



Il mondo del lavoro autonomo. Qualità del lavoro, redditi e associazionismo in Europa

Renata Semenzà e Anna Mori***

1. Introduzione

La crescita dei rapporti di lavoro non standard è diventata un tratto comune ai mercati del lavoro delle economie avanzate contemporanee. Fra lavoro salariato e lavoro autonomo tradizionale è cresciuta anche una vasta zona grigia di rapporti lavorativi caratterizzati da un'elevata flessibilità e una maggiore autonomia nel modo di erogare la prestazione di lavoro, ma al tempo stesso da protezioni sociali insufficienti (Lorquet *et al.* 2018). Sempre più visibile è stata la formazione di un ceto professionale indipendente e qualificato, prodotto dalle scelte delle imprese medio-grandi di esternalizzare i servizi avanzati e le competenze specialistiche, che rappresenta anche l'unica categoria occupazionale in crescita nella grande maggioranza dei paesi europei. Peculiare a questi lavoratori indipendenti è di collocarsi in modo simultaneo su tre dimensioni lavorative, che sono la professionalità, l'imprenditorialità e l'autonomia nelle relazioni organizzative (Ranci 2012).

Si è parlato di lavoro autonomo di seconda generazione (Bologna, Fumagalli 1997) per sottolineare la crescita di un lavoro sempre più orientato verso funzioni cognitive o di relazione sociale, distinte dal tradizionale lavoro autonomo nel commercio e nell'artigianato. Infatti, i lavoratori indipendenti in Europa si sono espansi rapidamente nei settori della conoscenza, come l'Ict, i settori creativo e artistico, della cultura e dell'intrattenimento, della finanza e immobiliare e nelle professioni altamente qua-

* Docente di Sociologia Economica e del Lavoro, presso il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università degli Studi di Milano.

** Assegnista di ricerca in Sociologia Economica e dei Processi di Lavoro, presso il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università degli Studi di Milano.

lificate. Il dibattito giuridico, in parte sociologico e sindacale, si è dilungato miopicamente sulla distinzione fra vero e falso lavoro autonomo (lavoro para-subordinato, pseudo-autonomo), fra mono- e pluri-committenza, mentre si stava maturando un ritardo negli interventi di regolazione (dalla previdenza alla fiscalità, dall'assistenza alla formazione), necessari a sanare le crescenti disparità sociali fra lavoro salariato e lavoro a fattura. Il vero discrimine stava più nella natura della remunerazione che nel presunto uso improprio di una relazione di lavoro divenuta indispensabile al modello di capitalismo. Oggi, l'agenda politica sia a livello europeo che quella nazionale in termini di riforme del lavoro e del welfare sembra più orientata a includere aspetti di carattere universalistico, ponendo l'attenzione sulla necessità di equiparare gli standard di protezione di questo segmento di lavoro autonomo a quelli assicurati al lavoro subordinato (Semenza, Pichault 2019). Vari interventi si sono susseguiti, a partire dalla risoluzione del Parlamento Europeo *Social protection for all, including self-employed workers* approvata nel 2014 (Risoluzione 2013/2111[Ini]), al Pilastro Europeo dei Diritti Sociali lanciato nel 2017, che pone enfasi sulla necessità di garantire il diritto ad un'adeguata protezione sociale ai lavoratori autonomi (principio 12), alla consultazione che la Commissione Europea ha lanciato a questo riguardo con le parti sociali a livello europeo (Commissione Europea 2017). I confini fra lavoro dipendente e lavoro autonomo sono inoltre divenuti meno netti, sia per un effetto di contaminazione dovuto ai mutamenti interscambiati anche all'interno del lavoro dipendente, come era evidente nel caso dell'editoria (Semenza 2000), sia perché le due forme di lavoro possono cumularsi o alternarsi nel corso della vita lavorativa, come fonti di reddito primario o secondario.

La letteratura socio-economica sulla flessibilità e le trasformazioni del mercato del lavoro si è concentrata però sui lavoratori temporanei e precari (Kallenberg 2009; Standing 2011), sempre nell'alveo del lavoro dipendente, trascurando i mutamenti del lavoro autonomo. I professionisti indipendenti, infatti, sono sempre stati considerati lavoratori e consumatori con reddito elevato – alla stregua dei liberi professionisti tradizionali – e in grado di investire in assicurazioni e schemi pensionistici privati, nonché nella riqualificazione professionale e nell'aggiornamento. Tuttavia, le condizioni di lavoro e di reddito di questi lavoratori

