

TEMA

Rappresentare i lavoratori non standard



Frammentazione e individualizzazione della domanda di tutela. L'esperienza dei giovani professionisti nel milanese

*Enzo Mingione, Alberta Andreotti, David Benassi,
Paolo Borghi, Guido Cavalca, Ivana Fellini**

1. Frammentazione e individualizzazione dei percorsi di vita e lavoro

Nella società contemporanea i sindacati incontrano crescenti difficoltà nel rappresentare gli interessi dei lavoratori (Accornero, 1992; Baglioni, 2008), ma anche le nuove organizzazioni di rappresentanza faticano a rispondere ai bisogni di tutela di quei segmenti della forza lavoro più coinvolti dalle trasformazioni del lavoro, nonostante le sperimentazioni che nell'ultimo decennio hanno coinvolto diverse realtà locali (Regalia, 2006). Come ha mostrato il contributo precedente, un caso tipico e significativo nel panorama italiano è proprio quello della rappresentanza dei giovani e dei giovani adulti nelle professioni a elevata qualificazione del terziario, non solo avanzato, le cui articolate (e in molti casi precarie) carriere si dispiegano dentro e fuori le imprese, in un frammentato spazio occupazionale tra il lavoro indipendente e quello subordinato, popolato di lavoratori con partita Iva – veri e «falsi» – di collaboratori a progetto, coordinati e continuativi, occasionali.

Tra le ragioni strutturali del declino della tutela sindacale tradizionale un ruolo centrale riveste la mutata organizzazione del lavoro nell'assetto post-fordista, che ha frammentato e articolato la collocazione dei lavo-

* Enzo Mingione è docente di Società europee comparate nell'Università di Milano-Bicocca.

Alberta Andreotti è docente di Economia, impresa e società nell'Università di Milano-Bicocca.

David Benassi è docente di Sistemi di welfare comparati nell'Università di Milano-Bicocca.

Paolo Borghi è ricercatore free-lance e dottorando Urbeur-Quasi nell'Università di Milano-Bicocca.

Guido Cavalca è docente di Sociologia dell'organizzazione nell'Università di Salerno.

Ivana Fellini è docente di Sociologia del lavoro nell'Università di Milano-Bicocca.

ratori nell'assetto produttivo, sia da un punto di vista contrattuale, con una maggiore diffusione di contratti di lavoro diversi da quello subordinato a tempo indeterminato, sia dal punto di vista dei contenuti del lavoro. La maggior parte delle occupazioni, infatti, sono state interessate da importanti cambiamenti, relativi tanto alle mansioni quanto ai contesti organizzativi in cui sono svolte (Reyneri, 2009). Nel lavoro qualificato e terziario, in particolare nei contesti urbani e metropolitani, non solo molte professioni tradizionali, anche ordinistiche, si sono profondamente trasformate, ma sono emersi anche nuovi lavori, nuove professioni non regolamentate e nuove aree professionali, spesso trasversali ai settori. In questi ambiti occupazionali si è andata affermando, non senza contraddizioni, la logica del lavoro professionale che richiede autonomia, flessibilità, competenze tecniche specifiche e specialistiche, certificate e integrate in un solido bagaglio di competenze cognitive e sociali, reputazione e fiducia (Butera, 1987).

Nel contesto italiano, in quest'area occupazionale di professionisti e «semi-professionisti» sono molto diffuse le collaborazioni e le prestazioni d'opera con partita Iva – vere e «false» – di lavoratori qualificati che rappresentano, a dire il vero, anche un importante strumento di flessibilità per le imprese, che possono ricorrere a lavoratori istruiti (e giovani) per attività complesse senza sostenerne i costi (Altieri, Como et al., 2005; Berton, Richiardi, Sacchi, 2008). La diffusione del lavoro indipendente individuale e pseudo-indipendente, spesso con un solo committente e notevoli vincoli gestionali e organizzativi nell'attività di lavoro, rappresenterebbe anzi la «via italiana alla flessibilità», che sfrutta la consuetudine a privilegiare il lavoro indipendente per aggirare i vincoli normativi e il carico fiscale del lavoro subordinato (Reyneri, 2011; Ranci, 2012).

L'articolazione e, in molti casi, la frammentazione delle esperienze di lavoro, di cui i «lavoratori indipendenti economicamente dipendenti» (European Industrial Relations Observatory, 2002) sono un caso emblematico, si inseriscono in un quadro di trasformazioni economiche, sociali, culturali e politiche che, secondo alcuni, hanno irreversibilmente indebolito le appartenenze sociali, in primis quella di classe, e la capacità di queste di proteggere gli individui dai rischi quali la perdita del lavoro o della capacità di reddito (Beck, 2000). A differenza di quanto accadeva nell'organizzazione sociale ed economica fordista, nell'assetto contemporaneo i rischi si distribuirebbero maggiormente su base individuale poi-

ché le classi sociali tradizionali non strutturerebbero più come prima le opportunità di vita degli individui. Questo processo di individualizzazione, se da un lato accresce le opportunità dei singoli di affrancarsi da vincoli e ruoli sociali convenzionali, privilegiando la dimensione di scelta individuale (Beck, 1992), dall'altro ne accresce la vulnerabilità, data la crescente diffusione di situazioni di vita in cui l'autonomia e la possibilità di scelta sono costantemente minacciate, per lo più in modo latente (Ranci, 2002). È questo il caso di molti prestatori d'opera con partita Iva, integrati nel sistema economico, ma per molti versi esclusi dal sistema della rappresentanza e delle tutele del lavoro.

