

TEMA

Rappresentare i lavoratori non standard



Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese

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

1. Introduzione

In questo e nel successivo contributo vengono presentati i primi risultati del lavoro di ricerca dell'Unità locale dell'Università di Milano-Bicocca, coordinata da Enzo Mingione, su *Giovani e deficit della rappresentanza: trasformazioni del lavoro e nuovi rischi sociali a Milano*, nell'ambito del Progetto di rilevante interesse nazionale (Prin) del 2009. Il progetto aveva due obiettivi. Innanzitutto si proponeva di esplorare i mutamenti dell'offerta di rappresentanza a favore di lavoratori non standard a elevata qualificazione, una componente significativa del mercato del lavoro milanese. In secondo luogo intendeva verificare se questi lavoratori, esposti in modo particolare all'incertezza del mercato del lavoro italiano, esprimano una domanda di rappresentanza e di che tipo, e come affrontino le problematiche occupazionali che li riguardano data la crescente individualizzazione delle condizioni di lavoro. Questo contributo discute i risultati relativi al primo obiettivo della ricerca.

Un'ormai vasta letteratura (Baglioni, 2008; Crouch, 2012; Cella, 2012; Bordogna, 2012; Regini, 2012) ha messo in evidenza le crescenti difficoltà che le organizzazioni sindacali tradizionali incontrano nel rappresentare gli interessi dei lavoratori. In particolare, le trasformazioni avvenute

* 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.

nute negli ultimi 30 anni in relazione alle modalità di regolazione del mercato del lavoro e ai modelli di organizzazione del lavoro hanno prodotto un profondo mutamento della domanda di rappresentanza. Da una parte, infatti, la struttura dell'occupazione ha visto la crescita del peso dei lavoratori impiegati con contratti cosiddetti non standard (Berton, Ricchiardi, Sacchi, 2009; Reyneri, Pintaldi, 2013), ponendo le organizzazioni di rappresentanza di fronte alla questione dell'opposizione degli interessi dei lavoratori standard rispetto a quelli dei lavoratori non standard. Dall'altra, le trasformazioni dei modelli produttivi, il continuo ridimensionamento del settore manifatturiero, il sensibile processo di esternalizzazione di funzioni produttive perseguito dalle imprese più grandi, l'innalzamento dell'istruzione e i cambiamenti tecnologici, hanno favorito la diffusione di profili professionali medio-alti ai confini tra la condizione autonoma e quella dipendente (Bertolini, 2012).

Questi processi configurano una profonda trasformazione verso un più forte profilo individualistico della condizione lavorativa (Sennett, 2000), in particolare nel caso dei lavoratori a elevata professionalità. In questo quadro, la capacità di rappresentanza dei sindacati è limitata, nonostante i diversi tentativi di organizzare le nuove forme di lavoro qualificato (Ballarino, Pedersini, 2005; Regalia, 2009). Parallelamente, anche l'associazionismo professionale è stato progressivamente interessato da una domanda di rappresentanza e tutela assai diversa rispetto a quella delle libere professioni tradizionali, e ha dovuto fare fronte all'ampliarsi del bacino occupazionale delle professioni non regolamentate (Di Nunzio, Ferrucci, Leonardi, 2011).

In questo contributo viene indagato se e come i diversi tipi di organizzazioni (sindacati tradizionali, associazioni professionali settoriali, associazioni professionali «trasversali», nuove forme di associazionismo) elaborino e rispondano alla domanda di rappresentanza dei lavoratori qualificati non protetti dalle tutele del lavoro subordinato. Il focus è sul contesto milanese, da sempre laboratorio di sperimentazione di nuove forme di rappresentanza del lavoro professionale anche per la loro rilevanza nella dinamica del mercato del lavoro locale. L'ipotesi è che esse perseguano un approccio diverso rispetto a quello tradizionale, sviluppando in particolare attività di servizio a sostegno delle esigenze degli associati e svolgendo maggiormente un ruolo di lobbying ai diversi livelli territoriali. Se in passato il ruolo e la forza dei sindacati era consistita nella capacità

di ricomporre gli interessi spesso divergenti delle diverse componenti del lavoro, esercitando così, grazie al forte collante ideologico, una funzione di contenimento del potenziale conflittuale, l'ipotesi è che oggi le «nuove» organizzazioni di rappresentanza abbiano abbandonato questa funzione per perseguire gli interessi di categorie circoscritte di lavoratori o di professioni.

Lo studio è stato realizzato tra il 2012 e il 2013 e si è articolato in due fasi. Nella prima è stata studiata l'offerta di rappresentanza. Sono state censite via web oltre 70 organizzazioni che esercitano una qualche forma di rappresentanza a favore dei giovani professionisti. Sono state poi selezionate 16 organizzazioni, oggetto di un'intervista qualitativa approfondita. La tabella qui riportata elenca le organizzazioni selezionate e i lavoratori cui si rivolgono.

