costituzionale con quello di riferimento per il diritto del lavoro brasiliano, la Clt (Consolidação das Leis do Trabalho), che risale al 1943. Va detto, tuttavia, che la Clt pur non rispondendo al mutato contesto economico e sociale del paese, considerato che è stata concepita negli anni trenta, ovvero nell'epoca di Getúlio Vargas e del cd. Stato nuovo di stampo corporativo (i suoi richiami alla Carta del lavoro fascista del 1930 sono piuttosto evidenti), costituisce ancora oggi un caposaldo importante nell'ambito dei diritti del

¹ La destituzione nel maggio 2016 della presidente petista Dilma Rousseff per presunti illeciti amministrativi nei conti del bilancio federale, le cd. pedlate fiscali, è stata promossa dall'opposizione e dall'ex principale partito alleato del Pt, il Pmdb, storico partito di centro oggi più simile a un cartello elettorale nel quale confluiscono le esperienze più diverse ma sempre meno quelle di segno progressista. Sull'odierna crisi economica e politica del Brasile rimandiamo a un nostro recente contributo (Bubbico 2016).

² Il riferimento è alla convenzione n. 87 dell'Oil che stabilisce la non ingerenza dello Stato del governo nel disciplinare il funzionamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori.

³ Nel maggio 2016 erano 55 i progetti di riforma della Clt depositati presso il congresso brasiliano, compreso quello relativo all'estensione della terziarizzazione a tutti i settori eco-

lavoro³ (Cavalcante, Villatore 2013). Va comunque precisato, a questo proposito, che in Brasile non esiste più dal 1964, ovvero dall'avvento della dittatura militare, alcun vincolo al licenziamento (come la previsione della giusta causa).

L'articolo 8 della Costituzione del 1988 ha confermato il divieto relativo alla creazione di più di un sindacato rappresentativo della stessa categoria professionale in un territorio con base minima nel municipio. La Clt ha fatto previsione, a questo proposito, di una forma elementare di organizzazione del sindacato su base professionale, presumendo che dalla partecipazione alla categoria derivasse in modo naturale un vincolo di solidarietà tra i lavoratori. In via del tutto eccezionale e per espressa previsione legale il sindacato può essere organizzato per categoria, riunendo lavoratori che esercitano professioni o funzioni differenziate in forza di uno statuto professionale speciale, nella presunzione legale dell'esistenza di una identificazione sociale come conseguenza di condizioni di vita particolari (Muradas 2012). Un altro aspetto dirimente ai fini dell'esatta comprensione della struttura sindacale brasiliana è rappresentato dalla cd. contribuzione obbligatoria (*imposto sindical*) che ogni lavoratore deve corrispondere al sindacato per un importo pari alla retribuzione di una giornata di lavoro nell'anno, indipendentemente dal fatto che questo sia o meno un suo iscritto. La magistratura continua ad esercitare, inoltre, un forte ruolo nella risoluzione di controversie di lavoro; ma lo stesso fenomeno si può osservare anche con riferimento al funzionamento delle organizzazioni sindacali, considerato che un giudice può intervenire sulla legittimità o meno di una direzione sindacale nello svolgimento del proprio mandato quando un'altra componente dello stesso sindacato è nella condizione di poterne prendere il posto per divergenze sul piano della conduzione politica o dell'organizzazione stessa del sindacato. La maggiore risoluzione delle controversie in via giudiziale si deve anche al fatto che nel corso degli anni l'intervento statale in materia di lavoro, come sui temi della salute e della sicurezza, ha significato per i sindacati l'unica via per garantire i nuovi diritti costituzionali (Cardoso 2003).

nomici, senza alcun vincolo sul piano dell'autonomia funzionale dei processi e senza alcuna distinzione tra servizi pubblici e privati. Gli occupati in attività terziarizzate erano nel 2015 in Brasile 12 milioni su circa 48 con regolare contratto di lavoro. Sull'attuale evoluzione della terziarizzazione in Brasile si veda Biavaschi, Teixeira 2015.

Secondo Boito Jr. (1991) il sindacato brasiliano conserva ancora oggi la stessa forma organizzativa e la stessa modalità di funzionamento che gli è stata propria dagli anni trenta. Nella sua critica più radicale Boito afferma che la struttura sindacale brasiliana è una istituzione integrata nello Stato capitalista per effetto di meccanismi legali e organizzativi che sono rimasti legati all'ideologia corporativa. L'integrazione nell'apparato statale se determina, da un lato, una certa dipendenza dal potere pubblico, dall'altro lato, comporta, soprattutto tra le organizzazioni meno ideologizzate, una separazione dalla base dei lavoratori. Quest'ultima condizione si deve al fatto che la contribuzione obbligatoria non incentiva all'attività sindacale e alla necessità di un rapporto costante con la base dei lavoratori. I tre elementi della dipendenza dal potere pubblico derivano, dunque, secondo Boito, (1) dal riconoscimento giuridico del sindacato, (2) dal principio del sindacato unico che assicura una posizione di monopolio nel campo della rappresentanza nei luoghi di lavoro, (3) dalla contribuzione obbligatoria di ogni lavoratore al sindacato. Se questi limiti sono riconosciuti da molti studiosi, altri aggiungono tuttavia che una tale lettura è troppo riduttiva rispetto all'esperienza più recente del sindacato brasiliano. Tra questi Ladosky (2015) parla piuttosto di un nuovo assetto neocorporativo e pluralistico, determinato dall'affermazione, negli ultimi anni, di un modello di tipo concertativo, che suggerirebbe in sé una diminuzione dell'ingerenza statale, anche se altri segnali, secondo lo stesso autore, indicherebbero, comunque, una tendenza opposta come, ad esempio, la prerogativa statale nella definizione dei criteri inerenti alla definizione della rappresentatività sindacale. Ladosky evidenzia il fatto che l'ingerenza dello Stato nella regolazione sindacale oltre che dal potere esecutivo è avvenuta, di recente, spesso più su iniziativa degli stessi sindacati proprio per tramite del giudiziario e dei pubblici ministeri. In questo senso l'obiezione a Boito, circa la persistenza della sfera statale nella vita sindacale, non può significare semplicemente la manutenzione da parte dello Stato della struttura corporativa, come se tutto continuasse come prima, perché «se nel passato la presenza statale era arbitraria e autoritaria, una caratteristica tipica dello Stato forte volta a tutelare gli attori sociali in un ambiente che restringeva l'azione sindacale in vista del principio della collaborazione e dell'armonia tra le classi, dal 2008 la presenza statale è richiesta dal movimento sindacale per regolare la competizione nel "mercato sindacale" dentro un ambiente istituzionale neocorporativo, con regole

che sono negoziate dagli stessi attori interessati, ma fuori dal principio della collaborazione di classe» (2015, p. 136)⁴.

3. La contrattazione collettiva tra ostacoli e propositi di riforma

L'assenza di contratti collettivi nazionali di lavoro, se si escludono il settore petrolifero e quello bancario (entrambi con una maggiore presenza delle imprese statali), è dipesa storicamente, oltre che dalla natura federale dell'organizzazione statale, dalla varietà dei contesti territoriali e in particolare dall'assenza di un sistema industriale diffuso. Il settore industriale rimane ancora oggi concentrato nello Stato di San Paolo e più in generale negli Stati del Sud Est e solo recentemente la localizzazione delle imprese del settore auto nel Nord-Est (è il caso recente dello stabilimento Fca di Goiana nello Stato del Pernambuco) ha portato il sindacato a rivendicare nuovamente la necessità di un contratto nazionale per il settore.

L'introduzione della contrattazione collettiva nazionale è stato uno dei temi centrali dell'iniziativa sindacale, soprattutto all'inizio del primo mandato presidenziale del governo Lula. Quest'ultimo ha inaugurato nel 2004 il Fórum Nacional de Trabalho (Fnt) per discutere di una riforma complessiva delle relazioni sindacali con le organizzazioni datoriali e i sindacati. Ma come scrivono, a questo proposito, Carneiro Araújo e Vêras de Oliveira: «Nel Fnt, la posizione del governo si è rivelata contraddittoria dovendo coniugare, il compromesso storico con il suo nucleo *petista* e sindacale e gli impegni di governo costruiti con la sua base alleata. Gli imprenditori, già dall'inizio degli anni novanta, difendevano chiaramente la flessibilizzazione della legislazione lavorista, con la giustificazione che i costi elevati del lavoro favorivano la diffusione dell'occupazione informale» (2014, p. 40). Nei due anni di attività il Forum produce tra le principali Centrali sindacali alcune intese come quella relativa proprio all'istituzione di contratti collettivi nazionali, il riconoscimento normativo delle Centrali (unico punto che verrà poi confermato sul piano legislativo nel 2008), l'organizzazione sindacale per ramo di attività economica, la fine della contribuzione obbligatoria, la

⁴ Di neocorporativismo societario, sul modello proposto da Schmitter (1974), parlano, ma negativamente, Boito Jr. (1994) e Antunes (2003) indicando soprattutto la scarsa o nulla rappresentanza da parte del sindacato dell'ampia componente dei lavoratori precari e informali.

sostituzione del monopolio di rappresentanza per un sistema di riconoscimento sindacale più partecipativo e plurale, la relativizzazione del potere normativo della giustizia del lavoro, l'ampliamento del diritto di sciopero, la creazione del Conselho Nacional de Relações de Trabalho. Le divisioni all'interno del mondo sindacale, come della stessa Cut, sommate alle resistenze che provengono del mondo imprenditoriale, così come l'opposizione dei deputati maggiormente legati alle associazioni imprenditoriali, determineranno, tuttavia, la mancata approvazione da parte del Congresso del progetto di legge, complice anche la crisi del governo determinata dallo scandalo del cd. mensalão⁵.

Secondo Camargo «l'attuale legislazione inibisce la negoziazione collettiva, riduce il potere di organizzazione e negoziazione dei sindacati e induce a una relazione opportunistica tra l'impresa e i lavoratori. La legislazione permette, infatti, che i contratti di lavoro possano essere negoziati ex-post, il che conduce alla mancata osservanza da parte delle stesse parti interessate» (2002, p. 52). Per Camargo, dunque, i fattori che inibiscono la negoziazione sono perlomeno tre: 1) la maggior parte dei diritti del lavoro sono fissati dalla Costituzione e dalla Clt e non essendo negoziati dai sindacati finiscono per esserlo nella giustizia del lavoro; 2) il potere normativo della giustizia del lavoro, combinato con la possibilità che una delle parti possa, unilateralmente, richiedere un «dissídio coletivo», ovvero una soluzione giudiziaria (che però riguarda l'intero contenuto del contratto di lavoro e non solo quello in giudizio)⁶, inibisce la negoziazione collettiva e riduce il potere dei sindacati; 3) il monopolio della rappresentanza sindacale, combinato con la forma di finanziamento dei sindacati, evita la concorrenza tra sindacati e torna poco favorevole in relazione alle esigenze dei lavoratori.

Negli ultimi anni, tuttavia, la negoziazione collettiva, intesa come la capacità di includere più aziende di una stessa categoria nell'ambito di uno stesso accordo è fortemente aumentata. Nel corso degli anni novanta gli ac-

⁵ Si tratta dell'episodio relativo alla compravendita di voti avvenuta nel Congresso brasiliano, tra il 2005 e il 2006, al fine di portare in approvazione alcune misure promosse dal governo Lula.

⁶ L'emendamento costituzionale n. 45 del 2004 ha ulteriormente ampliato i poteri della Giustizia del lavoro allargando la competenza a tutte le attività lavorative non riconducibili al lavoro dipendente subordinato. Ciò si è reso necessario anche per superare alcuni conflitti di attribuzione nei procedimenti tra la giustizia comune che opera a livello di Stato della Federazione e quella del lavoro che ha competenza a livello federale.

cordi così sottoscritti hanno raggiunto quota trentamila, un numero significativo se si considera che erano in media meno di mille all'anno nel decennio settanta. A questo proposito va precisato che la negoziazione collettiva in Brasile si divide tra Convenzioni collettive di lavoro e Accordi collettivi di lavoro. Mentre le Convenzioni riguardano accordi riferiti a una sola impresa, gli Accordi rappresentano le intese di un sindacato rappresentante di una categoria professionale per una o più imprese. La durata massima di queste intese è di due anni. Nel 2012 ne sono state siglate quasi 47 mila tra Convenzioni collettive (17 per cento) e Accordi (83 per cento), di cui un terzo nel solo Stato di San Paolo (Cnj 2014)⁷.

L'aumento della negoziazione sindacale non ha, comunque, diminuito il ricorso al giudiziario⁸ anche perché, come ci ha riferito un avvocato di un sindacato metallurgico dello Stato di San Paolo nel corso di una nostra ricerca sul campo sulle relazioni sindacali della multinazionale Foxconn in Brasile: «Appare piuttosto evidente che i ricorsi giudiziari sono aumentati non tanto a seguito dell'aumento della conflittualità, quanto in seguito alla percezione da parte dei lavoratori di essere titolari di più diritti». La crescita del conflitto facendo ricorso allo strumento giudiziario si deve anche al fatto che sono cresciuti i tribunali periferici del lavoro negli Stati meno industrializzati del paese e che la migliore congiuntura economica ha favorito una maggiore azione rivendicativa sul piano legale, considerata anche l'alta probabilità, prima dell'ultima crisi, di trovare comunque lavoro pur dando inizio ad un'azione legale contro il proprio datore di lavoro.

Va aggiunto per ultimo che, al di là degli Accordi e delle Convenzioni collettive, si possono avere forme di negoziazione diretta senza formalizzazione alcuna da parte del sindacato. In questo caso l'attività di istanze rappresentative non vincolate all'apparato sindacale (commissioni d'impresa, commissioni di fabbrica, associazioni di funzionari ecc.) che giungono alla firma di accordi è spesso poco nota o non presa in considerazione sul piano statistico con la conseguenza di risultare sconosciuta (Mello e Silva 2005).

⁷ Nel 2012 sono stati negoziati con i sindacati accordi relativi alle condizioni di lavoro per circa 37 mila stabilimenti, di cui 15 mila del settore industriale (manifattura, attività estrattiva, edilizia), mentre sono state siglate convenzioni collettive in cinque milioni di aziende.

⁸ Solo per avere un'idea nel 2013 giacevano tra vecchi e nuovi procedimenti nei tribunali statali del lavoro circa otto milioni di cause, senza contare i circa quattro milioni di giudizi emessi nello stesso anno, un dato in costante crescita negli ultimi anni. Per un approfondimento sul tema si vedano i dati del Consiglio nazionale di giustizia (Cnj 2014).

Per superare gli ostacoli posti dal ricorso giudiziario alla piena efficacia della contrattazione collettiva il Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista (Smabc), il più importante sindacato metalmeccanico del paese, ha formulato nel 2011 la proposta di un nuovo strumento contrattuale, l'Accordo collettivo speciale (Ace - Acordo Coletivo Especial com Propósito Especifico), in quanto «se la Clt contiene dispositivi che possono essere invocati da una qualsiasi autorità discordante, si produce un'insicurezza giudiziaria che produce rischi per tutte le parti. Le sentenze possono annullare quello che è stato già oggetto di un accordo, possono essere applicate multe molto elevate, un'infinità di processi possono sovraccaricare più che mai la giustizia del lavoro e il dipartimento giuridico di sindacati e di imprese» (Smabc 2011, p. 32)⁹. Nella proposta del sindacato invece l'Ace avrebbe garantito circa l'inappellabilità in via giudiziaria dell'accordo, fermo restando la sottoscrizione solo tra un sindacato regolarmente autorizzato e un'azienda rispettosa delle relazioni sindacali e con applicazione al solo stabilimento oggetto dell'accordo.