Ma quale domanda di tutele e di rappresentanza organizzata esprime quest'area occupazionale che, data la prossimità col lavoro indipendente, è lontana, se non addirittura refrattaria, dalle esperienze di mobilitazione e organizzazione collettive di matrice sindacale, tradizionalmente tipiche del lavoro subordinato? Diverse ricerche hanno già messo in luce come i collaboratori e prestatori d'opera con partita Iva, quando non tutelati dalle dinamiche del mercato, affrontino individualmente i rischi connessi alla loro condizione, affidandosi soprattutto alle reti di relazioni informali e facendo leva sulle risorse personali e familiari (Samek Lodovici, Semenza, 2001; Bertolini, 2001; Fullin, 2004). Ciò è particolarmente vero per i più qualificati, per i quali il *commitment* verso un lavoro spesso incerto e totalizzante, ma nell'insieme gratificante, è elevato, e al quale perciò è difficile rinunciare, magari cogliendo un'opportunità stabile in un'altra occupazione (Fellini, 2003; Ires, 2007).

Questo contributo affronta il tema della domanda di tutele e rappresentanza (collettiva) dei prestatori d'opera con partita Iva o collaborazione e a elevata qualificazione a partire dalla loro identità professionale, dalle condizioni di lavoro che sperimentano, dalle esperienze dirette o dalle valutazioni soggettive dell'intervento e dell'azione del sindacato e delle altre organizzazioni di rappresentanza. L'analisi si concentra sull'area metropolitana milanese, dove queste forme di lavoro sono particolarmente sviluppate e dinamiche, cercando di evidenziare come le difficoltà delle organizzazioni tradizionali e nuove, discusse nel contributo precedente, si confrontano anche con una generalizzata estraneità a istanze e identità collettive e un diffuso sentimento di sfiducia nel loro ruolo da parte dei giovani professionisti.

L'analisi presenta le prime elaborazioni delle interviste a giovani pro-

fessionisti realizzate nell'ambito del progetto Prin *Giovani e deficit della rappresentanza: trasformazioni del lavoro e nuovi rischi sociali a Milano*, e integra idealmente quella presentata nel contributo precedente, guardando ai lavoratori che le organizzazioni rappresentano o vorrebbero rappresentare. Nell'ambito del progetto sono stati intervistati 72 professionisti trentenni e quarantenni usciti dal nucleo familiare d'origine ed entrati nel mondo del lavoro da almeno cinque anni, in modo da focalizzare l'attenzione sulle esperienze maturate nella prima fase adulta del corso di vita, escludendo le criticità del primo ingresso nel mercato del lavoro. Per costruzione del campione solo la metà degli intervistati è o è stato iscritto o simpatizzante di qualche organizzazione di rappresentanza¹.

2. Il profilo occupazionale dei giovani professionisti e semi-professionisti milanesi

Definire, quantificare e caratterizzare il «terreno di caccia» (Baglioni, 2008) delle organizzazioni della rappresentanza analizzate nel contributo precedente non è semplice poiché in esso gravitano diversi profili: le figure dei giovani professionisti ordinisti (avvocati, medici, commercialisti, architetti), i giovani professionisti delle professioni non regolamentate (grafici, informatici, designer, ricercatori, pubblicitari, formatori, consulenti alle imprese ecc.), i giovani lavoratori in occupazioni aziendali che vengono ormai abitualmente esternalizzate per i cambiamenti indotti dalle profonde ristrutturazioni settoriali degli anni novanta, come ad esempio nel caso dell'editoria (Semenza, 2000). Stabilire un confine netto tra le figure non è peraltro pacifico, soprattutto se si guarda all'estrema variabilità delle situazioni contrattuali e retributive. Tuttavia, questi giovani professionisti sono accomunati dal fatto di operare in uno spazio del lavoro autonomo professionale diverso da quello tradizionale, per molti versi ambivalente e contraddittorio, poiché vi convivono istanze e condizioni sia del lavoro subordinato sia di quello indipendente (Barbieri, 1999). Per alcune figure in particolare, come i giovani nelle professioni

¹ Le interviste sono state realizzate con la collaborazione di Francesco Grandi, Laura Pa-fundi e Emanuele Polizzi.

ordinistiche, l'esperienza del lavoro professionale può essere anche molto diversa da quella delle generazioni precedenti, per le quali la professione era fonte non solo di elevati redditi ma anche di status e riconoscimento sociale, ad esempio nel caso degli architetti o degli avvocati (Bellini, 2013).