sono peggiorate, per effetto della crisi finanziaria del 2008 e dell'aumento della competizione su scala globale. Tali fattori hanno influito sul calo di rendimento economico del loro capitale umano, caratterizzato da titoli di studio e livelli di specializzazione di solito molto elevati (la percentuale di laureati in queste categorie sono ben superiori alla media delle forze di lavoro), oltre ad avere messo in luce la sostanziale insufficienza delle protezioni sociali e le difficoltà di una rappresentanza politica e sindacale. Questi risvolti sono tuttavia stati raccolti da sindacati, *Quasi-Unions* e intermediari del mercato del lavoro (Lmi) dei maggiori paesi d'Europa, che stanno sperimentando modi nuovi – e talvolta innovativi – di interpretare e risolvere le esigenze professionali e anche sociali di questo emergente tipo di lavoratore autonomo, ma che potrebbero anche estendersi ad altre forme di lavoro non standard (Mori, Koene 2019).

A partire da questi presupposti, i risultati che presentiamo nell'articolo (tratti da una delle rare ricerche empiriche comparative¹ su questi temi), sono un tentativo di rispondere a semplici domande esplorative. Quali sono le caratteristiche socio-economiche, le condizioni di lavoro e di reddito, le aspettative e i bisogni percepiti di questa categoria di lavoratori? È possibile evidenziare delle tendenze simili fra i paesi europei? Esiste, come si manifesta e come viene raccolta una domanda di rappresentanza collettiva da parte loro?

2. Il profilo dei professionisti indipendenti²

Sul piano definitorio e quantitativo, i professionisti indipendenti (I-Pros), adottando la definizione di Rapelli (2012), sono lavoratori autonomi senza dipendenti, impegnati in attività di natura intellettuale e tecnica (interpreti, consulenti, formatori, specialisti It, artisti, traduttori, analisti, contabili, ecc.), che operano nel settore dei servizi (settori Nace

¹ Si tratta del progetto di ricerca I-Wire (*Independent Workers and Industrial Relations in Europe*), coordinato da Renata Semenza e finanziato dalla Commissione Europea - Dg Occupazione, Affari Sociali e Inclusione (Accordo n. Vs/2016/0149).

² In questo paragrafo si presentano definizioni e dati elaborati da micro-dati Eurostat.

J-S)³, escludendo artigianato, vendita al dettaglio e agricoltura. A partire dal 2000 gli I-Pros in Europa hanno avuto un trend di crescita molto sostenuto (+82%), arrivando a sfiorare i 10 milioni (9.826.000) nel 2015, pari quasi al 5% dell'occupazione totale nell'Ue 28 e a un terzo (30%) dei lavoratori autonomi (Eurostat 2017). Nello stesso arco temporale il numero di lavoratori dipendenti e di lavoratori autonomi (non professionisti) ha registrato, invece, un aumento molto limitato (+7% e +5%).

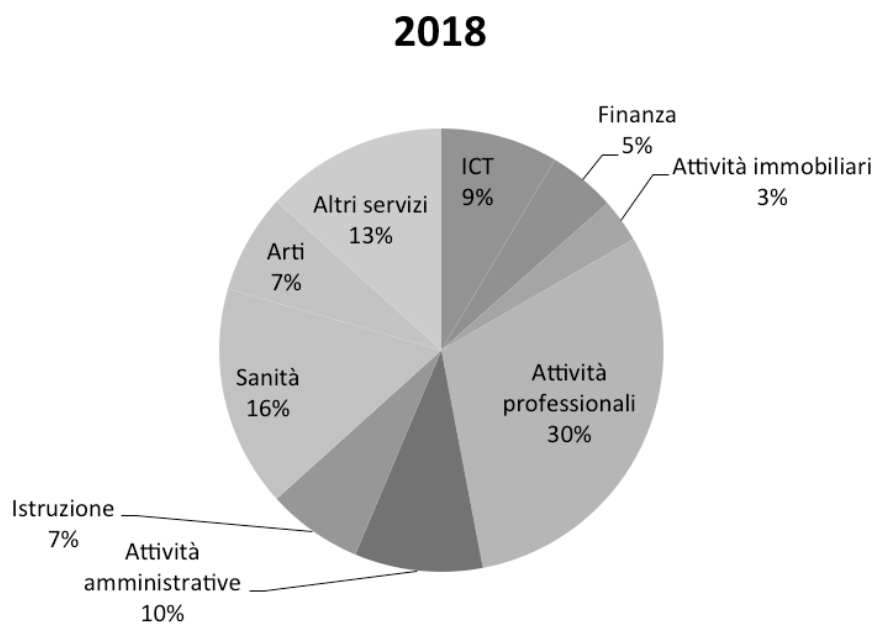
L'analisi comparativa mostra ampie differenze tra i paesi dell'Ue, sia nell'incidenza degli I-Pros, che nei trend di crescita: quasi i due terzi (62%) degli I-Pros sono concentrati in quattro paesi: Regno Unito (20%), Italia (17%), Germania (15%) e Francia (9%). Nei Paesi Bassi, Regno Unito, Repubblica Ceca e Belgio hanno registrato i tassi di crescita più elevati nell'ultimo decennio.

