

# La comprensione delle attuali trasformazioni del lavoro come passaggio obbligato per un nuovo sistema di rappresentanza: il ruolo chiave del lavoro autonomo professionale

Alfonso Miceli e Anna Soru

Engels riassume la discussione critica sulla vecchia teoria e sulla costituzione della nuova, nell'atto di porre come problema ciò che precedentemente era considerato una soluzione.

L. Althusser, E. Balibar

“L'articolo 18 è una conquista di civiltà!": affermazione presa dalla cronaca degli ultimi giorni, essa rischia di segnare la forza e limite di un sindacato che ne fa il perno della sua lettura del mondo del lavoro, nel momento in cui milioni di cittadini e di lavoratori ne sono irrimediabilmente esclusi.

C'è stato un momento in cui la garanzia del posto fisso è stato il centro del sistema teorico e concettuale da cui è derivato lo statuto dei lavoratori e un modello di welfare che ha portato benessere e possibilità di crescita diffusa a larghe fasce di popolazione in tutto il Paese.

Guido Crainz, autore di uno dei più bei libri sulla recente storia d'Italia, ci aiuta a comprendere il contesto in cui sono nate le conquiste del sindacato. Siamo intorno alla metà degli anni sessanta, in un momento in cui al boom economico fanno seguito crisi profonde che acuiscono i conflitti sociali già esistenti. Crainz riferisce del clima di forte conflittualità facendo ricorso alle memorie e ai diari degli stessi operai<sup>1</sup>, in cui la legge contro il licenziamento senza giusta causa serviva a tutelare quei lavoratori maggiormente disposti a rischiare in prima persona per produrre miglioramenti nella vita lavorativa di tutti.

Erano degli innovatori che hanno prodotto la possibilità di pensare al lavoro come forma di realizzazione personale e costruzione di un progetto di vita familiare. Le conquiste di quegli anni in termini di orario di lavoro, riconoscimento del disagio, malattie, infortuni, previdenza, maternità e paternità, assegni familiari, hanno permesso a una generazione di operai di metter su famiglia, acquistare casa e mandare i figli all'università.

Quei figli hanno finito l'università e hanno cercato a loro volta il lavoro e la possibilità di costruire il proprio futuro. I nuovi lavoratori della conoscenza hanno preso casa nel terziario avanzato, nelle imprese medie e piccole delle aree metropolitane e negli organismi di governo della Pubblica Amministrazione, che sempre di più ha fatto ricorso a loro per rendere più dinamica la sua azione. Si trattava di un mondo completamente diverso da quello della fabbrica, per le modalità organizzative, per la materia prima (conoscenza), i mezzi di

---

<sup>1</sup> Guido Crainz, *Il Paese Mancato – Dal miracolo economico agli anni ottanta*, Donzelli Editore. Cfr. Pag. 51: uno dei futuri fondatori del Comitato unitario di base della Pirelli, che all'epoca lavorava in una piccola fabbrica assieme al padre e alla madre, e che si era fatto portavoce di tutta una serie di scontenti e rivendicazioni, annota nel suo diario:

*“Una sera ho visto mio padre proprio commosso. Mi ha preso da parte e mi ha detto che da tempo il padrone della fabbrica e specialmente il responsabile della mano d'opera assillavano sia lui che mia madre con la minaccia del licenziamento se non mi avessero “rimesso in riga”. Mi ha detto: “Guarda, io questi ricatti non li sopporto più. L'unica cosa da fare è che tu ti licenzi e trovi un altro lavoro perché se perdiamo il lavoro in tre siamo rovinati”. Vedere emozionato mio padre non era una cosa usuale”.*

produzione (competenze) e per il patto psicologico che legava il lavoratore al “committente” (più cliente/committente che datore di lavoro).

In questo mondo nuovo il sindacato non ha mai smesso di cercare gli elementi di continuità con la fabbrica, sulla base del paradigma della contrapposizione fra lavoro e capitale e fra imprenditore e lavoratore subordinato, con tutto l'apparato concettuale e giuridico che ne discende.

Ma nella realtà gli elementi di novità hanno continuato a moltiplicarsi fino a essere sanciti dallo stesso Governo di Sinistra con il Pacchetto Treu, che ha istituito la possibilità del “lavoro flessibile”. La disoccupazione in Italia è scesa ai livelli più bassi in Europa. Il terziario avanzato e le piccole imprese (settori che fanno il maggior ricorso a forme alternative al posto fisso o hanno meno di 15 dipendenti) hanno prodotto le maggiori quote di incremento occupazionale nell'arco degli ultimi 20 anni.