Milano, come e molto più di altre aree metropolitane, presenta una particolare concentrazione di queste figure, per effetto della maggiore presenza e attrattività delle attività dei servizi a elevato valore aggiunto, dell'economia creativa e dell'innovazione. Milano sembrerebbe un polo di attrazione e incubazione di queste professionalità, più che ogni altra area urbana italiana: si stima che a metà degli anni duemila i professionisti con partita Iva, senza ordine, residenti nella provincia di Milano e contribuenti alla gestione separata dell'Inps ammontassero a più di 30 mila, oltre la metà di quelli residenti in Lombardia e quasi il 15 per cento del totale nazionale (contro il 10 per cento di Roma e i ben più modesti 4,6 e 3 di Bologna e Torino).

I professionisti con partita Iva, senza ordine, sono un'area occupazionale relativamente femminilizzata, in particolare nel territorio milanese, e in cui la componente adulta (30-50 anni) è nettamente prevalente. Difficile valutare i livelli delle remunerazioni e la loro adeguatezza, tuttavia i professionisti non ordinisti con partita Iva milanesi sembrerebbero sperimentare una situazione migliore di quella media dei professionisti italiani (Musolino, Soru, 2008). A questo segmento vanno aggiunti i professionisti iscritti ad albo per cui non è disponibile un dato di sintesi sull'area metropolitana: stime recenti sottolineano comunque che la Lombardia, con oltre 300 mila iscritti, è la regione con la maggiore presenza di professionisti iscritti agli ordini professionali; inoltre, a Milano ha sede, e perlopiù ne ha costituito bacino d'incubazione, la gran parte delle associazioni di professioni non regolamentate (Aaster, 2011).

Il campione dei 72 intervistati si concentra sulla componente giovane e adulta del lavoro professionale più qualificato. Si tratta di persone che hanno un'autonomia abitativa e di vita, lavorano per lo più con partita Iva, in qualche caso con contratti di collaborazione. Definiscono una realtà eterogenea, femminilizzata, che riflette i cambiamenti demografici: ben la metà degli intervistati non ha figli pur vivendo in coppia, circa uno su cinque è single. Le aree professionali in cui operano sono differenziate e coprono l'ampia gamma del lavoro professionale metropolitano: vi sono le professioni *liberali tradizionali*, le professioni *dei servizi tecnici all'im-*

presa, le professioni creative e dell'information and communications technology, le professioni dell'economia finanziaria metropolitana e le professioni della cura e del welfare.

3. Alla base della domanda di rappresentanza: l'identità professionale

Per comprendere i bisogni e la domanda di rappresentanza dei professionisti milanesi è utile mettere a fuoco la loro identità professionale, vista l'ambivalenza dello spazio occupazionale in cui operano. Se è vero che una parte degli intervistati riconosce e associa la propria condizione di lavoro a quella dei lavoratori subordinati presenti nelle realtà produttive cui fanno riferimento come prestatori d'opera (ufficio, studio, redazione, staff, team di consulenti e promotori, pubblica amministrazione che sia), cogliendone gli svantaggi, soprattutto quando la condizione è subita, una maggioranza si definisce e si sente professionista, non manifestando alcuna aspirazione di stabilizzazione contrattuale né verso il modello occupazionale del lavoro salariato: «mi sento una libera professionista pienamente [...] non sento il problema della stabilità» (intervista 14, femmina, 33 anni, traduttrice per l'editoria, partita Iva); «prima mi sentivo dipendente. Ora mi sento anche libera professionista. E tra tre-quattro anni mi vedo libera professionista in tutto [...] se potessi scegliere tra le due strade sceglierei sicuramente di fare la libera professionista» (intervista 21, femmina, 32 anni, responsabile di progetti di comunicazione, partita Iva).

Diversi sembrano essere i fattori in causa. Il primo, trasversale ma comunque settorialmente specifico, è legato ai peculiari processi di lavoro nelle professioni terziarie che mal si adattano all'organizzazione del lavoro subordinato: da un lato gli orari, i flussi, la pianificazione, la sequenza delle attività, dall'altro il contributo personale, intellettuale e creativo a un processo di lavoro astratto, mal si conciliano con la standardizzazione dei processi produttivi di molte realtà, pur più flessibili e organizzativamente innovative rispetto a qualche decennio fa. Per le professioni riconosciute ciò che appare più evidente perché condivisa, almeno come rappresentazione, è la prospettiva e l'aspirazione a un lavoro libero professionale che interpreti appieno il carattere indipendente del-

l'attività lavorativa: «non credo fermamente nella condizione del dipendente e del posto fisso. Non l'ho mai cercato e sono stata contenta quando non me l'hanno offerto» (intervista 26, femmina, 31 anni, architetto, partita Iva).

Per le professioni non riconosciute e/o per le quali il modello occupazionale e di carriera non è definito, molti intervistati esprimono, più o meno consapevolmente, perplessità circa la possibilità di inserire queste attività di lavoro in un modello di occupazione dipendente. Alcuni si definiscono lavoratori pseudo-dipendenti: non tanto in relazione alle contraddizioni della posizione lavorativa, ovvero la formale posizione indipendente combinata a diverse condizioni di subordinazione sostanziale, quanto in relazione al contenuto del lavoro svolto. Inoltre, coloro che più apertamente manifestano l'aspirazione a un contratto alle dipendenze sembrerebbero coloro che meno hanno esplorato le possibilità di mercato della loro occupazione, magari perché in una fase più acerba della carriera lavorativa.