L'assenza di norme relative al diritto di organizzazione del sindacato nei luoghi di lavoro (attualmente il sindacato non può, infatti, disporre di propri locali all'interno delle aziende) rappresenta un altro evidente limite all'esercizio della contrattazione e nel rapporto con i lavoratori, motivo per cui si parla di un modello di «sindacato da porta das empresas para fora». In questo contesto, l'unica eccezione è rappresentata dal lavoro svolto dai delegati eletti nella Commissione sulla prevenzione degli infortuni (Cipa - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), una commissione paritetica prevista da una legge del 1944 composta di membri del sindacato e dell'impresa. Gli stessi delegati sindacali, in molti casi direttamente nominati dalle organizzazioni sindacali, svolgono un'attività limitata considerato che molte problematiche attinenti al rapporto di lavoro sono risolte ricorrendo alla legge.

Un altro fattore che inibisce in maniera evidente la negoziazione collettiva è l'assenza di meccanismi in grado di impedire l'utilizzo dei licenzia-

⁹ Questa proposta è stata oggetto di diverse critiche all'interno delle Centrali sindacali per il rischio, secondo alcune, di vedere compromesso, in questo modo, alcuni diritti fondamentali oggi assicurati dalla legge e una crescita del potere negoziale delle imprese non compensato sul piano dei diritti sindacali. Per una descrizione di questo dibattito si veda Gambier Campos *et al.* 2014, in part. pp. 342-345.

menti senza giusta causa (*dispensa imotivada*), spesso utilizzati dalle imprese come minaccia nei confronti del sindacato nelle fasi di rinnovo contrattuale. Anche la scadenza della vigenza dei contratti e degli accordi collettivi gioca un ruolo sfavorevole. Se, infatti, sindacato e impresa non giungono a un nuovo accordo cessa anche quello precedente a meno che non entri in azione l'emendamento costituzionale n. 45 del 2004 che ha sancito l'intervento del giudice nella risoluzione dei conflitti tra imprese e sindacati. L'introduzione di questo emendamento ha fatto sì che i «dissidi collettivi» possano essere instaurati solo nella Giustizia del lavoro mediante un comune accordo tra sindacato e impresa, ma così facendo ha impedito, almeno virtualmente, la soluzione dei conflitti collettivi di lavoro mediante l'arbitraggio statale. Ciò ha suscitato «forti critiche in ambito sindacale, in particolare per il fatto che tale emendamento indebolisce il potere di negoziazione delle organizzazioni, poiché queste non possono più contare sul ricorso al dissidio come forma di pressione di fronte all'intransigenza padronale nei processi di negoziazione» (Dieese 2012b, p. 295), portando in molti casi il sindacato a firmare accordi ritenuti in partenza insoddisfacenti. Se il comune accordo per l'instaurazione del cd. dissidio collettivo nella Giustizia del lavoro faceva parte delle proposte del Fórum Nacional de Trabalho (Fnt), nel progetto preliminare di riforma della contrattazione collettiva questa misura veniva, però, insieme ad altre che davano un potere effettivo di rappresentanza al sindacato, come la garanzia dell'ultrattività degli accordi e delle convenzioni collettive, oltre alle modifiche alla legge sugli scioperi del 1989, per la cui proclamazione esiste una procedura piuttosto complessa da seguire.

4. Polverizzazione della rappresentanza e ruolo delle Centrali sindacali

L'estrema polverizzazione della rappresentanza sindacale come conseguenza del sindacato unico e dell'assenza di contratti collettivi nazionali è uno dei principali nodi problematici dell'esperienza sindacale brasiliana. Se il sindacato di base municipale costituisce il primo e più importante livello dell'organizzazione sindacale perché solo a esso è riconosciuta la titolarità sul piano contrattuale, Federazioni di categoria, Confederazioni e Centrali sindacali, costituiscono solo istanze rappresentative di grado superiore ma del tutto prive di un potere di veto relativamente alla sottoscrizione o me-

no di accordi¹⁰. Le Centrali, ancora vietate alla fine degli anni settanta, con la fine della dittatura sono considerate organizzazioni non governative della società civile, quindi non comprese nella struttura e nel diritto sindacale regolato dallo Stato. Esse svolgono oggi principalmente una funzione di rappresentanza politica. La legge n. 11.648 del 2008 ha previsto che affinché siano riconosciute devono essere rispettati i seguenti requisiti: l'affiliazione di almeno cento sindacati, una quota del 7 per cento del totale degli iscritti totali, la presenza in almeno tre circoscrizioni o Stati del paese, la presenza in almeno cinque differenti ambiti di attività economica.

Secondo dati del novembre 2012 del ministero del Lavoro i sindacati con registro attivo, ovvero in possesso della documentazione richiesta per la loro registrazione, erano poco superiori a diecimila, di cui circa 7.500 aderenti a una Centrale (Dieese 2012a), ma la conoscenza del numero reale risulta difficile per la complessità della procedura di registrazione prevista (Ladosky 2015). Prima del 2008 i sindacati aderenti a una Centrale erano meno del 30 per cento contro l'80 per cento attuale, un aumento dovuto all'interesse ad associare il numero più alto di sindacati per vedersi corrispondere una quota maggiore della contribuzione obbligatoria¹¹.

Le principali Centrali sono la Cut e Força Sindical (Fs), quest'ultima nata nel 1991 in opposizione alla prima e considerata anche espressione del cd. «sindacalismo di risultato». Nel 2012 a queste due Centrali era affiliato il 53 per cento dei sindacati e il 50,4 per cento dei lavoratori iscritti ad un sindacato. Le Centrali che oggi rispettano tutti i requisiti previsti dalla legge sono sei e nel 2012 associavano circa il 70 per cento dei sindacati e l'80 per cento degli iscritti al sindacato (poco più di 6 milioni sui 7,5 complessivi); altre sei erano quelle che non avevano tutti i requisiti previsti dalla legge riunendo complessivamente circa 500 sindacati (il 4 per cento) e circa 500 mila iscritti (il 5 per cento del totale). Infine il 26 per cento dei sindacati (in rappresentanza del 13 per cento dei lavoratori iscritti) non era affiliato a

¹⁰ Come sottolinea Cardoso già durante l'epoca di Getúlio Vargas «il potere reale, nella struttura dei rapporti di classe stava nei sindacati a livello territoriale, in quanto le istanze superiori erano (e continuano ad esserlo) organi esclusivamente burocratici, senza alcun potere» (2002, p. 17).

¹¹ La legge prevede che il montante complessivo della contribuzione obbligatoria sia così suddiviso: 65 per cento al sindacato di base territoriale, 5 per cento alla Federazione, 10 per cento alla Confederazione, 10 per cento alle Centrali sindacali, 10 per cento al ministero del Lavoro per la gestione del registro sindacale e altri atti.

nessuna Centrale, trattandosi in molti casi anche dei cosiddetti «sindacati di carta» o sindacati «gialli», che giustificano la loro esistenza principalmente per appropriarsi della quota della contribuzione obbligatoria o perché indirettamente creati dalle imprese.

Al pari dell'elevata polverizzazione del sindacato su base territoriale anche il numero delle Centrali è significativamente aumentato a partire dagli anni novanta sia per le divisioni che si sono manifestate sul piano della rappresentanza politica, ma anche in seguito al riconoscimento alle Centrali di una parte della contribuzione obbligatoria. Solo tra il 2004 e il 2007 sono state create cinque nuove Centrali. Alcune di queste sono nate da scissioni maturate all'interno della Cut: Conlutas nel 2004 e Ctb nel 2007, quest'ultima legata al Partito comunista del Brasile (Pcdb). In particolare la creazione di Conlutas e la fuoriuscita del sindacato nazionale dei docenti della scuola superiore (Andes) sono da mettere in relazione alla posizione più flessibile della Cut sull'episodio del mensalão e alle divergenze sulla riforma previdenziale che maturano in occasione della prima Presidenza Lula; sempre in dissidenza dalla Cut nasce nel 2006 Intersindical, oggi vincolata al Partito Socialismo e Liberdade (Psol)¹². Altre Centrali si sono costituite nel frattempo: nel 2005 è sorta su iniziativa di un gruppo di sindacati, Federazioni e Confederazioni, che si sono considerate isolate nell'esperienza del Fórum Nacional do Trabalho, la Nova Central Sindical (Ncst), una Centrale guidata sostanzialmente dal sindacato dei lavoratori del commercio di San Paolo; nel 2007 è stata la volta della União Geral dos Trabalhadores (Ugt), risultato della fusione delle ex Centrali Confederação Geral dos Trabalhadores (Cgt), Central Social Democracia Sindical (Sds) e Autônoma dos Trabalhadores (Cat). Come scrivono, tuttavia, Boito Jr. e Marcelino, «è certo che questa ondata di nuove Centrali sindacali non può essere vista, nella sua totalità, come espressione di forza del sindacalismo negli anni duemila. La Ncst e l'Ugt rappresentano, fondamentalmente, la parte più conservatrice del sindacalismo brasiliano, conosciuta anche per la denominazione di "sindacalismo di facciata", mentre, la creazione della Conlutas e della Ctb esprime, piuttosto, la lotta tra le correnti socialiste e democratiche per l'egemonia nel movimento sindacale brasiliano» (2010, p. 328).

¹² Per un'analisi della composizione e le caratteristiche dei dirigenti delle nuove Centrali di sinistra si veda il recente lavoro di Galvão, Marcelino, Trópia 2015.

5. L'esperienza della Cut tra crisi e rilancio della conflittualità sindacale: alcune considerazioni conclusive

Per diverso tempo si è discusso in Brasile sulla crisi del movimento sindacale, soprattutto in seguito ai processi di privatizzazione e liberalizzazione avvenuti negli anni novanta. In questo decennio si è osservato l'aumento delle negoziazioni collettive di carattere difensivo e l'avvio di un modello negoziale di tipo concertativo (Cardoso 2003; Alves 2000). Questi elementi insieme con altri hanno dato seguito a un dibattito sull'inizio o meno di una fase declinante dell'attivismo sindacale nel paese (Rodrigues 2002). All'inizio degli anni duemila con l'affermazione del Pt le mobilitazioni sindacali hanno ripreso nuovo vigore anche se i risultati maggiori sono stati raggiunti sul piano salariale (a partire dalla crescita del salario minimo) e meno su altri aspetti (riduzione dell'orario di lavoro da 44 a 40 ore settimanali, forme della negoziazione, disciplina dei licenziamenti ecc.). Il ciclo di scioperi iniziato nei primi anni duemila è secondo alcuni anche la dimostrazione di quanto la tesi del declino storico della mobilitazione sindacale in Brasile non fosse condivisibile. Autori come Boito Jr. e Marcelino (2010) evidenziano, a questo proposito, osservando l'andamento degli scioperi di questo periodo (sia nel settore pubblico che in quello privato), un recupero della mobilitazione sindacale¹³. Anche per queste ragioni Boito e Marcelino sono propensi a parlare più di un declino anziché di una crisi della mobilitazione sindacale diversamente da quanto affermato da Rodrigues (2002)¹⁴.

¹³ Secondo gli autori le cause di tale ripresa sono diverse: ritorno della crescita economica, leggera ripresa dell'occupazione, inflazione sopra la media dei prodotti alimentari, esistenza di un regime democratico, governo pro labor, presenza di un governo avverso all'ideologia neoliberale, concorrenza tra le centrali sindacali, risposta ai processi di flessibilizzazione e di ristrutturazione del settore imprenditoriale. Per Noronha (2009, cit. in Boito Jr., Marcelino 2010) gli scioperi che intercorrono tra il 1998 e il 2007 sono da considerarsi, invece, piuttosto come di «normalizzazione» della dinamica conflittuale rispetto alle decadi ottanta e novanta.

¹⁴ Se si osservano i dati più recenti sulle iscrizioni al sindacato la sindacalizzazione nel settore pubblico risulta ancora molto elevata e cresce negli Stati del Nord e del Nord Est. Quello che si osserva però più in generale è una riduzione della propensione all'iscrizione tra gli occupati con maggiori livelli di istruzione e retributivi, mentre crescono gli iscritti tra le categorie con basse retribuzioni e bassi livelli di istruzione, in linea con l'aumento di questa componente nell'occupazione (Ramalho, Rodrigues 2015; Gambier Campos 2014).

Il prevalere di istanze di tipo concertativo ha sicuramente modificato il profilo e il carattere rivendicato della principale centrale sindacale, la Cut. Fattori come la flessibilizzazione del mercato del lavoro, la riduzione del potere di contrattazione, la caduta del numero degli scioperi nel corso degli anni novanta hanno concorso a riorientare la maggioranza dei dirigenti di questa Centrale verso posizioni più moderate, negoziali e propositive. A ciò ha ugualmente concorso la maggiore intransigenza padronale, il decentramento sempre più spinto della contrattazione, l'ulteriore frammentazione della rappresentanza sindacale, che negli ultimi anni ha reso più difficile lo svolgimento di mobilitazioni unitarie. Come scrivono, a questo proposito, Carnerio Araju e Vêras de Oliveira «con la modificazione della sua strategia politica, la Cut, ha rafforzato quella tendenza già presente in altre Centrali sindacali, che valorizza sempre di più le possibilità di partecipazione istituzionale determinatesi con la Costituzione del 1988. Il raggio d'azione del sindacalismo si amplia allo stesso tempo in favore di uno spostamento da posizioni di aperto conflitto a posizioni in sostegno della negoziazione e della partecipazione istituzionale, proprio in un momento di declino del suo potere di mobilitazione» (2014, p. 35).

Nel primo decennio degli anni duemila all'interno di questa Centrale si osservano due tendenze di fondo: una forte dinamica riorganizzativa della politica interna e la stabilizzazione istituzionale, come conferma l'ampia partecipazione di suoi esponenti ai governi presieduti da Lula¹⁵ (meno nei due governi successivi a guida Rousseff). Se l'adesione dei dirigenti della Cut fa ancora riferimento agli stessi valori e obiettivi della fondazione nel 1983, come conferma l'assenza di modifiche allo statuto di fondazione, questa ha ampliato significativamente il suo apparato burocratico, passando in alcuni casi per una rappresentanza fissa nei suoi organismi dirigenti al posto di quella rotativa. Inoltre, a partire dai dilemmi generati in funzione della mancata eliminazione del contributo sindacale obbligatorio e della mancata modificazione delle regole di rappresentatività elaborata dall'apparato burocratico statale, secondo Forte de Carvalho «nel quotidiana-

¹⁵ «Nel primo governo Lula, dei 64 ministri nominati (compresi i sottosegretari) 17 erano legati al sindacalismo e di questi 14 erano dirigenti delle centrali sindacali. Nel secondo mandato, dei 38 ministri nominati, 6 erano vicini al sindacato e 4 provenivano dalle Centrali. Al di là di questi numeri, tra gli incarichi di fiducia di primo e di secondo livello dell'amministrazione federale, su un totale di 1.180, circa la metà delle persone incaricate erano legate al sindacato» (Carneiro Araújo, Vêras de Oliveira 2014, p. 43).

no dell'azione sindacale della Cut ancora non si è verificato un nuovo progetto politico e sindacale che si definisce per nuovi obiettivi e principi istituzionali, da riportare in un nuovo statuto» (2015, p. 364) e questo in un quadro nel quale, con il riconoscimento delle Centrali nel 2008, la Cut non è stata interessata da una crescita significativa dell'affiliazione.

