

TEMA

Lavoro autonomo e professioni

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.