Un secondo fattore che accresce l'identificazione con il modello professionale sembrerebbe l'anzianità professionale che caratterizza gli intervistati, e che ha offerto una prospettiva temporale sufficiente per socializzarsi e adattarsi a modalità di lavoro che lasciano discreti margini di libertà organizzativa, nonostante i sempre elevatissimi carichi di lavoro (flessibilità dei tempi in primis), che portano alcuni ad affermare che sarebbe per loro impossibile riadattarsi alla disciplina formale del lavoro salariato.

Un terzo fattore è la ricorrente retorica che contrappone il lavoro salariato coercitivo a quello indipendente libero e realizzativo, anche nelle esperienze che più evidenziano condizioni di limitazione dell'autonomia organizzativa e professionale. Spesso la scelta di rimanere collaboratore in contratti a progetto o in consulenze con partita Iva, anche quando si è presentata l'occasione di una stabilizzazione, viene narrata come scelta controcorrente, coraggiosa e rispettosa dell'intima aspirazione alla libertà di uno stile di lavoro e di vita personale. Difficile dire se questa sia una strategia per dare coerenza identitaria ex post al proprio percorso o effettivamente un orientamento valoriale che indirizza ex ante scelte e comportamenti lavorativi. Rispetto alla retorica della flessibilità, rintracciata in diverse ricerche tra gli anni novanta e duemila e che valorizzava gli aspetti di libertà, questo tipo di retorica aggiunge una certa mitologia dell'unicità della propria esperienza, della sfida ai comportamenti omolo-

gati, della capacità di assumersi dei rischi. In alcuni mercati professionali – quello finanziario, del marketing e della comunicazione, da un lato; quello delle professioni creative, dall’altro – il lavoro subordinato è narrato quasi con avversione e spregio. Tra i primi prevale la retorica del rischio e dell’impresa, tra i secondi quello della sregolatezza come mito creativo: «così hai due possibilità: continuare a fare quello che stai facendo in cambio di una piccola sicurezza economica oppure puoi rimetterti in gioco provando a fare qualcos’altro in cui credi, magari senza certezze economiche, ma con la voglia di fare e di crederci veramente, con tutta la libertà mentale che comporta questa condizione che è come una rinascita» (intervista 1, femmina, 33 anni, giornalista, collaborazione occasionale); «mi sento fundamentalmente un disadattato creativo. Mi sento meglio quando non mi trovo esattamente nelle guideline che mi danno» (intervista 53, maschio, 37 anni, consulente di comunicazione, partita Iva); «inoltre c’è una fascinazione perversa per lo stile di vita che si conduce: si lavora fino a tardi, si fa l’aperitivo, e magari si esce, si creano gruppi molto compatti. Ha degli aspetti effettivamente belli, soprattutto per i giovani, in quanto è una realtà poco strutturata e ci si diverte, tutti sono liberi di dire quello che pensano» (intervista 52, femmina, 37 anni, responsabile progetti di comunicazione, partita Iva).

Non mancano comunque i casi in cui l’identità professionale dichiarata è quella subordinata, più per le modalità di lavoro e l’impianto organizzativo con cui i professionisti si confrontano che per i contenuti del lavoro in senso stretto: anche là dove c’è molta routinizzazione delle attività, si tratta pur sempre di occupazioni in cui l’aspetto esecutivo è secondario. Tuttavia gli intervistati non esprimono, nel confronto con le condizioni di lavoro dei dipendenti, una dimensione conflittuale e rivendicativa verso questi ultimi. Questo aspetto è spesso individualizzato in una dimensione aneddotica di antipatia e mal tolleranza personale, pur nella consapevolezza che si tratta di una dimensione strutturale dei mercati professionali di riferimento.

4. Bisogni e domanda di tutele

Passando dalla dimensione soggettiva dell’identità professionale alla dimensione oggettiva delle condizioni di lavoro, dei bisogni e della doman-

da di tutele, dalle interviste emerge una realtà molto eterogenea, in cui si incontrano professionisti affermati che lavorano con le piene prerogative della libera professione, anche in termini di compensi, professionisti non ancora affermati ma con concrete prospettive di consolidamento della carriera autonoma, professionisti scarsamente o per nulla affermati che esprimono generiche aspirazioni, in presenza di un debole progetto o scarse chance di sviluppo professionale. Affermati o no che siano, i professionisti intervistati condividono una generale delusione per la scarsa qualità del lavoro, soprattutto per lo scarso riconoscimento delle proprie qualità e competenze professionali, per il frequente svilimento dei contenuti e dei livelli lavorativi e, nei casi più vicini al lavoro subordinato, per le incerte possibilità di carriera e il limitato grado di autonomia, in un quadro di andamenti di mercato e settoriali spesso difficili, anche per effetto della crisi.