Riferimenti bibliografici

- Alves G. (2000), *Do «Novo Sindicalismo» à «Concertação Social». Ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998)*, in *Revista de sociologia politica*, n. 15, pp. 111-124.
- Antunes R. (2003), *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, São Paulo, Editora Unicamp.
- Baker U. (2014, a cura di), *The BRICs and Emerging Economies in Comparative Perspective: Political Economy, Liberalisation and Institutional Change*, London and New York, Routledge.
- Biavaschi M.B., Teixeira M.O. (2015), *A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades*, in *Revista do Abet*, n. 1, pp. 37-61.
- Boito A. Jr. (1991), *Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*, São Paulo/Campinas, HUCITEC.
- Boito A. Jr. (1994), *De volta para o novo corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro*, in *São Paulo em Perspectiva*, n. 8, pp. 23-28.
- Boito A. Jr., Marcelino P. (2010), *O sindicalismo deixou a crise para trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000*, *Caderno CRH*, n. 59, pp. 323-338.
- Bubbico D. (2016), *Crisi economica, crisi politica e conflitto di classe nel Brasile contemporaneo*, in *Inchiesta*, n. 192, pp. 55-67.
- Camargo J.M. (2002), *Reforma da legislação trabalhista*, in *Cadernos Adenauer*, n. 2, pp. 51-67.
- Cardoso A.M. (2002), *O sindicalismo no Brasil: breve excuroso sobre mudanças e permanências*, in *Cadernos Adenauer*, n. 2, pp. 11-34.
- Cardoso A.M. (2003), *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*, São Paulo, Boitempo Editorial.
- Carneiro Araújo A.M., Vêras de Oliveira R. (2014), *O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas*, in Vêras de Oliveira R., Bridi A.B., Ferraz M. (a cura di), *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*, Belo Horizonte, Fino Traço Editora LTDA, pp. 29-59.

- Cavalcante Pessô de Quadros J., Villatore Cêsar M.A. (2013), *Clt 70 anos de consolidação. Uma reflexão social econômica e jurídica*, São Paulo, Editora Atlas.
- Confederação Nacional da Indústria (Cni) (2014), *Negociações coletivas: valorizar para modernizar*, Brasília.
- Conselho Nacional de Justiça (Cnj) (2014), *Justiça em números. Ano-base 2013*, Brasília.
- Dieese (2012a), *Movimento sindical brasileiro. Estrutura e Números*, São Paulo.
- Dieese (2012b), *A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos 2000*, São Paulo, São Paulo.
- Forte de Carvalho F. (2015), *Os dilemas da CUT no início do século XXI*, in Ramalho J.R., Rodrigues I.J. (a cura di), *Trabalho e ação sindical no Brasil contemporâneo*, Annablume, São Paulo, pp. 343-367.
- Frege C., Kelly J. (a cura di, 2013), *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, London and New York, Routledge.
- Galvão A., Marcelino P., Trópia P.V. (2015), *As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras*, Curitiba, Editora Appris.
- Gambier Campos A. (2014), *Dilemas do trabalho: sindicatos no Brasil hoje*, IPEA, Texto para discussão, Brasília.
- Gambier Campos A., Ferreira Amorim B.M., Silva C.S.M., Corseuil C.H., Pereira C.M.G., Pereira Silva S. (2014), *Trabalho e renda*, in Ipea, *Políticas Sociais: acompanhamento e análise*, n. 22, cap. 6, Brasília, pp. 333-392.
- Horwitz F. (2014), *Employment Relations in the Brics Countries (2014)*, in Wilkinson A., Wood G., Deeg R. (a cura di), *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*, Oxford, Oxford University Press.
- Ladosky M.H. (2015), *A nova Estrutura Sindical no Brasil*, in *Revista da Abet*, n. 1, pp. 114-140.
- Ladosky M.H., Ramalho J.R., Rodrigues I.J. (2014), *A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000*, in Vêras de Oliveira R., Bridi A.B., Ferraz M. (a cura di), *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*, Belo Horizonte, Fino Traço Editora LTDA, pp. 61-114.
- Mello e Silva L. (2005), *Mudança na organização do trabalho em empresas brasileiras nas últimas duas décadas: uma visão geral*, in Estanque E., Mello e Silva L., Vêras R., Casimiro Ferreira A., Costa H.A. (a cura di), *Mudança no trabalho e ação sindical. Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*, Cortez Editora, São Paulo, pp. 133-166.
- Muradas D. (2012), *La negoziazione collettiva in Brasile: tra tradizioni persistenti e esigenze democratiche*, in Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicu-

- rezza sociale, *Le relazioni sindacali nell'impresa, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, 24-25 giugno 2011*, Milano, Giuffrè, pp. 323-331.
- Noronha E.G. (2009), *Ciclo de greves, transição política e estabilização no Brasil, 1978-2007*, in *Lua Nova*, São Paulo, n. 76, p. 119-168.
- Ramalho J.R., Rodrigues I.J. (2015), *Novas configurações do sindicalismo no Brasil?*, in Ramalho J.R., Rodrigues I.J. (a cura di), *Trabalho e ação sindical no Brasil contemporâneo*, São Paulo, Annablume, pp. 21-43.
- Rodrigues L.M. (2002), *Destino do sindicalismo*, São Paulo, Edusp/Fapesp.
- Sindicato dos Metalúrgicos do Abc - Smabc (2011), *Acordo Coletivo Especial*, publicação especial, Settembre.
- Schmitter P.C. (1974), *The New Corporatism: Social and Political Structures in the Iberian World*, in *The Review of Politics*, vol. 36, n. 1, pp. 85-131.
- Vikas S. (2011), *Industrial Relation in Bric Nations: a Study*, in *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, n. 6, pp. 135-157.

ABSTRACT

Lo scopo dell'articolo è di illustrare le attuali caratteristiche del movimento sindacale brasiliano. Il Brasile è uno dei paesi del cd. gruppo delle economie emergenti (Brics) che ha una lunga tradizione nel sindacato corporativo, complice anche l'avvento della dittatura militare per un lungo periodo della sua storia recente (1964-1985). Tale tradizione è rimasta sostanzialmente invariata anche con la fine del regime militare ed è attualmente incentrata sul sindacato unico e sull'assenza della contrattazione collettiva nazionale di categoria. All'inizio degli anni duemila con il miglioramento della situazione economica e l'avvento di governi guidati dal PT i sindacati hanno ritrovato un nuovo protagonismo e hanno tentato di riformare, non riuscendovi, il sistema sindacale ancora fortemente ancorato al modello corporativo. La crisi economia e politica, degli ultimi anni, ha posto però nuovamente il sindacato di fronte a nuove sfide. La nuova coalizione di governo di centro-destra salita di recente al potere, attraverso quello che è stato definito un golpe istituzionale, si è posta l'obiettivo, per uscire dalla crisi economica, di flessibilizzare ulteriormente il mercato del lavoro, di ridurre la spesa pubblica con pesanti tagli al sistema della protezione sociale, e di rivedere il modello di negoziazione sindacale vigente secondo l'ipotesi che il contenuto della contrattazione aziendale possa prevalere sulla legge.

TRADE UNION IN THE EMERGING COUNTRIES: BRAZILIAN TRADE UNION
BETWEEN REFORM OF COLLECTIVE BARGAINING AND STATE INTERFERENCE

The aim of this article is the illustration of current situation of the Brazilian trade unionism. The Brasil is one of the Brics countries that have a long tradition of corporative syndicate also for the regime dictatorial that interested the country for 20 years (1964-1985). After the exit of military dictatorship, based on a strong intervention state's in the economy and in labor relations, the trade unions leave in the country a new leadership in the industrial relations end in the new politic context, although there are many authors that insist on the permanence of the corporate character of the trade union system. Then the decade of the 90s characterized by restructuring and flexibility of the labor market, the trade unions have found a new leadership both for the best economic conditions, both for the advent of progressive governments progressive governments led by the PT, a political party with close ties to the main trade union organization in the country. With the economic and political recent crisis the role of the central trade unions, however, goes to meet from new challenges both to respond to new demands for flexibility in the labor laws both the new conservative-reactionary political framework which has in program a strong reduction of social protection system.

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Professioni, organizzazioni, apprendimento: verso un professionalismo riflessivo?

*Simona Marchi**

Parlare di professioni oggi rappresenta una triplice sfida: recuperare i tratti principali della riflessione teorica caratterizzata da definizioni, distinzioni e riformulazioni concettuali che sono cambiate nel tempo; capire in che modo tale riflessione teorica può fornire strumenti utili a comprendere le trasformazioni delle identità di lavoro intese in senso più ampio; ragionare sul fatto che definire ciò che le professioni, o il lavoro autonomo, sono oggi, permette di comprendere meglio il tipo di società in cui stiamo vivendo, in particolare per ciò che riguarda i meccanismi di inclusione/esclusione sociale.

Il campo di studi sulle professioni ha riguardato prevalentemente le occupazioni basate su una conoscenza acquisita attraverso un lungo percorso di istruzione ad alto livello e un percorso di formazione specifica per l'esercizio professionale. Tuttavia, fenomeni quali: internazionalizzazione dei mercati, terziarizzazione dell'economia, progressiva precarizzazione delle forme di impiego, riduzione della spesa pubblica, innovazioni tecnologiche, questioni ambientali ed ecologiche, cambiamento del profilo del cittadino-consumatore, sembrano aver modificato il rapporto tra professioni-Stato-organizzazioni, favorendo lo sviluppo di una nuova categoria composta da lavoratori che hanno l'ambizione (la necessità) di agire «come professionisti», spesso senza avere i requisiti necessari per accedere allo status di professionisti riconosciuti nel senso classico del termine. Le questioni che nascono nella sociologia delle professioni, in modo specifico per le professioni liberali o intellettuali, richiedono, oggi, alla prova dei cambiamenti avvenuti nelle economie, nelle forme di organizzazione e di regolazione del lavoro, nelle modalità di accesso alla conoscenza in tutti i paesi industrializzati, alcune riformulazioni tematiche.

* Simona Marchi è direttrice dell'Area formazione della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

La letteratura sul tema negli ultimi anni ha evidenziato la nascita di un professionalismo¹ senza professioni, indicando con questo termine il diffondersi di lavoratori non professionisti, ispirati tuttavia alle caratteristiche del professionalismo negli aspetti identitari, culturali/formativi e valoriali, nonché il diffondersi di professionisti senza professionalismo, evidenziando così l'irrompere delle logiche organizzative e manageriali nel lavoro dei professionisti, arrivando ad annunciare la fine delle entità professionali per come le abbiamo conosciute fino ad oggi. Sta di fatto che il professionismo, o il professionalismo, riguarda oggi un insieme piuttosto grande e diversificato di occupazioni. Tale diffusione (la *professionalization of everyone* di cui aveva parlato Wilensky nel 1964) coesiste, tuttavia, con una crisi di fiducia nelle professioni e nei professionisti che si è andata recentemente alimentando in molti paesi. Tale fenomeno sarebbe concomitante alla crisi del sistema di istituzioni sociali che controlla i criteri di riconoscimento e l'accesso alla conoscenze e all'*expertise* e, allo stesso tempo al diffondersi, all'interno di un'ideologia neoliberale, di una cultura manageriale fondata sul mercato e sulla performance.

I numerosi cambiamenti intervenuti nella società, nelle organizzazioni, nel mercato del lavoro, hanno spinto alla ridefinizione dei concetti di professione e di professionalismo, mettendo in evidenza soprattutto il carattere relazionale, interdisciplinare e interattivo degli obiettivi professionali. La nozione di professione non riuscirebbe più a tenere conto di tali trasformazioni, pertanto alcuni autori suggeriscono di prendere in considerazione il concetto di «lavoratori della conoscenza» piuttosto che quello di professionisti in senso stretto (Prandstraller 1996; 2000; 2003; Stewart 2001; Alveson 2001), altri consigliano di sviluppare una riflessione partendo dal cambiamento dei concetti di autonomia ed etica professionale (Brint 2006; Hill *et al.* 2013), altri ancora si concentrano sull'analisi delle nuove forme di ibridazione professionale e sullo studio delle strategie che i lavoratori utilizzano per garantire una condotta e una qualità del lavoro corrispondenti agli standard abituali di una professione, anche senza avere lo statuto ufficiale di professionisti (Noordegraaf 2007; 2015; Evetts 2016). Si tratta di discussioni che assumono caratteristiche che variano da paese a paese, in quanto è nel rapporto tra Stato e professioni che vengono sancite forme di regolazione, criteri di abilitazione, percorsi di professionalizzazione.

¹ Con il termine professionalismo si fa riferimento all'elaborazione di Friedson 2002.

Mediante questa produzione culturale possiamo dire che la sociologia delle professioni diviene riflessiva e che tale riflessività è di particolare interesse per il lavoro professionale e per il lavoro autonomo, e più in generale per tutti quei lavori in cui un elevato livello di conoscenza, competenza, discrezionalità e altri aspetti tipici delle professioni in senso stretto, sono centrali. Anche il concetto di identità professionale cambia. Essa sembra divenire sempre più contingente, adattiva, malleabile, ossia: l'oggetto di un processo di costruzione nel tempo, attraverso l'esperienza, i processi di socializzazione ai valori, l'appartenenza a gruppi sociali, il rispetto di codici, e così via. Si tratta di un processo quasi insaziabile. Le transizioni di carriera volute o imposte dal sistema economico e contrattuale esistente, le forme di regolazione del lavoro autonomo, il diffondersi di nuovi lavoratori che si auto-definiscono professionisti senza avere una giurisdizione specifica sulla quale appoggiarsi, favoriscono una ridefinizione delle identità lavorative e professionali, problematizzandole. Alcuni autori abbandonano l'idea di un'identità professionale acquisita una volta per tutte, per abbracciare l'idea che essa possa cambiare come il risultato di un processo di negoziazione, di apprendimento interattivo, riflessivo (Dubar 2010; Paquette 2016; Perrenoud 2001).

Un numero crescente di professionisti, inoltre, lavora oggi in organizzazioni di diverso tipo, nazionali e internazionali, pubbliche, commerciali oppure non-profit o di volontariato. Sempre più spesso diventa difficile sostenere che essi possano mantenere autonomia, pieno controllo del proprio lavoro e discrezionalità nel processo decisionale, quali aspetti centrali dell'identità professionale. Si parla, in alcuni casi, di proletarizzazione del lavoro professionale (Braverman 1974). I professionisti sempre più spesso si trovano a dover rispondere a criteri di management, di performance, di audit, di accreditamento. Ciò mina le specificità del lavoro professionale e allo stesso tempo produce una trasformazione dei processi di costruzione della fiducia, dei meccanismi reputazionali, di riconoscimento, nell'intreccio tra dimensione professionale, cultura organizzativa o manageriale e logiche di mercato. La presenza di professionisti nelle organizzazioni genera degli effetti sia sulle professioni, sia nelle organizzazioni. Alcuni autori, come accennato sopra, usano la nozione di ibridazione per descrivere il processo di co-esistenza e co-penetrazione di principi e caratteristiche del professionalismo, delle organizzazioni e del mercato. Esso genera nuove forme ibride di professionalismo.

Questo articolo intende esplorare, facendo ricorso agli strumenti della sociologia delle professioni e del lavoro, l'intreccio tra professionalismo e organizzazione, cercando di evidenziare i fattori attraverso i quali i lavoratori, siano essi professionisti in senso stretto o lavoratori della conoscenza in senso più ampio, ridefiniscono oggi la propria giurisdizione professionale in rapporto a contenuti del lavoro che cambiano e quale ruolo assumano, in tale processo, le nuove forme di produzione di conoscenza e di apprendimento.

1. Le professioni: un oggetto di studio irrequieto

Nella prefazione alla seconda edizione del lavoro *De la division du travail social* (1902), Durkheim auspicava l'emergere di nuove forme, più moderne, di istituzioni professionali volte a favorire l'integrazione sociale degli individui attraverso la trasmissione di regole e di valori professionali, destinate a diventare, in stretto rapporto con lo Stato, il principale meccanismo di regolazione della vita economica e politica, attraverso un sistema di rappresentazione nazionale basato sulle professioni. Le professioni erano destinate, secondo Durkheim, ad adempiere a determinate funzioni, offrendo ai cittadini immersi nelle nuove forme di divisione del lavoro nell'industria capitalistica, la possibilità di partecipare a occupazioni decentralizzate, organizzate in maniera corporativa e aventi una personalità collettiva. La teoria classica delle professioni nasce, dunque, attraverso i contributi dei funzionalisti. Le funzioni a esse associate sono di tipo *nomico*, volte cioè a mantenere l'ordine sociale, mediando gli effetti indesiderati connessi allo sviluppo di un'economia capitalistica. A partire dal lavoro di Durkheim passarono diversi anni, più in Europa che negli Stati Uniti, prima di assistere a uno sviluppo della letteratura specialistica sulle professioni.

