



## Nuove forme di autorganizzazione in Italia

*Andrea Ciarini\**, *Daniele Di Nunzio\*\**, *Claudia Pratelli\*\*\**

### 1. Nuove forme della rappresentanza del lavoro non rappresentato

Alcuni dei più recenti studi sulle trasformazioni delle relazioni industriali (Streeck, 2009; Regini 2012; Crouch, 2012; Bordogna, 2012; Baccaro, Howell, 2012, 2013; Carrieri, Treu, 2013) segnalano l'avanzare di una sostanziale destrutturazione della rappresentanza e della contrattazione collettiva, in direzione pressoché contraria a ciò che nei decenni del «trentennio glorioso» aveva sostenuto non solo il consolidamento della rappresentanza collettiva, ma anche l'allargamento del welfare e delle protezioni sociali riconosciute ai lavoratori. Speculare a queste trasformazioni sarebbe l'indebolimento della contrattazione collettiva (e delle organizzazioni sindacali) e, di converso, il crescente decentramento dei rapporti tra istituzioni e parti sociali nei luoghi di lavoro, nelle categorie, sui territori (Cella, 2012; Regalia, 2012). È bene dire che nel loro insieme tali cambiamenti non implicano necessariamente un regresso automatico o una crisi irreversibile dei sistemi di rappresentanza per come si sono evoluti nei decenni precedenti. O per lo meno non in tutti i casi. Ad esempio, in Italia le organizzazioni sindacali, nonostante crescenti difficoltà, mantengono un certo insediamento nel mercato del lavoro (Carrieri, Treu, 2013).

In generale, dal punto di vista della rappresentanza, il principale riflesso di questi cambiamenti è la fatica della contrattazione collettiva nell'in-

\* Andrea Ciarini è docente di Sistemi di welfare in Europa nel Dipartimento di Scienze sociali ed economiche della Sapienza Università di Roma.

\*\* Daniele Di Nunzio è ricercatore dell'Associazione Bruno Trentin-Isf-Ires.

\*\*\* Claudia Pratelli è dottoressa di ricerca in Sociologia, Centro nazionale Flc-Cgil.

tercettare interessi e domande molto più compositi e differenziati al proprio interno rispetto al passato (Regalia, 2009). Da qualche anno a questa parte sappiamo che non è così. Il mondo del lavoro si è andato molto differenziando al proprio interno. Questo tuttavia non significa che siamo di fronte a una disarticolazione indistinta della rappresentanza verso tutti i soggetti del mercato del lavoro. In realtà quello che emerge, non solo in Italia, è piuttosto un dualismo, variamente configurato secondo i paesi, tra componenti *core* del mercato del lavoro, più tutelate nel welfare e più coperte dalla contrattazione, e componenti più marginali, spesso impiegate nei settori a bassi salari ma non necessariamente a scarso contenuto di conoscenza, più esposte all'intermittenza lavorativa e con difficoltà a essere riconosciute e tutelate tanto dal sistema di welfare quanto dalla contrattazione collettiva (Emmenger et al., 2012; Piore, Palier, 2013).

Certo è che, complice la crisi e la lunga recessione, ai problemi riguardanti i tradizionali *outsider* iniziano a sommarsene di analoghi per fasce di popolazione e gruppi prima sostanzialmente al riparo, nei confronti dei quali non solo si assottigliano le risorse del welfare, ma si riducono gli stessi spazi di occupazione stabile. In questo scenario la contrattazione e la rappresentanza collettiva si trovano ad agire in contesti certamente più problematici rispetto anche al più recente passato. È un fatto, tuttavia, che siano soprattutto i lavoratori non standard a sperimentare le maggiori criticità nell'accesso alle tutele contrattuali, in una situazione già in partenza caratterizzata da deficit di rappresentanza. In effetti, sulla rappresentanza del lavoro non standard si misurano criticità che toccano da vicino le grandi organizzazioni sociali, consolidatesi in un'epoca non solo di standardizzazione del lavoro, ma anche di tutele sociali in costante espansione.

Negli ultimi anni, a dire il vero, sono cresciuti gli sforzi dei sindacati per intercettare meglio e più compiutamente i bisogni del lavoro poco rappresentato. Non appare un mondo immobile o refrattario al cambiamento quello sindacale, come Ambra in questo stesso numero descrive. Non è immobile però nemmeno questo variegato arcipelago di lavoratori periferici, gran parte precari, spesso a cavallo tra lavoro dipendente e lavoro autonomo. Tutt'altro. Proprio in risposta a questi deficit di rappresentanza iniziano infatti a diffondersi iniziative di auto-organizzazione e auto-rappresentanza, spesso a carattere mutualistico, ancorché ancora embrionali, che si affiancano alle organizzazioni sociali classiche. Di questi

fenomeni non si ha ancora un'esatta cognizione, né dal punto di vista teorico né sul piano delle dimensioni concrete. Sappiamo che riguardano in larga misura il mondo dei professionisti, soprattutto giovani con problemi di inserimento nel mercato del lavoro, deboli nell'accesso al welfare pubblico e altresì in quello di categoria. Tra i nuovi outsiders, d'altra parte, non si trova solo il precariato dipendente, ma anche buona parte del lavoro autonomo o semiautonomo, spesso ad alto contenuto di conoscenza, e pur tuttavia misconosciuto dal punto di vista dei salari e della stessa protezione sociale.

Su alcune di queste emergenti esperienze di auto-organizzazione focalizzeremo l'attenzione nelle pagine che seguono, chiarendo sin d'ora che si tratta di fenomeni non generalizzabili all'intero mondo della rappresentanza sindacale, ma tipici di ben determinati gruppi e aggregati professionali. In questa luce cercheremo di mettere in evidenza le caratteristiche salienti, le forme organizzative e le metodologie di rappresentanza e tutela adottate da queste formazioni. Infine, daremo conto dei rapporti di collaborazione o meno che esse vanno tessendo tra loro, e all'esterno con le istituzioni e con le grandi organizzazioni di rappresentanza.