I settori che registrano le percentuali più significative di professionisti indipendenti nel 2018 (figura 1) sono le attività professionali, scientifiche e tecniche (30%) e i servizi sociali e sanitari (16%), seguiti dalle attività amministrative, settore Ict e istruzione, dove non superano il 10%.

Dal punto di vista delle caratteristiche socio-demografiche emerge che, fra i professionisti indipendenti, le donne sono poco meno della metà (43%), molto concentrate in alcuni settori di attività (sanità, istruzione, pubblica amministrazione); la quota femminile supera il 50% in alcuni paesi (Finlandia, Francia, Repubbliche Baltiche, Bulgaria). Sul piano anagrafico, la grande maggioranza di professionisti indipendenti si concentra nella fascia di età 40-49 anni, mentre la percentuale di giovani sotto i 30 anni è bassa rispetto ai lavoratori dipendenti, anche se sono relativamente più numerosi nei settori Ict e artistico. Il livello di istruzione è sensibilmente più elevato (il 70% è almeno laureato) rispetto ai lavoratori dipendenti (39%) e altre categorie professionali; inoltre, una quota molto superiore alla media partecipa a programmi di aggiornamento e formazione continua.

³ I settori sono: informazione e comunicazione (codice Nace J); attività finanziarie e assicurative (K); attività immobiliari (L); attività professionali, scientifiche e tecniche (M); servizi amministrativi e di supporto (N); istruzione (P); servizi sanitari e assistenza sociale (Q); arti, intrattenimento e ricreazione (R); altre attività di servizio (S).

Figura 1. Incidenza degli I-pros per settori produttivi nel 2018 (Ue 28)



Fonte: nostra elaborazione su micro-dati Labour Force Survey (Eurostat)

Nota: i valori percentuali corrispondono al valore medio dei quartili del 2018

3. Condizioni di lavoro, redditi e protezioni sociali⁴

Riprendendo le domande di ricerca espresse nell'introduzione, l'aspetto interessante, non del tutto prevedibile, è la ricorrenza di alcune regola-

⁴ I contenuti di questo paragrafo sono tratti dalla *survey on-line*, condotta da Acta nell'ambito del progetto europeo I-Wire, sulla base di un campione a valanga auto-selezionato di 2.054 rispondenti, in cui l'Italia è sovra-rappresentata rispetto agli altri paesi (Francia, Belgio, Germania, Olanda, Spagna, Svezia e Slovenia). La maggior parte dei rispondenti sono professionisti che operano nei settori della conoscenza e creativo, non appartenenti a ordini professionali. Questo ha consentito di approfondire le specificità della componente non ordinistica del lavoro autonomo professionale.

rità che caratterizzano le condizioni di lavoro dei professionisti indipendenti, rintracciabili in tutti i paesi europei considerati: l'elevato livello di istruzione e qualificazione, la forte autonomia nel lavoro, il reddito basso, l'alta incidenza di lavori multipli, l'insufficienza della protezione sociale, le difficoltà di aggregazione e associazionismo.

In linea con i dati forniti da Eurostat e sopra presentati (Soru *et al.* 2019), i professionisti dell'indagine comparativa confermano di essere non soltanto la parte altamente istruita e qualificata dell'occupazione, ma l'espressione di un ceto che manifesta il proprio orientamento e stile di vita nella preferenza di lavorare in modo autonomo, misurati attraverso parametri oggettivi (libertà di scelta di orario e luogo di lavoro, contenuti e strumenti di lavoro). L'autovalutazione di indipendenza effettiva nella prestazione professionale, secondo tutti i parametri proposti, è molto alta. In contrasto, considerando anche la numerosità dei clienti, i rischi di essere falsi lavoratori autonomi, concentrati su rapporti di mono-committenza, sono molto bassi.