Tab. 1 - Elenco organizzazioni analizzate

Acronimo	Nome completo e note	A chi si rivolge
Nidil-Milano	Nuove identità al lavoro - Cgil	
Felsa-Lombardia	Federazione lavoratori somministrati autonomi atipici - Cisl	Trasversale
Acta	Associazione consulenti terziario avanzato	
San Precario	Rete San Precario	
Gpl	Giovani psicologi lombardi	
Iva sei partita	Costituita da architetti e ingegneri	
Anasf	Associazione nazionale promotori finanziari	Professionisti regolamentati
Maga	Associazione giovani architetti Provincia di Milano	
Ugcdl	Unione giovani consulenti del lavoro	
Adi	Associazione disegno industriale	
Colap-Lombardia	Coordinamento libere associazioni professionali	
Unbreakfast	Libera associazione di professionisti in cerca di nuova occupazione	Professionisti non regolamentati
ReRePre	Rete redattori precari	
Adci	Art directors club italiano	
Assoconsulenza	Si occupa di consulenti finanziari-immobiliari	
Assofinance	Associazione italiana consulenti finanziari indipendenti	

La seconda fase della ricerca si è incentrata sui giovani professionisti, tramite la realizzazione di 72 interviste in profondità (vedi prossimo saggio)¹.

Il presente contributo è strutturato in una introduzione e quattro paragrafi. Il paragrafo 2 presenta l'articolazione delle organizzazioni che offrono rappresentanza ai giovani professionisti nel contesto milanese, focalizzando l'attenzione sulle 16 organizzazioni selezionate; il terzo presenta le vecchie e nuove strategie di rappresentanza delle organizzazioni; il quarto presenta i rapporti tra tali organizzazioni, evidenziandone la frammentarietà; il paragrafo 5 discute le modalità di mobilitazione, con particolare riferimento al ruolo di internet. Infine, brevi conclusioni introducono anche il discorso sulla domanda di rappresentanza affrontato nel saggio seguente.

2. Le organizzazioni di rappresentanza dei professionisti a Milano: un mondo variegato

All'interno del contesto milanese si è sviluppata una discreta e articolata offerta di organizzazioni che a vario titolo si occupano dei giovani a media ed elevata qualificazione che lavorano con partita Iva e contratti parasubordinati. Le 16 organizzazioni analizzate sono state selezionate considerando il periodo di creazione, comprendendo sia quelle nate recentemente sia quelle con anni o decenni di esperienza, e il tipo di professionisti cui si rivolgono. Sono stati quindi individuati tre gruppi di organizzazioni: trasversali, che si occupano di lavoratori autonomi e professionisti di tutte le categorie lavorative; organizzazioni che fanno riferimento a professioni regolamentate; organizzazioni di professioni non regolamentate² (Tab. 1). Gli obiettivi generali dei tre gruppi di organizzazioni sono

¹ Tutto il materiale raccolto è stato gestito e analizzato con il supporto di NVivo, software per l'analisi qualitativa.

² Come vedremo più avanti, la legge 4 del 14 gennaio 2013 istituisce una prima regolamentazione delle professioni non organizzate in ordini, albi o collegi. Il dibattito da subito sviluppatosi intorno a questa riforma sottolinea le debolezze e le incongruenze di una legge frutto di mediazioni plurime e compromessi. I detrattori vi vedono il tentativo di riprodurre logiche, strutture e funzioni analoghe a quelle degli ordini professionali, sottolineando la genericità della nozione di «professione» in essa contenuta. I sostenitori invece sottolineano le possibilità che la legge apre, innanzitutto permettendo alle associazioni di settore di svolgere una funzione di regolamentazione dei mercati di riferimento e di tutela del consumatore, po-

altamente diversificati, vi sono però due elementi che tornano nelle narrazioni di tutti i responsabili delle organizzazioni, da quelle più tradizionali, come i sindacati, a quelle più recenti, nate da esperienze movimentistiche.

Il primo elemento comune è il contrasto alla «solitudine professionale», vissuta spesso dai giovani professionisti nelle fasi non solo di ingresso nello specifico mercato professionale, ma anche nel suo consolidamento, una solitudine che impedisce loro di condividere soluzioni a problemi comuni. La fase iniziale della carriera professionale appare senza fine, e alcuni giovani professionisti faticano a trovare condizioni lavorative soddisfacenti sia in termini economici sia di qualità e stabilità della posizione professionale: alcune delle nuove organizzazioni sono nate espressamente per rispondere a questo tipo di bisogno. Nel mercato del lavoro post-industriale la mancanza di condivisione dello spazio fisico di lavoro e della prossimità fisica tra colleghi rappresenta concretamente un ostacolo alla presa di consapevolezza della condizione e delle problematiche professionali; le organizzazioni – come vedremo meglio nel terzo paragrafo – cercano, in primo luogo, di informare i loro potenziali aderenti, attraverso i metodi che sono loro più vicini, proprio della non eccezionalità della condizione di difficoltà percepita e vissuta dai lavoratori.

Il secondo elemento comune è che, non diversamente da quanto accade con le altre categorie di lavoratori³, tutte le organizzazioni fondano l'adesione dei professionisti sulla capacità di fornire servizi e consulenze su varie materie (aggiornamento e formazione professionale, fiscalità, innovazioni normative, creazione di contatti ecc.), particolarmente utili per professionisti che dispongono di poche risorse e poco tempo, e che con molta frequenza lamentano una condizione di isolamento professionale che rende particolarmente complessa la circolazione delle informazioni rilevanti per lo svolgimento dell'attività. La capacità di attrazione dipende quindi dall'offerta di servizi e non da motivi ideali o identitari (vedi il successivo contributo), con l'eccezione, forse, di alcune (poche) organizzazioni che sono nate con un'identità politica e ideale precisa. Nel caso delle organizzazioni di più antica costituzione, lo sviluppo di un'offerta

tendo agire sui professionisti a esse iscritti su base volontaria, regolandone i comportamenti in base a un codice deontologico, erogando formazione, rilasciando attestati.