I primi saggi pubblicati in Italia su questo tema risalgono agli anni settanta. La prima definizione sociologica di «professione» appare nel *Dizionario di sociologia* (1978) di Luciano Gallino, delineata come una qualsiasi attività lavorativa altamente qualificata, di riconosciuta utilità sociale, svolta da individui che hanno acquisito una competenza specialistica seguendo un lungo corso di studi orientato a tale scopo.

Questo ritardo temporale probabilmente è associabile a una difficoltà della sociologia del lavoro italiana di considerare il lavoro intellettuale quale

oggetto di studio in sé e non soltanto o prioritariamente come il polo ideologicamente contrapposto al lavoro manuale e operaio (Prandstraller 2003). Tale produzione scientifica nasce in Italia, così come in altri paesi, nell'ambito di una riflessione critica sulle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e sostiene prevalentemente la tesi della de-qualificazione dei lavoratori e della proletarizzazione dei ceti medi. Le nuove modalità di lavoro, specie dei tecnici e dei lavoratori non manuali, cominciavano a essere confrontate, da un lato con quelle tipiche del lavoro industriale, dall'altra con quelle delle professioni. Nel contesto della crisi dell'occupazione e dell'inserimento professionale, la problematica delle identità professionali minacciate dalla precarizzazione, dai licenziamenti, dalle nuove forme di razionalizzazione del lavoro e di gestione delle competenze, diviene, a partire dagli anni novanta, una questione centrale.

L'attenzione posta oggi alla *professione intellettuale* o al *lavoratore della conoscenza* (*knowledge workers*) o al *lavoro professionale* è attribuibile prevalentemente alle trasformazioni della società industriale e ai processi di innovazione della società terzariata che hanno richiesto lo sviluppo di nuovi lavori ad alta qualificazione. Tali trasformazioni, che hanno investito il lavoro autonomo e imprenditoriale, il lavoro dipendente, tecnico, il management delle organizzazioni e il lavoro parasubordinato, sono caratterizzate, nell'economia postindustriale, dal crescente sviluppo del contenuto simbolico, informativo e cognitivo dei processi lavorativi e dall'orientamento al servizio. A partire dagli inizi del XXI secolo, dunque, la tematica delle professioni intellettuali ha cominciato a convergere verso quella più complessa dei *knowledge workers*², ossia ha posto l'attenzione sulla costituzione di un nuo-

² Secondo Prandstraller (2003) i *knowledge workers* sono caratterizzati da due interpretazioni principali: una che privilegia i fattori strutturali e una che privilegia elementi culturali. La prima sostiene che rientrano nei *knowledge workers*: gli individui la cui legittimazione sociale è legata a ruoli corrispondenti ai vari settori di conoscenza scientifica; oppure gli individui che possiedono uno specifico sapere ben determinato benché non riconosciuto ufficialmente come base conoscitiva di una professione; o che sono sul punto di entrare in una professione mediante studi appropriati; o che mirano a costituire un'attività di tipo professionale idonea a esperire attività utili al funzionamento della società a livello di problemi intellettivi particolarmente complessi. Accanto a questo nucleo vi sono attività intellettuali che non sono riconosciute come professioni come: gli insegnanti, i ricercatori, gli scienziati, i professori universitari, editori, scrittori, musicisti, artisti, bibliotecari, addetti alla difesa e cura del territorio, archeologi ecc. In questo gruppo vanno inclusi anche i membri professionalizzati delle burocrazie civili e militari, i manager professionali, parte degli imprenditori. Si tratta dunque di un ceto in espansione che si estende dai professionisti rientranti nelle professioni ri-

vo ceto, più ampio, formato da persone che partecipano direttamente alla produzione industriale e civile mediante attività intellettuali dalle quali traggono i mezzi di sussistenza. Tale ceto conterrebbe anche le professioni intellettuali, più altre componenti (Prandstraller 1996; 2003).

L'oggetto di studio delle ricerche sulle professioni è cambiato nel corso degli ultimi trenta/quaranta anni, pur partendo da una definizione comune di professione intellettuale, che può essere fatta risalire ai lavori di Talcott Parsons (1939; 1951; 1968), Oswald Hall (1948; 1949), A.M. Carr-Saunders, P.A. Wilson (1964), Ernest Greenwood (1957) e altri fondatori della sociologia delle professioni. Le ricerche sul tema delle professioni intellettuali hanno via via focalizzato come propria base di riferimento il più complesso e generale collettivo dei lavoratori della conoscenza, manager compresi, ossia dei lavoratori che: (1) ricorrono a un sapere che fa riferimento a uno specifico ambito conoscitivo, non universale ma settoriale, riguardante un determinato campo scientifico-tecnologico, che un gruppo fa proprio e sul quale fonda la propria attività sociale; (2) hanno realizzato un percorso di studi, in genere universitari, attraverso il quale tale sapere specifico viene acquisito; (3) apprendono, attraverso un ulteriore tirocinio applicativo, come utilizzare le nozioni e i principi appresi attraverso il curriculum formativo; (4) sono in possesso di un atto di riconoscimento formale mediante il quale venga attestato che quel determinato sapere è utile/necessario per la soluzione di problemi rilevanti che investono la società, posto a fondamento di certi ruoli e funzioni (Prandstraller 2003). L'esplicitazione di tali caratteristiche delle professioni e il loro riconoscimento istituzionale hanno via via trasformato il lavoro intellettuale generico in intervento sociale di tipo specifico, ossia riguardante un ambito limitato e definito del sapere (medicina, ingegneria, avvocatura, chimica, biologia, farmacia ecc.) e, allo stesso tempo, lo hanno reso un fatto strutturale, ossia riguardante l'organizzazione, l'ordine e la produzione della società, attraverso la sua concretizzazione in ruoli.

conosciute agli esercenti di attività intellettuali non generiche che richiedono una preparazione di livello universitario, nonché a quote rilevanti di burocrati civili e militari, manager e imprenditori. La seconda interpretazione privilegia l'elemento della creatività. I *knowledge workers* sarebbero individui che incorporano tale fattore a livelli differenti di intensità. Tale classe incorpora scienziati, ingegneri, professori universitari, poeti, narratori, artisti, attori, designer, architetti, editori, ricercatori, registi, analisti ecc. ossia persone che sanno produrre nuove forme o nuovi paradigmi applicabili alla vita pratica sia nel campo degli oggetti utili, sia nel campo delle strategie, delle arti e delle attività innovative.

A partire dagli anni sessanta si sviluppa una letteratura sociologica, soprattutto nell'ambito dell'interazionismo simbolico, basata sull'analisi dell'agire quotidiano dei professionisti, che mette in discussione i principi di altruismo, eticità e di orientamento al servizio, tipici dell'approccio funzionalista al professionalismo, evidenziando aspetti maggiormente correlati alle dinamiche di potere, come ad esempio: la costruzione di strategie professionali di monopolio economico. Il riferimento, tra i classici, in questo caso è Weber e in particolare il suo concetto di «chiusura sociale» (1968), che fu ripreso per descrivere il modo in cui gruppi costituiti da individui portatori di interessi simili, agiscono legittimamente per perseguire tali interessi, attraverso meccanismi di chiusura ed esclusione, per la redistribuzione di ricompense economiche, sociali e di potere. Gli interazionisti, metodologicamente molto lontani dal modello idealtipico di Weber e molto più orientati agli studi empirici di tipo microsociale, concepiscono la professione come «carriera sociale», ossia come costruzione negoziata socialmente nelle pratiche e nei rapporti sociali (Becker 1962; Hughes 1963).

L'approccio neweberiano definisce, invece, le professioni in funzione della posizione monopolistica che esse occupano nel mercato, nel quale l'accesso a particolari opportunità è limitato a un ristretto gruppo di eletti (Perkin 1979; 1988; Saks 1998; 2012; Allsop, Saks 2003; Sarfatti Larson 1998). Secondo tale filone di studi le professioni si sono affermate sulla base di una chiusura sociale legittimata dallo Stato. Ciò le avrebbe portate al controllo diretto del mercato, delle organizzazioni lavorative e delle definizioni dei bisogni del cliente. Tali studi, seppur realizzati con scarso riferimento a una vasta base empirica, pongono un'attenzione particolare al ruolo degli interessi professionali volti a difendere o intensificare la posizione monopolistica di specifici gruppi. Essi si focalizzano spesso sull'analisi dei conflitti di interesse che circondano le professioni, si sviluppano a livello macro attraverso analisi di tipo sia strutturale sia storico e assumono spesso una posizione critica.

Nell'ambito di questa corrente si colloca anche, intorno agli anni sessanta-settanta, l'approccio marxista, il quale mette in evidenza la relazione tra professioni e rapporti produttivi di classe, all'interno dei quali la posizione dei gruppi professionali è collegata agli interessi della classe capitalistica dominante. Esso si basa su una concezione dello Stato come servitore degli interessi della classe capitalistica e considera le professioni dominanti quali strumenti di controllo, sostegno e riproduzione delle relazioni capitalistiche

di produzione (Braverman 1974; Saunders 2006; Sarfatti Larson 1977). Anche la prospettiva foucaultiana sviluppa un'interpretazione critica dei gruppi professionali, illustrando il carattere disciplinare e di controllo delle istituzioni professionali. Esso mostra come alcune professioni siano diventate parte integrante della struttura dello Stato moderno, proprio nel momento in cui la competenza è stata istituzionalizzata nel processo reale del governare. L'emergere delle professioni e la loro evoluzione contengono, secondo tale approccio, importanti elementi che testimoniano la nascita di nuove forme di governo e di potere (Foucault 1963; 1975). Le professioni sono considerate un elemento chiave nella normalizzazione, controllo e governabilità dei cittadini (Foucault 1979; Johnson 1972).

Non esiste una storia unica relativa alla nascita e al ruolo assunto dalle professioni negli Stati moderni, così come non esiste un solo approccio allo studio delle professioni. In termini molto generali è possibile delineare almeno due macrofiloni di studi: quello europeo, secondo il quale le professioni moderne tendono a organizzarsi in base al modello della pubblica amministrazione, e quello anglo-americano secondo il quale le professioni moderne sarebbero emerse dalla società civile mediante una struttura di tipo associativo e collegiale. Mentre nel professionalismo idealtipico anglo-americano viene evidenziata prevalentemente la libertà dei professionisti di controllare autonomamente le proprie condizioni di lavoro, nell'idealtipo continentale viene enfatizzato il ruolo delle élite amministrative che ottengono le loro cariche grazie a processi codificati, selettivi e basati su credenziali specifiche (Collins 1979; 1981; 1990). Questa differenza tra idealtipi si riflette anche sui percorsi di professionalizzazione: il modello anglo-americano si focalizza sulla nozione di autogoverno di un'occupazione, mentre quello europeo evidenzia il ruolo di una conflittualità politica, finalizzata all'acquisizione di potere, prevalentemente all'interno dell'alta dirigenza.

La specificità di tali approcci riguarda il rapporto tra Stato e professioni che, nella storia del nostro paese, ad esempio, ha radici profonde. Le istituzioni professionali, in particolare nell'Europa continentale, hanno via via regolato il mercato del lavoro, controllando gli accessi, le qualificazioni e anche l'etica dei comportamenti, attraverso il patto con gli Stati nazionali con cui hanno negoziato la delega per l'autoregolazione, sia sul fronte del decentramento dei poteri statali sia su quello delle direttive di organismi sovranazionali (Cassese 1999). Tali compiti in Europa sono propri delle libere associazioni. Oggi le istituzioni professionali stanno affrontando le

conseguenze di una professionalizzazione crescente, della globalizzazione dei mercati del lavoro e della destrutturazione degli Stati nazionali. Emergono infatti questioni istituzionali che riguardano, da un lato, il decentramento regionale, e dall'altro le modalità di accoglienza delle direttive europee relative ai compiti di controllo delle qualità e dell'etica nelle attività professionali. L'internazionalizzazione ha implicato l'accettazione di quei meccanismi legali che hanno richiesto ai corpi professionali di modificare i loro sistemi di abilitazione e di riadattare i loro percorsi formativi a favore di una maggiore armonizzazione standardizzazione dei servizi e delle pratiche professionali (Evetts 2003a). La questione è ancora aperta ma permane la distinzione tra professioni che incidono su interessi generali, perciò meritevoli di specifica tutela, e professioni emergenti che abbiano rilevanza socio-economica. Mentre le prime sono qualificate per l'iscrizione ordinistica, le seconde appaiono maggiormente orientate verso le associazioni riconosciute.

La questione non è di poco conto: scegliere quali gruppi occupazionali siano legittimati ad auto-regolare il proprio mercato del lavoro professionale e ad auto-controllare i compensi economici, nonché l'etica delle attività che rientrano nella propria giurisdizione, e quali gruppi non possano farlo, è materia che attiene alle decisioni politiche.

2. Le riformulazioni del professionalismo

Il tema delle professioni si pone al centro del rapporto tra Stato e cittadini in termini di creazione e riconoscimento di una classe media, istruita, quale fondamento di interessi collettivi e di azioni politiche, ossia di una classe di servizio avente prospettive di carriera, stabilità del lavoro, codice deontologico, modo di operare basato sulla fiducia piuttosto che sul controllo di manager o di altri decisori esterni (Goldthorpe 1995). Alcuni autori distinguono tra due tradizioni professionali: il *professionalismo come servizio sociale*, con *l'ethos* teso a fornire servizi universali sulla base del bisogno piuttosto che sulla capacità di pagare, e il *professionalismo come bene di mercato*, basato sulle competenze manageriali e di mercato piuttosto che sulle competenze tecniche professionali (Brint 1994; 2006; Hanlon 1998).

Il modello idealtipico elaborato da Freidson (2001) introduce una terza logica: il professionalismo, considerato come un insieme di istituzioni inter-

connesse in grado di fornire supporto economico e organizzazione sociale per il controllo professionale del lavoro. Il professionalismo connota un soggetto con elevato livello di istruzione, dotato di autonomia lavorativa teoricamente fondata, ossia relativa a una capacità di applicare autonomamente a un campo di attività specifico i concetti di una disciplina ufficiale, e che opera fuori dalle logiche delle burocrazie manageriali e degli scambi di mercato. Si può dire che il professionalismo «esiste quando un'occupazione organizzata ottiene il potere di determinare chi è qualificato a ricoprire un insieme determinato di funzioni, di evitare che altri svolgano quel lavoro e di controllare i criteri in base ai quali valutare l'esecuzione del lavoro stesso» (Freidson 2001, p. 12). L'auto-regolazione è, dunque, l'essenza del professionalismo. Freidson ha caratterizzato l'idealtipo del professionista sottolineandone l'autonomia, l'orientamento al servizio dell'interesse generale della società e ponendo la sua salvaguardia nell'etica professionale istituzionalizzata. La definizione di norme e codici deontologici da parte delle istituzioni professionali, in ciò delegate dallo Stato, comporta che esse abbiano non solo un'autorità cognitiva ma anche etica, e che preservino, tramite il controllo collegiale dei pari, sia le procedure disciplinari e giuridiche, sia, soprattutto, gli ideali di servizio.