## **2. La condizione dei professionisti in Italia: reti, rappresentazione, rappresentanza**

Prima di entrare nel merito delle esperienze di auto-organizzazione sottoposte a un primo vaglio analitico, è bene dedicare un po' di spazio a un mondo, quello dei professionisti, non tipico negli studi sulle relazioni industriali. Si tratta di un aggregato molto composito al proprio interno, di difficile inquadramento entro categorie preordinate. A un livello generale possiamo dire che ciò che caratterizza un professionista è l'esecuzione di un'attività altamente qualificata e specialistica, autonoma (ovvero non dipendente), nel rispetto di regole deontologiche fondate su corpi di teorie e codici etici (Gallino, 1978; Butera, 1987; Antonelli, 2010).

Nel corso degli ultimi decenni si è assistito a un costante aumento dei professionisti, determinato dalla terziarizzazione e dalla crescita delle conoscenze impiegate nei cicli produttivi. I professionisti sono spesso associati ai «lavoratori della conoscenza» (Drucker, 1993; Collins, 1997; Butera et al., 2008), e ne vengono messi in risalto gli aspetti della relazio-

ne con il cliente (Antonelli, 2010), dell'autonomia (Bologna, Fumagalli, 1997; Ciccarelli, Allegri, 2011), dell'imprenditorialità (Rullani et al., 2005), delle abilità artigianali e della passione per il mestiere (Sennett, 2006, 2008). Questo campo è tuttavia molto variegato al proprio interno e non tutto immune da fenomeni di precarizzazione. In questo scenario, l'aumento dei professionisti è andato di pari passo anche con un peggioramento delle condizioni di lavoro e di mercato per alcuni di essi, in particolare tra i giovani che accedono al lavoro professionale. Oggi molti professionisti vivono una crisi di diritti e prospettive che ha le proprie specificità ma che, più in generale, caratterizza gran parte del mondo del lavoro italiano.

Una ricerca dell'Ires (Di Nunzio, Ferrucci, Leonardi, 2011)<sup>1</sup> mostra che buona parte dei professionisti autonomi vive una posizione di forte subordinazione rispetto al committente e al mercato, non riesce a contrattare le proprie condizioni di lavoro pur avendo una forte propensione all'indipendenza, è spesso esclusa dalle protezioni sociali e ha un reddito insufficiente. Avendo rapporti con più committenti, infatti, i professionisti autonomi non hanno a disposizione un luogo di lavoro, come tradizionalmente questo è stato definito: spesso lavorano in spazi propri, oppure frequentano tanti luoghi di lavoro quanti sono i committenti. Esiste poi una frammentazione immateriale che caratterizza molti lavoratori autonomi in competizione sul mercato per aggiudicarsi le commesse. A prima vista niente di nuovo rispetto alla condizione dei professionisti. Tuttavia – come ricordato già in precedenza – la peculiarità di molti di questi soggetti risiede nel fatto di essere sì professionisti contrattualmente autonomi, ma fragili economicamente, spesso assai subordinati nelle condizioni concrete di svolgimento della prestazione: la competizione che ingaggiano tra loro è particolarmente intensa per via della disscrasia tra la crescita impetuosa dell'offerta e quella, più debole, della domanda; inoltre, il mercato è bloccato da barriere all'accesso per i più giovani nelle professioni ordinarie o del tutto selvaggio per le professioni non regolamentate.

<sup>1</sup> La ricerca, svolta nel 2011, si è avvalsa di 3.771 interviste con questionario auto-compilato, sottoposto a un campione non probabilistico. Le risultanze dell'indagine possono certamente essere state influenzate da un inevitabile effetto di autoselezione dei rispondenti. Nonostante ciò, la ricchezza dei dati raccolti è tale da costituire una buona base esplorativa delle condizioni di lavoro e di rappresentanza del mondo dei professionisti.

Questa situazione è aggravata dall'esclusione di molti professionisti dai sistemi di rappresentanza fondamentali (Imola, 2011). Nel 2009 il totale degli iscritti a Ordini e Collegi era di poco superiore ai due milioni, ma secondo il Censis (2010) i professionisti non regolati sarebbero circa 3,5 milioni e circa sei milioni i lavoratori con partita Iva. La disciplina legale dei professionisti, ancorata alle norme del codice civile sulle professioni intellettuali, è stata poco o per nulla aggiornata nel corso del tempo, volta a proteggere quelli che potremmo definire gli insider professionali, a scapito dei canali di ingresso dei nuovi professionisti e tutelando fortemente le rendite di posizione (Lupoi, 2010). Di conseguenza, la debolezza nelle condizioni di lavoro è per molti una condizione diffusa, non solo confinata entro i recinti del lavoro dipendente o parasubordinato, ma estesa a molte parti di lavoro professionale che un tempo avremmo collocato al di fuori del lavoro fragile.

Per tutta una serie di motivi che abbiamo sommariamente ripercorso oggi non è così. In questo quadro è interessante interrogarsi non solo sulle dimensioni del precariato professionale, ma guardare alle forme emergenti di auto-organizzazione e rappresentanza che, ancorché allo stato embrionale, iniziano a diffondersi, in alcuni casi in collegamento con le organizzazioni sindacali standard, in altri al di fuori e indipendentemente da esse, su singole vertenze o rivendicazioni più generali.