³ Si veda Cella (2004) per una discussione del problema dell'adesione dei lavoratori ai sindacati e delle strategie che questi possono adottare per attirare e mantenere gli iscritti.

di servizi agli associati nasce dalla constatazione della difficoltà di aggregare adesioni sulla base di un approccio tradizionale alla rappresentanza, in particolare l'elaborazione di istanze collettive come la contrattazione di politiche professionali con gli altri attori della rappresentanza o l'elaborazione di progetti di promozione di un nuovo welfare. L'offerta di servizi è proprio un elemento fondante della capacità di raccolta delle adesioni nel ristretto ambito professionale, consentendo così di avere una capacità di azione categoriale particolarmente efficace. È il caso, ad esempio, dei promotori finanziari (intervista Anasf).

La condivisione di questi due elementi, sicuramente importanti, non impedisce tuttavia una forte eterogeneità negli obiettivi di fondo delle organizzazioni. I sindacati hanno iniziato a occuparsi di lavori atipici dalla fine degli anni novanta, quando è entrata in vigore la prima riforma del mercato del lavoro, che ha introdotto nuove forme contrattuali caratterizzate da maggiore flessibilità rispetto a quelle standard. Tuttavia, è opinione largamente diffusa che le sigle sindacali dedicate alla rappresentanza dei nuovi profili occupazionali non siano riuscite a ottenere il seguito che ci si sarebbe potuto aspettare. Tanto più che, come ha sottolineato Baglioni (2008), questi lavoratori potrebbero essere considerati il «terreno di caccia» ideale per i sindacati. Il fattore problematico per i sindacati è la difficile conciliazione tra le esigenze dei lavoratori standard e non standard, e il maggiore peso dei primi. Su questo punto le nuove organizzazioni muovono critiche severe ai sindacati, secondo le quali le nuove forme di lavoro flessibile e autonomo vengono affrontate utilizzando categorie di analisi obsolete e con l'unico obiettivo della stabilizzazione contrattuale: al contrario, spesso i professionisti non desiderano una simile soluzione contrattuale, ma una serie di tutele di tutt'altra natura. Infatti, alcune nuove organizzazioni promuovono una tutela dei professionisti, auspicando nuove misure di welfare (ad esempio, forme universali di garanzia del reddito) e cambiando il sistema di tassazione sul lavoro.

3. Vecchie e nuove strategie di rappresentanza

I sindacati, attraverso strutture specializzate, si pongono l'obiettivo di stabilizzare il lavoro flessibile o di rivendicare i diritti dei lavoratori dipendenti. Va però evidenziata una differenza tra Felsa Cisl e Nidil Cgil: la

prima distingue tra flessibilità (accordi precisi tra lavoratore e datore di lavoro sulle condizioni di lavoro) e precarietà (incertezza delle condizioni di lavoro). La seconda punta invece alla trasformazione dei contratti instabili in contratti dipendenti, ritenendo che la volontà/disponibilità del lavoratore al lavoro flessibile derivi dalla sottovalutazione dei rischi connessi alla flessibilità stessa, in particolare nel contesto italiano, caratterizzato da una scarsa protezione sociale: «il Nidil non lavora per formalizzare una condizione di precarietà ma per superarla; difendiamo e tuteliamo l'atipico tendenzialmente cercando di far superare questa condizione di precarietà e diventare un lavoratore dipendente, ammesso che questa persona lo voglia, ed è questa la novità» (intervista Nidil); «la differenza fra flessibilità e precarietà è che la prima condizione si ha quando anche la determinatezza di un contratto è frutto di un contratto, quindi di un accordo fra le due parti in merito al compenso e alle modalità di svolgimento del lavoro. La precarietà è quando tutto rimane nell'indeterminatezza: la durata del contratto, il corrispettivo economico, i diritti esigibili dall'una e dall'altra parte. Quando però tutto ciò è frutto di una negoziazione e dura un determinato tempo la considero flessibilità, che può generare esperienza» (intervista Felsa).

I due sindacati condividono però il metodo operativo nell'azione all'interno del lavoro atipico e professionale: la contrattazione collettiva con il datore di lavoro. Anche se si parte dalla relazione diretta con il singolo lavoratore, Felsa e Nidil puntano alla trattativa collettiva con l'azienda (Felsa) o all'accordo a livello settoriale. L'organizzazione che fa capo alla Cisl preferisce il negoziato a livello locale e aziendale, in modo da rispettare le differenze individuali (intervista Felsa); il Nidil Cgil fa invece riferimento alla negoziazione a livello di settore produttivo, riservando a se stessa un ruolo di intervento esperto a fianco della federazione specifica di settore (intervista Nidil). Nella storia recente alcune contrattazioni collettive hanno effettivamente avuto successo a livello nazionale e locale, ma hanno riguardato esclusivamente il lavoro atipico di medio e basso livello di qualificazione (Ballarino, Pedersini, 2005). In sostanza, più sono qualificati i lavoratori, minore sembra essere il successo di iniziative sindacali tra i non dipendenti.