Nel modello del professionalismo le specializzazioni sono definite e collegate a determinate occupazioni, i professionisti possiedono il privilegio esclusivo di svolgere i compiti e di determinare quali sono le qualificazioni richieste. I criteri per le procedure di abilitazione alla professione e i titoli accademici, legittimati dall'autorità statale, sono determinati dalle professioni stesse. L'autorità delle professioni è basata sul contenuto dei compiti e sulle relazioni funzionali tra le professioni, piuttosto che sulle condizioni economiche o burocratiche. La stabilità delle professioni è elevata, il grado di differenziazione è medio, la specializzazione si basa sull'autonomia. Il mercato del lavoro è autogovernato attraverso la determinazione dei requisiti per svolgere particolari compiti. L'obbligo di impiegare solo praticanti qualificati è stabilito legalmente. Le traiettorie di carriera sono ben definite attraverso un sistema burocratico-amministrativo e si basano sulla reputazione e sul prestigio conquistati piuttosto che su un sistema di promozioni. Il professionalismo, nella sua forma idealtipica, assume, così, caratteristiche proprie rispetto al modello burocratico e al modello del mercato, per ciò che concerne la divisione del lavoro, le forme di legittimazione delle decisioni, il mercato del lavoro e le carriere, e la formazione specialistica.

Oggi si assiste a una crisi di esclusività degli attributi che tradizionalmente hanno fatto della professione una categoria occupazionale distinta. Tra le ragioni di tale crisi Freidson individua il diffondersi delle logiche del *managerialismo* e del *consumerismo*, quali effetti delle politiche liberiste che si diffondono in tutto il mondo occidentale. La logica consumerista agirebbe attraverso l'*empowerment* del consumatore e l'incremento del suo potere di informazione e di scelta in un mercato di servizi, mentre quella managerialista attraverso lo spostamento del potere decisionale nelle mani di manager. Se l'ideologia del professionalismo è basata sul patrimonio di conoscenze e sulla reputazione del professionista, quella del consumerismo fa riferimento allo scambio economico e al controllo del mercato, mentre quella del managerialismo fa riferimento all'organizzazione e al controllo burocratico.

Il diffondersi della logica economica e liberista nel mercato dei servizi professionali e del discorso razionale ed efficientista nelle organizzazioni dei servizi di interesse pubblico, fa sì che i professionisti che sono al servizio dell'interesse generale debbano dar conto ai gestori del proprio operato, perdendo la propria autonomia, collocandosi all'interno di un mercato dei servizi. Ciò è associato in parte alla decentralizzazione, alla de-regolazione e all'introduzione di forme di libero mercato, ma è correlato soprattutto alle nuove forme di organizzazione, di gestione, di controllo del lavoro professionale e di verifica dei risultati.

Tutto ciò è dirompente rispetto alle stesse identità professionali e rispetto ai margini di autonomia e potere delle professioni, in quanto comporta l'introduzione di nuove forme di costruzione della legittimità e responsabilità dell'agire professionale (*accountability*), che hanno a che fare con criteri di efficienza, meccanismi di controllo e valutazione delle prestazioni e dei risultati (ne sono un esempio le linee-guida e la Ebm – Evidence based medicine, in medicina) (Tousijn 2003). Le innovazioni tecniche-tecnologiche vanno, inoltre, a modificare il processo di produzione ed erogazione dei servizi professionali, rendendolo talvolta, secondo alcuni autori, più povero di contenuti professionali e più accessibile ai clienti (Powell *et al.* 1999). Il diffondersi delle logiche manageriali e di mercato rende insufficiente il dispositivo di accesso alla professione sulla base di credenziali educative verificate da un ordine professionale e mantenute nel tempo. Le nuove logiche sono basate su procedure di evidenza empirica: ciò che conta sono i fatti, i risultati. Si tratta di passaggi complessi che vanno a incidere direttamente

sulle identità professionali, sui confini e sulla distribuzione del potere all'interno e tra gruppi professionali.

Sulla scia di tali trasformazioni anche il linguaggio contemporaneo del professionalismo si è via via trasformato (Evetts 2003b; 2006; 2013). Esso non è più prodotto all'interno dei gruppi professionali, ma diventa strumento di potere che anche i datori di lavoro utilizzano con l'obiettivo di incitare i lavoratori (professionisti e non) a interiorizzare le aspettative dell'impresa: qualità, disponibilità, flessibilità, soddisfazione del cliente ecc. Il professionalismo, in questi casi, è utilizzato per convincere, per persuadere i lavoratori a comportarsi in modo coerente rispetto alle aspettative imposte dal management e a raggiungere gli obiettivi che le organizzazioni o le istituzioni ritengono appropriati, efficaci ed efficienti. Emerge dunque un ruolo crescente dell'organizzazione e dei suoi vincoli sui lavoratori, anche su quelli più qualificati (Courpasson 1994; 2000). Il professionalismo può diventare, così, un discorso (Evetts 2014; 2016) usato dai manager, dai policy maker o dalle agenzie di reclutamento, come meccanismo disciplinare al fine di diffondere, far incorporare specifiche identità e comportamenti lavorativi, specie in nuovi contesti occupazionali. L'appello del professionalismo, fondato sulle retoriche dell'autonomia, della competenza, della discrezionalità nel processo decisionale, orientamento al servizio, controllo del proprio lavoro, può essere utilizzato come potente strumento motivazionale, di seduzione e di controllo a distanza. La realtà è che tale discorso spesso cela il fatto che i valori professionali vengono sostituiti con quelli organizzativi, il controllo collegiale con quello burocratico, gerarchico, manageriale, l'autonomia basata su competenze, *expertise* e fiducia del cliente con obiettivi manageriali e organizzativi, la discrezionalità con la standardizzazione delle pratiche e con il controllo. In molti contesti, in cui i valori e le specificità del professionalismo sono imposti dall'alto, quest'ultimo è utilizzato come strumento ideologico per favorire cambiamenti occupazionali, riorganizzazioni, trasformazioni. Tale retorica è utilizzata anche come strumento di policy, a sostegno dei percorsi di mobilità, di occupabilità e apprendimento lungo l'arco della vita (Fournier 1999).

Il professionalismo appare oggi come uno degli indicatori delle trasformazioni del lavoro nei mercati e nelle organizzazioni postindustriali (Evetts 2003b). Nelle organizzazioni che investono in alta qualificazione sono, infatti, ampiamente diffuse, tra i lavoratori, le caratteristiche delle professioni classiche, quali l'autonomia nell'applicazione delle conoscenze durante l'e-

esercizio dell'attività lavorativa e il controllo del proprio lavoro. Ma mentre l'autonomia è l'essenza del professionalismo, l'etica ne è l'anima (Giannini 2003, p. 15). La questione si pone quindi in termini di fiducia tra cittadini e professionisti rispetto all'idea di qualità del servizio o della prestazione professionale.

3. Professioni e organizzazioni: una difficile concettualizzazione comune

Per diverso tempo la sociologia delle professioni e quella delle organizzazioni hanno sviluppato separatamente le loro concettualizzazioni e le loro ricerche. Negli ultimi anni si assiste a un avvicinamento, che sembra essere dovuto più alle trasformazioni delle caratteristiche delle professioni e delle condizioni del loro esercizio che a un'esigenza endogena di co-costruire nuovi modelli interpretativi. L'introduzione degli aspetti più manageriali, di organizzazione del lavoro e di controllo dei risultati, tipici della sociologia dell'organizzazione, sono entrati a far parte della riflessione sulle professioni quando i professionisti sempre più frequentemente hanno cominciato a lavorare in organizzazioni complesse dal punto di vista della struttura gerarchica, produttiva/di servizio e dei contesti nazionali di riferimento. In ragione di tali trasformazioni non di rado i professionisti sono costretti a riorganizzare i propri sistemi di preferenze e le condizioni di lavoro, ad affrontare nuovi casi/situazioni, spesso difficili da categorizzare, a sviluppare risposte multi-professionali ben organizzate, a considerare i nuovi rischi, ponendo attenzione critica nei confronti degli incidenti e al loro controllo/prevenzione.

Nuovi collegamenti tra ambiti professionali e organizzativi si rendono sempre più necessari, anche se difficili da sviluppare. Si parla di ritorno al professionalismo quando nei discorsi si intende sottolineare l'esigenza di proteggere spazi di autonomia professionale e di salvare il lavoro professionale. Si parla di andare oltre il professionalismo quando si intende sottolineare l'esigenza di restringere l'autonomia e di disciplinare maggiormente il lavoro professionale. In questo secondo caso viene introdotto, spesso in chiave pessimistica, il discorso organizzativo e manageriale. Sta di fatto che i cambiamenti in atto esercitano una pressione sui professionisti che sono chiamati a risponderne anche attraverso lo sviluppo di capacità organizzative all'interno dei campi professionali. Ciò crea diverse tensioni etiche. Il va-

lore economico del servizio e la logica manageriale possono entrare in conflitto con i valori sui cui poggia l'identità professionale.

Il modo in cui viene inquadrato e ridefinito il rapporto tra professioni e organizzazioni non è soltanto un esercizio di tipo teorico, ma attiene al modo in cui le nuove identità organizzative e professionali, e le nuove logiche di servizio, si configurano per rispondere a una complessità crescente dei contesti politici e sociali e della domanda degli utenti/clienti/pazienti. È innegabile che le nuove forme di professionalismo siano oggi definite organizzativamente e includano le logiche dell'organizzazione e del mercato. Si tratta di capire come rappresentare al meglio tali dinamiche al fine di non cadere in una lettura totalmente pessimistica (le professioni come vittime passive e depotenziate della domanda di regolazione, controllo, burocrazia e trasparenza) o totalmente ottimistica (le organizzazioni e le competenze manageriali utili per la riconfigurazione di assetti di potere tra gruppi professionali e all'interno dei gruppi stessi) delle trasformazioni in atto. A fronte dei cambiamenti sopra accennati Evetts (2006; 2013; 2016) teorizza lo sviluppo di una nuova forma di professionalismo, denominato *new professionalism* o *organizational professionalism*, centrato sul discorso del controllo, usato dai manager nelle organizzazioni, in opposizione a l'*occupational value professionalism* (Parsons 1939; Freidson 2001), centrato sul discorso dell'autonomia del professionista e dei gruppi professionali.

Nell'*occupational professionalism* (professionalismo occupazionale) il controllo del lavoro, dei processi, delle procedure, delle priorità è realizzato dal professionista. A esso è collegata un'alta discrezionalità di giudizio, di valutazione, autonomia del processo decisionale e di azione, anche in casi altamente complessi, e le relazioni tra professionisti e clienti/utenti/cittadini sono basate sulla fiducia. Le istituzioni, gli ordini, le associazioni professionali sono i principali soggetti che contribuiscono alla definizione dei codici etici, alla costruzione dei discorsi sul professionalismo, forniscono licenze, abilitazioni e criteri di ammissione, controllano le competenze dei professionisti, la loro acquisizione e il loro mantenimento, definiscono e applicano sanzioni appropriate in caso di incompetenza professionale. L'autorità collegiale, il mutuo supporto e la cooperazione sono aspetti centrali del processo decisionale e dell'agire professionale. Permangono un forte senso dell'importanza del lavoro e lo sviluppo di una forte identità e cultura professionale.

Il modello dell'*organizational professionalism* (professionalismo organizzativo) è caratterizzato da un controllo esterno del lavoro, dei processi, delle

priorità e delle procedure. Esso incorpora forme razionali-legali di autorità, strutture gerarchiche di attribuzione delle responsabilità e di sviluppo dei processi decisionali, si fonda su una crescente standardizzazione delle procedure e delle pratiche di lavoro e sullo sviluppo di un controllo manageriale. Fa spesso riferimento a forme di *accountability* e di regolazione esterne.

Tab. 1 – Due differenti forme di professionalismo

PROFESSIONALISMO ORGANIZZATIVO	PROFESSIONALISMO OCCUPAZIONALE
DISCORSO DEL CONTROLLO USATO IN MODO CRESCENTE DAI MANAGER NELLE ORGANIZZAZIONI	DISCORSO COSTRUITO ALL'INTERNO DEI GRUPPI PROFESSIONALI
FORME DI AUTORITÀ RAZIONALI-LEGALI	AUTORITÀ COLLEGIALE
STANDARDIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	DISCREZIONALITÀ E CONTROLLO DEL LAVORO
STRUTTURA GERARCHICA DELL'AUTORITÀ E DEL PROCESSO DECISIONALE	SISTEMA BASATO SULLA FIDUCIA TRA PROFESSIONISTA, CLIENTI E IMPIEGATI
MANAGERIALISMO	CONTROLLO REALIZZATO DAI PROFESSIONISTI
FORME DI REGOLAZIONE, DI <i>ACCOUNTABILITY</i> , INDIVIDUAZIONE OBIETTIVI E VERIFICA PERFORMANCE ESTERNE	ETICA PROFESSIONALE MONITORATA DALLE ISTITUZIONI, DAGLI ORDINI E DALLE ASSOCIAZIONI
COLLEGATO AL MODELLO WEBERIANO DI ORGANIZZAZIONE (EFFICIENZA DEL MODELLO RAZIONALE-LEGALE)	COLLOCATO NEL MODELLO DURKHEIMIANO DI OCCUPAZIONE COME ASPETTO MORALE DI UNA COMUNITÀ E FONTE DI IDENTITÀ

Fonte: tratto e tradotto da Evetts 2016.

Il professionalismo organizzativo, seppur in forma idealtipica, delinea una visione prevalentemente pessimistica delle trasformazioni del mondo delle professioni, che incorpora gli effetti (negativi) della diffusione della logica manageriale, dei meccanismi di controllo esterno mediante standardizzazione delle procedure e messa a punto di sistemi di verifica e di audit. Ciò provocherebbe una forte limitazione dell'autonomia del professionista e dell'autorità del gruppo professionale, una diminuzione del ruolo del controllo e della verifica interprofessionale, la riduzione delle dimensioni etiche dell'agire professionale a questioni di performance di mercato piuttosto che di etica istituzionale (Freidson 2001).

Secondo tale visione le organizzazioni che erogano servizi professionali ri-

schierebbero di assomigliare sempre di più ad aziende in termini di identità, gerarchia e tipo di razionalità. L'individuazione di possibili soluzioni ai problemi e alle difficoltà dei clienti/utenti/cittadini, secondo tale logica, avverrebbe nelle organizzazioni, con minore attenzione ai codici etici istituzionali e maggior riferimento alle dimensioni economiche.

La questione organizzativa nella letteratura sulle professioni viene posta come minaccia rispetto alle relazioni di fiducia tra cittadini e professionisti, nonché alle questioni della legittimità dell'agire professionale e dell'etica istituzionale. Essa minerebbe l'integrità del professionista in termini di condotte (coerenza rispetto a codici di pratiche), *commitment* (fonti di costruzione dell'identità professionale) e capacità (abilità dinamica di muoversi tra cluster complessi di questioni/dilemmi etici).

L'etica del professionalismo, fondata su un insieme di valori coerenti e condivisi da un gruppo professionale, la capacità di dare senso a tali valori e di perpetuarli e implementarli attraverso i processi decisionali e la pratica professionale, subirebbe così una trasformazione. Ciò provocherebbe l'esistenza di codici di pratiche esterni ai gruppi professionali, lo sviluppo di processi decisionali basati sulla razionalità tecnica, lo spostamento di questioni etiche solo su casi estremi, la separazione dal contesto politico e valoriale. Sulla scia di tale separazione avverrebbe uno scivolamento verso i clienti, quindi una riformulazione dei valori sulla base di un'etica situazionale e a ridosso delle pratiche professionali.