Non appare un caso che in ragione delle difficoltà nelle condizioni di lavoro e della crisi delle forme di rappresentanza negli ultimi anni si siano moltiplicate le reti auto-organizzate dei professionisti. Oggi in Italia vi sono circa 30 professioni «tipiche» riconosciute tramite Ordini e Collegi professionali, mentre in rappresentanza delle professioni non regolamentate operano circa 225 associazioni aderenti al Colap (Coordinamento libere associazioni professionali) e circa 40 alla Cna (Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa), cui è comunque iscritta solo un'esigua minoranza dei professionisti. In generale, gli obiettivi di queste associazioni sono tre: rappresentare e tutelare gli interessi della professione, garantire il mercato sulla qualità e competenze dei professionisti, favorire lo sviluppo delle conoscenze dei singoli (Antonelli, 2010, p. 197). Resta fuori da queste organizzazioni una larga parte di professionisti, soprattutto giovani, che oggi iniziano a trovare offerta di rappresentanza in nuove e diverse formazioni, verso cui va la nostra attenzione.

### **3. Il riconoscimento di una condizione comune: la ricerca di un'organizzazione autodeterminata**

Come già detto, una parte non irrilevante del lavoro professionale, autonomo, parasubordinato o solo formalmente autonomo, vive spesso un sentimento di forte isolamento e di frammentazione nelle proprie relazioni lavorative. Questo è dovuto a diversi fattori: perché la commessa è per sua natura temporanea; perché se si hanno più committenti si lavora con diversi gruppi di lavoro e in contesti differenti; perché molte professioni svolgono un lavoro sul campo legato a un cantiere o un evento; perché il lavoro può essere svolto direttamente a casa; perché solo formalmente si ha un rapporto di lavoro autonomo, mentre nella sostanza si lavora alle dipendenze, senza la possibilità di accedere ai benefici sociali del lavoro standard. È in questo contesto che dobbiamo collocare la nascita di molte iniziative di auto-organizzazione e auto-rappresentanza. Sulla base dell'esigenza di superare l'isolamento e socializzare una comune condizione di lavoro, molte organizzazioni, anche quelle che nel tempo si sono più strutturate, nascono da spinte che potremmo definire dal «basso».

Questo può avvenire grazie a due fattori: nel momento in cui un numero consistente di lavoratori riesce a relazionarsi all'interno di un contesto lavorativo; in assenza di un luogo fisico, nel momento in cui alcuni singoli individui decidono di praticare questo tentativo di aggregazione attraverso il passaparola e soprattutto l'utilizzo del web, fattore in grado di moltiplicare non solo il numero delle persone in contatto ma anche i nodi della rete in via di costituzione. Spesso questi due fattori si combinano tra loro, come mostrano alcune esperienze di rappresentanza sorte negli ultimi anni.

Per entrare meglio nel dettaglio delle dinamiche organizzative, delle reti e delle coalizioni sociali che ne hanno sostenuto la diffusione, ci pare opportuno ricordare alcune di queste esperienze. Senza per questo avere la pretesa di esaurire tutto il vasto campo di organizzazioni attive, abbiamo scelto di concentrare l'attenzione su quelle formazioni che più danno conto della grande varietà interna quanto a strutturazione interna e orientamento della rappresentanza. Si tratta di organizzazioni «giovani», costituite cioè in anni recenti, ma che nell'ambito di poco tempo, almeno una parte di esse, hanno saputo ricavarsi uno spazio nell'offerta di tutele e di rappresentanza. Una delle prime e più consolidate organizzazioni di questo vasto e variegato arcipelago di professionisti è stata la «Associa-

zione nazionale archeologi» (Ana), nata nel 2005 sui cantieri dell'alta velocità della Roma-Napoli. In questo frangente, per la prima volta nella loro esperienza professionale, decine di archeologi hanno condiviso spazi fisici in cui conoscersi e organizzarsi, superando l'isolamento di queste figure che caratterizza i cantieri tradizionali. L'Ana è oggi la più grande associazione di categoria che rappresenta gli interessi degli archeologi in Italia, con 1.800 affiliati e rappresentanze in 16 regioni. La sua attività si caratterizza soprattutto per la promozione di iniziative di pressione politica presso le istituzioni per il riconoscimento giuridico e la regolamentazione della professione. Si tratta con tutta evidenza di un'organizzazione che ha superato la fase spontaneista, radicando la propria presenza nelle sedi istituzionali e stabilendo rapporti di collaborazione e reciproco riconoscimento con analoghe strutture sindacali, ad esempio la Consulta del lavoro professionale della Cgil o il Colap (un'organizzazione «ombrello» che riunisce circa 200 associazioni professionali, in rappresentanza di un totale di 26.900 iscritti).

Parimenti strutturata è l'associazione «Strade», attiva nella tutela e rappresentanza di traduttori e interpreti. Fondata nel 2012 a seguito dell'esperienza maturata in otto anni di impegno sindacale come sezione tematica del Sindacato nazionale scrittori, nel dicembre 2012 ha siglato un protocollo di intesa con il Sindacato lavoratori della comunicazione (Slc) della Cgil. La rete dei rapporti istituzionali comprende altresì l'adesione al Ceatl (Conseil Européen des Associations de Traducteurs Littéraires) e alla Consulta del lavoro professionale Cgil. All'attività sindacale Strade affianca una fitta rete di iniziative formative, orientamento e di mutuo-aiuto per gli associati. Possiamo dire che siamo di fronte a un'organizzazione che tende a combinare forme di rappresentanza istituzionalizzate e servizi a carattere mutualistico specificamente dedicati alla professione.