Meno rilevanti sembrerebbero l'insoddisfazione per i compensi percepiti e la preoccupazione per l'incertezza reddituale, che non risultano così centrali, come ci si potrebbe aspettare, anche tra coloro i cui compensi sono particolarmente bassi. Alla luce delle evidenze per ora disponibili, sembrerebbero giocare un ruolo rilevante in questo senso, da un lato, la socializzazione prolungata nei mercati del lavoro professionali di riferimento, dunque la conoscenza delle specifiche dinamiche remunerative, aggravate dalla fase di crisi; dall'altro, il sistema delle garanzie informali offerto dalla famiglia di origine (ad esempio vivere nella casa di proprietà dei genitori o potervi ricorrere per un eventuale aiuto economico) e/o dal partner.

Un altro elemento trasversale è il ricorso quasi esclusivo all'azione individuale in risposta alle difficoltà e agli eventuali problemi che insorgono nei rapporti con clienti e committenti, tipicamente il consiglio informale o la consulenza di un avvocato o del commercialista. Gli intervistati fanno scarso riferimento a bisogni e diritti di carattere generale, con l'eccezione di quei professionisti che si sentono più vicini a una condizione di lavoro subordinato. Nell'insieme sembra emergere un arretramento diffuso nella percezione e nella coscienza dei diritti: si rinuncia a essi o si dà per scontata la loro estinzione per le nuove generazioni, comunque non li si rivendica esplicitamente, anche perché tipici di un modello occupazionale e di condizioni di lavoro assai diverse da quelle sperimentate o ambite dalla maggior parte degli intervistati.

Quando si presentano problematiche relative alla situazione contrattuale e alle condizioni di lavoro (rinnovi, richieste, definizione dei compensi, pagamenti), l'ipotesi di una rivendicazione collettiva dei diritti emerge solo occasionalmente. Si sceglie una soluzione individuale perché – a detta degli intervistati – l'isolamento professionale, la mancanza di organizzazioni in grado di tutelare i professionisti, e a volte il rischio più o meno palese di ritorsioni dei committenti, spingono verso soluzioni informali e «fai da te», ricorrendo alle proprie capacità contrattuali e relazionali, appoggiandosi alle risorse fornite dalle reti di relazione non solo professionali, ma anche familiari e amicali.

L'approccio individuale e individualistico mostrato da molti dei giovani professionisti intervistati può dipendere certamente dal fatto che il modello occupazionale più vicino, quello professionale, non ha tradizioni di matrice sindacale, in virtù di una posizione e di uno status per lungo tempo privilegiati nell'organizzazione economica e sociale. Tuttavia non va trascurato anche il ruolo dei peculiari caratteri dei contesti produttivi nel mercato del lavoro post-industriale, come l'immaterialità di molti luoghi e di molti processi di lavoro, che possono rendere difficile l'aggregazione di esperienze simili, producendo legami professionali poco densi e non ancora compensati dallo sviluppo di legami e reti virtuali; i giovani professionisti fanno raramente riferimento a un «noi», il più delle volte limitato al proprio contesto specifico (i colleghi) o di settore professionale.

Maggiore attenzione – anche perché direttamente sollecitata nel corso delle interviste – sembra emergere per le problematiche assistenziali e previdenziali. Il problema pensionistico viene sollevato con regolarità, ma è solo raramente tematizzato come ambito di rivendicazioni collettive. La questione previdenziale il più delle volte è risolta individualmente con forme di pensione integrativa, sia fra chi si è già attivato in questo senso sia fra chi pensa di farlo in futuro, con tutte le criticità del caso, visto che alcuni intervistati hanno interrotto il contratto assicurativo perché non più sostenibile.

Quanto alle problematiche assistenziali, le preoccupazioni si concentrano sui ridotti diritti garantiti a copertura dei periodi di malattia e maternità. Alcune professioniste denunciano le difficoltà legate alla radicale riduzione o mancanza di reddito nel periodo della maternità. Anche in questo caso, però, solo per alcuni il problema definisce uno spazio per la

rivendicazione di diritti e bisogni collettivi: «il tema della maternità è centrale per le giovani professioniste. Si tratta prevalentemente di donne libere professioniste che nel momento in cui decidono di avere un figlio escono dal circuito di lavoro e fanno una gran fatica a rientrare. Su questo livello manca praticamente tutto [...] secondo me, la maggior parte delle professioniste alla prima gravidanza prende il minimo possibile, che sono circa 4 mila euro. A me interessa che si creino strumenti per agevolare il loro re-ingresso nel mondo del lavoro, attraverso orientamento, formazione, possibilità di incrocio domanda-offerta, possibilità di lavoro per le professioniste, che siano di reinserimento più che di sostegno al reddito» (intervista 19, maschio, 35 anni, psicologo, partita Iva).

Consuetudine è la risposta individuale e informale: ci si affida al consolidato rapporto di fiducia con il committente e agli accordi informali per il ritorno al lavoro dopo il periodo di maternità: «durante la maternità non mi pagavano, io per cinque mesi sono stata senza stipendio, era quello che mi aspettavo perché era già successo [...] speravo che rientrassero dei lavori e speravo che ci fosse ancora un posto per me: sapevo da quel colloquio che ci tenevano e mi conoscevano, sanno quali sono le mie caratteristiche e potenzialità, per cui mi avevano detto “non preoccuparti, quando vuoi e sei pronta rientri” e quindi questo è successo» (intervista 66, femmina, 35 anni, architetto, partita Iva).