Le questioni della legittimità dell'agire professionale e della fiducia nel professionista (e più in generale nei sistemi esperti) resterebbero sempre più circoscritte allo sviluppo di tecniche di monitoraggio e valutazione dei risultati. I metodi di audit e le diverse modalità di controllo assumerebbero, così, un ruolo complementare alla costruzione della fiducia. Il controllo delle prestazioni professionali sarebbe realizzato, sempre più spesso, da soggetti esterni alle professioni. I professionisti si troverebbero nelle condizioni di sviluppare competenze di tipo amministrativo gestionale e manageriale e, allo stesso tempo, i manager potrebbero vantare il ricorso a competenze professionali generaliste. I modelli di controllo manageriale contribuirebbero a una ridefinizione (o rimpiazzamento) dei modelli di fiducia tra manager e professionisti. Essi rappresenterebbero una forma di diffidenza istituzionalizzata nei confronti della capacità dei professionisti di autodeterminare la qualità della loro attività di servizio. Il rischio evidenziato da alcuni autori (Power 1997; Jary 1999) riguarda la sostituzione della fiducia con diversi criteri di

misurazione della prestazione e con indicatori di revisione e rendicontazione. La questione della fiducia riguarda dunque diversi attori: decisori, professionisti, clienti e controllori (e i rispettivi sistemi di attività di riferimento, quali istituzioni, studi professionali/organizzazioni, mercato). Anche la fiducia nei confronti del controllore diverrebbe un elemento di tale costruzione.

Le logiche del consumerismo e del managerialismo del lavoro professionale hanno, dunque, generato nuove condizioni per la costruzione di forme di legittimità e fiducia. Secondo alcuni autori il rischio è quello di un doppio scivolamento: della *voice* della politica verso la *choice* del mercato e dalla legittimità professionale verso nuove forme di gestione razionale (Svensson 2003).

4. Riflessività professionale come dispositivo di apprendimento e formazione

Gli aspetti qui delineati chiamano in causa un altro filone di studi sulla pratica professionale, sviluppato a partire dagli anni ottanta, che riguarda la diffusione di metodologie riflessive, alimentato soprattutto dall'esigenza di migliorare la formazione nei campi professionali a forte «densità di pratica», dove, cioè, la pratica professionale comporta discrezionalità e autonomia di giudizio di tipo professionale. È qui che si collocano le opere di Schön *The Reflective Practitioner* (1983) ed *Educating the Reflective Practitioner* (1987). Le metodologie di pratica riflessiva hanno avuto un'ampia diffusione, con importanti applicazioni, nell'ambito della formazione, dell'apprendimento continuo e organizzativo.

Oltre ad aver ricevuto una crescente attenzione nel pensiero in ambito scientifico e filosofico, il tema della riflessività ha interessato anche le modalità di produzione di nuove conoscenze e la qualità dei cambiamenti nelle pratiche professionali. In questo caso, però, si sono registrate le resistenze più forti. Il contrasto con alcuni tratti distintivi del professionalismo è infatti più diretto ed evidente. La stessa riformulazione del rapporto tra teoria e pratica, tipica delle metodologie riflessive, mette in questione i fondamenti istituzionali ed epistemologici del professionalismo. Il sottotitolo del primo libro di Schön citato è *Per una nuova epistemologia della pratica professionale*. È comprensibile che gli interessi costituiti e le ideologie radicate nei valori fondamentali delle professioni tendano a opporre resistenza alle me-

todologie riflessive o, al massimo, a subirle senza convinzione, confinandole all'interno di interventi ristretti e limitati.

Tra gli anni ottanta e novanta, oltre al libro di Schön *The Reflective Practitioner* sono stati pubblicati diversi testi in cui viene enfatizzata l'importanza della riflessione critica a partire dall'esperienza professionale dei singoli individui, intesa come forma di apprendimento e di costruzione di senso della e sulla pratica stessa (Boud, Keogh, Walker 1985; Mezirow *et al.* 1990; Schön 1987; Tripp 1993; Kolb 1984). In tutti questi testi viene posto l'accento sulla natura riflessiva dell'apprendimento e sulle capacità innovative, creative, artistiche, messe in atto dai professionisti ogni qualvolta si trovano a dover scegliere e agire in situazioni di incertezza. Tali situazioni possono essere caratterizzate da diversi fattori di natura esogena ed endogena alle organizzazioni: la complessità dell'oggetto dell'azione professionale e/o delle domande emergenti, la «turbolenza» dei contesti di azione, l'insufficienza dei protocolli e delle procedure di azione, gli effetti delle interazioni e dello scambio comunicativo tra soggetti, conflitti di ruolo e di potere all'interno di una determinata organizzazione, gli effetti imprevisi, non desiderati o perversi delle azioni individuali, collettive e organizzative, gli effetti prodotti da innovazioni o cambiamenti.

Molto spesso accade che in tali situazioni i professionisti elaborino velocemente scelte che producono cambiamenti (occasionalmente o permanenti) del proprio agire professionale, connessi alle pratiche di lavoro, alle conoscenze a esse sottese, alla divisione del lavoro, alle interazioni con altri soggetti, alle regole, e così via. Non di rado tali cambiamenti possono modificare i campi di azione e i confini di una professione fino al punto da renderla quasi irricognoscibile rispetto ai suoi contenuti più familiari e alle sue pratiche standard, creando punti di frattura e di tensione all'interno delle organizzazioni e delle professioni stesse, oppure creando occasioni di liberazione di possibilità di azione impensate e non strutturate prima. Si tratta di processi che possono modificare anche i campi del sapere e della conoscenza, attraversandoli e arricchendoli, mettendo in discussione il modo in cui essi sono organizzati in discipline e in percorsi formali di acquisizione.

Non sempre i professionisti sono in grado di monitorare tali processi, di farli emergere, di portarli a sistema e, quando ciò non avviene, l'agire in situazioni di incertezza produce un apprendimento limitato, sia nel suo carattere estensivo (coinvolgendo pochi soggetti in modo non prevedibile), sia nel suo carattere intensivo (non va a modificare modi di pensare, valori, modi di pro-

duzione di conoscenza, organizzazioni, ma produce soltanto azioni in specifiche situazioni). Ciò accade a causa della scarsa capacità delle organizzazioni, e dei professionisti, di riflettere e di ristrutturare le basi cognitive e istituzionali che sostengono i modi abituali di fare le cose, di progettare nuovi modelli di azione e nuove routine. Gli apprendimenti rimangono quindi invisibili, frutto di esperimenti locali, periferici, di improvvisazione, di individuazione di espedienti connessi a specifiche situazioni di azione e legati ad attività di bricolage o *patchworking*. Molto spesso i professionisti, pur avvertendo di aver vissuto esperienze significative, non riescono a ricostruirne il significato, né in termini di superamento dei confini della propria azione professionale, né in termini di identità professionale, né di sapere utilizzato/prodotto. Questo è strettamente connesso alle caratteristiche dei contesti, dei setting organizzativi e dei sistemi di attività in cui le situazioni si verificano. Quando il senso dell'agire professionale non viene ricostruito, i sistemi di attività professionali possono diventare opachi. Tale opacità è spesso funzionale all'efficienza delle organizzazioni stesse, ma poco funzionale alla qualità del lavoro e dell'apprendimento. In essa viene, infatti, generato un deficit percettivo a causa del quale ciò che cade al di fuori da ciò che è normato e accreditato in specifici contesti (reinvenzioni, nuove conoscenze, nuovi assetti organizzativi, nuove routine), viene trascurato o rimosso, oppure considerato come un «errore», «disfunzionale», «fuori norma» e raramente diviene processo generativo (Weick 1979; 1995). Nella relazione con il cliente/utente/cittadino ciò genera un'inadeguatezza dei processi di interpretazione degli effetti delle scelte e delle azioni dei professionisti e provoca, sul versante organizzativo, un'insufficienza dei processi di apprendimento sulla base dell'esperienza e una riduzione delle opportunità di cambiamento. In questo modo le aspettative di tutti gli interlocutori nella relazione professionale tendono ad essere disattese.

La riflessività nella pratica del professionista e, in particolare, la riflessività organizzativa e inter-organizzativa, espressa attraverso le forme assunte dalle nuove carriere professionali, intese come frutto dell'intreccio tra scelte individuali, politiche occupazionali, formative, percorsi di professionalizzazione, sistemi di regolazione, consente di fare chiarezza circa le modalità di interpretare il ruolo di professionista in un determinato campo. Le diverse configurazioni delle carriere professionali possono essere considerate come una risposta riflessiva e talvolta organizzata a continue spinte esogene al cambiamento. Rispetto a questa pressione possono essere rilevati due tipi di reazione che occorre distinguere nettamente. La prima consiste in un'operazione di chiusura

e nel rafforzamento della subordinazione delle decisioni alle procedure stabilite (si pensi per esempio alle linee guida in campo medico o alle diverse forme di vincoli e certificazioni). La seconda consiste nella costruzione delle condizioni istituzionali e organizzative di una riflessività di secondo livello.

Nel primo caso la pratica su cui viene esercitata la riflessione non è quella del singolo ma quella della componente della comunità professionale che ha la responsabilità di garantire la vigilanza sulla scientificità/razionalità, anche attraverso l'applicazione di strumenti statistici. In questo senso possiamo parlare di un'espansione e di un rafforzamento della *riflessività di tipo manageriale*. Il limite principale può essere individuato nella ulteriore «desensibilizzazione» del professionista rispetto al contesto. La *riflessività manageriale* può risultare fortemente opacizzante quando concentra l'attenzione prevalentemente sugli aspetti previsti e misurabili. Essa può porre dei confini all'azione riflessiva, limitandone il campo di osservazione. La valutazione, in una logica *evidence based*, proprio per la sua efficacia mirata, può generare un aumento dei coni d'ombra e una crescente insensibilità agli effetti (soprattutto non previsti) dell'azione. La riflessività manageriale può portare a un *loop* tra rappresentazione e azione, e quindi a una sorta di accecamento tanto più ingannevole in quanto prodotto da pratiche che dovrebbero assicurare trasparenza e prevedibilità.

Per *riflessività professionale* intendiamo, invece, un passo ulteriore, una presa in carico dell'esperienza, che metta in evidenza i dubbi, le contraddizioni, i dilemmi e le possibilità del professionista che agisce in specifiche situazioni. Essa è basata sull'assunto che l'azione contiene molto di più di quanto possa essere codificato, in quanto parte di un sistema di attività più ampio. La riflessività professionale supera i limiti del controllo mediante *riflessività manageriale* fino ad arrivare a riformulare il problema stesso del controllo. Nella *riflessività professionale* il professionista è un attore di un sistema di attività cui partecipano molti altri attori, oggetti, punti di vista. In questo modo l'azione professionale può attivare un sistema di interconnessioni che collega persone, oggetti, pratiche, norme, immagini, rendendole veicolo di un apprendimento espansivo/allargato (Engeström Y. 2001). L'attivazione della *voce* dell'oggetto/attore³ implica un cambiamento delle

³ *Voice* nel significato attribuito nel modello *exit-voice* proposto da A.O. Hirschmann (1982) che non significa solo protesta o soddisfazione/insoddisfazione, ma, in senso più ampio, rappresentazione del «punto di vista», dislocazione, autonomia e alterità, giudizio.

regole del gioco. Essa produce il passaggio a una riflessività basata su una «prospettiva multipla».

Le carriere professionali diventano, mediante la riflessività professionale, processi di innovazione consapevole, apprendimento e conoscenza.

La costruzione di una nuova epistemologia dell'agire professionale, di cui la *voce* del destinatario dell'azione professionale sia condizione, permette un nuovo *professionalismo riflessivo*, sostenibile e coerente con il modo di produrre nuova conoscenza. Il punto di arrivo è in fondo semplice ma allo stesso tempo difficile: le dinamiche in atto richiedono una rifondazione riflessiva delle professioni e del rapporto tra conoscenza, professioni e società.

5. Conclusioni. Verso un professionalismo riflessivo?

Le carriere professionali, intese nel senso sociologico del termine, sulla base di quanto abbiamo fin qui scritto, si strutturano sempre più attraverso processi di negoziazione e ridefinizione reciproca tra: idea della professione (con i riferimenti propri al concetto di professione che qui abbiamo sviluppato), idea di organizzazione (con i riferimenti alle logiche manageriali che qui abbiamo trattato) e idea di mercato (con i riferimenti al consumerismo e alla variabilità delle domande emergenti). Tali carriere vengono costruite lungo un percorso che oggi tende ad assumere la caratteristica di durare tutto l'arco della vita, all'interno di specifici territori-Stati aventi propri sistemi di regolazione, proprie politiche dell'occupazione, della formazione, dello sviluppo economico e industriale, dei servizi pubblici ecc. e in rapporto agli attori che in diverso modo sono interessati a/dai tali processi.

Ciò vale sia per i professionisti in senso stretto sia per i lavoratori che si trovano a voler/dover agire come professionisti cercando di acquisirne le credenziali.

Dal momento che la letteratura sociologica sulle professioni si è concentrata prevalentemente sui percorsi di professionalizzazione intesi come rispondenti all'idea di professione, e dunque su percorsi codificati di istruzione, specializzazione e tirocinio, finalizzati all'acquisizione di uno status, ci si è chiesti se e come tener conto delle altre due dimensioni (organizzativa e di mercato) e, in particolare, quale tipo di apprendimento possa giocare quale ruolo nei nuovi percorsi di professionalizzazione.

Le tendenze in atto che qui abbiamo richiamato, utilizzando due slogan: *professionalismo senza professioni*, associato alle spinte del mercato e, allo stesso tempo, delle politiche dell'occupazione, e *professioni senza professionalismo*, associato prevalentemente alle spinte organizzative manageriali. Tali definizioni rappresentano il sintomo di una crisi dei meccanismi tipici del professionalismo: l'autoregolazione/l'autogoverno da un lato, e il controllo delle giurisdizioni professionali dall'altro. Il primo è un meccanismo politico-istituzionale, che resta centrale per la difesa delle professioni in senso stretto, oppure può diventare strategico per l'apertura verso nuove forme di auto-governo. L'autoregolazione non è una caratteristica di tutte le occupazioni. Secondo Freidson (1998) ciò che è comune a tutte le occupazioni è l'utilizzo di un complesso specializzato di conoscenze e abilità per compiere un insieme particolare di attività. Tuttavia tale complesso di conoscenze e abilità non garantisce di per sé l'acquisizione di risorse necessarie per controllare o regolamentare il lavoro. Di conseguenza la capacità di una professione di autoregolamentarsi presuppone la presenza di fattori esterni. Per determinare le condizioni che consentono a un'occupazione di autoregolamentarsi, il potere politico ed economico devono essere utilizzati al fine di controllare le condizioni sociali, politiche ed economiche che circondano la sua attività. Tale potere è una caratteristica del capitale e dello Stato, non delle occupazioni. L'autoregolamentazione, pertanto, può esistere soltanto all'interno di un contesto più ampio di regolamentazione. Le professioni, dunque, non sono state sempre libere e indipendenti nemmeno nel modello anglo-americano. Le loro caratteristiche concrete sono sempre state determinate o co-determinate da poteri a loro esterni (Freidson 1998). Come cambiano le forme di regolamentazione-autoregolamentazione, nel rapporto con lo Stato, costituisce uno specifico oggetto di studio. Il secondo, cioè il controllo delle giurisdizioni professionali, è un meccanismo che stabilisce il rapporto tra una professione e il proprio campo di riferimento. Abbott (1988) introduce il concetto di *giurisdizione* per indicare il collegamento tra una professione e il contenuto specifico del suo lavoro. Quando quest'ultimo cambia, il controllo del lavoro diviene l'obiettivo delle lotte tra le diverse professioni od occupazioni. Esse rivendicano una giurisdizione esclusiva in concorrenza con altre, pertanto il cammino verso lo status professionale si manifesta sempre all'interno di un sistema di professioni o in diversi sistemi di professioni. È nell'ambito di tali sistemi che le interazioni

tra occupazioni, in aree specifiche della divisione sociale del lavoro, portano le professioni a nascere, crescere, dividersi, unirsi, adattarsi, morire. La concorrenza interna ai sistemi professionali rende poco durevole l'equilibrio tra giurisdizioni professionali, esposte spesso a rischio di lacune e di aperture create da forze esterne (innovazioni tecnologiche, organizzative, cambiamenti normativi, nuove conoscenze, abilità) che favoriscono l'ingresso di nuovi gruppi o riformulazioni interne.