Un caso emblematico di aggregazione nato da pochi individui e amplificato dall'utilizzo del web è quello di «Iva sei Partita». Il sito internet nasce nel 2010 dalla volontà di un ristretto gruppo di architetti e ingegneri di offrire uno spazio di incontro necessario a superare la solitudine di queste figure professionali, che operano spesso da casa o nei micro-studi italiani. Lo scambio di informazioni e la costituzione di una piattaforma comune sul web ha dato inizio a un movimento eterogeneo al proprio interno, tuttavia capace di saldarsi intorno a istanze comuni: dal riconoscimento della condizione di subordinato nel caso di aderenti formalmente «profes-

sionisti», ma nella sostanza lavoratori subornati per via della mono-committenza, alle vertenze sui canali di accesso alla libera professione e sul welfare di «categoria», in particolare per quanto riguarda la previdenza e la conciliazione tra vita e lavoro. Se sul versante previdenziale si comprende bene il problema dell'accesso al welfare di categoria, assai interessante appare la campagna (condotta anche con l'ausilio di una rilevazione ad hoc tra i soci) sulla conciliazione vita-lavoro, per il miglioramento dei dispositivi categoriali di sostegno alla maternità e alla paternità, segno evidente non solo di una forte componente femminile tra gli associati, ma soprattutto di molti giovani. Nello spazio di poco tempo, circa due anni, la rete è cresciuta tanto da costituirsi in associazione nel novembre 2012. Rispetto ai casi prima citati, «Iva sei Partita» evidenzia un profilo certamente meno strutturato e probabilmente anche meno gerarchizzato quanto a organizzazione interna e reti di relazioni esterne. Di converso, molto ampio è l'utilizzo della rete web come luogo di interazione, scambio di informazioni e orientamento della presa di decisioni, come dimostra l'utilizzo delle inchieste tra gli associati per il lancio delle campagne.

Come si può notare, il *range* di organizzazioni che iniziano a costituirsi è assai variegato, da realtà riconosciute istituzionalmente e parte di una rete sindacale più ampia, a formazioni in via di consolidamento e comunque meno strutturate, ma non per questo meno in grado di porsi come controparte nei confronti soprattutto degli ordini professionali.

Diversa e altrettanto articolata è la natura della rappresentanza che viene offerta. Si va da organizzazioni sostanzialmente incentrate sulla rappresentanza all'interno della categoria o del gruppo professionale, a casi più orientati a saldarsi con vertenze di portata più generale, su tutte quelle legate al contrasto del precariato e al riconoscimento di nuovi diritti sociali per tutti i lavoratori e i cittadini. Nel primo tipo possiamo collocare, ad esempio, la «Rete dei redattori precari» (Re.Re.Pre.), nata nel 2008 da un'assemblea tenuta a Milano con circa 50 persone per denunciare le condizioni contrattuali dei lavoratori editoriali, successivamente estesi in altre città, con un punto di riferimento unico dato ancora dal web. Sempre a partire dalle condizioni di lavoro e contrattuali interne alla professione, in questo caso quella dei lavoratori precari dei servizi editoriali, «Re.Re.Pre» è un tipico esempio di rappresentanza auto-organizzata attiva soprattutto sul versante della vertenzialità per il riconoscimento di diritti contrattuali non esigibili.



Alla stessa stregua possiamo ricordare il Coordinamento dei giornalisti precari di Roma «Errori di Stampa», costituito nel 2010 sulla spinta di medesimi coordinamenti nati in altre regioni italiane. Giornalisti precari e free-lance si sono conosciuti lavorando sul campo a Roma e sono partiti da un gruppo ristretto di circa dieci persone per poi aumentare, pur mantenendo una struttura informale (mentre in altri luoghi d'Italia gruppi simili si sono formalizzati instaurando collaborazioni con le Assostampa locali della Fnsi).

Vi sono, infine, iniziative di auto-rappresentanza che apertamente scelgono la strada «movimentista», come ad esempio l'iniziativa dei lavoratori dello spettacolo nata con l'occupazione del Teatro Valle di Roma. Da una rivendicazione interna alla categoria, ovvero la richiesta di ammortizzatori sociali per i lavoratori dello spettacolo, con l'occupazione del 2011 la rete si è ben presto saldata e organizzata su tematiche di portata molto più generale, mettendo a tema iniziative sui beni comuni, reddito minimo, reddito di cittadinanza, fino a tutta una serie di attività di formazione e auto-formazione. Si tratta di realtà non necessariamente poco organizzate. Il discrimine qui appare la portata delle rivendicazioni, legate per l'appunto al tema del reddito o al problema del lavoro precario nella società della conoscenza.

#### **4. Organizzarsi per migliorare le condizioni di vita e di lavoro: la ricerca di una rappresentanza autodeterminata interna alla professione**

Un tratto caratteristico di queste realtà, sia di quelle più strutturate sia di quelle più magmatiche, è la ricerca di rappresentazioni comuni per la fornitura di chiavi identitarie e strumenti di auto-tutela. Le ricerche, le inchieste, la raccolta di storie di vita sono pratiche molto diffuse tra le reti di professionisti, perché sono spesso degli «invisibili» nei processi produttivi e hanno esigenze molto diversificate anche nell'ambito dello stesso settore. Molte reti di professionisti hanno iniziato l'esperienza aggregativa proprio cercando di comprendere la condizione dei propri colleghi e potenziali iscritti: l'Ana promuove un censimento periodico (il primo è stato subito dopo la fondazione, nel 2006); «Errori di Stampa» ha effettuato un censimento sul precariato romano; «Iva sei Partita» ospita nu-

merose storie di vita all'interno del proprio forum e nel 2012 ha condotto una ricerca raccogliendo 1.200 questionari; «Biblib» (una realtà informale di traduttori che partecipa ai lavori di «Strade») da anni porta avanti un'inchiesta sulle tariffe.