La difficoltà di mobilitazione dei professionisti incontrata dai sindacati dipende da molti fattori, tra cui la scarsa propensione di questi lavoratori alla mobilitazione, ma vi sono anche fattori che attengono alle strategie

del sindacato stesso. In primo luogo, lo scarso investimento in questo settore in termini di risorse organizzative utili a rapportarsi con il nuovo mercato del lavoro e con il potenziale di rivendicazioni provenienti dai lavoratori atipici e con partita Iva (Ballarino, Pedersini, 2005). La ricerca conferma che i sindacati compiono una scelta di limitazione delle risorse umane da mettere a disposizione di questa impresa: «rispetto alle attività di comunicazione cerchiamo di fare il meno possibile, perché siamo qui in due e già ne abbiamo abbastanza. È una contraddizione, ma se facesimo anche attività di comunicazione non riusciremmo a far fronte alla richiesta» (intervista Nidil).

In secondo luogo, ma connessa alla questione dello scarso investimento, è la bassa formazione del personale dedicato a tali argomenti, come sottolineato da uno dei professionisti che abbiamo intervistato: «il sindacato non è pronto, perché non ha mai tenuto in considerazione i contratti precari. Questo mi è stato chiaro fin dalla prima riunione: ero io che dovevo spiegare loro come funzionava un contratto a progetto. Mi sono cadute un po' le braccia: non mi aspettavo tanta ignoranza da un sindacato» (intervista 43, femmina, 35 anni, co.co.pro., editor). Terzo, anche il sindacato non è esente da una difficoltà di ricambio generazionale: «anche per noi si presenta la necessità di un ricambio generazionale, o comunque di fare in modo che le nuove generazioni entrino nella struttura perché sono loro a poter capire meglio le istanze dei giovani» (intervista Nidil).

La scarsa capacità dei sindacati di rappresentanza e risposta alle istanze delle nuove figure professionali ha lasciato spazio alla nascita di nuove organizzazioni. Le trasformazioni della struttura produttiva hanno contribuito, insieme alle riforme del mercato del lavoro approvate nella seconda metà degli anni novanta, a una forte crescita quantitativa delle nuove figure professionali. Allo stesso tempo, però, si è progressivamente indebolito lo statuto professionale di questi lavori sia in termini di reddito sia di stabilità occupazionale, ma in alcuni casi anche di prestigio sociale. Si tratta quindi oggi di lavoratori che, contrariamente o in misura decisamente maggiore che in passato, godono di condizioni professionali spesso deboli e che non dispongono della gamma di tutele riconosciute ai lavoratori dipendenti. L'offerta di rappresentanza ha quindi cercato di intercettare i bisogni di soggetti professionali nuovi o che in passato godevano di condizioni privilegiate.

Le organizzazioni che abbiamo definito come trasversali, ma anche alcune tra quelle che si riferiscono alle professioni non regolamentate, sono esplicitamente orientate all'innovazione del sistema di welfare italiano per la protezione degli *outsiders*, di cui fanno parte anche i professionisti. I promotori di tali organizzazioni parlano della necessità di modificare il welfare e formulano alcune proposte anche di tipo politico; il caso più rappresentativo da questo punto di vista è San Precario.

Le organizzazioni che fanno riferimento alle professioni, regolamentate e non, hanno come scopo rilevante la protezione dei confini professionali da concorrenti che si mettono in competizione nello stesso settore di mercato, pur senza avere le medesime competenze professionali e sfruttando a questo proposito l'incertezza nei confini della professione, come avviene ad esempio nel caso degli psicologi «insidiati» dai *counselors*. Per queste ragioni le organizzazioni lavorano per il riconoscimento delle competenze professionali dei propri membri.

L'eterogeneità degli obiettivi e dei professionisti ai quali si rivolgono, coniugata all'eterogeneità della dimensione e rappresentatività delle organizzazioni considerate, rende la questione dei rapporti tra queste organizzazioni interessante, ma anche complicata.

4. I rapporti tra organizzazioni: tra egemonia, competizione e cooperazione

I rapporti tra le organizzazioni non sono sempre facili, le narrative degli intervistati richiamano tre concetti: egemonia, competizione e cooperazione. I sindacati sono le organizzazioni più spesso citate da tutti gli altri attori. Come emerge in particolare dalle interviste con Acta e San Precario, i sindacati sembrano avere un approccio egemonico: ad esempio quando creano la Consulta professionale a Milano e chiedono alle altre organizzazioni di entrarvi. Le nuove organizzazioni, in particolare Acta, nate negli anni precedenti proprio con l'intento di rappresentare i lavoratori autonomi qualificati, considerano pericolosa per la loro autonomia l'ingresso nella Consulta: «il nostro discorso faceva leva sul fatto che se avessimo accettato queste proposte non ci saremmo portati con noi nessuno degli iscritti; ad Acta si iscrivevano proprio perché eravamo e siamo qualcosa di diverso, ma le organizzazioni che ci hanno fatto proposte di

incorporamento ragionano ancora con la logica dei “pacchetti” di iscritti da portarsi dietro» (intervista Acta).

