

CONFRONTO

Come i sindacati rappresentano il lavoro professionale

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

*Cristian Perniciano**

1. Premessa

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

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

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

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

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

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

2. I freelance nel XXI secolo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Il ruolo possibile del sindacato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. La Consulta del lavoro professionale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Le sfide

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non vanno nascoste, tuttavia, alcune criticità insuperabili.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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