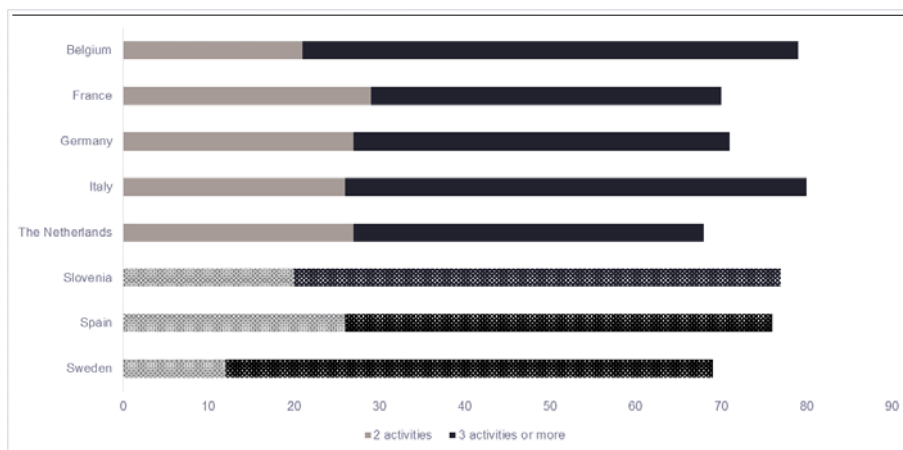
L'evidente orientamento all'indipendenza si accompagna, o meglio si scontra, con le condizioni economiche dichiarate. Pur considerando che la polarizzazione dei livelli di reddito (fasce di reddito lungo una scala che va da redditi molto bassi a redditi molto elevati) è sensibilmente più accentuata nel lavoro autonomo che nel lavoro dipendente, il quadro è decisamente critico. La maggioranza dei rispondenti nei diversi paesi guadagna meno di € 30.000 lordi all'anno; in Italia tre quarti dichiarano un reddito da lavoro autonomo complessivo annuo inferiore ai € 10.000⁵. Anche nel caso che si considerino redditi personali aggiuntivi (pensione, rendite da affitto o altri piccoli redditi secondari da lavoro) le risposte indicano la diffusione di un livello di reddito insufficiente. La maggioranza è aiutata da altri redditi familiari (partner o famiglia di origine). Nel caso della Germania ad esempio, la strategia difensiva principale è di puntare a un modello di famiglia a doppio-reddito. Le cause di redditi così bassi sono messe in relazione a due aspetti: per un verso si adduce come elemento di difficoltà (in sei paesi su sette) l'aumento della pressione com-

⁵ Il dato, da riferirsi al campione di rispondenti, potrebbe essere soggetto ad un bias di auto-selezione. Pur non riflettendo la condizione dell'intera popolazione dei professionisti autonomi, è certamente rivelatore di una tendenza in crescita in Europa.

petitiva sul mercato, favorito dalla globalizzazione dei network professionali e dalle piattaforme digitali, che determina una diminuzione delle commesse di lavoro; per altro verso i redditi bassi sono anche la conseguenza di oneri fiscali e contributivi elevati, indicati dai professionisti indipendenti in Belgio, Francia, Italia, Germania e Svezia.

La situazione economica e reddituale appena descritta ha favorito la forte diffusione di attività lavorative multiple che questi lavoratori sempre più frequentemente combinano e cumulano con la loro professione autonoma principale. Si tratta di attività di natura sia autonoma che subordinata, complementari al fenomeno della pluri-committenza legata alla loro professione e svolte in settori spesso differenti. I professionisti autonomi sono attivi, infatti, in un ampio spettro di settori della conoscenza e la quasi totalità svolge più di una attività contemporaneamente (in Italia superano l'80%), ma anche quattro o più di quattro. La diffusione di attività professionali multiple è spesso abbinata a un'attività di lavoro part-time, in particolare nei settori dell'istruzione e artistico. Il mosaico dei lavori può anche estendersi a settori di attività economica non affini (commercio, vendita, altri servizi), con evidenti rischi di spreco di capitale umano e più nello specifico di una progressiva perdita della specializzazione professionale.

Figura 2. Numero di attività lavorative svolte abitualmente (2 attività, 3 o più)



Fonte: Progetto I-Wire, elaborazione Acta su indagine campionaria on-line

Sul piano delle condizioni di lavoro, spicca dunque l'immagine di un processo in atto di forte frammentazione delle attività lavorative, connesso al rischio reale di dispersione di competenze professionali specialistiche e altamente qualificate. La consuetudine a svolgere molteplici attività professionali contemporaneamente è legata da un lato alla necessità di integrare redditi primari insufficienti e dall'alto sembra essere un effetto intrinseco all'uso delle tecnologie digitali nelle prestazioni di servizio che facilita lo svolgimento simultaneo di più attività in remoto.