I sindacati vengono contestati da parte di San Precario e di Acta anche perché il loro principale riferimento rimane il lavoro dipendente e le pensioni, quindi le organizzazioni specializzate in lavoro non dipendente finiscono per giocare un ruolo limitato all'interno del processo decisionale del sindacato, nel quale contano molto di più in termini politici altre federazioni e il livello nazionale: «faccio un altro esempio: noi contestavamo a Ichino e alla sua proposta di riforma del mercato del lavoro la modalità con cui trattava la nostra situazione. Ci ha chiesto di fare una proposta diversa. Abbiamo elaborato una proposta diversa e l'abbiamo discussa con i tre principali sindacati lombardi; a quel tavolo erano tutti d'accordo, poi Cgil e Cisl ci hanno detto che a livello centrale avevano deciso che su quella proposta non si poteva andare avanti. Questo perché all'interno del sindacato ci sono degli equilibri da rispettare, e il peso che gli autonomi hanno rispetto a quello della Fiom o ai pensionati è irrisorio» (intervista Acta).

Dalle parole degli intervistati sembra emergere con una certa evidenza che i sindacati su base locale sarebbero anche aperti al dialogo con le nuove organizzazioni, in alcuni casi ne condividono anche le posizioni (più aperte e meno ideologiche), ma sono poi bloccati dal livello nazionale che impone la linea politica da perseguire, evidenziando una tensione interna al sindacato non solo tra i settori, ma anche tra i livelli territoriali istituzionali.

Le relazioni tra organizzazioni tradizionali e nuove sono dunque tese: entrambi i fronti sono critici l'uno con l'altro, pur riconoscendone alcune qualità e pur essendoci casi di collaborazione, dovuti in realtà all'iniziativa e alla buona disposizione di singoli esponenti e non delle organizzazioni in sé. In questi casi aiuta in particolare il fatto che i sindacati riconoscano la legittimità delle istanze espresse dalle nuove organizzazioni.

Occasioni di scontro tra vecchie e nuove organizzazioni rappresentative si presentano tipicamente quando un lavoratore atipico o indipendente si rivolge a un'organizzazione di nuova generazione, che decide quindi di intervenire direttamente, creando una competizione con i sindacati che, a quel punto, optano di intervenire anch'essi direttamente o di aumentare il peso della propria azione (intervista San Precario).

Le nuove organizzazioni trasversali (Acta e San Precario) e una delle

nuove organizzazioni professionali (Re.Re.Pre.) rivendicano una sorta di primazia nel settore professionale, ricordando che i sindacati hanno spesso imparato da loro ciò che conoscono sulle questioni degli atipici e dei professionisti; allo stesso tempo percepiscono il tentativo da parte dei sindacati di prendere il controllo delle iniziative pubbliche in questo campo.

Le relazioni tra nuove organizzazioni, trasversali e professionali, appaiono relativamente limitate ma buone, considerando i tentativi di creare forme di coordinamento, anche a livello nazionale, che però tendono a fallire per la scarsa disponibilità di tempo dei loro associati volontari. Emerge in modo forte il limite organizzativo delle nuove strutture, che vedono nel modello volontaristico e orizzontale che si sono date (per necessità, data la mancanza di risorse) un pregio dal punto di vista della sensibilità nel cogliere le istanze, ma anche un limite alla loro capacità operativa e di crescita.

Tra le nuove organizzazioni trasversali non sembrano esservi tentativi egemonici, e sembra esservi anche meno competizione, in parte perché non condividono il gruppo-obiettivo (Acta non si occupa di lavoro atipico, San Precario riesce a intercettare esclusivamente il lavoro qualificato di questo genere contrattuale), in parte perché condividono maggiormente valori e approcci alle questioni della rappresentanza. All'interno dell'insieme più largo delle nuove organizzazioni, che include anche le associazioni professionali specializzate, le occasioni di collaborare sono poche, ma non particolarmente conflittuali.

Come detto, i rapporti fra i diversi soggetti della rappresentanza, in particolare quelli fra le organizzazioni considerate, con l'eccezione dei sindacati, sono spesso circoscritti a singole iniziative in cui convergono sia gli interessi sia i percorsi delle singole realtà caratterizzate dal lavoro volontario, perciò necessariamente ricavato negli spazi interstiziali fra la vita professionale e la vita privata. In questo contesto però è di significativa rilevanza l'esperienza del Colap⁴, associazione di associazioni professionali, spesso operanti in un vuoto legislativo solo recentemente e parzialmente colmato con la legge di riforma delle professioni non regola-

⁴ L'associazione raccoglie oltre 200 associazioni professionali che operano nei più diversi settori: consulenza alla persona, servizi per il disbrigo di pratiche amministrative, informatica, fitness e benessere, traduzione e interpretariato, fotografia, elaborazione dati.

mentate («Disposizioni in materia di professioni non organizzate», legge 4 del 14 gennaio 2013), fortemente e principalmente voluta dal Colap stesso. Pur essendo ancora presto per valutare l'effetto di questa recente riforma, vale la pena sottolineare la sua portata simbolica: è il riconoscimento ufficiale di associazioni professionali che per molti anni si sono trovate a operare nel più totale disinteresse da parte del legislatore.

