

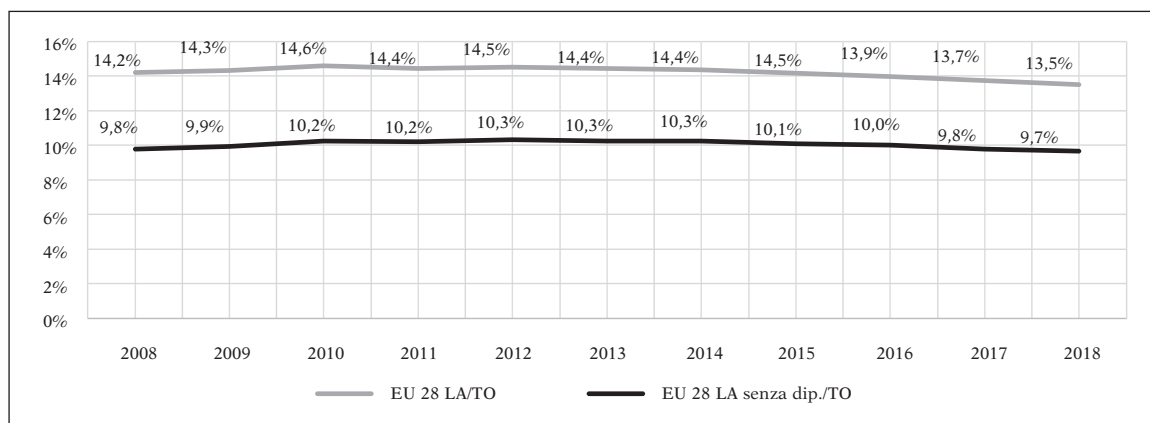
I nuovi professionisti indipendenti tra deficit di tutele e rappresentanza emergente*

Paolo Borghi

1. Il lavoro autonomo professionale in Europa. Profili di fragilità e deficit di tutele

L'evoluzione delle nuove forme di occupazione (Mandi *et al.* 2015) e, in questo quadro, la trasformazione del lavoro autonomo in Europa (Pedersini e Coletto 2010) sono rapide e, in una certa misura, incontrollate. Il rapporto fra il lavoro autonomo nel suo complesso e il totale degli occupati in Europa nel periodo 2008-2018, è rimasto pressoché costante, così come il rapporto fra lavoratori autonomi senza dipendenti sul totale degli occupati (Figura 1).

Figura 1: Rapporto fra: lavoratori autonomi (15-64 anni) e totale occupati - EU28; lavoratori autonomi senza dipendenti e totale occupati - EU28 (2008-2018)

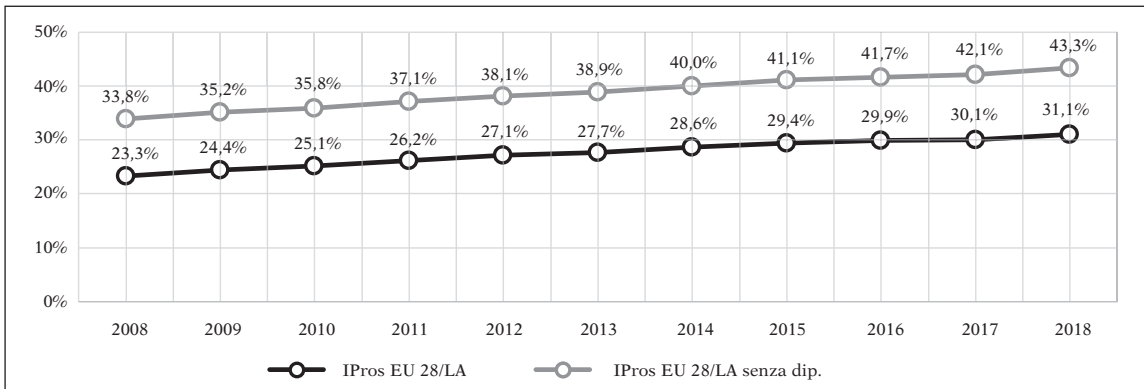


Fonte: Nostre elaborazioni su dati European Labour Force Survey – ELFS.

* Questo capitolo è stato scritto nell'ambito del progetto di ricerca SHARE, Seizing the Hybrid Areas of Work by Re-presenting Self-Employment, finanziato dallo European Research Council nell'ambito del programma Horizon 2020 dell'Unione Europea (Grant agreement n. 715950).

Tuttavia, per comprendere il mutamento in atto è necessario guardare in primo luogo all'espansione del settore dei servizi (Fulton 2018), dove le forme di lavoro autonomo vengono in molti casi privilegiate al lavoro dipendente, oltre che al crescente ricorso a figure esterne e indipendenti in diversi settori (Eurofound 2017). I professionisti indipendenti senza dipendenti che operano nel settore terziario, i cosiddetti IPros,¹ crescono in molti paesi europei (Rapelli 2012; Leighton e Brown 2013; Leighton 2014). Tale crescita è costante dal 2008 al 2018 sia in relazione ai lavoratori autonomi nel loro complesso, sia in relazione ai lavoratori autonomi senza dipendenti (Figura 2), di cui sono una componente (vedi anche Borghi *et al.* 2018). L'ascesa degli IPros attraversa la crisi economico-finanziaria globale (2007-2013), prosegue nel periodo successivo di lenta ripresa e indica un pronunciato mutamento nella composizione interna del lavoro autonomo. Negli stessi anni si assiste a un significativo fermento sia nel dibattito pubblico sul lavoro autonomo sia nel contesto della rappresentanza collettiva. A partire dagli anni duemila, infatti, in tutta Europa nascono nuove organizzazioni mentre quelle già esistenti si attrezzano lentamente per includere i nuovi lavoratori autonomi (Borghi e Cavalca 2015; Bologna 2018; Semenza e Pichault 2019).

Figura 2: Rapporto fra: IPros (15-64 anni) e totale lavoratori autonomi - EU28; IPros e lavoratori autonomi senza dipendenti - EU28 (2008-2018)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati European Labour Force Survey – ELFS-

I cambiamenti che riguardano la composizione interna del lavoro autonomo e, più in generale, del lavoro non standard, vanno letti anche alla luce del mutato mercato del lavoro europeo. Le riforme promosse da diversi governi a partire dagli anni duemila, ridefiniscono le forme di tutela dei lavoratori (ad esempio riducendo i sussidi di disoccupazione) e rafforzano le politiche attive del lavoro (Eichhorst *et al.* 2017). Allo stesso tempo,

¹ Gli IPros vengono così definiti da Rapelli (2012): “Lavoratori indipendenti senza dipendenti impegnati in attività di servizio e/o servizi intellettuali non appartenenti al settore agricolo, artigianale o del commercio al dettaglio”.

tutti gli sforzi per limitare la segmentazione e la dualizzazione dei mercati del lavoro (Palier e Thelen 2010; Emmenegger *et al.* 2012; Schwander e Häusermann 2013; Häusermann *et al.* 2014), generano scarsi risultati (Eichhorst *et al.* 2017). Un altro punto di vista interessante da cui considerare l'evoluzione del lavoro autonomo, anche alla luce dei recenti sviluppi del lavoro di piattaforma, è il dibattito sul lavoro non standard (Kalleberg *et al.* 2000; Kalleberg 2009), precario e ibrido (Neilson e Rossiter 2005; Standing 2011; Borghi e Murgia 2019; Murgia *et al.* 2020). Già alla fine degli anni novanta il Rapporto Supiot (1999) segnala la necessità di maggiori tutele a fronte di una crescita di forme di lavoro più flessibili, fragili e insicure. In anni più recenti il forte impatto della tecnologia ridefinisce ruoli, funzioni, gerarchie e, in senso più ampio, le forme di organizzazione del lavoro, con effetti diretti e significativi sia sui lavoratori dipendenti che su quelli autonomi nei contesti produttivi tradizionali e nei nuovi mercati del lavoro mediati dalle piattaforme digitali (De Stefano 2015; Kalleberg e Dunn 2016; Berg *et al.* 2018). In questo articolato contesto la figura del lavoratore autonomo emerge progressivamente come una figura fortemente controversa e polimorfa. Alcune imprese lo vedono come una risorsa a cui attingere per rispondere al crescente bisogno di flessibilità e competitività, in particolare nel settore terziario. In molti casi, quindi, l'esercito dei freelance serve a dare risposte in tempo reale ad aziende e clienti, offrendo competenze e professionalità su cui i lavoratori hanno investito risorse e mezzi propri. In altri casi poi, il lavoratore autonomo è visto come la risorsa più economica per coprire il fabbisogno di forza lavoro *on-demand*, come nel caso di gran parte dei lavori mediati dalle piattaforme digitali.