Macroscopica è poi la debolezza che i vari ordinamenti nazionali riservano ai professionisti indipendenti sul piano delle tutele sociali: rischio di disoccupazione, accantonamenti pensionistici, copertura in caso di malattia e maternità (Breuker, Pichault 2019; Valenduc, Vendramin 2016). La strada maestra di accesso alle protezioni sociali è tuttora il lavoro dipendente. Specialmente nell'Europa continentale e meridionale il sistema delle tutele risulta ancora saldamente agganciato al posto di lavoro, nonostante le riforme (in Italia, la Fornero e il Jobs Act) abbiano guardato alla flex-security come un modello ideale dove, accanto alla flessibilità del rapporto di lavoro, si assicura il lavoratore nel mercato del lavoro con i sussidi di disoccupazione e le politiche attive del lavoro.

Nel contesto italiano, la quasi totalità dei professionisti intervistati lamenta di non sentirsi tutelato in caso di disoccupazione (94,7%), malattia (93,2%) o infortunio sul lavoro (90,5%); in misura più limitata, la stessa condizione di fragilità socio-assistenziale si manifesta in altri ordinamenti nazionali, come ad esempio in Germania, dove più della metà dei rispondenti evidenzia la debolezza degli schemi di tutela contro malattia e infortuni, mentre l'inadeguatezza del sistema pensionistico a loro riservato preoccupa due terzi degli intervistati (68,8%).

Da un lato certamente giocano i limiti della regolazione istituzionale, poco adatta a fare fronte alla moltiplicazione dei freelance e al loro impoverimento economico, dall'altro la situazione è aggravata dalla volatilità dei datori di lavoro (committenza) e dalla brevità media delle prestazioni di servizio, disperse su molti fronti e frammentate. I criteri di ammissibilità alle protezioni sociali rispondono infatti a parametri soglia (livelli di reddito, ore di lavoro pregresso) tipici del lavoro subordinato e difficilmente raggiungibili dalla maggioranza degli indipendenti. Va considerato inoltre che il lavoro autonomo è escluso dalla crescente e sem-

pre più sofisticata offerta di servizi e benefit (pacchetti di welfare aziendale) che le medio-grandi imprese offrono ai loro dipendenti, accentuando le disuguaglianze nel mercato del lavoro.

4. I canali della rappresentanza

Alla luce dei risultati fin qui presentati, questo paragrafo finale vuole esplorare in che misura sia presente una domanda di rappresentanza da parte dei professionisti indipendenti, derivante dalla percezione di poter ricostruire un'identità collettiva ed, eventualmente, in quale modo questa consapevolezza si stia incanalando verso qualche forma di associazionismo alternativa a quella sindacale. Degli spunti su questo aspetto ci vengono forniti dai 29 studi di caso realizzati nel già citato progetto I-Wire, sulle associazioni che si rivolgono specificamente ai lavoratori autonomi nei diversi paesi europei (Mori, Koene 2019). Dall'analisi comparativa si configurano essenzialmente due modelli di associazionismo ricorrenti (Mori, Semenza 2018): le *Quasi-Unions* e gli *LMI* (*Labour Market Intermediaries*).

Il primo modello si riferisce a una forma associativa eterogenea che si è sviluppata per colmare gli spazi lasciati scoperti dai sindacati all'interno del sistema della rappresentanza collettiva (Fantasia, Voss 2004) e che si distingue dai sindacati stessi per alcuni tratti strutturali. Un primo tratto, tipico di altre formazioni collettive spontanee come i movimenti sociali, riguarda il processo di ideazione e di *governance*: le *Quasi-Unions* nascono dal basso, a partire dall'iniziativa volontaria dei freelance stessi che, intercettando una serie di bisogni specifici della propria categoria, decidono di auto-organizzarsi attraverso delle forme alternative di associazionismo, diverse sia dalle tradizionali strutture dedicate al lavoro salariato (i sindacati), sia dagli ordini e dalle associazioni⁶ che rappresentano gli interessi dei professionisti (Heckscher, Carré 2006). La spinta volontaristica, propulsiva nella fase di creazione iniziale si traduce poi, in fase di consoli-

⁶ Nel caso di Acta (Associazione dei Consulenti per il Terziario Avanzato), l'impulso ad associarsi risale ad un gruppo di consulenti nel settore dei servizi che nel 2004 decise di auto-organizzarsi percependo un vuoto nella rappresentanza collettiva dei professionisti indipendenti: a distanza di più di un decennio dalla creazione, l'associazione si è consolidata tramite l'impegno volontario dei professionisti associati.

