

TEMA

Le nuove facce della precarietà

La costruzione sociale della precarietà. Il caso del lavoro autonomo individuale in Italia

*Annalisa Murgia, Valeria Pulignano**

1. Introduzione

L'espressione «lavoro precario» si riferisce al lavoro che è incerto, imprevedibile, instabile e rischioso dal punto di vista del lavoratore (Kallenberg 2009). Le strutture del lavoro, quali le professioni, le imprese, le industrie e la tecnologia, con le relative pressioni macroeconomiche – e non soltanto i loro singoli attributi – sono state esplorate a fondo dagli studi sociologici, per capire le trasformazioni alla base dell'aumento del lavoro precario e le sue conseguenze sociali. Ad esempio, l'aumento di lavoro incentrato su un alto livello di conoscenze, tradizionalmente organizzato intorno a una produzione flessibile (Piore, Sabel 1984) e consolidato con lo sviluppo del lavoro cognitivo (Bologna 2014), e i recenti sviluppi della tecnologia digitale (Hakken, Teli, Andrews 2016), sono stati considerati responsabili dell'indebolimento del carattere permanente e a tempo pieno del lavoro contrattuale.

Tuttavia, per comprendere come la precarietà viene creata nella società, Vallas e Prener (2012) propongono di esaminare i processi culturali e ideologici che influenzano la concezione pubblica del lavoro. In particolare, affermano che per ampliare la nostra comprensione delle attuali trasformazioni dei rapporti d'impiego è fondamentale esaminare la complessa interazione tra fattori strutturali e discorsivi, e i modi in cui i lavoratori pensano ed esperiscono il rapporto di lavoro. Principalmente, ciò significa contestualizzare i cambiamenti strutturali in relazione alle condizioni soggettive, ossia situare le soggettività all'interno delle strutture lavorative, concettualizzando la precarietà come un processo costruito socialmente

* Annalisa Murgia è coordinatrice scientifica del progetto FP7 Garcia - Gendering Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries, Università degli Studi di Trento; Valeria Pulignano è docente di Sociologia del lavoro e relazioni industriali ed è direttore del Centro di ricerca sociologica (Ceso) alla Katholieke Universiteit Leuven (Belgium).

(Murgia 2014; Lorey 2015). Questo perché comprendere come particolari eventi sociali siano vissuti dagli individui all'interno delle attuali strutture sociali, come ad esempio l'attuale normativa sul lavoro e il quadro istituzionale di protezione sociale, aiuta a comprendere quali rischi e sfide questi si trovino ad affrontare, e come (eventualmente) li gestiscano. Per mostrare l'importanza del situare le soggettività all'interno delle strutture lavorative, l'articolo presenta uno studio del lavoro autonomo individuale (o senza dipendenti) in Italia. Sfidando la dicotomia tra lavoro in proprio e lavoro subordinato, il lavoro autonomo individuale rappresenta un caso esemplare per esaminare come la precarietà sia costruita socialmente. L'articolo spiega il modo in cui i lavoratori autonomi senza dipendenti in Italia esperiscano la precarietà *nel lavoro*, mettendo in luce come tale esperienza si formi all'interno dei discorsi dominanti sulla precarietà, da un lato, e sull'autoimprenditorialità, dall'altro.

2. La precarietà come un processo costruito a livello soggettivo: il caso del lavoro autonomo individuale

La paura di precarietà è cresciuta significativamente dall'inizio della crisi economica del 2007-2008. Ha accompagnato i cambiamenti radicali delle ideologie e le politiche di governo, che hanno portato a privatizzazioni massicce di beni e servizi e, più in generale, a un offuscamento dei confini fra pubblico e privato. La sfida per le organizzazioni sindacali, i cittadini e i principi democratici, che scaturisce da questi processi, è legata alla produzione di instabilità occupazionale e insicurezza, vale a dire alla precarietà. In questo articolo viene indagato il modo in cui la precarietà è prodotta a livello sociale e le sue conseguenze, prestando particolare attenzione all'attuale dibattito in corso sulla precarietà e l'emergere di nuove forme di disuguaglianza sociale (Armano, Murgia 2017).

Il dibattito sociologico ha spesso collegato la disuguaglianza alla precarietà. Questo è particolarmente vero nel lavoro di Robert Castel, che considera lo stato sociale come l'istituzione che tutela dalla precarietà. In particolare Castel (2003) propone un collegamento tra la sicurezza dello stato sociale e l'incertezza del precariato. La sua tesi di partenza è la condizione di vita associata al lavoro salariato, che è stato concepito per molti secoli come uno degli aspetti più insicuri per l'individuo. Questo è dovuto al fat-

to che chi «scivolava» nel lavoro salariato entrava automaticamente nel «lavoro dipendente» e, quindi, in una posizione sociale di dipendenza rispetto al rischio di povertà. Con la crescita dello stato sociale è stato possibile rimuovere il lavoro salariato da una posizione di svantaggio e associarlo a garanzie contro i rischi sociali. In maniera simile, Kalleberg (2011) documenta una tendenza crescente verso un'occupazione precaria caratterizzata da salari insicuri, stagnanti o in calo, e che non offre nessun tipo di benefici o protezione sociale. Questo emerge chiaramente nelle diverse motivazioni usate per spiegare la segmentazione del mercato del lavoro, o il verificarsi di disuguaglianze sul posto di lavoro: il declino del movimento operaio, l'aumento delle politiche economiche neoliberiste che hanno indebolito la regolamentazione economica e le garanzie sociali, lo sviluppo delle tecnologie che rendono il lavoro non qualificato superfluo, e la concorrenza globale.