Le istituzioni pubbliche, invece, vedono il lavoro autonomo come un possibile strumento per promuovere l'occupazione, limitando così il loro impegno al sostegno iniziale della nuova attività, per poi lasciar decidere al mercato chi saranno i vincenti e i perdenti. Dal punto di vista di chi lavora, infine, il lavoro autonomo è sempre più il "new standard" in mercati sempre più dinamici e spesso instabili. Da uno sguardo d'insieme, i processi di deregolamentazione e flessibilizzazione stanno trasformando i tradizionali accordi di lavoro (Arum e Müller 2004; Kalleberg 2009), delineando una zona grigia (Castel 2013; Countouris 2016; Freedland 2005) che raccoglie una molteplicità di condizioni di fragilità, affiancate da una nicchia caratterizzata da posizioni professionali prestigiose e ben remunerate. Nel medio-lungo periodo quindi è in discussione la sostenibilità sociale di un modello produttivo che stenta a riconoscere tutele e diritti a un numero significativo di lavoratori autonomi. La crescente instabilità delle carriere professionali e i bassi guadagni, affrontati oggi attraverso strategie individuali limitate nel tempo e nell'efficacia, potrebbero generare schiere di lavoratori poveri e senza un'adeguata copertura pensionistica nel prossimo futuro. Resta inoltre da comprendere quali effetti produrrà, nel medio-lungo termine, la recessione economica innescata dalla pandemia globale da Coronavirus. Ciò che è possibile notare al momento (maggio 2020) è il blocco totale o la difficile ripartenza di interi settori produttivi (es.: cultura, formazione, design, turismo) dove il lavoro autonomo gioca un ruolo importante. Inoltre, è facile immaginare che l'impegno straordinario (e necessario) di risorse

pubbliche a debito per il sostegno di imprese, famiglie e lavoratori nel periodo di emergenza, non faciliterà una riflessione aperta sulla necessità di superare la dicotomia fra lavoro autonomo e lavoro dipendente prevedendo misure strutturate e universalistiche di welfare. Nel paragrafo successivo verrà presentata e discussa la teoria dei campi (*field theory*) e la sua applicazione nell'analisi della rappresentanza del lavoro autonomo professionale.

2. *Field theory* e rappresentanza del lavoro autonomo professionale

Il concetto di “campo” ricopre un ruolo centrale nelle riflessioni di Pierre Bourdieu che, in diverse opere, ne spiega e ne precisa il significato applicandolo di volta in volta alla sfera artistica, religiosa, politica, letteraria, accademica. Partendo da un'idea di realtà sociale fondata sulla relazione e quindi priva di qualsiasi base materiale, la realtà può essere considerata una finzione necessaria che esiste nella misura in cui è riconosciuta collettivamente (Bourdieu 1990). Ecco perché, secondo Bourdieu, ciò che conta è il rapporto tra i diversi attori; la loro interazione infatti crea e rimodella continuamente la realtà sociale. In questo contesto ogni campo è simile a un microcosmo con una propria autonomia ma in costante relazione con altri campi sociali adiacenti e con mondi sociali omologhi più ampi. L'autonomia di ogni campo da quelli adiacenti è definita da regole specifiche che disciplinano il campo stesso. Allo stesso modo, linguaggi e pratiche che caratterizzano un campo sociale plasmano la capacità di *agency* degli individui (Goffman 1959; Berger e Luckmann 1966; Giddens 1984; Bourdieu e Wacquant 1992) e degli attori collettivi impegnati a definire, riprodurre o cambiare i campi sociali di cui fanno parte. Data la natura relazionale che definisce l'esistenza di un campo, esso può essere concepito principalmente come un campo di forze (Bourdieu 1990) e un'arena la cui forma e i cui confini sono il risultato delle interazioni tra gli attori che prendono parte al gioco. I confini tra i campi, quindi, usando le parole di Bourdieu, “sono il luogo delle battaglie [...] i luoghi o le cause di lotte molto reali” (Bourdieu 1990, p. 228). In questa cornice, gli attori, individuali e collettivi, hanno risorse e obiettivi diversi, un posizionamento gerarchico specifico e interessi particolari che si ridefiniscono in modo dinamico. Da ciò possiamo evincere due aspetti rilevanti: 1) l'importanza dei rapporti di potere, in continuo mutamento, tra i diversi attori; 2) il carattere dinamico della posta in gioco, che può mutare perché è essa stessa il prodotto della lotta. Il complesso costruito teorico proposto da Bourdieu è alla base della teoria dei campi elaborata da Fligstein e McAdam (2012) i quali fanno riferimento anche a diversi altri autori come DiMaggio e Powell (1983, 1991) e Meyer e Scott (1983), autorevoli esponenti della scuola neoistituzionalista, Wacquant (Bourdieu e Wacquant 1992), Martin (2003) e lo stesso Fligstein (1996, 2001, 2009). L'intento dichiarato è di ricomporre la frammentazione disciplinare prodottasi nell'ambito della sociologia politica, economica e delle organizzazioni così come negli studi sui movimenti sociali, in relazione alla riflessione sulla teoria dei campi, proponendo una teoria generale in grado di cogliere come stabilità e cambiamento si

articolino in diversi contesti sociali. Fligstein e McAdam elaborano il concetto di “campo strategico d’azione”, definito come un “ordine sociale a livello meso, componente fondamentale della vita politico-organizzativa moderna nell’economia, nella società civile e nello stato” (Fligstein e McAdam 2012, p. 3); individuano altresì tre diversi stati dei campi strategici d’azione: “emergente, stabile o in fase di trasformazione” (p. 27). Secondo gli autori le tensioni tra campi diversi contribuiscono a definire la struttura di opportunità e le sfide che non solo possono produrre cambiamenti nell’equilibrio interno di un campo, ma anche la sua scomparsa o la nascita di un nuovo campo. Per comprendere le dinamiche che caratterizzano un campo strategico quindi, secondo Fligstein e McAdam, non basta concentrarsi su questioni centrali come l’interesse e il potere, ma serve anche guardare alle “funzioni esistenziali del sociale” (*ibidem*). Esse sono complementari a quelle materiali e strettamente interrelate con la sfera simbolico-interpretativa degli attori. La proposta teorica di Fligstein e McAdam quindi, radicata in una prospettiva materialista ed esistenziale, sostiene la necessità di guardare anche alla “capacità di pensiero e azione intersoggettiva che modella l’offerta di significato, interessi e identità al servizio di finalità collettive” (p. 4).

Prendendo a riferimento la teoria dei campi sviluppata da Bourdieu prima e successivamente da Fligstein e McAdam, consideriamo in questo capitolo l’ipotesi di un campo emergente della rappresentanza del lavoro autonomo professionale, caratterizzato da un forte grado di instabilità, tipico della fase di emersione. L’instabilità riguarda sia il campo nella sua interezza che i soggetti che ne fanno parte. Essi infatti, pur riconoscibili come dominanti o sfidanti (*incumbents/challengers*), non occupano posizioni stabili e consolidate, poiché il processo di strutturazione del campo e dei suoi confini genera spazi e opportunità di visibilità e legittimazione anche per nuovi soggetti meno strutturati, in grado di sostenere istanze e rivendicazioni ancora inesprese o senza risposta.

In sintesi, studiare la rappresentanza del lavoro autonomo attraverso la lente della teoria dei campi significa, in primo luogo, comprendere se e come diverse organizzazioni abbiano sviluppato nuovi discorsi e pratiche di rappresentanza rivolte ai lavoratori autonomi, in un contesto economico e sociale radicalmente cambiato dall’innovazione tecnologica e da mercati del lavoro sempre più flessibili, in cui il divario fra la realtà lavorativa formale e quella sostanziale si accentua.

In secondo luogo significa capire se e come i diversi attori coinvolti interagiscano, competano e si confrontino, definiscano alleanze posizionandosi e riposizionandosi costantemente e, nel fare ciò, come contribuiscano a plasmare il campo stesso.

In terzo luogo infine, significa riconoscere similitudini e differenze nella composizione e nella forma che il campo emergente assume nei contesti nazionali considerati, evidenziando, ove possibile, elementi caratterizzanti i diversi contesti così come i tratti comuni di discorsi e pratiche. In questa cornice teorica e di intenti, gli strumenti della ricerca qualitativa consentono, a nostro avviso, di andare in profondità indagando le prospettive degli attori coinvolti, per comprenderne in modo puntuale ragioni e obiettivi.

3. La rappresentanza del lavoro autonomo in Italia e in Germania. Una prospettiva diacronica²

Negli anni novanta la trasformazione del lavoro, sempre più condizionata da processi di deindustrializzazione e orientata all'economia dei servizi, raggiunge una soglia critica sia in Italia che in Germania. I grandi centri urbani si ridefiniscono per rispondere ai cambiamenti della struttura produttiva e per attrarre i flussi internazionali di capitale. Milano e Berlino, per ragioni diverse, sono al centro di questa metamorfosi che cambierà, attraverso ingenti progetti di speculazione immobiliare, il volto di entrambe le città. Nel primo caso infatti i nuovi attori, dotati di significativi capitali rispetto agli immobilariisti tradizionali, possono fare affidamento su strategie di guadagno più lente ma in grado di puntare su mega progetti di riconversione del territorio locale a cui l'amministrazione punta per riequilibrare i conti del bilancio comunale, attraverso gli oneri di urbanizzazione (Dematteis 2011; Gibelli 2016). Nel caso di Berlino invece, la dismissione del patrimonio immobiliare di Berlino Est negli anni successivi alla caduta del Muro, genera immense opportunità di speculazione per i grandi investitori nazionali e internazionali. Le grandi trasformazioni urbane accompagnano e favoriscono una concentrazione sempre più marcata di professionisti come architetti, designer, esperti di marketing e comunicazione, forza lavoro altamente qualificata funzionale allo sviluppo urbano (Mingione *et al.* 2014). I paradigmi della città creativa (Andersson e Mellander 2011; Musterd e Murie 2010), pensata da e per la classe creativa (Florida 2002) e della *smart city* intesa come spazio urbano rinnovato e innervato di infrastrutture digitali, si affermano proprio in quegli anni. Tali tendenze aprono le porte a nuove professioni e a una nuova organizzazione del lavoro che investe tanto il lavoro dipendente quanto il nuovo lavoro autonomo. Le vocazioni economiche territoriali esistenti vengono accentuate da un tessuto economico in fermento. Nel territorio milanese alcuni dei settori portanti dell'economia del territorio (sanitario, finanziario, assicurativo, moda, design, editoria, comunicazione) subiscono significativi processi di ristrutturazione che in molti casi favoriscono una diffusione del lavoro autonomo e precario. Berlino invece, ritornata capitale a seguito della riunificazione, concentra sul suo territorio un alto numero di centri decisionali che alimentano la domanda di servizi specializzati (consulenza, traduzioni, interpretariato) diventando così un luogo strategico per diverse professioni. A ciò si aggiunge il mito rinnovato della scena artistico-musicale underground; il potere attrattivo della città creativa e ribelle, negli anni novanta si fonde con la scena imprenditoriale (Heebels e Van Aalst 2010). Allo stesso tempo, le nuove economie urbane connesse all'innovazione tecnologica e alla cosiddetta (e nebulosa) "economia della conoscenza", germogliano e crescono nei co-working, i nuovi spazi del lavoro dove domina la retorica delle start up e il mito del freelance visionario in grado di anticipare il futuro.