Anche per le problematiche legate a periodi di malattia emergono preoccupazioni in alcuni professionisti, ma più che l'incertezza sulla disponibilità di risorse per affrontarli sembra pesare l'esperienza diretta o l'esperienza di un familiare, di un amico o di un collega che sollecita la domanda di tutele collettive: «l'anno scorso mi hanno fatto un intervento chirurgico e mi sono portata il lavoro in ospedale perché non potevo permettermi di non lavorare. Su questo potrebbero fare qualcosa per tutelarci le organizzazioni di rappresentanza» (intervista 14, femmina, 33 anni, traduttrice per l'editoria, partita Iva).

Se il dibattito pubblico e accademico pone molta enfasi sulla contrapposizione tra *insiders* e *outsiders*, ovvero tra il sistema di tutele e rappresentanza dei lavoratori protetti dalle garanzie tradizionali e l'assenza di protezione e garanzie di chi è entrato nel mercato del lavoro dopo la sua deregolamentazione, tra gli intervistati la frattura generazionale non viene percepita appieno, seppur a volte chiamata in causa. Sembra emergere a proposito un sentimento di rassegnato fatalismo: una tabula rasa non

tanto dei diritti in sé, che sono conosciuti e legittimati per quanto riferiti ad altri o al passato, ma della loro legittimazione e rivendicazione per se stessi e per la propria categoria professionale. I nostri intervistati mostrano, quindi, scarse aspettative e prospettive progettuali su nuove forme di protezione sociale da affidare alle vecchie e nuove organizzazioni della rappresentanza collettiva.

Diverso il discorso sugli specifici bisogni legati allo sviluppo professionale, più sentiti e discussi, che danno una caratterizzazione assai peculiare alla domanda di tutela e rappresentanza di quest'area occupazionale. I giovani professionisti sono, infatti, tendenzialmente più concentrati sugli *issues* professionali che sui diritti sindacali e sociali. Emerge frequentemente quella gamma di problematiche tipiche del lavoro professionale per le quali è forte e diffusa la domanda di un intervento collettivo organizzato, per lo più inteso come offerta di servizi alla professione, di cui ordini e associazioni dovrebbero essere i principali erogatori. Tra queste vi sono la domanda di accompagnamento e consulenza nelle sfere amministrativa, burocratica e fiscale, la domanda di servizi per la conoscenza, il potenziamento della propria presenza sui mercati e nelle reti professionali di riferimento. All'elevata articolazione dei giovani professionisti milanesi, legata all'eterogeneità delle figure che li definiscono, si aggiunge così un'ulteriore dimensione di differenziazione dei bisogni legata alle differenze dei mercati professionali.

5. Una domanda di rappresentanza parziale, selettiva e articolata

Dati gli elementi trasversali e le specificità dei bisogni dei giovani professionisti milanesi discussi nel paragrafo precedente, l'analisi delle interviste mette in luce che la questione delle tutele e della rappresentanza organizzata non è affatto omogeneamente sentita ed espressa. Tra gli intervistati c'è chi concepisce il lavoro e i diritti come conquiste individuali, c'è chi invece ambisce a forme di protezione e supporto all'interno del settore professionale; c'è chi rivendica più radicalmente diritti e tutele senza trovare risposte adeguate nelle organizzazioni presenti nel panorama milanese, esprimendo perciò un'esigenza, seppur generica, di nuove forme associative di rappresentanza. È possibile ricondurre questa etero-

genità a tre principali profili di professionisti, che proponiamo come sintesi a conclusione dell'analisi.

Un primo profilo è quello di coloro che non sentono il bisogno di tutele e rappresentanza collettive. Sono professionisti «individualizzati» che non ricercano protezione di alcun tipo, sono spesso addirittura avversi a qualsiasi forma di rappresentanza di interessi organizzata. Si sentono artefici del proprio destino, consapevoli dei possibili rischi, ma sicuri che questa libertà individuale li avvantaggi. Non ignorano la questione dei diritti e l'arretramento di alcune tutele che pure li coinvolge direttamente, ciò nonostante scelgono strategie individuali, ad esempio trattare le condizioni di lavoro con il committente abituale e con i clienti, trovare soluzioni a problemi e contrasti professionali. Non sono ingenui, considerato che hanno sperimentato direttamente difficoltà lavorative ed economiche. Sono sia professionisti affermati sia professionisti che incontrano difficoltà, ma che hanno una salda fiducia o una forte ambizione di affermarsi pienamente. I professionisti già affermati si affidano alla loro forza di mercato, che li protegge dal ricatto insito nell'accettare qualsiasi condizione di lavoro: sono richiesti, scelgono o rifiutano i clienti, e se emergono problemi irrisolvibili nella relazione professionale passano senza problemi ad altri clienti. Altri professionisti, fiduciosi nel futuro, nutrono invece una salda speranza di ottenere successo e di uscire da condizioni di lavoro non soddisfacenti, alcuni puntando in particolare sulla concorrenza con i propri colleghi come strada di affermazione. In questo gruppo sono quasi assenti persone che abbiano avuto esperienze di iscrizione o partecipazione a sindacati, associazioni o nuove organizzazioni di rappresentanza.