Il legame del sindacato con i lavoratori di questo settore e in questa condizione è molto allentato, se non inesistente: i suoi iscritti continuano ad essere in prevalenza gli occupati della grande fabbrica, i dipendenti della pubblica amministrazione, i pensionati. All'interno delle federazioni si continua a concentrare l'attenzione sulla garanzia del posto di lavoro (fisso), sulla contrattazione collettiva, sulla programmazione dall'alto della formazione e degli strumenti di supporto all'inserimento e all'occupabilità (considerati comunque secondari rispetto alle dinamiche di conflitto/negoziazione con imprese e capitale).

Il call center ha preso il posto della catena di montaggio nell'immaginario sindacale. Fra tutti i lavoratori flessibili, il sindacato ha scelto di rappresentare “i precari”, senza riconoscere l'esistenza di un lavoro professionale autonomo, ma solo di lavoro precario o “atipico” da ricondurre entro il lavoro “tipico” (dipendente a tempo indeterminato), in un sistema in cui non si capisce più se i precari hanno bisogno del sindacato o è il sindacato che ha bisogno dei precari per poter legittimare la propria esistenza nella forma attuale. Un po' come se il sindacato dei “padri”, che hanno conosciuto le lotte della fabbrica e gli autori della costituzione “fondata sul lavoro”, dovesse prendersi cura di questi “figli”, incapaci di organizzarsi e in fondo un po' “bamboccioni” (è solo un caso che il termine sia venuto fuori da un rappresentante del Governo di Sinistra?).

In tutti questi anni il sindacato si è mostrato refrattario a leggere la nuova composizione del mercato del lavoro, e ha perso l'occasione di difendere gli interessi e dare rappresentanza a una categoria centrale di lavoratori, oggi messi in crisi dallo Stato, con una politica fiscale e previdenziale di una iniquità senza precedenti, prima ancora che dalle condizioni economiche esterne. In pochi anni il salto di contribuzione richiesto è stato di oltre 15 punti percentuali, per un totale di oltre il 50-60% di reddito che va a finire in tasse e contributi (con l'impossibilità di evadere). Un aumento per niente osteggiato, anzi fortemente voluto dal sindacato nel nome di un modello teorico che avrebbe dovuto impedire il ricorso opportunistico al lavoro flessibile autonomo, ma anche per recuperare risorse finalizzate alla difesa delle istanze dei propri iscritti (come è accaduto con l'accordo del welfare).

La conseguenza è stata la mortificazione dell'impegno nell'apprendimento continuo, dell'energia, della capacità di adattamento, della creatività, dell'assunzione di rischio di questa categoria di lavoratori, il tutto in coincidenza con radicali cambiamenti del mercato, che rendono il contesto sempre più difficile.

L'enfasi sul posto fisso come unica possibilità per il lavoratore, ci ha riportato indietro alla contraddizione fra lavoro e capitale, in un paese in cui la grandissima maggioranza delle imprese ha meno di 10 dipendenti e perciò spesso ha davvero poco senso parlare di capitale e

capitalisti. Invece di trovare una nuova sintesi, si è inasprita la contraddizione fra lavoro dipendente e autonomo.

Si è rotto il “patto psicologico” che portava a rispettare il lavoratore che con la sua intraprendenza accettava il rischio di “mettersi in proprio” sul mercato del lavoro. Nel momento in cui le aziende sono viste solo come sfruttatrici di precari, si perde il senso della possibilità di un’autonoma evoluzione professionale, e lo stesso lavoratore, focalizzato sull’attesa del posto fisso come panacea di tutti i mali<sup>2</sup>, rischia di svalutare la propria attività e le proprie competenze, e dimentica che nella propria retribuzione, se è “autonomo”, deve veder riconosciuti i costi di autopromozione, formazione, e il rischio dei periodi di inattività.

L’affossamento di una incipiente cultura favorevole al merito, all’intraprendenza, alla valorizzazione delle competenze, ha distolto le stesse organizzazioni dalla ricerca dell’efficienza e della qualità, e in una regressione collettiva sempre più spinta il focus si è spostato sul recuperare i costi dovuti alle inefficienze interne, generate molte volte anche da un’organizzazione poco virtuosa del lavoro dipendente.