² Dati e analisi si basano sulla tesi di dottorato dal titolo *Self-Employed Collective Representation. Strategies in Emerging Fields: A Comparative Perspective on Italy and Germany*, realizzata dall'autore nell'ambito del dottorato in Studi Urbani - URBEUR, 2013-2018 (Università di Milano-Bicocca in co-tutela con l'Università Humboldt di Berlino).

4. Chi rappresenta i nuovi lavoratori autonomi?

È nell'ecosistema complesso appena descritto che il nuovo lavoro autonomo prende forma fra inedite opportunità e forti contraddizioni a cui una pluralità crescente di organizzazioni tenta di dare risposta. A Milano e Berlino si concentrano infatti numerose organizzazioni che, a partire dagli inizi degli anni duemila, nascono o si ristrutturano per rappresentare i nuovi lavoratori autonomi del terziario. Sia in Italia che in Germania si riscontra una simile stratificazione di organizzazioni: tradizionali (sindacati e associazioni professionali), nuove organizzazioni che si possono definire "quasi-union" (Heckscher e Carré 2006), gruppi informali e nuove cooperative. La concentrazione di nuovi lavoratori autonomi – IPros per riprendere la definizione di Rapelli (2012) – nelle grandi aree urbane, genera condizioni favorevoli per un dibattito pubblico rinnovato e per l'emersione di nuove forme di attivismo professionale. In questo contesto particolarmente ricco di spazi d'espressione (digitali e tradizionali) e di sperimentazione, i nuovi soggetti collettivi nascono in contrapposizione a quelli esistenti, con i quali si confrontano talvolta in modo aspro e critico, sviluppando discorsi e pratiche profondamente diverse da quelle del lavoro autonomo tradizionale rappresentato da piccoli commercianti e artigiani da un lato, e dalle professioni liberali dall'altro. In questo periodo anche queste ultime, considerate per decenni l'élite del lavoro autonomo, sperimentano una sensibile erosione delle condizioni di lavoro e dello status professionale. Per alcune fasce di popolazione e in particolare per le nuove generazioni, il lavoro autonomo sta diventando sempre meno una scelta e sempre più una necessità per entrare o rimanere nel mercato del lavoro, sempre meno "atipico", sempre più standard. La posta in gioco tanto per le organizzazioni tradizionali quanto per le nuove è una rappresentanza tutta da costruire, in un contesto in cui le condizioni di lavoro e di mercato dei lavoratori autonomi professionali vanno comprese e affrontate con nuovi strumenti.

Nelle fasi iniziali in cui prende forma il campo emergente della rappresentanza del lavoro autonomo professionale sia in Italia che in Germania, alcuni soggetti assumono ruoli dominanti, ma sono comunque obbligati a confrontarsi con il crescente numero di organizzazioni che, a vario titolo e con modalità diverse, prendono parola negli spazi aumentati dell'ecosistema comunicativo digitale. Le nuove organizzazioni infatti prendono parola attraverso blog e siti web prima e social network poi, costruendosi una visibilità e una reputazione che tracima velocemente anche nei mezzi di comunicazione tradizionali.

In Italia il saggio di Sergio Bologna e Andrea Fumagalli sul lavoro autonomo di seconda generazione (Bologna e Fumagalli 1997) anticipa e influenza un dibattito pubblico che si svilupperà solo agli inizi del nuovo millennio. Il saggio solleva alcune delle questioni che, negli anni successivi, diventeranno evidenti a gran parte degli esperti: 1) la crescita dei *knowledge workers*, portatori di una diversa cultura del lavoro e un diverso stile di vita rispetto ai lavoratori autonomi tradizionali. 2) La contraddittoria condizione di un lavoro che richiede un forte spirito imprenditoriale ma che non necessariamente fa, dei nuovi lavoratori autonomi, degli imprenditori. 3) Un'ambiguità di fondo che ammantava la supposta libertà del nuovo lavoratore autonomo, in molti casi in una posizione di evidente

debolezza rispetto al committente. 4) Un'inclusione limitata in un sistema di welfare modellato sul lavoro dipendente.

Negli stessi anni, molte associazioni di professionisti autonomi danno vita a un confronto intenso ma poco visibile che nel 1999 porta alla creazione del Coordinamento delle Libere Associazioni Professionali (CoLAP). L'associazione ha l'obiettivo di aggregare l'area delle professioni senza un organismo professionale al fine di ottenere una riforma delle cosiddette professioni intellettuali. Il risultato viene raggiunto dopo più di un decennio (2013) quando il parlamento approva la legge che regola le professioni non organizzate in ordini o collegi professionali.³ La legge riguarda un numero significativo di professioni che operano in diversi settori, dal benessere alla consulenza aziendale, dall'informatica alla sicurezza, e numerose professioni intellettuali. Nel riconoscere il ruolo delle associazioni professionali iscritte all'albo istituito presso il ministero dello Sviluppo economico, assegna loro il compito di garantire l'osservanza dei principi deontologici da parte degli iscritti. La legge inoltre apre le porte a un mercato della formazione finalizzato all'ottenimento di certificazioni di conformità professionale, da diversi osservatori reputate poco efficaci per rafforzare la posizione di molti professionisti nel mercato del lavoro.

Se la nascita del CoLAP segna un primo esperimento di aggregazione degli interessi dei professionisti non organizzati in albi e collegi, indica anche una delle modalità di aggregazione che, negli anni successivi, verrà replicata da altre associazioni di secondo livello come Confassociazioni⁴ e CNA Professioni.⁵ Il modello aggregativo è quello mutuato dalle professioni liberali,⁶ che si associano per esercitare un maggiore potere di lobby sulle istituzioni e sul mercato, in chiave corporativa. Ritornando però ai primi anni del nuovo millennio, nel 2004 un gruppo di professionisti proveniente da diverse aree professionali, fra cui anche Sergio Bologna, crea ACTA – Associazione dei Consulenti del Terziario Avanzato. ACTA acquisisce rapidamente visibilità e autorevolezza nel dibattito nazionale ed europeo sul lavoro autonomo di seconda generazione denunciando il progressivo slittamento dei freelance verso l'instabilità professionale e i rischi di mercificazione del lavoro autonomo (Bologna 2018; Bologna e Banfi 2011; Bologna e Fumagalli 1997). Nei primi anni del decennio quindi, mentre le professioni organizzate in ordini e collegi, attraverso Confprofessioni, perseguono il loro rafforzamento con un'intensa attività di lobby, la rappresentanza dei lavoratori autonomi del terziario si struttura intorno alle attività promosse da CoLAP e ACTA, due organizzazioni dai tratti estremamente diversi. La prima, il CoLAP, è un agglomerato molto vasto di organizzazioni di professionisti afferenti a numerosi settori interessati a ottenere un riconoscimento

³ L. 4/2013, Disposizioni in materia di professioni non organizzate.

⁴ Confassociazioni nasce nel 2013 da una scissione del CoLAP a seguito dell'approvazione della legge 4/2013.

⁵ CNA Professioni viene creata nel 2012 in seno alla Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa.