Un secondo profilo riguarda coloro i quali aspirano a tutele e rappresentanza organizzate, riconoscondone legittimità e importanza, ma non si sentono pienamente rappresentati dalle vecchie né dalle nuove organizzazioni. Sono professionisti che sperimentano spesso una condizione di isolamento e di forte esposizione al rischio, non si sentono protetti da sindacati e ordini; vorrebbero maggiori tutele, ma non si fidano della capacità di azione o sono delusi dalle organizzazioni vecchie e nuove, in alcuni casi esprimono chiaramente la necessità di forme organizzate inedite – usando per lo più il termine associazione – oppure trovano un canale di partecipazione (più o meno soddisfacente) nelle nuove organizzazioni.

In questo gruppo di «delusi» si concentrano i professionisti poco au-

tonomi nelle mansioni e nell'organizzazione del lavoro. Sono il gruppo più assimilabile ai lavoratori subordinati per le condizioni di lavoro, manifestano l'orientamento più vicino ai valori dell'azione collettiva, sono relativamente più presenti coloro che sono o sono stati iscritti a sindacati o alle nuove organizzazioni di rappresentanza di carattere trasversale. In questo gruppo è diffuso lo scontento nei confronti degli ordini professionali, percepiti come una «corporazione nella corporazione», poco attenti alle esigenze e alle problematiche dei giovani professionisti, poco inclini a promuovere iniziative in loro sostegno. Anche in ambito non ordinistico un elemento critico riguarda la posizione, spesso ambigua, di alcune organizzazioni di settore che vengono utilizzate come strumenti di potere a favore di studi e aziende dominanti e non come organi di tutela dei professionisti.

Il terzo profilo di professionisti è quello di coloro che guardano strumentalmente alla rappresentanza organizzata, i «corporativi», che desiderano o scelgono una protezione di tipo associativo od ordinista, che preferiscono una rappresentanza specifica, domandano servizi a supporto dello sviluppo professionale e alcune delle tutele generali del welfare, ma escludono la necessità e il ricorso ai sindacati. Si rivolgono o si rivolgerebbero, invece, ad associazioni professionali per avere aiuto nell'affrontare problematiche concrete, contingenti e prospettiche dell'attività e dello sviluppo professionale. In questo gruppo sono più presenti coloro che sono o sono stati iscritti ad associazioni professionali, mentre meno presenti rispetto al secondo gruppo sono invece coloro che sono entrati in contatto con le nuove organizzazioni trasversali.

Nonostante la diversa disposizione verso l'azione collettiva nei tre gruppi, l'azione individuale è la prassi largamente più diffusa come risposta a problemi, difficoltà o controversie professionali per tutti e tre i profili. Come discusso nel paragrafo precedente, sono pochi i casi di professionisti che si sono organizzati insieme ad altri o mossi all'interno di azioni collettive. Va rilevato come anche nel gruppo di coloro che più esprimono una domanda di tutele e rappresentanza organizzate, l'azione collettiva è solo ipotizzata o, se iniziata, viene interrotta per timore di esporsi individualmente e per la mancanza di sostegni organizzativi in grado davvero di proteggere.

Tuttavia, le motivazioni alla base di questa *agency* sono molto diverse nei tre profili di professionisti. Gli «individualizzati» la adottano perché

parte del loro orientamento ideologico-culturale; i «delusi» vi ripiegano temendo le ripercussioni di un'azione collettiva o patrocinata da un'organizzazione di rappresentanza, sindacato o associazione che sia (ritorsioni del datore di lavoro, compromissione della reputazione «se si diffonde la voce»); anche i «corporativi», infine, pur utilizzando la consulenza dell'associazione o dell'ordine professionale, pervengono a strategie di azione individuali perché ritenute più efficaci.

È pur vero che il profilo dei corporativi è quello che più sperimenta l'azione effettiva delle organizzazioni di rappresentanza, in particolare degli ordini e delle associazioni tradizionali (ma non del sindacato): è l'associazione, a volte l'ordine, che si occupa (o si dovrebbe occupare) di promuovere i loro interessi, di fare lobbying nelle istituzioni, perciò questo gruppo di professionisti ha un punto di riferimento organizzato che può supportare la scelta dell'obiettivo e della strategia di azione individuale in caso di bisogno. Al contrario, il gruppo dei delusi ha esperienze più interlocutorie ed esplorative con il mondo delle organizzazioni, mentre gli individualizzati non ne sentono l'esigenza.