Tale importante passaggio è visto dai protagonisti come strategico nell'ambito di un percorso più articolato, volto a costruire un terreno favorevole allo sviluppo delle professioni non regolamentate, come testimoniano le parole del coordinatore lombardo del Colap, intervistato poche settimane prima dell'approvazione della riforma: «per noi la legge che sta per arrivare è il primo mattone, perché dal giorno dopo possiamo iniziare una battaglia per modificarla e migliorarla; abbiamo dovuto trovare un compromesso, sono le dinamiche della trattativa politica che lo impongono. Noi, come Colap, faremo di tutto per rimanere estranei da tutte quelle dinamiche che questa legge, così com'è, genera, e tutto quello che si potrà fare per migliorare la situazione sarà fatto» (intervista Colap).

5. La mobilitazione dei professionisti: il ruolo del web

La mancanza di condivisione dello spazio di lavoro e della prossimità fisica viene considerato un elemento problematico sia dai lavoratori sia dalle organizzazioni per superare la solitudine percepita e la scarsa mobilitazione collettiva. Il web sembra rappresentare, dal lato sia della domanda sia dell'offerta di rappresentanza, uno strumento di aiuto, se non la soluzione, alla possibilità dei professionisti e degli autonomi di condividere informazioni ed esperienze, ma anche e soprattutto di reclutare nuovi associati per le organizzazioni e di «mettersi in rete» con altre associazioni/organizzazioni che operano a livelli territoriali differenti e/o in altri settori.

Le organizzazioni, in particolare alcune tra le nuove, sia trasversali sia specializzate, indicano il web come cruciale per la loro nascita e il loro mantenimento, perché senza sforzi eccessivi sono riuscite ad arrivare a migliaia di contatti, quindi a farsi conoscere. All'interno del web gli strumenti utilizzati sono diversi: dal sito dell'organizzazione al blog, dalla pa-

gina Facebook all'account su altri social network: «Iva sei partita è nata da un'idea mia e di una collega, quando abbiamo deciso innanzitutto di aprire il sito internet. Quindi siamo nate prima sulla rete e poi nella realtà. Essendo solo in due inizialmente avremmo avuto ben poche possibilità di farci conoscere senza lo strumento della rete [...] abbiamo iniziato come un blog, perché parlavamo delle nostre conoscenze sui temi che ci riguardavano, quindi il sistema previdenziale, quello fiscale, e poi c'era il bisogno di trovare un luogo in cui si potesse manifestare la protesta sociale» (intervista Iva sei partita).

Anche quando la rete non è utilizzata in modo così intenso come si vorrebbe le organizzazioni ne riconoscono la rilevanza, conoscendo bene anche i lati più problematici del web. È il caso di San Precario, che ha conosciuto una grande pubblicità grazie a una pagina Facebook chiamata San Precario, aperta da un utente che, pur dichiarandosi estraneo all'organizzazione, ne ha utilizzato molti contenuti: «quando Facebook esplose in Italia qualcuno apre un profilo che si chiama San Precario; chi lo apre non è una persona qualunque, ma qualcuno che vuole fare una campagna politica ben precisa. Noi nel frattempo non abbiamo ancora un profilo Facebook, lo apriamo successivamente ma non lo usiamo assiduamente, quindi lui diventa "il" San Precario, almeno in rete. Lui è uno dei quattro o cinque fondatori del No B Day, e poi del Popolo Viola, quindi *La Repubblica* inizia a parlare di San Precario come di uno degli organizzatori del No B Day. Si genera così una massa di persone più informate che sa come è nato San Precario e una massa di persone ancora più grande che pensa che San Precario sia nato dal No B Day e dal Popolo Viola. Lui ha sempre riconosciuto la storia di San Precario, dicendo che aveva preso questo simbolo nato nel 2004 dai lavoratori precari, quindi in questo senso non ci ha rubato l'identità, ma in qualche modo ci ha scavalcato [...] da qui non nasce una lotta contro Precario San, come lo chiamavamo noi, ma abbiamo deciso di dialogare e quindi è uscito un paginone intero del *Manifesto* con il dialogo fra San Precario e Precario San in cui si parlava delle diverse visioni che i due santi avevano sulla precarietà» (intervista San Precario).

Tuttavia il web, nella forma di sito, blog, pagine sui social network più conosciuti, non è abbastanza efficace da garantire un buon reclutamento di persone. La partecipazione via web sembra un buon punto di partenza, ma risulta allo stesso tempo poco fattiva, instabile e di corto raggio.

La rappresentante di una delle organizzazioni di professioni regolamentate sottolinea come i professionisti siano tutti bravi a cliccare su *I like* sui diversi social network, perché costa poca fatica, ma nessuno si cimenta in operazioni più impegnative⁵.

L'idea (o illusione) di organizzare la rappresentanza sociale solo o principalmente attraverso il web e i relativi strumenti finisce per scontrarsi con la realtà: l'efficacia della rappresentanza di interessi richiede infatti anche partecipazione attiva, tempo e impegno personale, che, stando alle stesse organizzazioni, i lavoratori atipici e i professionisti non sono disposti a dedicare.