Rivolgendo l'attenzione alle strutture radicate nell'organizzazione e ai processi che incidono sulle disuguaglianze che i lavoratori sperimentano sul posto di lavoro, i nuovi strutturalisti hanno esaminato le condizioni istituzionali che contribuiscono a forgiare le strutture del lavoro e i processi sociali attraverso i quali la disuguaglianza si manifesta (Kalleberg, Berg 1987). Secondo questa linea di pensiero, i processi di deregolamentazione e, più specificatamente, di flessibilizzazione, sono considerati alla base della trasformazione delle condizioni tradizionali di impiego (Muffels 2008; Kalleberg 2009). Il risultato è una crescente varietà di rapporti di lavoro atipici, come il lavoro part time involontario, i contratti a tempo determinato, il lavoro interinale e il lavoro autonomo o parasubordinato. Questi hanno eroso il «rapporto di lavoro standard» tradizionalmente incarnato nello stereotipo fordista di un dipendente (maschio) con un contratto a tempo pieno e indeterminato, che gode della piena tutela del diritto del lavoro e del sistema di welfare (Vosko 2006).

Recenti sviluppi nella sociologia del lavoro hanno tentato di posizionare il potere d'azione dell'individuo e la consapevolezza personale delle strutture del lavoro come aspetti ugualmente rilevanti nell'esaminare l'insorgere di disuguaglianza e precarietà (Vallas, Prener 2012). A livello teorico, ciò significa chiedersi «quali sono i frame soggettivi all'interno dei quali si sviluppano le nuove forme di lavoro precario, e in che modo tali ambiti aiutino l'istituzionalizzazione del lavoro precario nella società» (Vallas, Prener 2012, pp. 337-338). Ciò significa concepire l'esperienza soggettiva del la-

voro come una parte costitutiva del modo in cui si crea la precarietà ed esaminare come i processi sociali, politici e culturali formino e legittimino l'aumento del lavoro precario.

Diversi studi sociologici hanno già adottato questo approccio, evidenziando le molteplici fonti che hanno dato origine alle nuove ideologie della precarietà. Per esempio, l'analisi di Hatton (2011) delle campagne pubblicitarie nazionali apparse su diverse importanti riviste nel corso degli anni cinquanta e sessanta, mostra come le agenzie per il lavoro temporaneo e le loro associazioni di settore fossero attori chiave nel diffondere una rappresentazione culturale del lavoratore a termine che ha contribuito a minimizzare la sua concezione negativa e, allo stesso tempo, ha aiutato le agenzie per il lavoro a indebolire la modalità di impiego standard, stimolando in tal modo l'aumento della precarietà. Allo stesso modo, Ho (2009) mostra come le istituzioni finanziarie, il cui potere culturale si è espanso, abbiano legittimato un regime di lavoro che ha indebolito qualsiasi tipo di obbligo verso i dipendenti. Entrambi gli studi contribuiscono a far luce sul modo in cui la rappresentazione pubblica e l'esperienza dell'occupazione precaria venga incorporata all'interno di discorsi idealistici sul lavoro flessibile (du Gay 1996; Vallas, Cummins 2015), che invitano il lavoratore a interpretare l'incertezza del lavoro come un'emancipazione, e che dipingono il mercato del lavoro come un'arena in cui è possibile ottenere libertà individuale e autorealizzazione (Vallas, Hill 2012).

Lo scopo di questo articolo è quello di contribuire al dibattito sociologico che riconosce la precarietà come un vasto fenomeno che permea l'intera vita delle persone. In particolare, ci proponiamo di dimostrare che prendere in considerazione i cambiamenti in corso nel mercato del lavoro, quali l'aumento dei contratti a tempo determinato o di nuove forme di segmentazione della forza lavoro, non è sufficiente per comprendere il fenomeno della precarizzazione. Le attuali trasformazioni nei processi di produzione, nonché di accumulazione e valorizzazione del capitale, sono decisive per capire come si articola la precarietà. Più in generale, ciò significa esaminare le intenzionali strategie di governance della società capitalista e capire il modo in cui gli individui diventano soggetti a nuove forme di potere e a rischi di sfruttamento. In tal modo, il nostro contributo arricchisce l'attuale apporto teorico della sociologia del lavoro, concettualizzando la precarietà come un processo socialmente costruito che produce insicurezza e disuguaglianza come le preoccupazioni centrali del soggetto. Puntiamo a realizzare il nostro

obiettivo esaminando una delle forme più rilevanti e attuali del lavoro precario, quella del lavoro autonomo individuale.

Già negli anni ottanta, l'uso del lavoro autonomo senza dipendenti, e più in generale dei contratti meno regolamentati, nelle economie occidentali, ha aiutato le imprese ad aumentare la flessibilità esterna e organizzativa necessaria per le funzioni di esternalizzazione e de-localizzazione (Harvey 1990). Tuttavia negli anni duemila il lavoro autonomo è stato sottoposto a una nuova logica di «imprenditorializzazione del sé» (Dardot, Laval 2009), che ha dato origine alla precarietà dei soggetti in questa specifica situazione contrattuale. Più precisamente ciò ha contribuito a collocare il lavoratore in una posizione individualizzata e socialmente isolata: la finanziarizzazione della vita delle persone attraverso una partecipazione proattiva e la promozione delle risorse personali; livelli salariali calcolati in base alle prestazioni individuali, alla produttività e all'affidabilità accompagnate da incrementi legati ai risultati di mercato, all'indebitamento e al credito; assenza di indennità che potrebbero proteggere contro i rischi sociali. In questo articolo, mostriamo come questi cambiamenti abbiano avuto un impatto sulla soggettività del lavoratore autonomo individuale, contribuendo in tal modo a generare un processo di precarietà (anche) soggettivo. Prima di illustrare i risultati che supportano questa tesi, la sezione seguente contestualizza il lavoro autonomo nel caso dell'Italia e illustra l'articolazione del disegno della ricerca.