damento, in strutture flessibili e a bassa istituzionalizzazione. La scelta di non costituirsi come organizzazioni formalmente riconosciute consente infatti un più ampio margine d'azione rispetto alle organizzazioni formalizzate come quelle sindacali, soggette a dei vincoli sia in termini di repertori d'azione, sia sul fronte del reclutamento di iscritti limitato all'affiliazione formale tramite delega (Sullivan 2010). Un secondo tratto distintivo riguarda proprio la definizione della *membership*: le *Quasi-Unions* rappresentano delle organizzazioni su base comunitaria, imperniate su di una concezione ampia e non formalizzata di lavoratore affiliato, slegata dai vincoli che circoscrivono le categorie lavorative e le modalità di reclutamento, tipici delle organizzazioni sindacali e professionali⁷ (Milkman 2013). I confini organizzativi delle *Quasi-Unions* sono quindi potenzialmente aperti alla libera adesione di qualsiasi lavoratore autonomo, senza distinzione occupazionale, professionale o di qualificazione. Il terzo fattore distintivo concerne le funzioni svolte da questi quasi-sindacati e le loro logiche d'azione. L'indebolimento progressivo della contrattazione collettiva dei salari come strumento cardine della rappresentanza collettiva, storicamente sostenuta da azioni rivendicative basate su scioperi di massa, che ormai raccolgono sempre meno l'adesione dei lavoratori, ha avuto come effetto quello di produrre pratiche innovative e molto pragmatiche. Il successo delle *Quasi-Unions* è dovuto a due elementi essenziali. Il primo è di avere avuto la capacità di capire che il processo di costruzione dell'identità collettiva dei professionisti autonomi doveva passare attraverso un'offerta di servizi molto specifici, accompagnata da azioni di *lobby* e di *advocacy* (Milkman 2013). Il secondo è che tali azioni non dovevano limitarsi alla definizione delle condizioni di lavoro, ma dovevano estendersi anche alla rivendicazione di diritti sociali universali (Xhaufclair *et al.* 2018). L'offerta di un'ampia gamma di servizi

⁷ A partire dalla libera adesione, in opposizione al tradizionale meccanismo di reclutamento, i membri delle *Quasi-Unions* possono scegliere se aderire come semplici «sostenitori», prendendo parte a specifiche azioni rivendicative (per esempio *flash-mob*, *sit-in* e *fax-bombing*), in qualità di «follower», quindi sostenitori on-line attivi sui social media delle associazioni, oppure come iscritti a tutti gli effetti che sostengono le attività dell'associazione attraverso il versamento di una quota annuale, generalmente molto esigua – Pzo ha fissato una quota pari a € 135, Acta di € 50, mentre Ipse a partire da £ 176, secondo il tipo di servizi di cui vuole usufruire il professionista.

specifici per i professionisti risponde, da un lato, all'emergenza di bisogni professionali di base (come il supporto amministrativo e gestionale nella relazione con i clienti, o la consulenza legale e fiscale) e ai bisogni legati allo sviluppo professionale e alla riqualificazione (richiesta di corsi di formazione e aggiornamento o di supporto nelle attività di autopromozione). Dall'altro lato, trattandosi di lavoratori dispersi sul territorio, in assenza di un luogo di lavoro stabile, l'offerta di servizi agli associati consente di attrarre nuovi membri, diventando il primo e principale canale di contatto con i professionisti. Accanto al cosiddetto *servicing model* verso gli affiliati, i tipi di azioni intraprese dalle *Quasi-Unions* si caratterizzano per le importanti campagne di rivendicazione per i diritti sociali e l'aumento delle protezioni socio-economiche. Tali azioni hanno avuto come obiettivo prioritario di mobilitare quelle che Jenkins (2002) chiama le «istituzioni elitarie», vale a dire i governi, i parlamenti, i media e le corti giudiziarie. Le *Quasi-Unions* infatti, in assenza di una controparte formalizzata come lo sono i datori di lavoro e le loro associazioni per le organizzazioni sindacali, orientano le loro rivendicazioni verso le istituzioni di regolazione di volta in volta interessate (Sullivan 2010). Molti sono i casi che esemplificano queste modalità di azione particolare⁸.