⁶ Confprofessioni è la principale organizzazione che aggrega le professioni con ordini professionali. Creata nel 1960 vanta una pluridecennale esperienza di rappresentanza delle professioni liberali. A seguito del dibattito sulle professioni sviluppatosi in Italia e delle recenti riforme, apre una sezione speciale (Quinta area) per le organizzazioni senza ordine o albo professionale.

to istituzionale. La seconda, ACTA, un'organizzazione leggera e orizzontale, che si definisce quasi-union (Heckscher e Carré 2006), invece promuove una tenace campagna informativa e rivendicativa attraverso il web, denunciando fra le altre cose l'inadeguatezza delle misure di welfare previste per i liberi professionisti.⁷ ACTA sviluppa quindi una proposta di rappresentanza aperta e trasversale rivolta all'intero arco dei lavoratori autonomi professionali, mirando a costruire un'identità collettiva comune anziché riprodurre gli steccati su cui si sono sviluppate storicamente le professioni. A inizio millennio i grandi assenti in Italia sono i sindacati, impegnati ad affrontare le sfide poste prima dalla riforma Treu⁸ (1997) e poi dalla riforma Biagi⁹ (2003) che incentivano la flessibilità lavorativa favorendo la diffusione di contratti atipici. Il dibattito interno ai sindacati sul lavoro autonomo professionale partirà alcuni anni dopo e sarà perlopiù circoscritto e invisibile dall'esterno. Un numero limitato di sindacalisti inizia però a interrogarsi sulla necessità di comprendere ruolo e bisogni di un crescente numero di lavoratori, anagraficamente giovane, che non si pensa come lavoratore dipendente, ma aspira a realizzarsi professionalmente come lavoratore autonomo. Dall'esperienza del NIDIL-CGIL, in particolare per volontà del sindacalista Davide Imola, nasce nel 2009 la Consulta delle Professioni CGIL, un tavolo di confronto permanente fra il sindacato e le numerose organizzazioni professionali che, con obiettivi e finalità diverse e talvolta contrapposte, intendono tutelare i lavoratori autonomi professionali. La Consulta rappresenta il primo tentativo di un sindacato italiano di aprirsi al variegato mondo delle professioni (Borghi e Cavalca 2015), che anche a seguito della rivoluzione tecnologica e della crisi economico-finanziaria internazionale partita nel 2007, stavano vivendo un periodo di profondo e problematico cambiamento. Difficoltà e contraddizioni nel comprendere questi cambiamenti caratterizzano il confronto interno al sindacato: da un lato infatti percepisce la necessità di sperimentare aprendo ai nuovi contesti professionali, dall'altro fatica a ripensare i propri paradigmi culturali e organizzativi, come ben testimoniato dallo stesso fondatore della Consulta:

Come spesso accade, le difficoltà maggiori, all'inizio, sono state all'interno del sindacato. Non è stato facile accettare un atto così innovativo, la creazione della Consulta delle Professioni, che ha incluso nella discussione associazioni esterne e gruppi di professionisti al fine di pianificare politiche e azioni comuni. Non è stato facile per chi pensava di gestire la rappresentanza di tutto il lavoro, indipendentemente dalla nostra capacità di esercitare una reale rappresentatività. In oltre

⁷ Fra le campagne promosse da ACTA, vale la pena ricordare, ad esempio, quella a sostegno di Daniela Fregosi. L'INPS le negava il congelamento dei contributi a seguito di una malattia oncologica e l'equiparazione dell'indennità di malattia all'indennità di degenza ospedaliera per i trattamenti terapeutici. Un'altra significativa campagna di successo (gennaio 2013), "Dica: no 33!", è stata promossa per evitare l'innalzamento dei contributi INPS dal 27 al 33%.

⁸ Il cosiddetto Pacchetto Treu (l.196/1997) prevedeva misure mirate ad aumentare la flessibilità lavorativa attraverso l'introduzione dei contratti atipici e regolando l'intermediazione di lavoro fino a quel momento vietata.

⁹ La riforma Biagi (l. 30/2003) favorisce ulteriormente la diffusione dei contratti atipici (lavoro a chiamata, *job-sharing*, contratti di lavoro interinale e di apprendistato). Con l'obiettivo dichiarato di limitare l'aumento del lavoro autonomo fittizio, le collaborazioni (co.co.co.) sono parzialmente sostituite dai "contratti a progetto" (co.co.pro.), che devono indicare un progetto specifico.

cento anni di storia della nostra organizzazione, questa è stata la prima volta che ciò è accaduto. (*Intervista al fondatore della Consulta delle Professioni – CGIL.*)¹⁰

La Consulta ha permesso alla CGIL di rafforzare le relazioni con le organizzazioni professionali, legittimando il sindacato nel sempre più visibile e rilevante dibattito pubblico sul lavoro autonomo. Le linee di frattura fra sindacato e organizzazioni emergenti però, si erano già prodotte negli anni precedenti quando organizzazioni come ACTA e CoLAP criticavano aspramente l'incapacità dei sindacati di comprendere il significato, la portata e le esigenze dei nuovi lavoratori autonomi nel settore terziario in rapido sviluppo. Gli altri due sindacati confederali, UIL e CISL, reagiscono ancora più lentamente. La UIL infatti solo nel 2012 dà vita ad UIL-TuCS-Networkers, una piattaforma di consulenza sindacale dedicata ai lavoratori dell'ICT. La stessa piattaforma negli anni successivi allargherà la propria offerta di rappresentanza ai lavoratori della *gig economy* e, più in generale, alle partite IVA. In CISL invece, dall'esperienza maturata in FELSA,¹¹ nasce vIVAce! (2016), un'associazione di professionisti freelance. L'intento è di favorire l'aggregazione attraverso lo sviluppo di una community on line dove condividere informazioni, promuovere servizi dedicati e combattere l'isolamento professionale. La community, partita come gruppo Facebook, si è recentemente strutturata attraverso una vera e propria piattaforma digitale dedicata agli iscritti.¹²

Nel secondo decennio del nuovo millennio il panorama delle organizzazioni si arricchisce ulteriormente: la Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa crea un'area dedicata ai professionisti (CNA Professioni 2012). Inoltre, a seguito dell'approvazione della legge 4/2013, alcune organizzazioni prima iscritte al CoLAP, danno vita a Confassociazioni. Costruita su principi inclusivi e flessibili,¹³ si distingue per un forte orientamento al mercato, all'innovazione tecnologica, al sostegno delle opportunità imprenditoriali e professionali. Negli stessi anni nascono anche altre organizzazioni come CRESCO – Coordinamento delle REaltà della SCena CONtemporanea italiana (2010) – che quattro anni dopo contribuirà alla creazione di SMART Italia, snodo italiano del network di cooperative di artisti sviluppatosi inizialmente in Belgio e poi diffusosi in diversi paesi d'Europa. Infine, altre realtà autorganizzate nascono a partire dal web e dai social network. È il caso di Iva Sei Partita (2011), che si propone di combattere il fenomeno dilagante delle false partite IVA negli studi di architettura e ingegneria, e di MGA-Mobilitazione Generale degli Avvocati,¹⁴ che intende tutelare le fasce più deboli, spesso giovani, con redditi bassi.

Molte delle organizzazioni citate giocano un ruolo significativo nel per-

¹⁰ L'intervista è stata realizzata, via e-mail, nel giugno del 2014.

¹¹ Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi ed Atipici.

¹² Nel dicembre 2019 la nuova piattaforma (<https://www.vivaceonline.it/>) è stata presentata a tutti i membri del sindacato, mentre il lancio ufficiale è avvenuto nel gennaio 2020.

¹³ La quota di adesione parte da una cifra simbolica di un euro. Si rivolge sia ai lavoratori autonomi che alle imprese.

¹⁴ Nato come un gruppo Facebook e poi strutturatosi in associazione su tutto il territorio nazionale.

corso che nel 2017 porta all'approvazione della legge sul lavoro autonomo,¹⁵ considerata dalle stesse organizzazioni come il risultato minimo realisticamente possibile, di uno sforzo coordinato di lobby. Con l'approvazione della legge, il campo emergente della rappresentanza del lavoro autonomo professionale si struttura ulteriormente consolidando l'interazione degli attori in campo. Si intensificano infatti le opportunità di dialogo e alleanza fra soggetti che fino a pochi anni prima erano in aperto conflitto.

In Germania invece le dinamiche che caratterizzano la rappresentanza del lavoro autonomo sono parzialmente diverse. Con la creazione del sindacato Ver.di (2001), nato dalla fusione di cinque sindacati esistenti¹⁶ e orientato al settore terziario, viene inaugurato Ver.di Selbständige, un dipartimento interamente dedicato alla rappresentanza dei lavoratori autonomi senza dipendenti. A esso si affianca un progetto – Mediafon – avviato negli anni precedenti da IG Medien (uno dei sindacati che confluirà in Ver.di) per affrontare la significativa crescita di lavoro autonomo nel settore dell'editoria e dell'informazione. Dopo alcuni anni Mediafon si trasforma in una vera e propria impresa collegata al sindacato – Mediafon GmbH – che ha il compito di fornire consulenze telefoniche ai lavoratori autonomi senza dipendenti. Ver.di Selbständige si propone quindi come realtà aperta alle molteplici aree del terziario in cui il lavoro autonomo svolge un ruolo significativo. Il nuovo dipartimento conta su una stretta collaborazione con il sindacato dei giornalisti, Deutsche Journalistinnen – und Journalisten-Union (DJU), già parte di Ver.di, e sull'alleanza con l'associazione di traduttori letterari VdÜ – Verband deutschsprachiger Übersetzer. Inoltre Ver.di rafforza ulteriormente le sue alleanze diventando parte dell'organizzazione nazionale Initiative Urheberrecht (creata nel duemila) che raccoglie 35 organizzazioni impegnate nella tutela degli interessi di circa 140 mila autori e artisti dello spettacolo. È da questa posizione di forza che Ver.di Selbständige dialoga con altre organizzazioni come Verband der Freien Lektorinnen und Lektoren (VFLL), creata nel duemila a fronte di un crescente processo di esternalizzazione degli editor delle case editrici. La richiesta di VFLL di affidarsi a Ver.di Selbständige viene respinta per questioni di democrazia interna a seguito del veto dell'associazione dei traduttori letterari (VdÜ), già da tempo affiliata al sindacato. Il campo emergente della rappresentanza in Germania prende forma anche a seguito di fratture di questo tipo, definendo confini e distanze che poi perdurano nel tempo e contribuiscono a definire la storia delle relazioni fra soggetti che operano nello stesso campo:

Quando l'*outsourcing* è iniziato negli anni novanta, questo cambiamento non è stato percepito, o non è stato adeguatamente considerato dai sindacati. Consideriamo Ver.di: nel sindacato ci sono traduttori letterari, giornalisti, tutti tranne noi;

¹⁵ L. 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

¹⁶ Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), dipendenti pubblici; Deutsche Postgewerkschaft (DPG), dipendenti delle Poste; Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), settore bancario e assicurativo; IG Medien (Druck und Papier, Publizistik und Kunst), settore media, artistico e comunicazione; Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr (ÖTV), trasporto pubblico.

probabilmente non hanno bisogno di noi. Probabilmente in ogni organizzazione ci sono equilibri interni, priorità e altri aspetti che influenzano le scelte così come l'inclusione o l'esclusione di altri attori. Credo anche che ci siano fattori individuali come le incompatibilità personali che determinano l'inclusione o l'esclusione da un gruppo (*Intervista alla co-fondatrice VFL, 2015*).