In qualche modo possiamo dire che queste reti, al di là di quanto disciplinato da accordi e leggi, vogliono affermarsi come attori che possono interpretare le esigenze dei professionisti, dunque parlare *a loro nome* nei contesti istituzionali in ragione del consenso che hanno. La forma organizzativa adottata dalle reti di professionisti è variegata: va da strutture fortemente informali (come nel caso di «Errori di Stampa» o degli «Atipici della Rai», che funziona come un coordinamento aziendale di lavoratori parasubordinati e autonomi) a chi invece cerca una struttura formale, anche con organigrammi complessi, come nel caso dell'Ana (che ha una segreteria nazionale e attua veri e propri congressi).

Poiché la forza di queste reti è nella capacità di mobilitazione dei partecipanti, la tendenza comune è quella di favorire la partecipazione individuale, cercando di adottare un'organizzazione incentrata sul confronto costante con i membri. Molte reti cercano inoltre di rafforzare il loro legame con il singolo professionista anche sperimentando percorsi di tutela individuale. Particolarmente attiva in questa direzione è «Strade», che ha prodotto numerose iniziative per soddisfare una domanda di servizi che è crescente nel professionismo autonomo: una mutua per la tutela sanitaria, un servizio di assistenza fiscale e legale, seminari di aggiornamento, convenzioni con scuole e aziende di web-marketing per ottenere sconti. A questi servizi stanno già aderendo altre associazioni, alcuni sono aperti anche ai non iscritti.

L'auto-organizzazione su base professionale rimane una pratica inevitabile, poiché l'identificazione nel mestiere resta lo strumento più forte per costruire reti e mobilitazioni. Eppure, la volontà di avere una «rappresentanza auto-determinata» non si traduce in una spinta corporativa, bensì si accompagna a una collaborazione con altri attori sociali, in un processo di continue alleanze e contaminazioni, al fine di salvaguardare le specificità professionali ma anche di costruire lotte generali, che riguardano l'insieme di un ciclo produttivo, di un settore, di un territorio, finanche i diritti di tutti i lavoratori al di là della tipologia contrattuale.

I rapporti più intensi sono tra le professioni che operano nello stesso ciclo produttivo. per avanzare riflessioni comuni su uno specifico setto-

re. Questa capacità di guardare all'insieme del processo produttivo permette di tessere relazioni con i sindacati di categoria, che sono andate intensificandosi negli ultimi due anni. Ad esempio, «Iva sei Partita» ha collaborato con la Filcams Cgil per il rinnovo del contratto collettivo nazionale degli studi professionali, nel quale, per la prima volta, sono state inserite tutele e regole per praticanti, partite Iva e collaboratori. In alcuni casi, le reti cercano di stipulare rapporti formali con gli organismi tradizionali della rappresentanza, come nel caso di «Strade», che ha siglato a fine 2012 un protocollo di intesa con la Slc Cgil che stabilisce una collaborazione per tutte le azioni rivendicative e le trattative contrattuali di settore, offrendo anche un'iscrizione agevolata al sindacato. Altri tentativi di collaborazione tra reti sono alimentati da soggetti come «Acta» a Milano o il «Quinto Stato» a Roma, che cercano di creare servizi e proposte comuni per i lavoratori del terziario avanzato, con una prospettiva di forte indipendenza. In particolare, il «Quinto Stato» ha costruito una collaborazione con i lavoratori dello spettacolo del Teatro Valle occupato di Roma per favorire attività di *coworking* e, più in generale, per riflettere sul ruolo della cultura nello spazio pubblico e promuovere uno sviluppo urbano sostenibile nel contesto romano.

## **5. Rivendicazioni comuni e rapporti con l'esterno: istituzioni e organizzazioni sociali**

Sulla base di quanto detto sembrano emergere alcune rivendicazioni comuni a tutte le reti, che disegnano uno spettro di diritti cui tutti vogliono accedere, che possiamo dividere in tre ambiti: il lavoro; il rapporto tra la vita e il lavoro; il rapporto tra il mestiere e il contesto sociale.

Considerando l'ambito lavorativo, la prima richiesta sembra quella di avere diritto a un compenso equo, stabilendo dei minimi retributivi. In assenza di un contratto collettivo o di tabelle per i compensi, molte reti elaborano tariffari (come «Re.Re.Pre.» e «Bibli») per fornire ai propri membri un punto di riferimento nella contrattazione con il committente. In alcuni casi le reti sono riuscite a ottenere un vincolo per definire le retribuzioni, attraverso un intervento nella contrattazione tra le parti sociali (ad esempio negli studi professionali, grazie alla campagna svolta da Filcams Cgil e «Iva sei Partita») o per l'intervento legislativo del Parla-

mento (per i giornalisti). Inoltre, i professionisti ricercano spesso un diritto alla libera scelta del proprio contratto, considerando che, come emerge dalla ricerca dell'Ires prima citata (Di Nunzio, Ferrucci, Leonardi, 2011), una parte di essi vorrebbe essere assunto, mentre uno su tre vorrebbe restare autonomo ma con più tutele.

Considerando il rapporto tra vita e lavoro, la discontinuità occupazionale coinvolge la maggioranza dei professionisti (il 68 per cento, sempre secondo i dati di Di Nunzio, Ferrucci, Leonardi, 2011), con ripercussioni negative sui redditi percepiti. È questo un dato che trova diretta corrispondenza con molte delle attività portate avanti dalle reti auto-organizzate, a cominciare dalle vertenze in materia di ammortizzatori sociali, malattia, infortunio, maternità, previdenza. In questo vi è un'esplicita richiesta di welfare che potremmo definire di «categoria», in un contesto di generale arretramento delle provvidenze offerte dal tradizionale welfare assicurativo, ma soprattutto di debolezza nella continuità lavorativa, anche quella professionale, con limitate possibilità di accedere a forme integrative private di protezione sociale, non sostenibili per gruppi in alcuni casi ai margini del mercato del lavoro tanto quanto lo sono i tradizionali outsider.