La questione dell'apprendimento e dei percorsi di professionalizzazione si pone al centro di queste due dinamiche, assumendo alcuni tratti specifici.

Abbiamo visto che il *controllo della conoscenza è messo alla prova dall'emergere di domande sempre più complesse*. Tale complessità sembra irrompere nel rapporto tra professionista e oggetto dell'azione professionale nel momento in cui si assiste a una crescita della domanda di qualità in tutti i campi della vita, compresi i campi di produzione del sapere. I saperi professionali vengono, dunque, messi alla prova dalla complessità delle situazioni pratiche. L'aumento della domanda di qualità avviene nel momento in cui «il cliente», «l'utente», «il portatore di interessi», «il cittadino», diventa l'oggetto di un capovolgimento dei rapporti tra professionista e destinatario della prestazione entrando a far parte del processo di definizione dei bisogni, della progettazione del prodotto/servizio, della valutazione della sua efficacia. Il cliente/utente/cittadino diventa l'oggetto di un progetto riflessivo mediante il quale le organizzazioni e i professionisti ridefiniscono i propri processi decisionali, le proprie pratiche e le proprie identità. Questo è tanto più forte nelle nuove professioni per le quali la concorrenza e il libero mercato pongono al centro delle proprie definizioni strategiche e identitarie il cliente più di quanto non accada nelle professioni tradizionali. Tale cambiamento evidenzia la complessità degli oggetti dell'azione professionale, mettendo in discussione il rapporto tra professionista, oggetto della propria azione, i saperi e il modo in cui questi vengono costruiti, scambiati, riconosciuti, formati. Ma soprattutto pone in questione le relazioni professionali tra soggetti portatori di saperi esperti e soggetti portatori di saperi altri, imponendo l'esigenza di ripensare gli artefatti, i saperi, i processi, le attività e i percorsi di professionalizzazione. Questo nuovo modo di costruire le relazioni professionali è indice di un cambiamento della funzione organizzatoria dei saperi esperti.

Abbiamo visto che *il controllo dei processi decisionali viene messo alla prova dalla necessità di adottare criteri di pertinenza*. Molto spesso i processi deci-

sionali e le azioni svolte in condizione di incertezza (a cui è associata bassa probabilità di successo), o in situazioni di «unicità» dei casi, non rientrano nelle procedure che consentono di garantire standard di qualità di prodotto/processo. I professionisti sempre più spesso si trovano di fronte al dilemma dell'agire secondo criteri che garantiscono il rigore delle scelte e delle azioni rispetto a procedure prestabilite basate su parametri di probabilità, oppure dell'agire in base a criteri di pertinenza rispetto a specifici casi resi intellegibili non attraverso procedure standard ma attraverso l'esperienza professionale. Si tratta di decisioni non facili da prendere.

Abbiamo visto che a strutturare i campi professionali giocano un ruolo fondamentale i sistemi di assicurazione, che contribuiscono a spingere i professionisti ad agire secondo criteri di razionalità che poco hanno a che fare con l'unicità dei casi, in funzione di un principio di specializzazione e di ottimizzazione dei rischi e quindi del controllo dei costi a essi associati. Ciò ha un effetto diretto sull'identità dei professionisti, provocando una sfasatura tra saperi, competenze e campi di azione. La logica della specializzazione non si fonda infatti sulla competenza intesa come sapere pratico d'azione, né soltanto sui titoli posseduti dal professionista. Essa si basa prevalentemente su una suddivisione dei campi di azione all'interno di un'organizzazione finalizzata al contenimento dei costi assicurativi attraverso una razionalizzazione dei rischi. In tale logica i gradi di libertà del professionista si riducono e diventano fattori di rischio e di costo economico. Almeno formalmente.

Abbiamo visto che *i confini e le identità dei campi professionali sono continuamente messi alla prova dai contenuti del lavoro che cambiano*. I professionisti sono in grado di agire in più ambiti di attività, anche se i confini delle loro azioni e dei processi decisionali che queste sottendono non corrispondono ai confini assicurativi, oppure a specifici protocolli di azione. Essi sono riconosciuti come esperti dai destinatari delle prestazioni proprio perché in grado di agire in differenti situazioni e di far fronte a un'ampia gamma di problematiche. Le identità dei professionisti e delle organizzazioni si configurano sempre di più attraverso le modalità mediante le quali essi gestiscono quotidianamente sia dilemmi connessi alle scelte d'azione, sia le relazioni organizzative e professionali. La doppia esigenza di muoversi tra questi dilemmi e, allo stesso tempo, di rispondere a domande complesse di clienti sempre più informati, ha portato i professionisti verso una ristrutturazione dei campi professionali e delle configurazioni organizzative. I campi di azione dei professionisti coincidono infatti sempre meno con i confini delle organizzazioni

e delle professioni, i quali vengono attraversati e talvolta superati, a favore della costruzione di reti (per lo scambio di informazioni, di esperienze, di aiuto in caso d'urgenza, per la creazione di relazioni di complementarità nella strutturazione dei servizi/risposte, ma anche per il marketing e la comunicazione). Questo attraversamento dei confini organizzativi permette la costruzione di sistemi di relazioni, più o meno stabili nel tempo e variabili nelle loro dimensioni e composizioni interne. Esse danno luogo a processi di scambio che possono avvenire all'interno di uno stesso settore professionale e trasversalmente a più contesti organizzativi, oppure possono attraversare i confini di diversi settori professionali. Tali relazioni spesso assumono le caratteristiche di sistemi sociali di attività e di apprendimento, all'interno dei quali i soggetti condividono obiettivi, regole, divisione del lavoro, ruoli, strumenti, criteri di qualità, ma che spesso restano invisibili, inglobati nei singoli processi, nelle soluzioni trovate, nei prodotti, nelle prestazioni.

Abbiamo visto che *le questioni etiche, centrali nel professionalismo classico, assumono valori più orizzontali e meno istituzionali*. L'etica dei nuovi professionisti assumerebbe un carattere non unitario ma si presenterebbe piuttosto come una costellazione di valori orizzontali, non gerarchizzabili in modo organico, riguardanti una vasta serie di settori. Il principio di autonomia resta invece centrale e si associa sia alle dimensioni valoriali, sia alle specificità della pratica professionale, caratterizzata da una ricerca di soluzioni a problemi/domande emergenti, di modalità di azione sostenibili e pertinenti rispetto a specifiche situazioni, di creazione e gestione di rapporti intersoggettivi. Si tratta, quindi, di dimensioni che vengono costruite più a ridosso delle esperienze che non a partire da principi etici e valoriali di carattere generale (Prandstraller 1996).

La quota di sapere tacito, non codificato, non condiviso, non sistematizzato, generato dai professionisti attraverso il loro agire quotidiano, diventa cruciale nel processo di costruzione dell'identità e delle carriere professionali, ma allo stesso tempo resta implicitamente distribuito tra i nodi (attori, contesti) dei diversi sistemi sociali di attività. L'idea di un controllo della conoscenza, tipico del professionalismo, dato una volta per tutte, attraverso la regolazione selettiva degli accessi, la gestione della sua produzione e del suo aggiornamento, diviene difficilmente sostenibile alla prova delle dinamiche in atto. In questo senso può essere utile ricorrere a uno strumento concettuale, quale il *professionalismo riflessivo*, al fine di evidenziare una trasformazione del modello idealtipico del professionalismo classico.

Il professionalismo riflessivo considera la complessità crescente delle domande emergenti quale elemento centrale per la costruzione di nuovi rapporti di fiducia; ridefinisce i confini dei campi professionali in relazione a contenuti del lavoro in profonda trasformazione e distribuiti in diversi settori di attività; assume criteri di pertinenza quali fattori distintivi di discrezionalità e di controllo collegiale del processo decisionale; riformula le dimensioni etiche e valoriali in termini di costellazioni orizzontali di riferimento; valorizza il ruolo delle conoscenze prodotte attraverso l'agire professionale. Nel professionalismo riflessivo l'apprendimento viene concepito come modalità regolata/negoziata di partecipazione e appartenenza a diversi sistemi sociali di attività (Engeström Y. 1987; Engeström Y., Engeström R., Kärkkäinen 1995; Engeström Y., Miettinen, Punamäki 1999). Il rapporto tra apprendimento, produzione di nuove conoscenze e di partecipazione ha molte implicazioni. La partecipazione presuppone sistemi di attività che valorizzino la diversità dei punti di vista. Affinché questa trasformazione si verifichi, occorre che l'attività professionale sia concepita non solo come erogazione di un servizio, ma anche come forma di partecipazione (Lave, Wenger 1991).

Al professionalismo riflessivo è associato un apprendimento riflessivo, che comporta un'attenzione costante a tutti i livelli dell'interazione e della conoscenza implicati nell'azione, un'attivazione consapevole dell'ambiente e la produzione di contesti specifici di apprendimento (Marchi *et al.* 2007; Marchi, Consoli 2008; Marchi 2010; 2011). Si tratta di un apprendimento che, da un lato è sollecitato dai problemi che occorre risolvere, dall'altro è motivato dalla necessità di condurre le relazioni, di interagire, in modo affidabile e credibile, secondo regole condivise. L'apprendimento riflessivo consente di concettualizzare sia le situazioni critiche caratterizzate da forte incertezza e complessità, sia le situazioni di successo, in termini di percorsi di apprendimento individuale, collettivo e organizzativo. Ciò favorisce la progettazione di sistemi di attività e di percorsi di azione che abbiano la caratteristica di essere «generativi» dell'innovazione e di favorirne la sua messa a «sistema» a livello professionale e organizzativo.

Il percorso non è semplice. Abbiamo visto che nel modello idealtipico del professionalismo proposto da Freidson (2001), l'apprendimento attraverso l'agire professionale va a caratterizzare l'idealtipo del lavoro artigianale e parzialmente quello del lavoro tecnico, ma non quello del lavoro professionale. Si tratta di idealtipi, dunque di modelli teorici, da arricchire attraverso riformulazioni a partire dai fenomeni emergenti.

Riferimenti bibliografici

- Abbott A. (1988), *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labour*, Chicago, University of Chicago Press.
- Allsop J., Saks M. (2003), *Regulating the Health Professions*, London, Sage.
- Alvesson M. (2001), *Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity*, in *Human Relation*, vol. 54, n. 7, pp. 863-886.
- Becker H.S. (1962), *The Nature of a Profession, Education for the Professions*, Yearbook of the National Society for the Study of Education, pp. 24-46.
- Boud D., Keogh R., Walker D. (1985), *Reflection: Turning Experience into Learning*, London, Kogan Page.
- Braverman H. (1974), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press.
- Brint S. (1994), *In a Age of Experts*, New Jersey, Princeton University Press.
- Brint S. (2006), *Saving the «Soul of Profession»: Freidson's Institutional Ethics an the Defence of Professional Autonomy*, in *Knowledge, Work and Society*, vol. 4, n. 2, pp. 101-129.
- Carr-Saunders A.M., Wilson P.A. (1964), *The Professions*, London, Frank Cass.
- Cassese S. (1999), *Professioni e Ordini professionali in Europa*, Milano, Il Sole-24 Ore.
- Collins R. (1979), *The Credential Society. An Historical Sociology of Education and Stratification*, Orlando, Academic Press.
- Collins R. (1981), *Crises and Declines in Credential Systems*, in *Sociology Since Mid-century: Essay in Theory Cumulation*, New York, Academic Press, pp. 191-215.
- Collins R. (1990), *Changing Conceptions in the Sociology of the Professions*, in Tortendahl R., Burrage M. (a cura di), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, pp. 11-23, London, Sage.
- Courpasson D. (1994), *Marché concret et identité professionnelle locale: La construction de l'identité par le rapport au marché*, in *Revue française de sociologie*, vol. 35, n. 2, pp. 197-229.
- Courpasson D. (2000), *L'action contrainte: organisations libérales et domination*, Paris, Presses universitaires de France.
- Dubar C. (2010), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Durkheim E. (1991), *De la division du travail social*, Paris, Puf (I ed. 1893, II ed. 1902).
- Engeström Y. (1987), *Learning by Expanding*, Helsinki, Orienta-Konsultit.

- Engeström Y. (2001), *Expansive Learning at Work: Toward an Activity Theoretical Reconceptualization*, in *Journal of Education and Work*, vol. 14, n. 1, pp. 133-156.
- Engeström Y., Engeström R., Kärkkäinen M. (1995), *Polycontextuality and Boundary Crossing in Expert Cognition. Learning and Problem Solving in Complex Work Activities*, in *Learning and Instruction*, vol. 5, n. 4, pp. 319-336.
- Engeström Y., Miettinen R., Punamäki R.L. (1999), *Perspectives on Activity Theory*, Usa, Cambridge University Press.
- Evetts J. (2003a), *La sociologia delle professioni: l'analisi comparativa e gli sviluppi in Europa*, in *Critica del professionalismo*, numero monografico di *Economia&Lavoro*, n. 2, pp. 63-72.
- Evetts J. (2003b), *The Sociological Analysis of Professionalism Occupational Change in the Modern World*, in *International Sociology*, vol. 18, n. 2, pp. 395-415.
- Evetts J. (2013), *Professionalism: Value and Ideology*, in *Current Sociology*, vol. 61, n. 5-6, pp. 778-796.
- Evetts J. (2014), *Professionalism: Theoretical Chance and Challenges*, in *Travail - Employ - Formation*, vol. 11, pp. 90-110.
- Evetts J. (2016), *Hybrid Organization and Hybrid Professionalism: Changes, Continuities and Challenges*, in Wilkinson A., Hislop D., Coupland C. (a cura di), *Perspective on Contemporary Professional Work: Challenges and Experiences*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 16-34.
- Foucault M. (1963), *Naissance de la clinique. Une archéologie du regard médical*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Foucault M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris, Gallimard.
- Foucault M. (1979), *Governmentality*, in *Ideology and Consciousness*, n. 6, pp. 5-21.
- Fournier V. (1999), *The Appeal to Professionalism as a Disciplinary Mechanism*, in *Social Review*, vol. 47, n. 2, pp. 280-307.
- Freidson E. (1998), *Metodo e contenuto per uno studio comparato sulle professioni*, in Giannini M., Minardi E. (a cura di), *I gruppi professionali*, Milano, Franco Angeli, pp. 51-66.
- Freidson E. (2001), *Professionalism, the Third Logic. On the Practice of Knowledge*, Chicago, University of Chicago Press.
- Freidson E. (2002), *Professionalismo. La terza logica*, Bari, Dedalo; ed. or.: *Professionalism. The Third Logic*, Polity Press & Blackwell Publisher Ltd, 2001.
- Gallino L. (1978), *Dizionario di sociologia*, Torino, Utet.
- Giannini M. (2003), *Critica del professionalismo*, in *Critica del professionalismo*, numero monografico di *Economia&Lavoro*, n. 2, pp. 5-22.