Nei gruppi dei «corporativi» e dei «delusi» sembra emergere comunque e trasversalmente una *agency* nuova, in parte legata alla frattura generazionale tra vecchi e nuovi (e più giovani) professionisti, entrati nel mercato del lavoro in fasi diverse, perciò diseguali nelle opportunità di vita e di lavoro, soprattutto tra le professioni regolamentate tradizionali. All'interno dei singoli ordini professionali (avvocati, architetti ecc.) si affermano spazi e iniziative di riconoscimento e promozione della professionalità e dei peculiari bisogni dei professionisti più giovani che sanciscono indirettamente l'esistenza di mondi generazionali separati, caratterizzati da differenze nei bisogni e nella rappresentanza degli interessi. Pur non aprendo una contrapposizione di interessi tra i giovani professionisti e i professionisti delle generazioni precedenti, i rapporti di forza e le dinamiche di queste due anime della rappresentanza dei professionisti sono tutte da esplorare.

Nonostante questi segnali, la domanda di tutela e di rappresentanza dei giovani professionisti milanesi rimane nell'insieme frammentata, come i loro percorsi di vita e di lavoro e la loro identità professionale, in un quadro di generalizzata diffidenza verso le organizzazioni, soprattutto tradizionali, di arretramento generale nella percezione dei diritti e di estrema debolezza verso la rivendicazione di tutele collettive.

Riferimenti bibliografici

- Aaster (2011), *Vecchie e nuove professioni a Milano: monadi, corporazioni o terzo stato in cerca di rappresentanza?*, Consorzio Aaster, rapporto di ricerca per Camera di Commercio di Milano.
- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato: ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino.
- Altieri G., Como E. et al. (2005), *Professionisti, ma a quali condizioni? Prime evidenze empiriche sui collaboratori con partita Iva iscritti al fondo Inps per i para-subordinati*, rapporto di ricerca Ires-Nidil Cgil.
- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- Barbieri P. (1999), *Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi*, in *Stato e Mercato*, LVI, 2, pp. 281-308.
- Beck U. (2000), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.
- Beck U. (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*, New Delhi, Sage.
- Bellini A. (2013), *Gli avvocati e i paradossi della regolazione delle professioni. Un esercizio autoriflessivo*, paper presentato al Convegno nazionale Ais-Elo *I fallimenti della regolazione*, Bologna, 12-13 settembre.
- Bertolini S. (2001), *Forme di lavoro atipiche e meccanismi di regolazione sociale: il mercato delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *Studi Organizzativi*, 2/3.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Butera F. (1987), *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni. Tendenze, paradigmi e metodi per l'analisi e la progettazione di aree professionali emergenti*, Milano, Franco Angeli.
- European Industrial Relations Observatory (2002), *Economically Dependent Workers, Employment Law and Industrial Relations*, Dublino, Eurofound (in www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/TN0205101S.htm).
- Fellini I. (2003), *Giovani adulti con lavoro flessibile*, in Micheli G., Ranci C. (a cura di), *Equilibri fragili: vulnerabilità e vita quotidiana delle famiglie lombarde*, Milano, Guerini e Associati.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Ires (2007), *Il lavoro parasubordinato a rischio di precarietà: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, rapporto di ricerca.
- Musolino D., Soru A. (2008), *La condizione dei professionisti non ordinisti del terziario avanzato a Milano*, in Provincia di Milano (a cura di), *L'arcipelago del lavoro milanese. Rapporto 2007 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano*, Milano, Franco Angeli.
- Ranci C. (2012), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Ranci C. (2002), *Fenomenologia della vulnerabilità sociale*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, 4.

- Regalia I. (a cura di) (2006), *Regulating New Forms of Employment. Local Experiments and Social Innovations*, Abingdon-New York, Routledge.
- Reyneri E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro. Vol. II. Le forme dell'occupazione*, Bologna, Il Mulino, nuova edizione.
- Reyneri E. (2009), *Occupazione, lavoro e diseguaglianze sociali nella società dei servizi*, in Sciolla L. (a cura di), *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni Sessanta a oggi*, Bari, Laterza.
- Samek Lodovici M., Semenza R. (a cura di) (2001), *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Milano, Franco Angeli.
- Semenza R. (2000), *Le nuove forme del lavoro indipendente*, in *Stato e Mercato*, 56.

ABSTRACT

Questo contributo approfondisce la questione della domanda di rappresentanza dei giovani professionisti a elevata qualificazione, sulla base delle prime analisi delle interviste condotte nell'area milanese, integrando idealmente l'articolo precedente. Nel quadro di un'elevata frammentazione, gli intervistati fanno scarso riferimento a bisogni e diritti di carattere generale. Emerge un arretramento diffuso nella percezione e nella coscienza dei diritti, la questione delle tutele e della rappresentanza viene percepita in modo disomogeneo. L'articolo identifica profili diversi di professionisti: c'è chi concepisce i diritti come conquiste individuali, chi ambisce a forme di protezione e supporto all'interno del proprio settore professionale, chi rivendica più radicalmente diritti e tutele.

This paper, ideally complementing the previous article, addresses the demand for representation among highly qualified young professionals and it is based on the analysis of interviews conducted in the metropolitan area of Milan. The interviewees rarely refer to common rights and needs and only a weak perception and consciousness of universal right seems to emerge; protection and representation issues are unevenly perceived by the interviewees. In the article we describe different profiles of the young professionals: some of them conceive rights as individual achievement; others aspire to specific forms of protection and support within the professional sector; others more radically claim rights and protections.