3. Contesto della ricerca e metodologia: un'analisi del lavoro autonomo individuale in Italia

Il lavoro autonomo individuale è considerato diverso da un semplice lavoratore dipendente a causa della mancanza di un'autorità nel rapporto di lavoro. Tuttavia, in pratica è spesso difficile applicare tale distinzione standard, visto che per la maggior parte dei lavoratori autonomi senza dipendenti il flusso di lavoro spesso dipende dal rapporto con un singolo datore di lavoro, piuttosto che una serie di clienti. Inoltre, i datori di lavoro utilizzano sempre più spesso le forme di lavoro autonomo per eludere le tutele del lavoro, ridurre il costo e aggirare la contrattazione sindacale. Ciò significa che i datori di lavoro spesso sostituiscono i lavoratori dipendenti con lavoratori che, da un punto di vista legale, sono autonomi, ma che in realtà

dipendono interamente dalla ditta. Termini diversi sono stati utilizzati per indicare queste situazioni quali falso o pseudo lavoro autonomo o lavoro autonomo mascherato (Buschoff, Schmidt 2009; Eichhorst *et al.* 2013). Come evidenziato da alcuni studi, in seguito agli sviluppi nell'ambito dell'innovazione e delle conoscenze tecnologiche, il cambiamento delle strutture organizzative è stato anche accompagnato da uno straordinario aumento di lavoratori autonomi senza dipendenti rappresentati da liberi professionisti altamente qualificati, con caratteristiche innovative, flessibili e agili (Burke, Cowling 2015), ma tenuti a farsi carico del loro destino come imprenditori di se stessi (Barley, Kunda 2004; Di Nunzio, Toscano 2015).

Con la recente liberalizzazione parziale e selettiva del mercato del lavoro, che ha aggravato la dualizzazione tra le posizioni di lavoro standard e permanenti, e quelle atipiche e sottoprotette (Esping-Andersen, Regini 2000), l'attuale situazione del lavoro autonomo in Italia si è dunque fatta sempre più polarizzata: tra lavoro autonomo qualificato e lavoro autonomo secondario, a cui sono richieste scarse o basse competenze (Armano, Murgia 2013). Questo quadro ci fornisce una chiara immagine dell'eterogeneità che caratterizza la popolazione di lavoratori autonomi nel mercato del lavoro italiano.

Le riforme del mercato del lavoro che si sono susseguite tra il 1995 e il 2013 hanno peraltro modificato notevolmente la tipologia dei contratti di occupazione in Italia, favorendo lo sviluppo di svariati tipi di rapporti di lavoro (formalmente) autonomo, che hanno in comune alcune caratteristiche: l'insicurezza lavorativa, la mancanza di diritti e protezioni sociali tipici del lavoro dipendente, e l'alto livello di formazione di questi lavoratori. Recenti studi mostrano che in Italia i laureati sono più frequentemente destinati a diventare lavoratori freelance o in proprio.

Alla luce di questo quadro, in questo contributo presentiamo gli esiti di una ricerca focalizzata sulla precarietà esperita da giovani lavoratori altamente qualificati in Europa¹. In questo articolo ci concentriamo sul caso italiano, all'interno del quale sono state condotte tra il 2011 e il 2012 trenta

¹ La ricerca è stata condotta nell'ambito di un progetto europeo dal titolo «Intrappolati o flessibili? Transizioni a rischio e scarsità di politiche rivolte a giovani lavoratori altamente qualificati in Europa», finanziato dalla Commissione europea. I partner del progetto erano: l'Irs - Istituto per la ricerca sociale di Milano, il Dipartimento di sociologia e ricerca sociale dell'Università di Trento, il Centro di ricerche e servizi avanzati per la formazione «Amitié» di Bologna, l'Istituto per gli studi sull'occupazione di Brighton, e il Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L. di Madrid.

interviste narrative (Poggio 2004) con lavoratori autonomi senza dipendenti, di età compresa tra 27 e 34 anni, con un livello di istruzione terziaria e almeno cinque anni di esperienza lavorativa. Nello specifico le interviste sono state svolte nelle città di Milano, Bologna e Trento

L'obiettivo è stato quello di illustrare la costruzione soggettiva della precarietà da parte dei lavoratori intervistati, in primo luogo esaminando come le condizioni lavorative a cui abbiamo accennato sono state esperite dagli intervistati; in secondo luogo, identificando le principali difficoltà affrontate; e, infine, analizzando come i soggetti intervistati posizionano i propri vissuti rispetto alle retoriche dominanti (e stereotipate) sulla precarietà e sull'autoimprenditorialità.

Sulla base di questo disegno della ricerca, abbiamo condotto le interviste sia con giovani lavoratori altamente istruiti che svolgono lavori attinenti al loro titolo di studio, sia con lavoratori sotto-qualificati, impiegati in settori e attività marcatamente distanti dalle loro competenze.

4. Il caso del lavoro autonomo senza dipendenti in Italia: l'esperienza della precarietà «nel lavoro»

In Italia, i lavoratori autonomi sono coloro che compiono «un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente» (art. 2222 cod. civ.). Tradizionalmente, questa categoria include piccoli imprenditori, artigiani e commercianti con o senza dipendenti. Inoltre, ci sono i cosiddetti professionisti, che appartengono alle libere professioni (avvocati, notai, architetti, medici, giornalisti ecc.), ma che svolgono anche attività freelance (lavoratori con partita Iva). Gli ultimi trent'anni hanno visto la crescente diffusione di forme di lavoro atipiche, compresi i rapporti di lavoro parasubordinati, in cui si combinano le condizioni tipiche del rapporto di lavoro subordinato con quelle tipiche del lavoro autonomo. In Italia, questa particolare categoria di lavoratori – chiamati «lavoratori a progetto» e formalmente parte del lavoro autonomo – sono rappresentati principalmente da coloro che lavorano con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ancora in vigore nel contesto italiano, o con un contratto a progetto, abolito nel gennaio 2016 con l'ultima riforma del lavoro, la legge n. 183/2014 conosciuta come Jobs Act.