Infine, i professionisti sembrano avere una certa consapevolezza del rapporto tra il proprio lavoro e il contesto sociale, prestando attenzione a temi quali la libertà d'informazione (giornalisti), la sostenibilità dello sviluppo urbano (archeologi, architetti, ingegneri), la valorizzazione del patrimonio artistico e culturale (lavoratori dello spettacolo). Anche per questo chiedono un riconoscimento del proprio mestiere e delle proprie qualifiche, disciplinando l'accesso alla professione. Nella quasi totalità dei casi questo non significa necessariamente chiedere un ordine professionale, bensì promuovere una responsabilità sociale che riguarda tanto le imprese quanto i singoli professionisti, definendo forme di accreditamento (ad esempio degli elenchi pubblici presso il ministero dei Beni culturali, come richiesto dall'Ana), vincolando l'accesso a una professione a dei titoli e al rispetto di un codice deontologico.

Ma emergono anche altri caratteri che accomunano le diverse esperienze in oggetto. In primo luogo, la ricerca di meccanismi partecipativi estesi, così da coinvolgere il più ampio numero di possibili aderenti. In secondo luogo, l'affiancamento di piattaforme di discussione e incontro offline, ma soprattutto online, attraverso il web. La rete in alcuni casi ha funzionato non solo come facilitatore di relazioni, altrimenti confinate

nell'isolamento professionale: in realtà ha costituito il mezzo attraverso il quale molte delle reti sono nate. È spesso a partire dal web che prende avvio l'attività, prima di scambio di informazioni, in seguito di vera e propria rappresentanza, orientamento, formazione e tutela sociale. Infine, in molti casi queste reti per strutturarsi hanno fatto ampio utilizzo di inchieste e auto-inchieste, per venire più direttamente a contatto con bisogni e aspettative degli aderenti e spesso a supporto della presa delle decisioni.

Questi aspetti costituiscono larga parte dei tratti comuni a queste varie organizzazioni. Vi sono però anche differenze tra loro quanto a pratiche di rappresentanza, ma soprattutto quanto a rapporti con le istituzioni e con le grandi organizzazioni sociali. Se è comune, ad esempio, la richiesta di minimi retributivi o l'enfasi sul contrasto della precarietà e l'accesso alle prestazioni del welfare assicurativo, diverse sono le modalità attraverso cui questi stessi obiettivi sono perseguiti. Solo limitando l'analisi alle organizzazioni qui citate emerge subito una distinzione tra quelle realtà che hanno consolidato una struttura interna di governo e che hanno costruito rapporti di collaborazione, in alcuni casi formalizzati, con le grandi organizzazioni sindacali (si pensi all'Ana o anche a «Strade»), e quelle organizzazioni meno strutturate che, di contro, guardano soprattutto al mondo professionale rappresentato, con servizi ad hoc, formazione, richiesta di tutele contrattuali, ma senza grandi strutture di governo interne gerarchizzate.

Alla stessa stregua anche gli strumenti di rappresentanza e tutela seguono strategie differenziate. Accanto a quelle realtà che ricercano prima di tutto una tutela interna al mestiere per poi estendere le vertenze verso tematiche di portata più generale, ve ne sono altre che perseguono di più una prospettiva di rappresentanza movimentista, finalizzata alla costruzione di larghe reti di pressione politica che vanno ben oltre i confini della professione. Su questo terreno le campagne non si limitano alla rivendicazione di minimi salariali o delle tutele contrattuali, ma riguardano temi di più vasta portata, come le campagne sul reddito minimo garantito, i beni comuni, il reddito di cittadinanza, lo spazio pubblico, la democrazia partecipativa. È questo un passaggio non di poco conto, che marca una distanza tra le reti auto-organizzate. Se infatti nel primo caso, quello dei minimi salariali, dell'equo compenso e delle tutele di welfare contrattuali, si rimane comunque in un ambito di contrattazione sinda-

cale, con vertenze come quelle sul reddito minimo si entra più sul terreno della regolazione pubblica, della legislazione.

Questa distinzione rischia in qualche misura di essere troppo *tranchant*. In realtà la distinzione contrattuale/universale ha in sé una certa ambivalenza. Tutte queste realtà si muovono intorno all'affermazione di principi universali, su tutti il contrasto della precarietà lavorativa, ma con gradazioni diverse, soprattutto con una diversa combinazione tra istanze universali e rivendicazioni, così come servizi, rivolti alle specifiche professioni. È in questo continuum che va collocata la questione della prospettiva movimentista, che sembra riguardare più talune organizzazioni rispetto ad altre. Da questo punto di vista per queste organizzazioni vale un elemento distintivo, cioè il fatto di promuovere un tipo di rappresentanza strutturata dentro e a partire da azioni e obiettivi movimentisti. È d'altra parte in conseguenza di ciò che questo tipo di sindacalismo «attivista» sembra evidenziare punti di contatto con quelle strategie, anch'esse in certa misura movimentiste, tipiche di parte del cosiddetto *Social Movement Unionism* che molto spazio ha avuto nel dibattito americano e anglosassone sulla rivitalizzazione dell'agire sindacale (Baccaro, Hamann, Turner, 2003; Hyman, 2005; Piore, Safford, 2006; Voss, Williams, 2012; Burawoy, 2011). Senza per questo voler identificare una qualche forma di convergenza, è interessante notare come queste strategie richiamino un tipo di sindacalismo diverso da quello comunemente inteso, verso modelli «attivisti», basati su mobilitazioni di base, sulla partecipazione diretta degli associati e sulla politicizzazione delle vertenze (Rizza, 2011; Borghi, Dorigatti, 2011; Burawoy, 2011).