- Goldthorpe J.H. (1995), *The Service Class Revisited*, in Butler T., Savage M. (a cura di), *Social Change and the Middle Classes*, London, Ucl Press, pp. 313-329.
- Greenwood E. (1957), *Attributes of a Profession*, in *Social Work*, n. 2, pp. 45-55.
- Hall O. (1948), *The Stage of a Medical Career*, in *American Journal of Sociology*, vol. 53, n. 5, pp. 327-336.
- Hall O. (1949), *Type of Medical Career*, in *American Journal of Sociology*, vol. 55, n. 3, pp. 243-253.
- Hanlon G. (1998), *Professionalism as Enterprise: Service Class Politics and the Redefinition of Professionalism*, in *Sociology*, vol. 32, n. 1, pp. 43-63.
- Hill S., Lorenz D., Dent P., Lützkendorf T. (2013), *Professionalism and Ethics in a Changing Economy*, in *Building Research & Information*, vol. 41, n. 1, pp. 8-27.
- Hirschmann A.O. (1982), *Lealtà, defezione, protesta*, Milano, Bompiani.
- Hughes E.C. (1963), *Professions*, in *Daedalus*, vol. 92, pp. 655-668.
- Jary D. (1999), *The Implications of the Audit Society? The Case of Higher Education*, in Dent M., O'Neill M., Bagley C. (a cura di), *Professions, New Public Management and the European Welfare State*, Stoke-on-Trent, Staffordshire University Press, pp. 29-52.
- Johnson T. (1972), *Professions and Power*, London, Macmillan.
- Kolb D.A. (1984), *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Lave J., Wenger E. (1991), *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Usa, Cambridge University Press.
- Marchi S. (2010), *Participatory and Appreciative Action and Reflection in Adult Learning*, in Wang Victor C.X. (a cura di), *Handbook of Research on E-Learning Applications for Career and Technical Education: Technologies for Vocational Training*, Usa, Igi Global, pp. 723-739.
- Marchi S. (2011), *Co-constructing an Appreciative and Collective Eye*, in *Reflective Practice: International and Multidisciplinary Perspectives*, vol. 12, n. 2, pp. 179-194.
- Marchi S., Consoli F. (2008), *L'apprendimento negli studi professionali*, Roma, Romana Editrice.
- Marchi S. et al. (2007), *Reflective Journeys. A Fieldbook for Facilitating Lifelong Learning in Vocational Education and Training*, Leuven, Acco.
- McClelland C.E. (1990), *Escape from Freedom? Reflections on German Professionalization 1870-1933*, in Torstendahl R., Burrage M. (a cura di), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, London, Sage, pp. 97-113.

- Mezirow J. (1991), *Transformative Dimensions of Adult Learning*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Mezirow J. et al. (1990), *How Critical Reflection triggers Transformative Learning*, in Mezirow J. et al. (a cura di), *Fostering Critical Reflection in Adulthood. A Guide to Transformative and Emancipatory Learning*, San Francisco, Jossey-Bass, pp. 1-20.
- Noordegraaf M. (2007), *From Pure to Hybrid Professionalism: Present Day Professionalism in Ambiguous Public Domain*, in *Administration and Society*, vol. 39, n. 6, pp. 761-785.
- Noordegraaf M. (2015), *Hybrid Professionalism and Beyond. The New Form of Public Professionalism in Changing Organizational and Societal Context*, in *Journal of Professions and Organization*, vol. 2, n. 2, pp. 187-206.
- Paquette J. (2016), *Cultural Policy, Work and Identity. The Creation, Renewal and Negotiation of Professional Subjectivities*, New York, Routledge.
- Parsons T. (1939), *The Professions and Social Structure*, in *Social Forces*, vol. 17, n. 4, pp. 457-467.
- Parsons T. (1951), *The Social System*, New York, Free Press.
- Parsons T. (1968), *Professions*, in *International Encyclopedia of the Social Sciences*, vol. 12, n. 1, pp. 536-547.
- Perkin F. (1979), *Marxism and Class Theory. A Bourgeois Critique*, London, Tavistock.
- Perkin H. (1988), *The Rise of Professional Society*, London, Routledge.
- Perrenoud P. (2001), *De la pratique réflexive au travail sur l'habitus*, in *Recherche & Formation*, vol. 36, n. 1, pp. 131-162.
- Powell M. J., Brock D.M., Hinings C.R. (1999), *The Changing Professional Organization*, in Brock D., Powell M., Hinings C.R. (a cura di), *Restructuring the Professional Organization*, London, Routledge, pp. 1-19.
- Power M. (1997), *The Audit Society: Rituals of Verification*, Oxford, Oxford University Press.
- Prandstraller G.P. (1996), *L'etica dei ceti emergenti*, Milano, Franco Angeli.
- Prandstraller G.P. (2000), *Cosa ci ha veramente detto il XX secolo? Knowledge workers, imprese e relativismo pragmatico nel nuovo secolo*, Milano, Franco Angeli.
- Prandstraller G.P. (2003), *Professionisti e knowledge workers. Il caso italiano*, in *Critica del professionalismo*, numero monografico di *Economia&Lavoro*, n. 2, pp. 23-30.

- Saks M. (1998), *Deconstructing or Reconstructing Professions? Interpreting the Role of Professional Groups in Society*, in Olgiati V., Orzack L., Saks M. (a cura di), *Professions, Identity and Order in Comparative Perspective*, Onati, Onati International Institute for the Sociology of Law.
- Saks M. (2012), *Defining a Profession. The Role of Knowledge and Expertise*, in *Professions and Professionalism*, n. 2, pp. 1-10.
- Sarfatti Larson M.S. (1977), *The Rise of Professionalism*, Berkeley, University of California Press.
- Sarfatti Larson M.S. (1998), *Le funzioni nomiche delle professioni e la fine della modernità*, in Giannini M., Minardi E. (a cura di), *I gruppi professionali*, Franco Angeli, Milano, pp. 81-109.
- Saunders P. (2006), *Urban Politics: a Sociological Interpretation*, London, Hutchinson.
- Schön D.A. (1983), *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*, Cambridge, Basic books.
- Schön D.A. (1987), *Educating the Reflective Practitioner*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Stewart T.A. (2001), *The Wealth of Knowledge*, New York, Doubleday.
- Svensson L.G. (2003), *Nuovi contesti per il controllo e la fiducia nel professionalismo*, in *Critica del professionalismo*, numero monografico di *Economia&Lavoro*, n. 2, pp. 109-127.
- Tousijn W. (2003), *Le professioni sanitarie: per un rinnovamento della logica professionale*, in *Critica del professionalismo*, numero monografico di *Economia&Lavoro*, n. 2, pp. 49-61.
- Tripp D. (1993), *Critical Incidents in Teaching. Developing Professional Judgement*, London, Routledge.
- Weick K.E. (1979), *Cognitive Processes in Organizations*, in *Research in Organizational Behavior*, n. 1, pp. 41-74.
- Weick K.E. (1995), *Sensemaking in Organizations*, Thousands Oaks, Sage.
- Wilensky H.L. (1964), *The Professionalization of Everyone?*, in *American Journal of Sociology*, vol. 70, n. 2, pp. 137-158.

ABSTRACT

Il campo di studi sulle professioni ha riguardato prevalentemente le occupazioni basate su una conoscenza acquisita attraverso un lungo percorso di istruzione ad alto livello e un percorso di formazione specifica per l'esercizio professionale. Tuttavia i cambiamenti avvenuti nelle economie sembrano aver modificato il rapporto tra professioni-Stato-organizzazioni, favorendo lo sviluppo di una nuova categoria composta da lavoratori che hanno l'ambizione (la necessità) di agire «come professionisti», spesso senza avere i requisiti necessari per accedere allo status di professionisti riconosciuti nel senso classico del termine. Le questioni che nascono nella sociologia delle professioni, in modo specifico per le professioni liberali o intellettuali, richiedono, oggi, alla prova dei cambiamenti avvenuti nelle economie, nelle forme di organizzazione e di regolazione del lavoro, nelle modalità di accesso alla conoscenza in tutti i paesi industrializzati, alcune riformulazioni tematiche. Questo articolo intende esplorare, facendo ricorso agli strumenti della sociologia delle professioni e del lavoro, l'intreccio tra professionalismo e organizzazione, cercando di evidenziare i fattori attraverso i quali i lavoratori, siano essi professionisti in senso stretto o lavoratori della conoscenza in senso più ampio, ridefiniscono oggi sia la propria giurisdizione professionale in rapporto a contenuti del lavoro che cambiano, sia quale ruolo assumano, in tale processo, le nuove forme di produzione di conoscenza e di apprendimento.

PROFESSIONS, ORGANIZATIONS AND LEARNING:
TOWARDS A REFLECTIVE PROFESSIONALISM?

Field studies on professions concerned mainly occupations based on knowledge, education at a high level and specific training program for professional practice. However, changes taking place in the economies, seem to have transformed the relationship between professions and organizations, encouraging the development of a new category of workers who have the ambition (the need) to act «as professionals», often without having the necessary requirements for access to the status of recognized professionals. The issues that emerge in the sociology of professions, specifically for the liberal professions or intellectuals, require today, given the changes in the economies, in the forms of organization and regulation of employment and in the modes of access to knowledge in all industrialized countries, some reflections. This article will explore, using the tools of the sociology of professions, the relationship between professionalism and organization, trying to highlight the factors by which workers, whether they are professionals in the strict sense, or knowledge workers, redefine their professional jurisdiction, in relation to job content that change, and what role can play new forms of knowledge and learning production.

n. 1/2016 [65]

IN RICORDO DI RICCARDO TERZI. Città metropolitana *di Riccardo Terzi* - Riccardo Terzi. Il delizioso sapore dell'agrodolce *di Antonio Cantaro*

ARGOMENTO. Salvati o affossati dall'Europa? *di Lucio Baccaro* - È più giusto e più plausibile cambiare l'Europa piuttosto che uscire dall'euro *di Riccardo Sanna* - Uscire dall'euro? Né realistico né desiderabile *di Lorenzo Bordogna*

TEMA. Il coordinamento della contrattazione - Un coordinamento bilanciato della contrattazione. *Presentazione di Mimmo Carrieri* - La contrattazione coordinata in Europa: da un'erosione incrementale a un attacco frontale? *di Paul Marginson* - Negoziare gli effetti dell'incertezza? In discussione la capacità di governance della contrattazione collettiva *di Paul Marginson, Maarten Keune, Dorothee Bohle* - Le traiettorie dei sistemi «mediterranei» di relazioni industriali, tra convergenze e divergenze. La Francia e i suoi vicini del Sud (Italia e Spagna) *di Udo Rehfeldt* - L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo *di Salvo Leonardi* - Le relazioni industriali: alcune questioni aperte *di Carlo Dell'Aringa* - Suggestioni per la riforma della contrattazione collettiva: dalla Francia all'Italia *di Fausta Guarriello* - Determinanti, metodo e caratteristiche della contrattazione concessiva *di Paolo Tomassetti*

CONFRONTO. *Passaggi di stagione* di Massimo Paci [Ediesse, 2015]

La primavera della ragione e l'estate interiore *di Alberto Olivetti* - Sensazioni private, riflessioni pubbliche *di Elena Granaglia* - *Passaggi di stagione*. Diario privato di un sociologo tra ricerca e politica *di Carlo Trigilia*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Emigrare... immigrare... È un processo che ricopre quattro tempi *di Elisa Castellano*

n. 2/2016 [66]

TEMA. Quali riforme nelle relazioni industriali - Le riforme nelle relazioni industriali: leggere, incisive, portatrici di maggiori certezze. *Presentazione di Mimmo Carrieri* - Come la contrattazione aiuta la produttività *di Giuseppe Travaglini* - Il decentramento contrattuale: vecchi problemi e ipotesi di riforma *di Laura Alba Bellardi* - Autoregolazione e legge nella disciplina delle relazioni sindacali *di Tiziano Treu* - Modello contrattuale, produttività del lavoro e crescita economica *di Leonello Tronti* - Applicare gli accordi in tutti i luoghi di lavoro: la democrazia e la partecipazione come regola *di Carlo Podda* - La rappresentanza sociale fattore di democrazia *di Uliano Stendardi* - Cornici generali di una riforma per rafforzare la partecipazione *di Marco Biasi* - La partecipazione impallidita: cooperative, lavoratori e sindacati *di Mario Ricciardi*

CONFRONTO. *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi* a cura di Bruno Caruso e Giorgio Fontana [il Mulino, 2015]

Il diritto del lavoro nella crisi europea. A proposito di un recente volume *di Stefano Giubboni* - Una prospettiva storica nel confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi *di Debora Migliucci*

TENDENZE. Un sistema sovranazionale che nazionalizza il conflitto sociale. Le ragioni della difficoltà dei sindacati europei a politicizzare la governance economica europea *di Roland Erne*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Dieci anni vissuti pericolosamente. La Confederazione internazionale dei sindacati nella grande crisi globale (Parte I) *di Leopoldo Tartaglia*

n. 3/2016 [67]

TEMA. Nuove forme di intervento pubblico in economia - Perché il ruolo strategico dello Stato. *Presentazione di Laura Pennacchi* - Elementi del background teorico della rivalizzazione del dibattito sulla politica industriale: Stato «strategico» e «innovazione» di *Laura Pennacchi* - I problemi della transizione verso l'economia della conoscenza di *Cristiano Antonelli* - *Politica industriale* come investimento pubblico di *Pierluigi Ciocca* - Intervento pubblico e privatizzazione della conoscenza di *Ugo Pagano* - Oltre la «magia del libero mercato»: il ritorno della politica industriale di *Giovanni Dosi, Dario Guarascio* - Per la ripresa dello sviluppo nell'area dell'euro di *Annamaria Simonazzi* - L'Europa, la sinistra e gli investimenti pubblici di *Roberto Gualtieri, Ronny Mazzocchi*

CONFRONTO. *Il soggetto dell'economia. Dalla crisi a un nuovo modello di sviluppo* di Laura Pennacchi [Ediesse, 2015]

Appunti per la discussione di *Riccardo Bellofiore* - La centralità dello Stato nel nuovo modello di sviluppo di *Roberto Schiattarella*

TENDENZE. Le ragioni della solidità e della resilienza del sindacalismo trentino di *Mimmo Carrieri* - Tav o NoTav: la sicurezza lavorativa in un contesto socialmente critico di *Antonino Scianna*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Dieci anni vissuti pericolosamente. La Confederazione internazionale dei sindacati nella grande crisi globale (Parte II) di *Leopoldo Tartaglia*

n. 4/2016 [68]

TEMA. Le nuove facce della precarietà - I cambiamenti nel lavoro e il discorso sulla precarietà: dimensioni, fattori ed evoluzioni recenti. *Presentazione di Daniele Di Nunzio, Marcello Pedaci, Emanuele Toscano* - Insicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori instabili: un'analisi comparativa di *Roberto Rizza, Federica Santangelo* - La costruzione sociale della precarietà. Il caso del lavoro autonomo individuale in Italia di *Annalisa Murgia, Valeria Pulignano* - I professionisti autonomi in Italia. Condizioni, aspettative e rappresentanza di *Daniele Di Nunzio, Emanuele Toscano* - Le figure professionali in ambito musicale in Italia: tra precarietà e nuovi percorsi di imprenditorialità di *Sonia Bertolini, Andrea Maggiora* - *Outsourcing* e precarietà del lavoro. Uno studio sul settore dei servizi di pulizia di *Marcello Pedaci, Rossella Di Federico* - Il processo di gratuitizzazione del lavoro: il caso dei voucher di *Gianluca De Angelis*

CONFRONTO. *Vento dell'Est. Toyotismo, lavoro, democrazia* di Mario Sai [Ediesse, 2015] - *La prospettiva liberalsocialista. Uno sguardo sul futuro della sinistra* di Giacinto Militello [Ediesse, 2015]

Tecnologia, politica e le biforcazioni della democrazia di *Fabrizio Barca* - Gli impervi sentieri dell'innovazione politica e sindacale di *Mimmo Carrieri*

TENDENZE. L'economia della condivisione e le trasformazioni del lavoro di *Vincenzo Comito* - I Servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro dopo il Jobs Act di *Alessandra Sartori* - Le strade convergenti di mutualismo e sindacalismo di *Sandro Antoniazzi*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Unions, alle origini del sindacato confederale di *Adolfo Pepe*