Nonostante i tentativi di regolare le diverse categorie di lavoro autonomo in Italia, il numero di liberi professionisti (lavoratori con partita Iva) e lavoratori a progetto ha continuato a crescere negli ultimi decenni. Lo scopo di questi rapporti di lavoro è quello di garantire un contratto più flessibile sia per il datore di lavoro (tempestività e semplicità nella stipula del contratto) che per il dipendente (auto-determinazione dei tempi e modalità di lavoro). Tra le persone intervistate, infatti, troviamo soggetti che descrivono la propria condizione contrattuale come una scelta, mettendone in luce i vantaggi, soprattutto in termini di autonomia.

Ho iniziato a lavorare su internet, per una community internazionale per traduttori, e dopo un po' il lavoro è iniziato a diventare piuttosto regolare e piuttosto ben retribuito. [...] Il lavoro è quasi totalmente autonomo, è uno dei principali motivi per cui ho scelto di dedicarmi al lavoro freelance e di aprire la partita Iva. Perché preferisco lavorare a casa o in giro, perché fortunatamente è una cosa che si può fare abbastanza in mobilità, senza dover fare spostamenti ogni mattina e ogni sera. Diciamo che si adatta come modalità di lavoro al mio carattere, alle mie esigenze e alle mie abitudini. *[Traduttore, uomo, partita Iva, Milano]*

Il bello della flessibilità è proprio questo, cioè che io... devo andare a prendere mio figlio, non c'è nessuno che va a prenderlo, posso andarci io... io ho un lavoro flessibile nel senso che mi gestisco il mio tempo... concordo le scadenze, ma io lavoro in completa autonomia. Posso sparire anche per una settimana senza problemi e fare i cavolacci miei, però... voglio dire, se sei molto impegnato si riduce molto. [...] Nel mio caso specifico... ci sono periodi in cui sono zero per la famiglia, non esisto, e altri invece più tranquilli, dove non ho grandi scadenze e mi ritaglio dei tempi tranquilli. *[Architetto, uomo, contratto di collaborazione, Trento]*

Nei casi in cui i soggetti intervistati presentano il proprio lavoro come una scelta, ciò che viene descritto come principale vantaggio è il livello di autonomia nella gestione dei tempi di lavoro e la discrezionalità legata al luogo di lavoro, che può essere la sede del committente, così come le mura domestiche. Occorre tuttavia sottolineare che, tra gli intervistati, coloro che riescono a godere della flessibilità connessa al lavoro autonomo – e viceversa a non subire gli effetti perversi del lavoro che pervade gli spazi pri-

vati – sono prevalentemente uomini, con delle interessanti differenze generazionali. Infatti, tra chi è soddisfatto della propria posizione contrattuale troviamo giovani sotto i trent'anni, che hanno iniziato a lavorare immediatamente dopo la laurea, oppure giovani-adulti vicini ai trentacinque anni, che hanno potuto seguire le proprie passioni professionali – e in alcuni casi costruire una famiglia – grazie alla sicurezza garantita dal lavoro standard delle loro mogli o compagne. Si assiste dunque al persistere di un disequilibrio di genere nel lavoro domestico e di cura, che continua a essere a svantaggio delle donne. Non stupisce in questo senso che le donne intervistate siano in gran parte lavoratrici autonome part time, con contratti più brevi e redditi inferiori.

D'altra parte, tra gli intervistati, le storie più ricorrenti sono state quelle di persone – e soprattutto di donne – che hanno sperimentato una forma mascherata di lavoro autonomo. E ciò avviene per lavoratori con impieghi non coerenti con i loro titoli di studio e qualifiche – che esprimono una forte insoddisfazione professionale –, ma anche per gli intervistati che hanno mostrato un alto livello di identificazione con il contenuto del proprio lavoro. Pertanto, il falso lavoro autonomo non riguarda solo coloro che si trovano costretti a svolgere mansioni poco qualificate, ma comprende anche lavoratori della conoscenza e coloro che svolgono attività altamente qualificate. Infatti, in Italia, questi contratti sono stati utilizzati sia dal settore pubblico sia da quello privato come alternativa a basso costo ai contratti di assunzione a tempo determinato e indeterminato, dato che non sono soggetti a una parte sostanziale delle leggi a tutela dei lavoratori e relative alla previdenza sociale.