La presenza capillare dei lavoratori autonomi in numerosi contesti del terziario, implica un alto grado di frammentazione di interessi, bisogni e condizioni. Negli anni appena precedenti e appena successivi alla riunificazione, nascono realtà cooperative e associative che si consolideranno nel decennio successivo. Esse guardano al crescente protagonismo femminile nel campo del lavoro autonomo, sia imprenditoriale che professionale. Un esempio rilevante è la cooperativa *WeiberWirtschaft* (creata nel 1987) che negli anni successivi alla caduta del Muro acquisisce e ristrutturata un grande edificio – dove tuttora ha la sede – posto vicino al vecchio confine tracciato dal Muro. Gli spazi della sede (uffici e laboratori) vengono affittati a prezzi calmierati a donne che intendono sviluppare la propria idea imprenditoriale. Da questa realtà, nel 2006, nasce inoltre un'associazione – *Gründerinnenzentrale* – che, attraverso progetti finanziati, eroga consulenze a donne interessate a svolgere attività professionali autonome. Nel 1990 inoltre compie i suoi primi passi anche l'associazione *I.S.I. e.V. Initiative Selbständiger Immigrantinnen*, che negli anni successivi fornirà consulenza e corsi di formazione alle donne migranti, inizialmente iraniane, poi prevalentemente turche e dell'Est Europa che, per scelta o per necessità, si trovano ad affrontare la strada del lavoro autonomo. Le tre organizzazioni, pur giocando un ruolo importante e costante nel tempo nel sostegno del lavoro autonomo femminile, manterranno una posizione piuttosto defilata nel crescente dibattito sul lavoro autonomo professionale (e non) che si svilupperà nel primo decennio del duemila, in coincidenza delle riforme del lavoro (*Hartz reforms I-IV*) promosse fra il 2003 e il 2005 dal governo Schröder. Tale dibattito verrà ulteriormente arricchito nel decennio successivo da nuove organizzazioni, estremamente diverse fra loro, interessate a tutelare il lavoro autonomo professionale. Fra di esse, *Supermarkt*, creata nel 2010 da un gruppo di artisti e attivisti digitali, gioca un ruolo significativo nel decostruire l'immaginario tecnottimista dei freelance berlinesi. *Supermarkt* nasce come esperimento di coworking militante: il ruolo dei professionisti dell'arte e della creatività nel contesto capitalistico viene discusso criticamente, svelando come i freelance, parte di un'élite di innovatori-bohémien agli inizi del millennio, siano poi diventati un ingranaggio sottopagato e altamente individualizzato della macchina capitalistica. Nel 2017 *Supermarkt*, che nel frattempo si trasforma in hub per eventi di attivisti e organizzazioni no-profit, diventa il nodo berlinese del *Platform Cooperativism* (Scholz 2016). Pochi anni prima, nel 2012, *Supermarkt* sostiene la protesta dei freelancer berlinesi contro il progetto di introdurre i contributi previdenziali obbligatori voluto dal governo regionale del Brandeburgo. La protesta è sostenuta dalla raccolta di più di 80 mila firme. In base alle dichiarazioni di alcuni dei protagonisti, la protesta ha dato un forte impulso alla creazione di una coscienza collettiva fra i freelancer; allo stesso tempo ha stimolato un forte dibattito in cui i sindacati, con toni moderati, stavano sul fronte

opposto, sostenendo la necessità di una contribuzione obbligatoria al sistema previdenziale pubblico. Welfare e previdenza sono stati e sono tutt'ora una delle questioni più dibattute e controverse che segnano la frattura fra soggetti che rivendicano la libertà di scegliere se contribuire al sistema di tutela e previdenza pubblica (*opt-in*), e altri, come i sindacati, che sostengono l'idea di un sistema di welfare pubblico obbligatorio a cui tutti devono contribuire. Alcuni dei protagonisti della protesta, insieme ad altri professionisti, creano, nello stesso anno, VGSD – Verband der Gründer und Selbständigen (2012) –, ispirandosi al modello organizzativo della Freelancers Union statunitense. Negli anni successivi VGSD entra a far parte del network europeo EFIP (European Forum of Independent Professionals) fra i cui membri ci sono anche l'italiana ACTA e l'inglese PCG¹⁷ poi diventata IPSE,¹⁸ principale finanziatore del network e promotrice delle prime ricerche sugli IPros in Europa (Leighton 2014; Leighton e Brown 2013; Rapelli 2012).

La rappresentanza dei lavoratori autonomi in Germania si arricchisce quindi di organizzazioni che guardano ai nuovi lavoratori autonomi come a nuovi soggetti da coinvolgere in percorsi di rappresentanza collettiva. Tale interesse va quindi a sommarsi alle rappresentanze del lavoro autonomo tradizionale delle professioni liberali e del lavoro manuale (ad esempio nel settore delle costruzioni), ma va a costruire uno spazio di visibilità distinto da questi ultimi. Sono questi nuovi soggetti infatti, in gran parte concentrati sul settore terziario, che alimentano il dibattito pubblico sul lavoro autonomo. Esso infatti, anche a seguito della crisi economico-finanziaria internazionale (2007-2013), concentra in sé molte contraddizioni che si possono sintetizzare nel binomio innovazione-precarietà. I nuovi lavoratori autonomi in altre parole sono soggetti chiave per lo sviluppo del settore terziario e sono allo stesso tempo marginalmente inclusi in un sistema di welfare strutturato essenzialmente intorno alla figura del lavoratore dipendente, dovendo però far fronte a tutti i rischi connessi a mercati del lavoro sempre in cerca di idee, innovazione, competenze e conoscenze aggiornate. I nuovi lavoratori autonomi si rivelano essere soggetti fragili, esposti a continui rischi di marginalizzazione, instabilità e insicurezza. Fra di essi anche i lavoratori dello spettacolo, artisti e musicisti, che dal 2013 danno vita a Smart Germania, snodo tedesco del network europeo di cooperative creato da Smart Belgio,¹⁹ la casa madre nata nel 1998. Inoltre nel 2016, il sindacato IG-Metal si inserisce in modo deciso nel dibattito sulla rappresentanza del nuovo lavoro autonomo, promuovendo un progetto sperimentale rivolto ai lavoratori di piattaforma, in collaborazione con la federazione sindacale austriaca (ÖGB), la Camera del Lavoro austriaca e il sindacato svedese Unionen. Il progetto, denominato Fair Crowd Work,²⁰ si propone di innalzare i livelli di trasparenza e correttezza delle piattaforme digitali recensendole e valutandole attraverso survey ad hoc rivolte agli stessi lavoratori di piattaforma.

¹⁷ PCG: Professional Contractors Group.

¹⁸ IPSE: Association of Independent Professionals and the Self Employed.

¹⁹ <https://smart-it.org/primi-in-eu/>

²⁰ Sito web ufficiale: <http://faircrowd.work/>

5. Verso forme plurali e ibride di rappresentanza

Le evidenze raccolte nel corso della ricerca su cui si basa questo testo, permettono di riconoscere alcune tendenze significative che caratterizzano l'offerta di rappresentanza rivolta al lavoro autonomo professionale in Italia e in Germania negli ultimi due decenni. Essa si stratifica e si articola progressivamente arricchendosi di una pluralità di soggetti con culture, forme organizzative e strategie differenti. Il focus sull'approccio culturale e narrativo (Czarniawska-Joerges 1992; Czarniawska 2000) e sui processi di creazione di senso (Weick 1995) ha permesso inoltre di riconoscere come le strategie di rappresentanza acquisiscano significato e struttura attraverso aggiustamenti progressivi. Studiare la vita quotidiana delle organizzazioni significa infatti andare oltre la loro immagine pubblica e stereotipata, per comprenderne sforzi, contraddizioni, difficoltà e tensioni che si riversano sia nel dibattito pubblico che nella strutturazione dell'offerta di rappresentanza. La diversa natura dei dati raccolti (interviste, analisi documentale, note di campo di eventi pubblici e riunioni interne, seminari e colloqui informali) ha richiesto un notevole sforzo nell'organizzazione e nell'analisi che ha implicato prima di tutto la necessità di ricostruirne e contestualizzarne il significato. Le strategie di rappresentanza sono infatti un tema sensibile per ogni organizzazione. Sono fonte primaria di credibilità, e perciò oggetto di particolare enfasi discorsiva e performativa. Le narrazioni prodotte in contesti pubblici privilegiano le certezze e limitano il più possibile i dubbi. Esse mirano infatti a mostrare coerenza e lungimiranza piuttosto che soffermarsi sui ripensamenti di strategia dovuti all'instabilità che caratterizza il campo emergente; in altre parole prevale l'aspetto performativo funzionale a posizionare l'organizzazione nel campo. In modo analogo, si possono generare dinamiche simili, pur nell'assenza di una platea diretta, poiché anche il ricercatore può avere una parte nel gioco di legittimazione dell'organizzazione studiata.