⁸ La Federazione Francese per Professionisti Fedae si è dimostrata essere un interlocutore politico molto attivo su svariati fronti: ha indirizzato ai candidati delle elezioni presidenziali un programma di richieste specifiche di maggiore tutela dei professionisti indipendenti da inserire nell'agenda politica in cambio del supporto elettorale dei propri membri; ha partecipato alla Commissione Grandguillaume relativa alla semplificazione del regime fiscale e legale dei lavoratori indipendenti con la propria consulenza tecnica; si è schierata apertamente in difesa dell'Agenzia per la Creazione d'Impresa (Apce) contro i tentativi del governo di smantellarla nel 2014. La piattaforma olandese Pzo viene consultata regolarmente quando misure ad hoc per i professionisti indipendenti sono in discussione, godendo di un accesso privilegiato all'arena politica in qualità di membro del Consiglio Economico e Sociale. All'interno del panorama spagnolo, l'associazione professionale per la piccola e media impresa Pimec ha condotto un'efficace campagna a livello mediatico e politico contro l'adozione della normativa per contrastare la bancarotta, che avrebbe danneggiato i professionisti indipendenti, mentre in Italia, una coalizione di attori sociali, a partire dall'associazione Acta, alla Consulta delle Professioni della Cgil, alla comunità on-line Vivace! legata alla Cisl e l'associazione professionale di secondo livello ConfProfessioni, ha portato avanti una battaglia conclusasi positivamente nel 2017 anche grazie alla loro azione di *lobby* per l'approvazione del Jobs Act del Lavoro Autonomo.

Degli aspetti innovativi di rilievo si possono rintracciare anche nel secondo modello di associazionismo ricorrente, rappresentato dagli Intermediari del Mercato del Lavoro (*LMI*s)⁹. Queste associazioni di recente generazione, facendosi interpreti delle difficoltà che derivano da una crescente frammentazione delle carriere professionali (che possono combinare lavoro autonomo e contratti di subordinazione), dall'elevata intermittenza delle commesse di lavoro e quindi di reddito e dalla trasversalità dei settori di attività (carriere che Arthur e Rousseau nel 1996 definirono *boundaryless*, senza confini), offrono sostegno a una popolazione di lavoratori insoddisfatti delle soluzioni offerte dai tradizionali attori del mercato del lavoro (Lorquet *et al.* 2018), in particolare durante le transizioni tra un rapporto di committenza e l'altro. Qualificandosi come «parti terze» tra i professionisti autonomi e i loro committenti, gli *LMI*s ricoprono tre principali ruoli nel mercato del lavoro, ruoli che li collocano in una posizione intermedia tra la struttura gerarchica delle relazioni di lavoro subordinate e la pura logica di mercato che intercorre tra il singolo lavoratore autonomo e il suo diretto cliente. Gli *LMI*s si qualificano, infatti, come fonte privilegiata di informazione su domanda e offerta di lavoro; agiscono da intermediari tra professionisti e committenti; e infine ricoprono il ruolo di amministratori delle attività organizzative e gestionali in tutte le fasi della transizione¹⁰ (Bonet *et al.* 2013). Il potenziale innovativo alla base della diffusione degli *LMI*s in Europa è tuttavia incentrato sul carattere neomutualistico del loro impianto strategico e funzionale. Sotto forma di strutture cooperative profit e non-profit, gli *LMI*s hanno sperimentato con

⁹ Gli *LMI*s costituiscono un secondo tipo di esperienza associativa innovativa, che spazia dagli intermediari più tradizionali – come la piattaforma per professionisti Yacht lanciata da Randstad nel 1999 nei Paesi Bassi –, all'associazione delle imprese di professionisti autonomi Sec, creata in Svezia nel 2012 (*Egenanställningsföretagen*); fino a forme cooperative come Smart che, a partire dall'esperienza molto positiva realizzata in Belgio da SMartBE, si è poi diffusa anche in altri paesi con una forte incidenza del lavoro professionale autonomo, quali Francia, Germania, Italia, Spagna e Svezia.

¹⁰ Questi ruoli, spesso concomitanti, vengono svolti attraverso piattaforme on-line di informazione, promozione e intermediazione (come nel caso della piattaforma Yacht di Randstad nei Paesi Bassi) e organizzando eventi di networking per creare occasioni di incontro tra potenziali clienti e professionisti, come gli incontri «Business Breakfast» e «Meet & Connect» organizzati da SMartBE con la finalità di costruire e rinsaldare i legami della comunità dei freelance.