Ho trovato un lavoro in un call center e mi hanno fatto un contratto a progetto. [...] Parliamo di una retribuzione netta di 5 euro e 40 all'ora... Certi giorni penso che avere lo stipendio mi ripaga di fare due lavori che non amo. Certi giorni no... molti giorni no. Perché è vero, uno lavora per avere i soldi, per carità, perché ti servono... magari quando li riesci a spendere ti viene anche un po' di buonumore, però non è facile... [Operatore di call center, donna, contratto di collaborazione, Milano]

Mi hanno fatto un *fixed-term contract* di sei mesi... terminati i sei mesi è arrivato il secondo contratto, questa volta di un anno. Peccato che dopo due contratti non mi potevano fare il terzo, e quindi... a quel punto è arrivata la pro-

posta-obbligo di dire... «adesso se vuoi continuare a lavorare con noi o apri la partita Iva o apri la partita Iva». [...] Quindi fondamentalmente ho un rapporto di lavoro che a tutti gli effetti è un lavoro dipendente, pur non essendolo. [...] Io non sono una libera professionista per scelta, sono una libera professionista per necessità, perché oggi è l'unico modo in cui le aziende ti fanno lavorare. *[Formatrice, donna, partita Iva, Milano]*

Gli stralci di intervista sopra riportati mettono in luce, da un lato, l'utilizzo di contratti di lavoro autonomo da parte del datore di lavoro al solo fine di risparmiare, in un rapporto in cui i lavoratori sono quindi soggetti a un'evidente eteronomia organizzativa; dall'altro, mostrano anche la scarsa efficacia di riforme legislative che dichiarano di voler incentivare le assunzioni tramite contratti standard (ad esempio attraverso il divieto di prolungare negli anni i contratti a tempo determinato), ma che provocano l'effetto perverso di costringere i lavoratori ad accettare tipi di impiego ancora più sfavorevoli. Infatti, nel quadro giuslavoristico italiano, per quanto riguarda i contratti di collaborazione, e ancor di più le partita Iva iscritte al fondo gestione separata dell'Inps, manca ancora un insieme coerente di regole e accordi collettivi, e le loro protezioni e i diritti sociali continuano ad essere significativamente inferiori a quelli garantiti ai lavoratori dipendenti.

5. Caratteristiche diverse, ma qualcosa in comune: nuovo welfare cercasi

I liberi professionisti e i lavoratori a progetto sono le due principali categorie a essere classificate come lavoratori autonomi senza dipendenti in Italia. In entrambe queste tipologie contrattuali abbiamo trovato soggetti che affermavano di svolgere effettivamente il loro lavoro in maniera autonoma, così come molti casi di falso lavoro autonomo. Tuttavia, nonostante tale polarizzazione tra autonomia ed eteronomia nei confronti del datore di lavoro, tutti hanno raccontato le difficoltà e le preoccupazioni legate al fatto di non essere soggetti alla protezione sociale associata al lavoro salariato.

Penso che quello di cui ci sarebbe maggiore bisogno è l'invenzione di un nuovo sistema di welfare che permetta la tutela per tutte queste nuove figure lavorative che vanno dal contratto a progetto, alle collaborazioni, alle partite Iva. Ad esem-

pio secondo me il reddito di cittadinanza potrebbe essere uno strumento valido per dare a tutti i diritti che ora solo i lavoratori dipendenti hanno. *[Formatore, uomo, partita Iva, Bologna]*

A me è venuta una bronchite, ahimè, che non riuscivano a curare. Si è trasformata in un focolaio nei polmoni, sono rimasta a casa per due mesi e mezzo... Ovviamente senza essere pagata. Pensa in caso di malattie serie... Non ho ferie, non ho malattia, non ho maternità... cioè non capisco perché noi liberi professionisti non possiamo godere di queste cose... dove in realtà la libera professione è soltanto un camuffare un altro tipo di collaborazione... questo proprio mi pesa. *[Formatrice, donna, partita Iva, Milano]*

Che si tratti di lavoratori autonomi «veri» o «falsi», tutti gli intervistati – estremamente differenti tra loro per attività professionale, livello di reddito, situazione familiare, città di residenza ecc. – hanno espresso preoccupazioni comuni, legate alla quasi assenza di diritti che vengono loro riconosciuti. La prima questione citata riguarda il sostegno al reddito nei momenti di disoccupazione o nei mesi in cui si guadagna molto poco, per via delle sempre maggiori difficoltà a trovare dei lavori (retribuiti). Vengono poi citati i diritti relativi alla malattia, alla maternità, così come la garanzia di avere periodi di ferie nell’arco dell’anno o una futura pensione.

Osservando le condizioni strutturali, il problema principale per i lavoratori autonomi si traduce dunque in una questione di welfare, che è rappresentato quasi esclusivamente dal sostegno familiare e dai risparmi personali. Allo stesso tempo, nonostante le trasversalità, come visto nella prima sezione empirica, il tipo di contratto non è sufficiente a restituire l’eterogeneità di questa categoria di lavoratori. Ciò mette in luce la potenzialità euristica di prospettive capaci di guardare sia alle implicazioni dei cambiamenti strutturali del lavoro sulle esperienze dei soggetti, sia alle soggettività degli individui, e ai modi in cui rappresentano la propria condizione professionale (e identitaria) in relazione ai discorsi pubblici sul tema del lavoro autonomo. Se in questo paragrafo abbiamo analizzato come le strutture lavorative modellano le esperienze dei lavoratori autonomi, nel prossimo paragrafo descriveremo come queste esperienze siano anche plasmate da rappresentazioni sociali e culturali costruite intorno ai discorsi pubblici legati ai processi di precarizzazione e di autoimprenditorializzazione.

6. Lavoratori autonomi: tra precarietà e autoimprenditorialità

Per comprendere come venga rappresentato socialmente l'eterogeneo mondo del lavoro autonomo e come si auto-rappresentino i soggetti stessi occorre esplorare sia in qual modo venga esperita soggettivamente l'instabilità lavorativa, sia quali siano le connessioni con le rappresentazioni sociali dominanti. Nel raccontare la propria esperienza lavorativa, gli intervistati hanno in comune il fatto di trovarsi in difficoltà nel definire il proprio lavoro. Come rispetto al tema della protezione sociale, anche in questo caso i giovani lavoratori autonomi condividono una sorta di imbarazzo nell'auto-definirsi e nell'essere identificati attraverso etichette residuali – quali «atipico», «nuovo» o «flessibile» – comunemente usate per definire i lavoratori, soprattutto se giovani, che non hanno un rapporto di lavoro cosiddetto «standard».