In conclusione, siamo di fronte a un campo che si va costruendo e molto articolando al proprio interno ma che – è bene dirlo – rimane prerogativa di specifici gruppi di soggetti poco rappresentati e poco tutelati nel welfare, non certo riassuntivo di tutti i poli di mutamento delle relazioni industriali.

## 6. Tra welfare e relazioni industriali

Cosa concludere, dunque, di fronte a questa ricostruzione di esperienze di auto-rappresentanza? Abbiamo detto che si tratta di realtà molto variegata al proprio interno, ma spesso accomunate dal riguardare l'altret-

tanto vario spettro dei professionisti, soprattutto giovani e con problemi di inserimento e insediamento nel mercato del lavoro. Soggetti che, a tutti gli effetti, in passato avremmo collocato non certo nel campo degli outsiders e che invece nel corso degli anni, almeno una parte di essi, ha iniziato a sperimentare processi di fragilizzazione, con tutto quello che ne consegue in termini di mancate tutele e debolezza nell'accesso al welfare di categoria. Da questo punto di vista ci sembra di poter dire che l'emergere di queste realtà auto-organizzate possa essere ricondotta a più fattori concomitanti. Vi è, in primo luogo, una difficoltà delle organizzazioni sociali tradizionali a intercettare bisogni molto differenziati al proprio interno, soprattutto provenienti da aggregati sociali non tipici rispetto alla domanda di rappresentanza classica. Vi è, in secondo luogo, un problema strutturale connaturato a un dualismo interno al mercato del lavoro ancora più forte rispetto al passato, quando si erano presenti distanze tra gruppi più forti e gruppi più deboli nel mercato del lavoro, ma all'interno di meccanismi redistributivi del welfare più consistenti e nel quadro di un tendenziale ancoraggio della contrattazione nei settori periferici alle dinamiche contrattuali dei settori *core* (vedi ancora Palier, 2013). Questo legame appare oggi del tutto reciso, con la conseguenza di una sempre maggiore distanza tra chi sta fuori e chi sta dentro il perimetro del lavoro standard.

In questo quadro, se per questi ultimi la riduzione delle prerogative del welfare pubblico trova un qualche contraltare nel forte impulso dato al welfare contrattato (sanità integrativa, previdenza complementare, prestazioni assistenziali per la famiglia, enti e fondi bilaterali), per i primi questa contrazione si traduce in una diminuzione tout court delle possibilità di accedere alla protezione sociale. Come hanno di recente sottolineato Pavolini, Ascoli e Mirabile (2013) se, da un lato, queste dinamiche permettono a livello di singola categoria o azienda un miglioramento effettivo delle tutele sociali in uno scambio innovativo tra welfare contrattato e produttività, sull'altro versante rischiano di produrre nuove disuguaglianze e un peggioramento delle condizioni contrattuali e di welfare per chi ne rimane escluso.

È probabilmente anche in ragione di ciò che assistiamo all'emergere di iniziative che puntano alla tutela auto-organizzata, attivata e praticata a partire dalle specifiche condizioni di chi, molti dei quali giovani professionisti, vede arretrare non solo le provvidenze del welfare pubblico ma

anche quelle di categoria, senza poter contare su forme integrative e contrattate di tutela. Ma se questo è il punto di partenza, bisogna dire che gli esiti di queste mobilitazioni restano diversi quanto a grado di istituzionalizzazione, servizi erogati, rapporti con le altre parti sociali, strategie di insediamento e sindacalizzazione. Come abbiamo visto, le forme assunte da queste organizzazioni variano molto, e non tutte in risposta solamente alle mancanze di tutele dentro le professioni. Da qui il discrimine che abbiamo messo in evidenza (seppure con cautela) tra strategie di rappresentanza interne al mestiere o professione e l'agire più movimentista di reti che assumono obiettivi politici di più largo respiro.

A questo proposito ci pare opportuno sottolineare un ultimo elemento. Che si tratti di soggetti tendenti all'istituzionalizzazione o più magmatici, tesi a promuovere una rappresentanza interna alla professione o apertamente orientati a un tipo di sindacalismo attivista, si tratta di iniziative che assumono l'auto-organizzazione e il mutualismo in un quadro di reti di solidarietà «riflessive» e «consapevoli». A questa riflessività possiamo far risalire l'utilizzo di metodologie e pratiche di rappresentanza tendenti a ricercare un rapporto diretto con gli aderenti, messi in condizione, almeno sulla carta, di partecipare attivamente, attraverso il web soprattutto, alla presa delle decisioni, così come alla costruzione delle rivendicazioni. I tratti appena richiamati sembrano dar conto non tanto del rifiuto della delega (esplicita o implicita), bensì della ricerca di forme larghe di legittimazione della rappresentanza. Certo non in tutti i casi, almeno in quelli che mantengono una struttura di presa delle decisioni più orizzontale e diffusa. In questo caso si può parlare di meccanismi partecipativi che puntano all'ampliamento dei canali attraverso i quali le leadership vengono legittimate.