Le informazioni rappresentano un punto strategico per le organizzazioni, considerato quanto i giovani professionisti si mostrano interessati a esse. In questo caso internet e i social network risultano utili come moltiplicatori di produzione e di scambio di informazioni. Una buona capacità di fornire elementi conoscitivi crea prestigio nel settore, che può essere speso anche a livello istituzionale, permettendo di raggiungere nuovi contatti con professionisti, ma non effettiva adesione di nuovi iscritti né partecipazione (San Precario, Adci, Re.Re.Pre.). In ogni caso le organizzazioni che sono in grado di comunicare in modo efficace riescono a entrare in contatto con professionisti che necessitano informazioni e chiarimenti su eventi e servizi.

Dunque, nessuna organizzazione può permettersi di fare a meno del web, ma l'attività in rete non va considerata la panacea a tutti mali e non si può pensare di operare solo a questo livello. È l'intreccio tra *on line* e *off line* che deve essere adottato e valorizzato dalle associazioni vecchie e nuove, vale a dire il web come forma/piattaforma di diffusione di informazione, condivisione, promozione di attività e servizi, persino come costruzione di reputazione, accanto però al lavoro concreto di mobilitazione e partecipazione, di incontro fisico con gli associati (e non), di fornitura di servizi personalizzati *face to face*.

⁵ «C'è una bassissima mobilitazione, tutti siamo molto bravi a mettere "mi piace" su Facebook, ma leggerti come funziona il regolamento di Inarcassa, capire dove ti fregano e fare delle richieste precise per cambiare le regole, non lo fa nessuno o solo pochi. L'altro aspetto è che siamo molto disillusi, convinti che la situazione non può cambiare, infine sia come generazione sia come soggetti professionali siamo molto individualisti» (intervista Iva sei partita).

6. Conclusioni

Il sistema della rappresentanza in Italia, come in tutti i paesi post-industriali, vive una lunga fase di crisi. Dalle prime analisi la nostra ricerca mette in evidenza una situazione di sostanziale impasse, dovuta alla contemporanea presenza, da una parte, di diffidenza da parte dei giovani professionisti verso l'esigenza stessa di essere rappresentati e verso le organizzazioni che si propongono di farlo (vedi il prossimo contributo), dall'altra, la resistenza al cambiamento mostrata da nuove e vecchie forme di rappresentanza, che vanno dai sindacati tradizionali alle nuove organizzazioni trasversali, alle associazioni professionali che si occupano di singole professioni, regolamentate o meno.

La domanda di tutela e di rappresentanza (come vedremo nel prossimo articolo) risulta differenziata tra i giovani professionisti, a partire da chi non ne sente affatto bisogno perché del tutto individualizzato, a chi ambisce a un supporto ad hoc di carattere prettamente professionale, fino a chi invece vorrebbe più diritti e forme organizzate di rivendicazione, ma percepisce del tutto inadeguate le organizzazioni presenti nel panorama esistente. Le organizzazioni affrontano come primo elemento di difficoltà proprio la diffidenza dei giovani professionisti verso le organizzazioni, in particolare verso i sindacati, ma anche lo scarso interesse verso la rivendicazione di bisogni generali e collettivi.

Di fronte a una domanda diversificata e anche particolaristica le organizzazioni mostrano scarsa capacità di raccogliere queste voci e di agire da canale non solo di espressione, ma anche di generalizzazione dei bisogni e delle rivendicazioni. Le associazioni professionali tendono a limitarsi a questioni specifiche, ma mostrano ad esempio forti limiti nel difendere i giovani professionisti nella fase iniziale della loro carriera rispetto a quelli già affermati che difendono posizione e privilegi acquisiti.

Alla frammentazione della domanda segue dunque una frammentazione altrettanto forte dell'offerta di rappresentanza: tante organizzazioni, piuttosto diverse tra loro, che però condividono la difficoltà di organizzare e tutelare i giovani professionisti. Molte organizzazioni sembrano specializzate in attività simboliche, di supporto legale e di capacità informativa. A tale frammentazione si aggiunge una scarsa cooperazione tra le stesse organizzazioni; le relazioni tra esse sono piuttosto limitate, in particolare se competono per lo stesso gruppo di riferimento, settore o

istanza professionale. Le relazioni tra nuove e vecchie organizzazioni appaiono tese, mentre risultano migliori tra le nuove organizzazioni, soprattutto su questioni ad hoc.

Questa scarsa cooperazione tra le nuove organizzazioni auto-organizzate, in particolare quelle trasversali, sembra essere attribuita anche alla scarsa disponibilità di tempo messo a disposizione dai loro membri: già molto impegnati nel loro lavoro, i giovani professionisti possono dedicare limitate energie per far conoscere e crescere l'organizzazione. I sindacati invece dispongono di importanti risorse organizzative, ma dimostrano una forte resistenza al cambiamento, antepoendo la rappresentanza dei lavoratori dipendenti con contratti a tempo indeterminato e dei pensionati rispetto all'impegno nei settori poco tutelati, che peraltro potrebbero rappresentare un bacino potenziale di allargamento della partecipazione.