È come se ci fosse uno scalino... c'è l'iper-garantito, e poi un abisso pazzesco, e chi non ce li ha i diritti. Io adesso sono una specie di libero professionista, non so se è un lavoro atipico... Sono qualcosa di meno e qualcosa di più... sono quasi un lavoratore autonomo alla fine... Ma come un idraulico alla fine, quindi non è che mi senta proprio atipico... ma è una cosa diversa... comunque non sei dipendente, ma non hai nemmeno una tua impresa individuale... [*Giornalista, uomo, partita Iva, Milano*]

Anche per i soggetti più soddisfatti, sia del contratto di impiego che della loro vita lavorativa, risulta complicato dare un nome alla propria figura professionale. Da un lato, infatti, c'è la consapevolezza di essere impiegati attraverso una forma di impiego che è estremamente diffusa in Italia, in particolare tra i giovani adulti con un alto livello di istruzione, e quindi si tende a rifiutare la definizione di «atipico» o «non-standard». Dall'altro, tuttavia, sembra che i soggetti non abbiano repertori narrativi a cui poter attingere in grado di etichettare, e al contempo di legittimare, la propria posizione all'interno del sempre più composito e frammentato mondo del lavoro.

Le narrazioni si differenziano, invece, quando gli intervistati posizionano la propria esperienza rispetto a quella degli altri soggetti che popolano le loro storie, in particolare i colleghi di lavoro. I racconti che abbiamo analizzato variano soprattutto tra chi lavora prevalentemente con colleghi impiegati con un contratto «standard» e chi invece ha colleghi anch'essi «a progetto» o in un regime di partita Iva.

A volte mi capita di sentire le colleghe che lavorano lì che dicono «eh, beati voi...», perché vedono le fatture che mandiamo in stampa e ingenuamente si immaginano chissà che cosa, ma non capiscono cosa sta dietro quella fattura. Se capissero cosa vuol dire quella cifra non so quanto farebbero cambio. Io farei cambio con loro, così mi sentirei un po' meno precaria, non so loro se farebbero cambio con me. Io ho delle spese vive su quella fattura lì... ho il commercialista da pagare... non ho ferie, non ho malattia, non ho maternità [...] La mia collega ora andava a mangiare, però pagava con un ticket che io non ho, io tutti i giorni mi devo pagare da mangiare... Se un giorno si ferma come me fino alle 8 di sera, dalle 6 alle 8 per lei è straordinario, per me no. [Formatrice, donna, partita Iva, Milano]

Tra colleghi non c'è quel rapporto asettico... è molto più coinvolgente, per cui anche più bello e appassionante. [...] C'è un investimento forte... anche emotivo, personale per cui... veramente lavori la notte e il sabato per portare avanti il lavoro, ed è proprio in ottica di investimento. Ci credi eticamente, nel senso che non lavori per il profitto... per cui c'è proprio un investimento in una logica imprenditoriale, ma non imprenditoriale business, imprenditoriale di dire «c'è un progetto di vita, condiviso», perché, ti ripeto, non è una situazione in cui vai in ufficio, timbri il cartellino, fai le tue cose ed esci... [Ricercatrice nel settore privato, donna, contratto di collaborazione, Milano]

Chi lavora quotidianamente con colleghi che hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato si definisce più spesso come precario, e tende a raccontare la propria posizione di svantaggio attribuendo invece ai colleghi con un'occupazione stabile la parte del privilegiato, non tanto per questioni di status, ma soprattutto per la diversità di trattamento legata alle tutele e agli aspetti retributivi. Chi invece lavora con altri lavoratori autonomi (senza dipendenti), soprattutto nel caso di lavori svolti in team, mette in luce prevalentemente il coinvolgimento emotivo nel lavoro e il fatto che *non si lavora per il profitto*. Nello stralcio sopra riportato è emblematico il fatto che l'intervistata rifiuti la motivazione economica come principale spinta al lavoro, ma parli di *investimento in una logica imprenditoriale*. Nella sua rappresentazione, infatti, la logica imprenditoriale è descritta come slegata dal *business*, e connessa invece a una dimensione che riguarda da un lato il *progetto di vita* individuale e dall'altro la condivisione dell'esperienza professionale con altri colleghi.

Infine, nel raccontare le proprie esperienze, gli intervistati collocano la propria storia anche in relazione ai repertori culturali dominanti relativi ai due grandi temi presenti nel discorso pubblico sul lavoro dei giovani altamente qualificati: la precarietà e il lavoro autonomo. In particolare, le interviste restituiscono l'esperienza di soggetti che fanno i conti quotidianamente con un immaginario collettivo che sembra non riuscire a costruire nuovi spazi di significato all'interno della dicotomia «precario subordinato/padrone indipendente».

Sui temi della precarietà e sulla visione del popolo delle partite Iva c'è molto ritardo... apri partita Iva e vieni accusato di essere diventato un padroncino... così, una cosa un po' stupida, è una battuta, però nasconde un retroterra di pensiero di questo tipo. [...] Dieci anni fa nessuno parlava di precarietà... adesso ne parlano tutti di precarietà... anche perché è un fenomeno che ha investito milioni di persone. Però lo si affronta in maniera poco produttiva... «ah poverino, il precario, quanto è sfigato»... Un po' come era il bambino del Biafra, che negli anni ottanta ci dicevano «mangia tutto che ci sono i bambini del Biafra»... che è un atteggiamento un po' pietistico che non porta da nessuna parte. Perché, sì, è vero, ci sono tante sfughe nell'essere precario però anche un grado di libertà enorme... invece c'è chi dice «il lavoro dipendente e basta, bisogna tutelare quello»... E dall'altra c'è chi dice... «allora, voi siete imprenditori e non andate tutelati»... mah... sarà... [Formatore, uomo, partita Iva, Bologna]