### Riferimenti bibliografici

- Antonelli C. (a cura di) (2010), *Le professioni per l'impresa*, Milano, Franco Angeli.
- Baccaro L., Hamann K., Turner L. (2003), *The Politics of the Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, IX, 1, pp. 119-133.
- Baccaro L., Howell C. (2013), *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune in direzione neoliberista*, in Carrieri M., Treu T. (a cura di), *op. cit.*



- Baccaro L., Howell C. (2012), *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, XIII, 1.
- Bell D. (1973), *The Coming of the Postindustrial Society*, New York, Basic Books.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity*, Bologna, Il Mulino.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bordogna L. (2012), *La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?*, in *Stato e Mercato*, XCIV, 1, pp. 15-28.
- Borghesi V., Dorigatti L. (2011), *Trasformazioni del lavoro, globalizzazione e ricerca sociale: piste di esplorazione per rinnovare la difesa del lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, CXXIII, 3, pp. 32-48.
- Burawoy M. (2011), *La svolta pubblica: dal processo lavorativo al movimento operaio*, in *Sociologia del Lavoro*, CXXIII, 3, pp. 15-31.
- 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.
- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S. (2008), *Knowledge Worker. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori Università.
- Carrieri M., Treu T. (a cura di) (2013), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Cella G.P. (2012), *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato e Mercato*, XCIV, 1, pp. 29-54.
- Censis (2010), *Rapporto sulla situazione sociale del Paese*, Roma, Censis.
- Ciccarelli R., Allegri G. (2011), *La furia dei cervelli*, Roma, Manifestolibri.
- Collins D. (1997), *Knowledge Work or Working Knowledge? Ambiguity and Confusion in the Analysis of the «Knowledge Age»*, in *Employee Relations*, XIX, 1, pp. 38-50.
- Crouch C. (2012), *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e Mercato*, XCIV, 1, pp. 55-77.
- Di Nunzio D. (2013), *Young People at Risk: How Changes in Work are Affecting Young Italians' Health and Safety*, Bruxelles, European Trade Union Institute.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Leonardi S. (2011), *I professionisti. A quali condizioni?*, Ires, rapporto di ricerca.
- Drucker P.F. (1993), *Post-capitalist Society*, New York, HarperCollins Publishers.
- Emmenegger P., Häusermann S., Palier B., Seeleib-Kaise M. (2012), *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce*, Roma-Bari, Laterza.
- Gallino L. (1978), *Dizionario di sociologia*, Torino, Utet.
- Gosetti G. (2011), *Lavoro frammentato, rischio diffuso*, Milano, Franco Angeli.
- Hyman R. (2005), *Shifting Dynamics in International Trade Unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy*, in *Labor History*, 2, pp. 137-154.

- Imola D. (a cura di) (2011), *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Roma, Ediesse.
- Lupoi G. (2010), *Presentazione*, in Deiana A., Paneforte S. (a cura di), *Il futuro delle associazioni professionali. Orizzonti strategici, strumenti, best practices*, Milano, Sole 24 Ore.
- Pavolini E., Ascoli U., Mirabile M.L. (2013), *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Piore M.J., Palier B. (2013), *Social Policy Paradigms, Welfare State Reforms and the Crisis*, in *Stato e Mercato*, 1, pp. 37-66.
- Piore M.J., Safford S. (2006), *Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Relations Theory*, in *Industrial Relations*, XLV, 3, pp. 299-325.
- Regalia I. (2012), *La protezione sociale del lavoro come tema delle relazioni industriali*, in *Rivista delle Politiche Sociali*, 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. 77-91.
- Rizza R. (2011), *Partecipazione e lavoro. Sindacati, movimenti sociali e forme di auto-organizzazione: un'introduzione*, in *Sociologia del Lavoro*, CXXIII, 3.
- Rullani E., Barbieri P., Paiola M., Sebastiani R. (2005), *Intelligenza terziaria motore dell'economia. Alla ricerca dell'Italia che innova*, Milano, Franco Angeli.
- Sennett R. (2008), *L'uomo artigiano*, Milano, Feltrinelli.
- Sennett R. (2006), *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino.
- Voss K., Williams M. (2012), *The Local in the Global: Rethinking Social Movement in the New Millennium*, in *Democratization*, XIX, 2, pp. 352-377.
- Streeck W. (2009), *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford, Oxford University Press.

## ABSTRACT

*Le trasformazioni del mercato hanno determinato in questi anni un crescente allargamento delle distanze tra insider e outsider, tra un nucleo cioè di lavoratori più protetti dal punto di vista della contrattazione e dal sistema di welfare e un crescente e variegato insieme di lavoratori periferici, a bassi salari, con meno tutele contrattuali ed esclusi dai dispositivi ordinari di protezione sociale. In questo quadro il problema della rappresentanza dei soggetti poco o solo parzialmente rappresentati è venuto al centro del dibattito sulle relazioni industriali. In questo articolo si è scelto di focalizzare l'attenzione su quelle forme emergenti di auto-rappresentanza che iniziano a diffondersi per ben delimitate aree del lavoro periferico, spesso a cavallo tra il lavoro di-*

*pendente e il lavoro autonomo, combinando mix diversi di tutela mutualistica, rappresentanza collettiva e vertenze per il riconoscimento di diritti contrattuali e nuovi diritti sociali. Senza alcuna pretesa di rappresentatività, l'articolo cerca di mettere in evidenza le caratteristiche salienti, le forme organizzative e le metodologie di rappresentanza e tutela adottate da alcune di queste nuove formazioni, che tendono ad aggiungersi e in alcuni casi a interagire con le grandi organizzazioni sociali.*

*This article focuses on the problem of dualization in relation to the dynamics of labour representation as well as welfare provision. In this context, on the one hand the growing relevance of «contract welfare» (for example, integrative schemes for health care, vocational education and training, reconciling work and family life and care), counterbalances the shrinking of public welfare for the insiders. On the other hand, outsiders start exploring forms of self-protection and representation as a response to the lack of welfare and to the weak representation offered by official unions. The article focuses on the emerging forms of self-organization within the labour market, paying special attention to their main features, as well as their forms of representation and their relations with traditional unions.*