Questo processo di svalutazione del lavoro professionale ha subito un’accelerazione con la crisi in corso; è un esempio rilevante quanto è accaduto nella Pubblica Amministrazione e in alcuni enti pubblici e semipubblici che, per accedere ai finanziamenti europei, hanno dovuto imparare a lavorare “a progetto”, strutturando obiettivi, competenze, risorse finanziarie in funzione dei risultati.

Quasi ovunque queste organizzazioni si sono strutturate su un nucleo “interno” di lavoratori assunti a tempo indeterminato, incaricati della gestione ordinaria, ricorrendo a team di consulenti esterni dotati di competenze specialistiche di alto livello. Per alcuni anni il patto non detto è stato che a fronte di una retribuzione più alta, il professionista esterno si facesse carico della propria autoformazione, dei periodi di discontinuità, della costruzione e mantenimento di un proprio sistema di relazioni... Ma con l’irrigidimento dei vincoli di spesa e le crescenti difficoltà di mercato (compresa la maggiore attenzione al parametro costi/risultati dei responsabili europei dei fondi erogati), le organizzazioni hanno cominciato a scaricare all’esterno il costo della loro inefficienza: mantenere al loro interno una forza lavoro molte volte inefficiente (non aiutata, in realtà, a crescere...), diminuire le tariffe destinate ai professionisti esterni, che invece si assumono tutto il carico della qualità dei progetti.

Il tema emerge attraverso alcune riflessioni interne alla stessa sinistra (es. Ichino) o diventa questione conclamata con i “fannulloni” di Brunetta. Il sindacato ha sin qui protetto i suoi iscritti, i dipendenti pubblici. È la riprova che, quando si tratta di scegliere nella contraddizione fra lavoro autonomo e dipendente, il sindacato si schiera decisamente a favore del secondo, perdendo l’occasione di cercare nuove sintesi che, in base a principi universali di equità e giustizia, portino beneficio agli uni e agli altri.

Qualcosa di analogo è accaduto anche nel settore privato, in cui le imprese hanno scaricato le pressioni della crescente competizione internazionale e i costi della crisi sulla componente flessibile del lavoro. Il risultato è che nel nostro paese manca il riconoscimento della qualità del lavoro autonomo professionale e c’è una significativa erosione delle tariffe.

---

<sup>2</sup> Il paradosso è che si attribuisce all’assenza di un posto fisso problemi che hanno altre cause. Ci riferiamo per esempio a chi (è un caso reale) lavorando in un call center, si lamenta di non poter accedere a un mutuo per l’acquisto della casa perché “non è assunto a tempo indeterminato”. Ma il problema, più che il posto fisso, è che con 800 euro al mese si acquista un posto auto, non una casa.

Come lavoratori professionisti del terziario avanzato abbiamo vissuto e viviamo sulle nostre spalle le conseguenze di questo “accecamento ideologico” da parte del sindacato. Non sappiamo e non abbiamo il ruolo per dire come ciò sia avvenuto. Possiamo solo ricordare che lo stesso Cofferati ha dichiarato che la CGIL aveva già pronta tutta una serie di proposte per estendere le tutele del welfare e dello statuto dei lavoratori a tutto il mondo del lavoro flessibile, “ma poi c’è stato lo scontro sull’articolo 18...”

A partire da quel momento la posizione ufficiale del sindacato è stata quella di aumentare la difficoltà del ricorso a tutte le forme di lavoro non inquadrate da un contratto a tempo indeterminato, generando l’impressione nel lavoratore autonomo di essere posto “sotto attacco” da parte dei rappresentanti dei lavoratori.

Il danno per i professionisti autonomi è stato enorme. Stretti fra le definizioni di “ricchi evasori” o “dipendenti mancati”, e allo stesso tempo né imprese né lavoro dipendente, non eravamo contemplati dal sistema di rappresentanza tradizionale, che per anni, imbalsamato in strutture istituzionali gerarchiche sempre più distanti dal mondo reale, si è mostrato totalmente indifferente alle esigenze del nostro mondo, o peggio le ha percepite come altrettante minacce al proprio modello consolidato. Né ci erano di aiuto le associazioni professionali, che, specializzate per ambiti professionali, avevano sperimentato aggregazioni solo ai fini di una estenuante (e sostanzialmente inconcludente) battaglia per il riconoscimento di nuovi albi professionali e di una riforma del sistema albi/ordini, all’inseguimento di un modello di tipo corporativo che peraltro non è più in grado di garantire le rendite di posizione del passato.

In questo contesto di assenza di rappresentanza è nata Acta, nella consapevolezza della necessità di organizzare una rappresentanza collettiva per predisporre un rapporto costruttivo con le istituzioni, ma anche per studiare nuove forme di percorsi lavorativi e professionali in un mercato sempre più complesso e difficile.