In questo passaggio l'intervistato descrive in maniera quasi esemplare il modo in cui i processi sociali, politici e culturali modellano i rapporti di lavoro precari. Il lavoratore precario appare come la vittima, subordinato al datore di lavoro, con un lavoro salariato o senza alcun contratto. Pertanto, la precarietà è difficilmente associata al lavoro autonomo, a meno che non si tratti di lavoro autonomo mascherato. Da un lato, dunque, manca un repertorio narrativo che riconosca l'esperienza dei sempre più numerosi «veri» freelance a cui però non è riconosciuto quasi alcun diritto in termini di protezione sociale. D'altra parte, anche per i cosiddetti lavoratori autonomi mascherati – che hanno un impiego *de facto* etero-diretto – non è disponibile altra narrazione se non quella del precario-vittima, da tutelare, che sottrae ai soggetti ogni forma di *agency* e rivendicazione.

7. Conclusioni

I cambiamenti strutturali che hanno accompagnato i processi di cambiamento organizzativo hanno a loro volta contribuito alla trasformazione della natura del rapporto di lavoro, con la conseguente crescita del lavoro precario (Osterman 1999). Inoltre, i cambiamenti politici e istituzionali, a seguito della globalizzazione neoliberista e dell'intensificazione dei processi d'integrazione economica europea, hanno fatto aumentare il volume di concorrenza che le imprese devono affrontare. La competitività aziendale ha contribuito a erodere le norme nazionali sui salari minimi nel mercato del lavoro, aumentando in tal modo la portata della concorrenza tra i prodotti sul mercato e la de-localizzazione verso paesi che offrono salari più bassi. Allo stesso tempo, il declino dei sindacati e la deregolamentazione del mercato del lavoro hanno ridotto le forze di compensazione che avevano originariamente permesso ai lavoratori di godere in parte dei vantaggi derivati da un'augmentata produttività. Il risultato è l'aumento delle condizioni di lavoro precarie per i lavoratori.

Il lavoro autonomo individuale rappresenta una categoria emblematica di lavoro precario. I risultati empirici permettono non soltanto di capire come il lavoro precario sia costruito socialmente, ma rivelano anche i meccanismi principali che favoriscono tutto questo. In particolare, la ricerca pone in risalto due aspetti. Innanzitutto, il lavoro autonomo destabilizza le dicotomie tradizionali tra impiego standard e non standard, tra lavoro autonomo e dipendente. In secondo luogo, il lavoro autonomo individuale offre la possibilità di agganciare all'approccio strutturale macro (ad esempio la deregolazione del mercato del lavoro) un approccio micro (soggettivo) allo studio della precarietà. Infatti, gli studi specifici sul lavoro autonomo senza dipendenti molto spesso hanno mantenuto le dimensioni di analisi macro e micro separate. Quello che invece questo studio considera essenziale è analizzare la precarietà nella sua totalità, vale a dire contestualizzare le esperienze di vita dei soggetti in contesti sociali, politici e istituzionali che cambiano.

Nel colmare il divario tra il livello di analisi macro e micro nello studio del lavoro autonomo, l'articolo ha voluto mettere in luce le esperienze di diversi soggetti compresi nella eterogenea categoria dei lavoratori autonomi senza dipendenti. Queste sono persone che si rappresentano e vengono rappresentate in maniere differenti, e che lavorano in settori diversi, con diffe-

renti livelli di retribuzione, ma che condividono la stessa esperienza di essere assunti con contratti di tipo autonomo. In particolare, a partire da una indagine qualitativa condotta in Italia, questo articolo ha evidenziato come l'analisi delle esperienze dei lavoratori autonomi complementi i macrocambiamenti sociali come fattori chiave per comprendere la precarietà.

In particolare, i risultati mostrano come i cambiamenti dei rapporti di lavoro abbiano avuto un impatto sulle esperienze dei lavoratori autonomi e parasubordinati e come, a sua volta, tutto questo concorra a creare una molteplicità di rappresentazioni sociali della precarietà che sono costruite soggettivamente. In questo modo l'articolo contribuisce a concettualizzare il lavoro autonomo come un fenomeno socialmente costruito e a mostrare come l'«ideologia dell'auto-imprenditorializzazione» dia forma alle esperienze dei lavoratori.

Come sostengono du Gay (1996) e Dardot e Laval (2009), i lavoratori autonomi sono l'obiettivo principale del discorso sull'auto-imprenditorialità, che idealizza il lavoro flessibile e spinge le persone a percepire la responsabilità personale e l'incertezza come emancipatorie, in un processo continuo di imprenditorializzazione del sé. Tuttavia, anche se le esperienze dei lavoratori autonomi prendono forma in tale contesto sociale e politico, la ricerca mostra come attraverso la costruzione di auto-rappresentazioni sia della precarietà sia del lavoro autonomo, in alcuni casi questi soggetti riescono a scardinare la dicotomia tra lavoro autonomo e lavoro dipendente (o più in generale tra il lavoro standard e atipico), riconoscendo la complessità della loro condizione professionale.

Tutto questo ci aiuta a comprendere che, se si desidera esplorare il lavoro precario, è necessario prestare una rinnovata attenzione alle dinamiche sociali sia interne (soggettive) sia esterne (strutturali) che concorrono alla creazione delle forme di lavoro emergenti. Questo significa spostarsi verso una concezione riflessiva del lavoro non standard, e dei rapporti di lavoro più in generale.