In alcuni casi però, l'intervista, soprattutto se reiterata e caratterizzata da una fiducia reciproca fra intervistatore e intervistato, permette di andare oltre le esigenze persuasive dell'interlocutore, lasciando spazio alla condivisione di dubbi e a forme di autocritica che aprono a percorsi autoriflessivi. In più occasioni, l'intervista per l'interlocutore si è rivelata essere un'occasione per ripensare al percorso fatto, attribuendogli significati rimasti fino a quel momento impliciti. In questi casi, le esigenze performative connotate in ogni discorso lasciano spazio a riflessioni che fanno emergere concezioni diverse e più sfumate di ciò che si intende per strategia. Quando ciò accade, si crea lo spazio per decostruire un'idea eccessivamente lineare, solida e progressiva del concetto. A seconda dell'approccio più o meno aperto a percorsi autoriflessivi, quindi, le strategie di rappresentanza assumono forme e significati diversi. Quando prevale la necessità performativa, esse appaiono come qualcosa di totalmente pianificato a priori, la narrazione segue un percorso chiaro e lineare la cui realizzazione non lascia trasparire ripensamenti significativi. La strategia di rappresentanza emerge come un dogma da seguire, chiaro e privo di equivoci o punti deboli, granitico, statico e condiviso in modo omogeneo fra i membri dell'organizzazione. In altri casi invece, la strategia di rappresentanza assume i contorni di una spiegazione ex-post degli eventi accaduti, delle scelte fatte dall'organizza-

zione e dei risultati ottenuti. In questo caso, la strategia diventa una giustificazione allo stato delle cose presenti. Analogamente ai processi di reinvenzione della tradizione (Ranger e Hobsbawm 1987), l'ambiente e il mondo di riferimento sono ricomposti dal demiurgo narratore che privilegia il racconto agiografico a un'analisi critica (e autocritica) degli eventi. Manipolazione e interpretazione soggettiva, si fondono nell'intento di rafforzare l'immagine e l'identità pubblica dell'organizzazione.

Quando invece la necessità performativa lascia spazio a un discorso autoriflessivo, la narrazione include inserti di attività quotidiane da cui emergono difficoltà, dubbi e contraddizioni a cui ogni membro di un'organizzazione deve fare fronte. Le strategie di rappresentanza quindi diventano il risultato di un'esplorazione multidirezionale e si intrecciano con eventi eterogenei solo in parte controllabili. In questi casi emerge il carattere adattivo delle strategie di rappresentanza e il riconoscimento di una dimensione di incertezza che è parte della realtà esperita da ogni organizzazione.

L'analisi delle strategie di rappresentanza ha riguardato organizzazioni assai diverse per struttura, dimensione e forma organizzativa. Alcune di esse, come ad esempio quelle nate più recentemente per iniziativa di gruppi spontanei, limitano la loro azione ai grandi centri urbani, altre invece, come i sindacati, possono fare affidamento su presidi strutturati in tutto il territorio nazionale. Dimensione e struttura dell'organizzazione influenzano in modo significativo i processi decisionali. Nelle nuove organizzazioni con strutture orizzontali, decentrate e autonome, il processo decisionale è infatti più veloce e informale, rispetto alle organizzazioni tradizionali con una struttura verticale regolata da procedure più rigide e formalizzate.

Lo studio di diverse organizzazioni, sia tradizionali che nuove in Italia e in Germania, ha portato a riconoscere quattro orientamenti diversi, prevalenti ma non mutuamente esclusivi (Figura 3, nella pagina seguente), attraverso cui le organizzazioni acquisiscono un potere di rappresentanza riconosciuto sia dalle altre organizzazioni di rappresentanza, sia da altri *stakeholder*, pubblici e privati che, con ruoli diversi, agiscono nello stesso campo.

Alcune delle nuove organizzazioni sono per lo più orientate al mercato, visto come un contesto complesso ma fertile in cui giocare un ruolo di promozione e di regolazione, in un'ottica prevalentemente corporativa; questa tendenza si riscontra soprattutto nelle organizzazioni focalizzate su specifiche figure professionali.

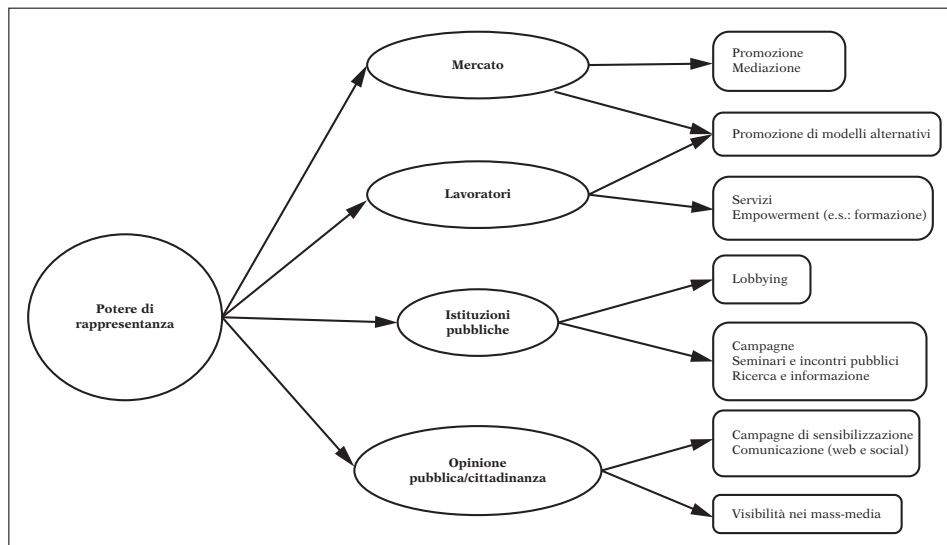
Un secondo orientamento, che guarda ai lavoratori come destinatari diretti e primari delle azioni, accomuna invece un numero significativo di organizzazioni con culture organizzative, strutture e strategie di rappresentanza assai diverse, da quelle più corporative a quelle più inclusive e trasversali. Fornire servizi di consulenza fiscale e legale, organizzare workshop sugli scenari di sviluppo dei mercati o seminari di aggiornamento sulle novità legislative o sulle pratiche professionali risulta essere un modo estremamente pragmatico e strumentale per attrarre potenziali membri offrendo soluzioni concrete ai bisogni quotidiani, che poi legittimano un'azione di rappresentanza. L'attività di *servicing* emerge sia come strumento strategico di conoscenza dei bisogni sia come mezzo per stabilire un contatto diretto in cui il lavoratore autonomo percepisce un'utilità immediata. Ci sono poi esperienze che guardano contemporaneamente al

mercato e ai lavoratori e puntano, come nel caso delle cooperative (in particolar modo quelle che operano nel settore artistico e creativo), a promuovere forme di aggregazione e rappresentanza in grado di tutelare il lavoratore e cambiare le regole del mercato.

Una terza via di legittimazione è invece orientata ai decisori pubblici attraverso attività dirette di lobbying (come nel caso di organizzazioni strutturate come sindacati e organizzazioni professionali) o alimentando il dibattito pubblico (con seminari, incontri, tavole rotonde, attività di ricerca) sollecitando l'intervento delle istituzioni.

Infine, l'orientamento all'opinione pubblica mira invece a far emergere questioni e problematiche invisibili o negate, attraverso campagne di denuncia. L'accesso diretto ed economicamente sostenibile ai canali di comunicazione offerti dalla rete (social network, siti web, chat) ha sostenuto la crescita di nuove organizzazioni in grado di raggiungere in tempo reale un numero elevato di membri o simpatizzanti. Alcune delle nuove organizzazioni menzionate sono nate e si sono sviluppate privilegiando un forte orientamento alla comunicazione on line. Tale scelta, nel tempo, si è dimostrata capace sia di influenzare l'agenda setting dei mass-media tradizionali che di aggregare una massa critica di lavoratori autonomi in grado di dare continuità all'attività dell'organizzazione.

Figura 3: Percorsi di legittimazione dei soggetti di rappresentanza



Fonte: Adattamento da Borghi (2018).

