

TEMA

*Lavoro autonomo e professioni*

# 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, sennò 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 indipendenti<sup>1</sup>, 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-

<sup>1</sup> 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 neo-regolate.

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.*