Anche il fattore generazionale contribuisce alle difficoltà di sviluppo delle organizzazioni trasversali vecchie e nuove, che faticano a rinnovare il proprio personale interno, perdendo così capacità di ascolto e di risposta rispetto a bisogni che cambiano nel tempo.

La rappresentanza dei giovani professionisti, insomma, risulta scarsa e parcellizzata. Sembra inoltre difficilmente migliorabile nel breve periodo da parte di organizzazioni che, in parte, si adeguano allo spezzettamento dei bisogni espressi, individuando proprie nicchie organizzative, in parte, hanno difficoltà a rinnovarsi per essere più ricettive dei bisogni, ma anche più reattive come canale di espressione di diritti sociali ancora da costruire. Un canale di contatto con i giovani professionisti è quello del supporto ad hoc, in forma di servizi di consulenza e di aiuto pragmatico di fronte a difficoltà professionali, che tutte le organizzazioni propongono e attuano. Ma le organizzazioni stesse dovrebbero poi riuscire a farsi strumento di confronto e di costruzione di identità se vogliono indirizzarsi verso la rappresentanza degli *outsiders* nei sistemi pubblici di welfare. L'offerta di servizi per questioni prettamente professionali, informazioni, supporto legale, aiuto per lo sviluppo della rete professionale e per il disbrigo delle procedure, fino ad arrivare alle misure di welfare, può rappresentare una strada efficace per un più ampio coinvolgimento di professionisti, in particolare tra i soggetti esclusi dalle protezioni sociali e lavorative, e di conseguenza il canale per divenire davvero rappresentative.

Come ha segnalato alcuni anni fa il Rapporto Supiot (Barbieri, Mingione, 2003), la strategia per il rinnovamento del welfare dovrebbe consi-

stere nel passaggio dalla (esclusiva) protezione del lavoro in sé alla costruzione di un intervento ad ampio spettro, basato su servizi di welfare (pensioni integrative, servizi di cura) e di *empowerment* dei lavoratori (formazione, costruzione di network e di relazioni). In questo senso le organizzazioni rappresentative potrebbero puntare a queste nuove forme di aggregazione e di difesa dei diritti. Questa strategia incontra, però, molte difficoltà. Da una parte, i sindacati non sembrano avere una convinta volontà di investimento di risorse materiali e ideali per il sostegno e la rappresentanza di lavoratori atipici e professionisti. Dall'altra, le nuove organizzazioni, fautrici proprio di una forma pragmatica di supporto, non sono in grado di mobilitare con continuità questi lavoratori, fermandosi di fatto a una dimensione di coordinamento o di sviluppo di reti, capaci di sfruttare l'esperienza diretta, le competenze e il tempo messo a disposizione dai volontari, ma prive delle risorse organizzative ed economiche necessarie per promuovere un salto di qualità nell'elaborazione di nuove forme di tutela e di rappresentanza.

Riferimenti bibliografici

- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- Ballarino G., Pedersini R. (2005), *La rappresentanza degli outsiders: in Italia*, in *Europa*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1, pp. 161-180.
- Barbieri P., Mingione E. (a cura di) (2003), *Il futuro del lavoro*, Roma, Carocci.
- Bertolini S. (2012), *Flessibilmente giovani*, Bologna, Il Mulino.
- Berton M., Ricchiardi S., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Bordogna L. (2012), *La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?*, in *Stato e Mercato*, 1, pp. 15-28.
- Cella G.P. (2012), *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato e Mercato*, 1, pp. 29-54.
- Cella G.P. (2004), *Il sindacato*, Bari, Laterza.
- Crouch C. (2012), *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e Mercato*, 1, pp. 55-76.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Leonardi S. (a cura di) (2011), *Professionisti: a quali condizioni?*, Roma, Ires, rapporto di ricerca 3.
- Regalia I. (2009), *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, Roma, Ediesse.

- Regini M. (2012), *Tre fasi, due modelli e una crisi generalizzata*, in *Stato e Mercato*, 1, pp. 77-90.
- Reyneri E., Pintaldi F. (2013), *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Bologna, Il Mulino.
- Sennett R. (2000), *L'uomo flessibile*, Milano, Feltrinelli.

ABSTRACT

L'articolo presenta, insieme al successivo contributo su questa rivista, i primi risultati di un progetto Prin-Miur sui problemi della rappresentanza dei giovani professionisti a elevata qualificazione nell'area milanese. L'obiettivo è quello di ricostruire il panorama dell'offerta di tutela e rappresentanza verso una categoria di lavoratori in crescita, che sperimentano condizioni di lavoro spesso caratterizzate da insicurezza e isolamento professionale, ma che allo stesso tempo faticano a esprimere una domanda esplicita alle organizzazioni di rappresentanza. L'articolo si basa sull'analisi di 16 organizzazioni presenti sul territorio, descrivendone le caratteristiche organizzative, le strategie di mobilitazione e costruzione del consenso e i rapporti tra le organizzazioni stesse.

This article presents, in connection with the following article, the first results of a Prin-Miur project on issues related to the representation of young qualified professionals. Our main aim is to outline the forms and workings of organizations representing and protecting workers experiencing increasing precariousness, but at the same time unable to express a clear request of representation. The article is based on the analysis of 16 organizations in the area of Milan, and tries to show their organizational characteristics, their mobilization and consent strategies and their relationships among them.