Riferimenti bibliografici

- Armano E., Murgia A. (2013), *The Precariousnesses of Young Knowledge Workers. A Subject-Oriented Approach*, in *Global Discourse. An Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought*, n. monografico: *The Precariat*, vol. 3, nn. 3-4, pp. 486-501.
- Armano E., Murgia A. (2017, in corso di pubblicazione), *Hybrid Areas of Work in Italy. Hypotheses to Interpret the Transformations of Precariousness and Subjectivity*, in Armano E., Bove A., Murgia A. (a cura di), *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance*, London, Routledge.
- Barley G., Kunda S. (2004), *Gurus, Hired Guns and Warm Bodies. Itinerant Experts in a Knowledge Economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Bologna S. (2014), *Workerism: an Inside View. From the Mass-Worker to Self-Employed Labour*, in van der Linden M., Heinz Roth K. (a cura di), *Beyond Marx: Theorising the Global Labour Relations of the Twenty-First Century*, Leiden and Boston, Brill, pp. 121-144.
- Burke A., Cowling M. (2015), *The Use and Value of Freelancers. The Perspective of Managers*, in *International Review of Entrepreneurship*, vol. 13, n. 1, pp. 7-20.
- Buschoff K.S., Schmidt C. (2009), *Adapting Labour Law and Social Security to the needs of the «New Selfemployed» - comparing the UK, Germany and the Netherlands*, in *Journal of European Social Policy*, vol. 19, n. 2, pp. 147-159.
- Castel R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé*, Paris, Seuil.
- Dardot P., Laval C. (2009), *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte.
- Di Nunzio D., Toscano E. (2015), *Vita da professionisti*, Roma, Associazione Bruno Trentin.
- Du Gay P. (1996), *Consumption and Identity at Work*, London, Sage.
- Eichhorst W., Braga M., Famira-Mühlberger U., Gerard M., Horvath T., Kahanová M., Kendzia M.J., Martišková M., Monti P., Pedersen J.L., Stanley J., Vandeweghe B., Wehner C., White C. (2013), *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers*, in *IZA Research Report*, n. 54.
- Esping-Andersen G., Regini M. (2000, a cura di), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oup.
- Hakken D., Teli M., Andrews B. (2016), *Beyond Capital. Values, Commons, Computing and the Search for a Viable Future*, London, Routledge.

- Harvey D. (1990), *The Condition of Postmodernity. An Enquiry of the Origin of the Cultural Change*, Cambridge, Blackwell.
- Hatton E. (2011), *The Temp Economy: from Kelly Girls to Permatemps in Postwar America*, Philadelphia, Temple University Press.
- Ho K. (2009), *Liquidated. An Ethnography of Wall Street*, Durham, Duke.
- Kalleberg A.L. (2011), *Good Jobs. Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York, Sage.
- Kalleberg A.L., Berg I. (1987), *Work and Industry*, New York and London, Plenum.
- Kalleberg A.L. (2009), *Precarious Work, Insecure Workers. Employment Relations in Transition*, in *American Sociological Review*, vol. 74, n. 1, pp. 1-22.
- Lorey I. (2015) *State of Insecurity. Government of the Precarious*, London, Verso.
- Muffels R.J. (2008, a cura di), *Flexibility and Employment Security in Europe. Labour Markets in Transition*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Murgia A. (2014), *Representations of Precarity in Italy. Collective and Individual Stories, Social Imaginaries and Subjectivities*, in *Journal of Cultural Economy*, vol. 7, n. 1, pp. 48-63.
- Osterman P. (1999), *Securing Prosperity*, in *WorkingUSA*, vol. 3, n. 4, pp. 5-8.
- Piore M.J., Sabel C.F. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York, Basic books.
- Poggio B. (2004), *Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali*, Roma, Carocci.
- Vallas S.P., Cummins E.R. (2015), *Personal Branding and Identity Norms in the Popular Business Press. Enterprise Culture in an Age of Precarity*, in *Organization Studies*, doi: 10.1177/0170840614563741.
- Vallas S.P., Hill A. (2012), *Conceptualizing Power in Organizations*, in *Research in the Sociology of Organizations*, n. 34, pp. 165-197.
- Vallas S.P., Prener C. (2012), *Dualism, Job Polarization and the Social Construction of Precarious Work*, in *Work and Occupations*, vol. 39, n. 4, pp. 331-353.
- Vosko L.F. (2006), *Precarious Employment. Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press.

ABSTRACT

L'articolo sostiene che per comprendere la precarietà del lavoro occorre contestualizzare i cambiamenti strutturali nelle condizioni soggettive e, viceversa, situare la dimensione soggettiva nelle trasformazioni strutturali del lavoro. Al centro dell'analisi è il lavoro autonomo individuale, un caso interessante per indagare come la precarietà sia socialmente costruita, dal momento che sfida la dicotomia che contrappone, da un punto di vista contrattuale, il lavoro autonomo e il lavoro dipendente. L'obiettivo principale è comprendere in qual modo i lavoratori autonomi individuali esperiscano la precarietà «nel lavoro» e come questa si articoli all'interno dei processi di precarizzazione e auto-imprenditorialità.

THE SOCIAL CONSTRUCTION OF PRECARIOUSNESS.
THE CASE OF SOLO SELF-EMPLOYMENT IN ITALY

The article argues that in order to understand precarious work it is crucial to contextualise structural changes in subjective conditions, which is to embed subjectivities in work structures. We analyse the case of «solo self-employment», an interesting case for examining how precarious work is socially constructed, because it challenges the formal dichotomy between self-employment and dependent employment. The focus of the contribution is on how solo self-employed workers in Italy experience precariousness «in work» by understanding how such experience is shaped within the processes of precarization and «self-entrepreneurization».