Come accennato in precedenza i quattro orientamenti non vanno interpretati come mutualmente esclusivi, ma come prevalenti in fasi determinate della vita delle organizzazioni. Vale la pena sottolineare l'aspetto dinamico e l'interdipendenza sottesa ai quattro orientamenti. È evidente infatti che,

ad esempio, la mobilitazione dell'opinione pubblica abbia molteplici finalità che vanno dal creare pressione sui soggetti che nel mercato occupano posizioni dominanti, all'ottenere la visibilità necessaria per accreditarsi a livello istituzionale e, allo stesso tempo, per aggregare lavoratori estremamente dispersi e frammentati, quali sono i lavoratori autonomi. Analogamente le attività orientate a coinvolgere le istituzioni pubbliche possono avere ricadute significative nell'interlocuzione con i soggetti dominanti nei mercati e, allo stesso tempo, generare una mobilitazione dell'opinione pubblica. L'analisi dei repertori d'azione sviluppati dalle organizzazioni selezionate per lo studio porta a considerare che ognuna di esse fonda la propria strategia su capacità e risorse di potere (Korpi 1974, 2018; Wright 2000) acquisite nel tempo, ma esplora altre possibilità d'azione in grado di colmare carenze significative nell'azione organizzativa, nella continua lotta di posizionamento nel campo emergente. Un esempio fra tutti è quello dei sindacati italiani che, intervenuti nel dibattito sul lavoro autonomo relativamente tardi rispetto ad altre organizzazioni, hanno inizialmente esercitato il loro potere d'interlocuzione con le istituzioni, ma si sono dovuti porre il problema della rappresentatività, in un contesto, quello del lavoro autonomo, in cui la loro legittimazione era estremamente limitata. Ciò ha portato a sviluppare diversi progetti sperimentali (ad esempio la Consulta delle Professioni – CGIL, vIVAce!-CISL e, Networkers UIL) e servizi dedicati ai lavoratori autonomi. All'opposto invece, ACTA, fin dalla nascita costruisce la sua autorevolezza sulla capacità di analisi, di fare informazione e di mobilitare i lavoratori autonomi, cosa che gli ha permesso di esercitare una forte influenza nel dibattito conclusosi con l'approvazione della legge sul lavoro autonomo. Allo stesso tempo però esplora le opportunità per sviluppare un'offerta di servizi rivolta agli iscritti. Nel mezzo invece c'è il caso esemplare del sindacato tedesco Ver.di Selbständige che fin da subito sceglie la via della rappresentanza politico-istituzionale, forte di una base significativa di iscritti e di una capacità pregressa, ma allo stesso tempo sviluppa un'offerta di servizi consulenziali (attraverso la società Mediafon, a esso collegata).

La rappresentanza del lavoro autonomo si dimostra essere, in un'ottica diacronica, un mosaico in continua evoluzione. Sia le organizzazioni tradizionali che quelle nuove, sperimentano nel tempo diverse modalità d'azione che, anche attraverso processi di imitazione degli altri soggetti in campo, contribuiscono a sviluppare una conoscenza diffusa e condivisa sia delle pratiche che delle strategie d'azione nel loro complesso. Sperimentazione e strategie adattive sono necessarie sia per affrontare i molteplici e frammentati contesti professionali del lavoro autonomo, che per formulare una proposta di rappresentanza stabile e solida che a oggi deve ancora essere trovata.

6. Due campi strategici emergenti e molteplici linee di frattura

Dopo un'analisi necessariamente sintetica dell'evoluzione del lavoro autonomo professionale in Europa, abbiamo considerato come la rappresentanza del lavoro autonomo professionale si sia sviluppata in Italia e in Germania. Una particolare attenzione è stata rivolta a quanto è ac-

caduto in due territori strategici per i rispettivi paesi, Milano e Berlino, dove si concentrano un numero significativo di professionisti indipendenti (IPros) e molte delle organizzazioni rilevanti in questo contesto. In entrambi i paesi, negli anni appena precedenti e in quelli successivi all'inizio del nuovo millennio, nascono nuove organizzazioni che intendono colmare il vuoto di rappresentanza di un numero crescente di IPros. In quegli stessi anni infatti gli IPros vivono un periodo di intenso cambiamento alimentato sia dalle nuove tecnologie che rivoluzionano l'organizzazione del lavoro, sia da una progressiva liberalizzazione dei mercati del lavoro in tutta Europa che genera livelli crescenti di competizione. Le evidenze raccolte attraverso un lavoro di ricerca che ha combinato interviste semistrutturate, osservazione partecipante, analisi documentale, portano a riconoscere in entrambi i paesi l'emersione progressiva del campo strategico (Fligstein e McAdam 2012) della rappresentanza del lavoro autonomo professionale. I tratti distintivi riconoscibili riguardano: 1) una pluralità di soggetti che competono e collaborano, nel tentativo di conquistare una posizione dominante nel campo in fase di strutturazione. 2) Finalità eterogenee fra gli attori presenti e un moltiplicarsi di pratiche che si intrecciano, si confrontano e si contaminano vicendevolmente contribuendo così a definire forma e confini del campo stesso. 3) Un'instabilità di fondo del campo, che rende più difficile riconoscere posizioni stabili e consolidate, poiché nuovi soggetti si inseriscono occupando spazi meno presidiati dagli attori esistenti. 4) Episodi di contesa che alimentano il dibattito pubblico e stimolano collaborazione e competizione fra le organizzazioni.

In entrambi i casi studiati, il campo strategico d'azione si struttura su specifiche situazioni nazionali che generano particolari episodi di contesa (Fligstein e McAdam 2012; McAdam *et al.* 2001; Tarrow 2011). Tra le organizzazioni emergono linee di frattura che influenzano le interazioni successive.

Una prima frattura concerne i sindacati da un lato e le nuove organizzazioni di professionisti dall'altro, che sviluppano un'offerta di rappresentanza volta a colmare il vuoto lasciato dai primi (in particolare in Italia), in un panorama professionale fortemente mutato e instabile.

Una seconda frattura coinvolge le nuove organizzazioni, alcune delle quali si possono definire quasi-union, e le organizzazioni con ordini e collegi professionali. In Germania tale frattura è più nascosta mentre in Italia è più evidente poiché entrambi gli attori hanno giocato un ruolo significativo nell'approvazione della legge 4/2013 e della legge 81/2017. In entrambi i casi comunque la radice del conflitto riguarda una disparità di status e di tutela professionale. Ulteriore elemento di divisione è poi l'approccio alla rappresentanza, rigidamente corporativo nel caso delle organizzazioni con ordini e collegi professionali, mentre in quello delle quasi-union risulta essere più trasversale e più svincolato dagli steccati del professionalismo.²¹

Una terza frattura, che ha radici storiche, riguarda le organizzazioni con ordini e collegi professionali e i sindacati. Fino ad anni recenti infatti

²¹ Per una storia delle professioni si veda Maria Malatesta, *Professionisti e gentiluomini: storia delle professioni nell'Europa contemporanea*, Einaudi, Torino 2006.

entrambi hanno esercitato la loro sfera di influenza su aree professionali distinte. Mentre in Germania le sfere di influenza restano sostanzialmente separate anche nel periodo studiato, in Italia sia i sindacati che le organizzazioni con ordini e collegi professionali entrano in modo deciso nel dibattito sul nuovo lavoro autonomo, spesso con posizioni divergenti.

Una quarta e ultima frattura riguarda invece il rapporto fra le nuove cooperative e le altre organizzazioni. Le nuove cooperative nascono per aggregare e supportare i nuovi professionisti e, in virtù della loro capacità aggregativa, esercitano un potere di rappresentanza sia nel dibattito pubblico che nella dialettica con istituzioni pubbliche e mercato. Molte organizzazioni, soprattutto nelle prime fasi del confronto, faticano a riconoscere le cooperative come soggetti della rappresentanza e leggono la loro presenza ai tavoli istituzionali come un'invasione di campo.

In entrambi i paesi vi sono inoltre divergenze strutturali che riguardano le strategie d'azione: le organizzazioni professionali tradizionali si caratterizzano per un approccio corporativo, mentre le nuove organizzazioni hanno un approccio più trasversale, ma sempre concentrato sulle esigenze del lavoro autonomo. I sindacati, invece, si trovano a dover conciliare l'offerta di rappresentanza rivolta ai lavoratori autonomi con i bisogni del lavoro dipendente, che rimane la base forte di riferimento.

In conclusione, i campi emergenti della rappresentanza nei due paesi studiati si distinguono nettamente per due aspetti significativi. Il primo riguarda il livello di competizione fra gli attori collettivi e quindi la sovrapposizione delle aree di influenza. La competizione è più limitata in Germania, dove si manifesta prevalentemente nel dibattito pubblico mentre, pragmaticamente, nuove e vecchie organizzazioni concentrano i loro sforzi nel coprire aree di rappresentanza poco o per nulla presidiate. In Italia invece la competizione fra organizzazioni è sensibilmente più alta: sia i sindacati che le organizzazioni di secondo livello competono nella rappresentanza del lavoro autonomo, pur sviluppando progetti e sperimentazioni estremamente diversi, poiché la divisione delle aree di influenza non è così netta come in Germania.

Il secondo aspetto riguarda il processo di strutturazione dei campi emergenti in Italia e Germania. Attori simili, infatti, occupano posizioni diverse nei due paesi: in Italia sono le nuove organizzazioni di professionisti ad alimentare per prime una riflessione pubblica e un'offerta di rappresentanza per i nuovi lavoratori autonomi, seguite solo dopo alcuni anni da sindacati, nuove cooperative e da altre organizzazioni nate dal basso. In Germania sono i sindacati che occupano sin dall'inizio una posizione dominante e dialettica con altre organizzazioni emergenti e, in alcuni casi, costruiscono alleanze ed entrano in coalizioni più ampie. In entrambi i paesi comunque, il campo strategico della rappresentanza del lavoro autonomo professionale si dimostra essere, con le differenze sottolineate poco sopra, un terreno ricco di soggetti, di discorsi e pratiche che si intrecciano e contaminano dinamicamente, nella ricerca di proposte in grado di rispondere ai molteplici bisogni espressi dal variegato mondo del lavoro autonomo professionale.