Da subito Acta ha voluto definire i confini del suo ambito d’azione (i professionisti autonomi con clienti imprese o pubblica amministrazione) e lavorare per la costruzione di un’identità. I sindacati, infatti, non riconoscevano l’esistenza di un lavoro professionale autonomo, mentre le associazioni professionali, dal canto loro, non distinguevano la difficile situazione di chi operava in autonomia rispetto a chi aveva un rapporto dipendente e non prestavano alcuna attenzione ai temi del welfare e della fiscalità.

Le nostre battaglie in parte interessano le stesse istanze portate avanti dal primo sindacato: malattia, infortuni, previdenza, maternità e paternità, assegni familiari. Tutti diritti che attualmente non sono riconosciuti o sono riconosciuti solo parzialmente a noi *outsider*, pur in presenza di un peso contributivo e fiscale complessivamente superiore a quello dei dipendenti.

Ma riguardano anche il rilancio di una domanda della Pubblica Amministrazione qualificata e capace di valorizzare le competenze e la richiesta di un adattamento del contesto normativo alle esigenze del nuovo lavoro professionale, con attenzione ai temi che vanno dalla fiscalità al rispetto dei tempi di pagamento, alla tutela della proprietà intellettuale.

Una rappresentanza che nasce dal basso, dalla coalizione di un gruppo di professionisti autonomi, che si è allargata attraverso il passa parola e il progressivo coinvolgimento di altri professionisti, ciascuno portatore di competenze, esperienze e relazioni. Un coinvolgimento non facile, perché non si fa riferimento a luoghi di aggregazione naturale come le fabbriche, e che richiede forme organizzative nuove, coerenti con la natura dei professionisti autonomi.

Quali le strade sino a qui seguite?

Innanzitutto la rappresentanza come obiettivo principale, una focalizzazione su temi di interesse immediato e pratico e un intenso lavoro per definire e portare avanti proposte, sempre a partire dalla analisi delle esperienze dei singoli, quindi con un collegamento diretto con gli associati, grazie ad un linguaggio chiaro e all'assenza di burocrazia, e con un approccio trasversale, che supera la tradizionale organizzazione per settori (dei sindacati) o per aree professionali (delle associazioni). Ma allo stesso tempo l'obiettivo di trattare in maniera non corporativa le diverse istanze, cercando di promuovere un ripensamento complessivo del welfare, che elimini le attuali discriminazioni tra i lavoratori e che estenda i diritti di cittadinanza a tutti, indipendentemente dalla forma contrattuale di inquadramento lavorativo.

In secondo luogo l'impegno a considerare gli associati come *stakeholder* e protagonisti, non un mercato. Da un lato il pieno coinvolgimento dei soci, stimolati ad aderire a progetti di collaborazione partecipativa (*peer to peer*= da pari a pari)<sup>3</sup>, a disegni su cui si è disposti a investire con passione e competenza anche perché rappresentano l'occasione di sviluppare ulteriori competenze e relazioni, sfuggendo in questo modo ad un eccesso di istituzionalizzazione. Dall'altro la proposta di politiche per creare o facilitare le condizioni per l'accesso a servizi (di credito, e soprattutto di formazione, centrali per il mantenimento dell'occupabilità) che riconoscano pienamente la centralità e l'autonomia del singolo professionista che ne è destinatario.

Infine, la ricerca di alleanze con altri soggetti del mondo associativo e un confronto alla luce del sole, senza collateralismi, con tutte le parti politiche, basato sull'analisi delle situazioni, sulla denuncia delle iniquità, sulla proposta di nuove soluzioni.

E' presto per dire se questa rappresentanza costruita dal basso potrà affermarsi o se invece prevarrà una rappresentanza calata dall'alto da parte dei vecchi soggetti, che in questi mesi stanno lanciando una presenza sul target delle "partite Iva", forti di una radicata influenza sui media e sulla politica, di un'organizzazione capillare sul territorio, di importanti risorse economiche, oltre che di una partecipazione acquisita ai tavoli decisionali, seppure relativamente a dipendenti o imprese.

---

<sup>3</sup> In un'iniziativa *peer to peer* le persone dedicano attenzione ed energia, anche in piccole dosi, su base paritaria allo sviluppo di un progetto, partecipando alla condivisione delle loro competenze in forma aperta, non gerarchica, inclusiva e collaborativa.