Bibliografia

- Andersson, David E., Mellander, Charlotta, *Handbook of Creative Cities*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2011.
- Arum, Richard, Müller, Walter (a cura di), *The Reemergence of Self-Employment. A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 2004.
- Berg, Janin, Furrer, Marianne, Harmon, Ellie, Rani, Uma e Silberman, Six, *Digital Labour Platforms and the Future of Work Towards Decent Work in the Online World*, ILO, Ginevra 2018.
- Berger, Peter L., Luckmann, Thomas, *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Anchor Books, Garden City, NY, 1966.
- Bologna, Sergio, *The Rise of the European Self-Employed Workforce*, Mimesis International, Milano 2018.
- Bologna, Sergio, Banfi, Dario, *Vita da freelance: i lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano 2011.
- Bologna, Sergio, Fumagalli, Andrea, *Il lavoro autonomo di seconda generazione: scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano 1997.
- Borghi, Paolo, *Self-Employed Collective Representation. Strategies in Emerging Fields: A Comparative Perspective on Italy and Germany*, Tesi di dottorato, Università di Milano-Bicocca, a.a. 2017-2018, relatore Enzo Mingione, Milano 2018.
- Borghi, Paolo, Cavalca, Guido, *Frontiere della rappresentanza: potenzialità e limiti organizzativi dell'offerta rivolta ai professionisti indipendenti*, in "Sociologia del Lavoro", 140(4), 2015.
- Borghi, Paolo, Mori, Anna e Semenza, Renata, *Self-Employed Professionals in the European Labour Market. A Comparison between Italy, Germany and the UK*, in "Transfer: European Review of Labour and Research", 2018, pp. 405-419.
- Borghi, Paolo, Murgia, Annalisa, *Between Precariousness and Freedom: The Ambivalent Condition of Independent Professionals in Italy*, in Conen, Wieteke, Schippers, Joop (a cura di), *Self-Employment as Precarious Work*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2019.
- Bourdieu, Pierre, *The Logic of Practice*, Polity Press, Cambridge 1990.
- Bourdieu, Pierre, Wacquant, Loic, *The Practice of Reflexive Sociology*, in *An Invitation to Reflexive Sociology*, The University of Chicago Press, Chicago e Londra 1992.

- I nuovi professionisti indipendenti tra deficit di tutele e rappresentanza emergente*
- Castel, Robert, *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Le Seuil, Parigi 2013.
- Countouris, Nicola, *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*, Routledge, Londra 2016.
- Czarniawska-Joerges, Barbara, *Exploring Complex Organizations: A Cultural Perspective*, Sage Publications, Thousand Oaks 1992.
- Czarniawska, Barbara, *The Use of Narrative in Organization Research*, GRI reports, 2000.
- De Stefano, Valerio, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy*, in "Comp. Lab. L. & Pol'y J." (71), 2015, p. 471.
- Dematteis, Giuseppe, *Le grandi città italiane: società e territori da ricomporre*, Marsilio, Venezia 2011.
- DiMaggio, Paul J., Powell, Walter W., *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Field*, in "American Sociological Review", 48(2), 1983, pp. 147-160.
- DiMaggio, Paul J., Powell, Walter W., "Introduction", in DiMaggio, Paul J., Powell, Walter W. (a cura di), *The New Institutionalism in Organization Analysis*, University of Chicago Press, Chicago 1991, pp. 1-38.
- Eichhorst, Werner, Marx, Paul e Wehner, Caroline, *Labor Market Reforms in Europe: Towards More Flexible Labor Markets?* in "Journal for Labour Market Research", 51(1), 3, 2017.
- Emmenegger, Patrick, Häusermann, Silja, Palier, Bruno e Seeleib-Kaiser, Martin, *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, OUP, Oxford 2012.
- Eurofound, *Exploring Self-Employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo 2017.
- Fligstein, Neil, *Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions*, in "American Sociological Review", 61(4), 1996, pp. 656-673.
- Fligstein, Neil, *Social Skill and the Theory of Fields*, in "Sociological Theory", 2001, pp. 1-48.
- Fligstein, Neil, *Fields, Power, and Social Skill: A Critical Analysis of the New Institutionalisms*, in "International Public Management Review", (9), 2009, pp. 227-252.
- Fligstein, Neil, McAdam, Doug, *A Theory of Fields*, Oxford University Press, Oxford 2012.
- Florida, Richard, *The Rise of the Creative Class*, in "The Washington Monthly", 34(5), 2002, pp. 15-25.
- Freedland, Mark, *The Personal Employment Contract*, OUP, Oxford 2005.
- Fulton, Lionel, *Trade Unions Protecting Self-Employed Workers*, ETUC, Bruxelles 2018.
- Gibelli, Maria Cristina, *Milano: da metropoli fordista a mecca del "real estate"*, in "Meridiana", 2016, pp. 61-80.
- Giddens, Anthony, *The Constitution of Society*, Polity Press, Cambridge 1984.
- Goffman, Erving, *The Presentation of Self in Everyday Life*, Doubleday, Garden City, NY, 1959.
- Häusermann, Silja, Kurer, Thomas e Schwander, Hanna, *High-Skilled Outsiders? Labor Market Vulnerability, Education and Welfare State Preferences*, in "Socio-Economic Review", 13(2), 2014, pp. 235-258.
- Heckscher, Charles, Carré, Françoise, *Strength in Networks: Employment Rights*

- Organizations and the Problem of Co-Ordination*, in "British Journal of Industrial Relations", 44(4), 2006, pp. 605-628.
- Heebels, Barbara, Van Aalst, Irina, *Creative Clusters in Berlin: Entrepreneurship and the Quality of Place in Prenzlauer Berg and Kreuzberg*, in "Geografiska Annaler", Series B, *Human Geography*, 92(4), 2010, pp. 347-363.
- Kalleberg, Arne L., *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, in "American Sociological Review", 74(1), 2009, pp. 1-22.
- Kalleberg, Arne L., Dunn, Michael, *Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy*, in "LERA for Libraries", 20, 20(1-2), 2016.
- Kalleberg, Arne L., Reskin, Barbara F. e Hudson, Ken, *Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States*, in "American Sociological Review", 65(2), 2000, pp. 256-278.
- Korpi, Walter, *Conflict, Power and Relative Deprivation*, in "American Political Science Review", 68(4), 1974, pp. 1569-1578.
- Korpi, Walter, *The Democratic Class Struggle*, Routledge, Londra 2018.
- Leighton, Patricia, *The Rise of Europe's Independent Professionals: But Why the Reluctance to Embrace Them?*, in "Business Law Review", 35(3), 2014, pp. 84-92.
- Leighton, Patricia, Brown, Duncan, *Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals (IPros)*, Londra 2013.
- Mandi, Irene, Curtarelli, Maurizio, Riso, Sara, Vargas, Oscar e Georgiannis, Elias, *New Forms of Employment*, Eurofound - Publications Office of the European Union, Lussemburgo 2015.
- Martin, John Levi, *What Is Field Theory?*, in "American Journal of Sociology", 109(1), 2003, pp. 1-49.
- McAdam, Doug, Tarrow, Sidney e Tilly, Charles, *Dynamics of Contention*, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2001.
- Meyer, John W., *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, Sage, Beverly Hills, CA, 1983.
- Meyer, John, Scott, W. Richard, *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1983.
- Mingione, Enzo, Andreotti, Alberta, Benassi, David, Borghi, Paolo, Cavalca, Guido e Fellini, Ivana, *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in "Quaderni di rassegna sindacale", 2014, pp. 123-140.
- Murgia, Annalisa, Bozzon, Rossella, Digennaro, Pierluigi, Mezihorak, Petr, Mondon-Navazo, Mathilde e Borghi, Paolo, *Hybrid Areas of Work Between Employment and Self-Employment: Emerging Challenges and Future Research Directions*, in "Frontiers in Sociology", 2020.
- Musterd, Sako, Murie, Alan, *The Idea Of The Creative Or Knowledge-Based City*, Wiley-Blackwell, Oxford 2010.
- Neilson, Brett, Rossiter, Ned, *From Precarity to Precariousness and Back Again: Labour, Life and Unstable Networks*, in "The Fibreculture", (5), 2005, pp. 1-19.
- Palier, Bruno, Thelen, Kathleen, *Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany*, in "Politics and Society", 38(1), 2010, pp. 119-148.
- Pedersini, Roberto, Coletto, Diego, *Self-Employed Workers: Industrial Relations And Working Conditions*, Eurofound - Publications Office of the European Union, Dublino 2010.
- Ranger, Terence, Hobsbawm, Eric J. (a cura di), *L'invenzione della tradizione*, Einaudi, Torino 1987.
- Rapelli, Stéphane, *European I-Pros: A Study*, PCG, Londra 2012.

- I nuovi professionisti indipendenti tra deficit di tutele e rappresentanza emergente*
- Scholz, Theodore, *Platform Cooperativism. Challenging the Corporate Sharing Economy*, Rosa Luxemburg Stiftung, NY, 2016.
- Schwander, Hanna, Häusermann, Silja, *Who Is in and Who Is Out? A Risk-Based Conceptualization of Insiders and Outsiders*, in "Journal of European Social Policy", 23(3), 2013, pp. 248-269.
- Semenza, Renata, Pichault, François, *The Challenges of Self-Employment in Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 2019.
- Standing, Guy, *The Precariat*, Bloomsbury Academic, Londra 2011.
- Supiot, Alain, *Transformation of Labour and Future of Labour Law in Europe: Final Report*, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo 1999.
- Tarrow, Sidney, *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics*, Cambridge University Press, Cambridge 2011.
- Weick, Karl E., *Sensemaking in Organizations*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1995.
- Wright, Erik Olin, *Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise*, in "American Journal of Sociology", 105(4), 2000, pp. 957-1002.