successo una gestione mutualistica delle quote associative, destinate a finanziare un'ampia gamma di equivalenti funzionali (Marsden 2004) agli istituti della sicurezza sociale – quali i sussidi in caso di disoccupazione, di infortunio o malattia – tradizionalmente garantiti solamente alla platea dei lavoratori dipendenti¹¹. Grazie al ruolo suppletivo svolto dagli *LMI*s nei confronti del sistema di welfare, tali diritti non soltanto sono finalmente estesi anche ai lavoratori autonomi, ma diventano transizionali, vale a dire che seguono il professionista da una committenza all'altra (Gazier, Gautié 2011). Lo scenario che sembra configurarsi in Europa, improntato a modelli auto-mutualistici di associazionismo, ci riporta all'idea di un «ritorno al futuro», come aveva ipotizzato efficacemente Ruth Milkman (2013) nel suo articolo intitolato *Back to the Future? Us Labour in the New Gilded Age*, che aveva assimilato i movimenti sindacali americani nel XXI secolo all'era delle *gilde* (corporazioni) di cento anni prima.

5. Conclusioni

Un primo risultato conclusivo è che le condizioni professionali e socio-economiche dei lavoratori autonomi qualificati sono simili tra paesi europei e quindi generalizzabili. Si conferma una triplice dimensione dei professionisti indipendenti: una chiara identità da *freelance*, una marcata aspirazione imprenditoriale nell'approccio al lavoro e uno status incongruente con il loro livello di istruzione e di qualificazione. Emerge in maniera evidente lo squilibrio che si è creato fra attività professionali altamente specializzate di soggetti scolarizzati (in gran parte laureati) e livelli di reddito bassi o molto bassi.

Il secondo risultato è dunque che elevati livelli di qualificazione oggi non sono più garanzia di condizioni economiche e sociali congrue. L'incongruenza di status non deriva tanto dall'inflazione dei titoli di studio o dal tipo di competenze specialistiche offerte sul mercato, nonostante

¹¹ L'esperienza delle cooperative *SMart* è di particolare rilievo per il carattere neo-mutualistico della loro azione: alle attività di intermediazione sono infatti abbinata iniziative destinate a sanare le situazioni di redditi bassi ed intermittenti. Attraverso una gestione neo-mutualistica delle quote associative, *Smart* fornisce fondi di garanzia, pacchetti assicurativi personalizzati, *leasing* per l'acquisto di attrezzature professionali, micro-credito per l'avvio e lo sviluppo di attività professionali, e sussidi in caso di disoccupazione.

la pressione competitiva sia molto aumentata nell'epoca della globalizzazione e della digitalizzazione, quanto da una complessiva svalutazione del lavoro intellettuale, di cui l'estrema frammentazione delle prestazioni e la discontinuità lavorativa sono componenti essenziali. Studiando i meccanismi attraverso i quali le imprese esternalizzano i servizi qualificati, si comprende infatti come il mercato in questi settori del terziario avanzato abbia prevalso sulla regolazione pubblica (dello Stato) e macro-sociale (attraverso il ruolo dei sindacati e della contrattazione collettiva). Sul piano giuridico il dilemma che ruotava intorno alla contrapposizione fra finta e vera autonomia non ha portato risultati e ancor meno sulla distinzione fra mono-committenza e pluri-committenza che ha perso totalmente di significato. Segnali di avvicinamento vi sono addirittura tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, che sta progressivamente perdendo le sue peculiarità dopo il deciso impulso alla liberalizzazione dei contratti di lavoro da parte delle principali riforme del lavoro realizzate in Europa dopo gli anni Ottanta. I risvolti sociali delle trasformazioni in corso sono l'aumento della precarietà e la crescita della povertà anche tra chi lavora.

Il terzo risultato è che in quasi tutti gli ordinamenti europei gli schemi di protezione sociale per i lavoratori autonomi sono complessivamente insufficienti e molto frammentati, oltre che essere di difficile accessibilità perché guidati da criteri pensati per il lavoro dipendente. Potremmo dire che i lavoratori autonomi, specie se slegati da ordini professionali, sono orfani del welfare in gran parte d'Europa, con alcune eccezioni come la Svezia. Il problema di pensare concretamente a un'estensione delle tutele sta ora timidamente comparso nelle dichiarazioni di intenti dei vari organi dell'Unione Europea e in alcuni ordinamenti nazionali (vedi in Italia il Jobs Act del lavoro autonomo, che introduce qualche agevolazione).

Il quarto risultato è che, di fronte all'egemonia del mercato come unico principio regolatore, stanno sviluppandosi delle nuove e spontanee forme di resistenza auto-organizzata, di associazionismo, se non proprio strutture di rappresentanza collettive. Abbiamo fatto l'esempio delle *Quasi-Unions* e degli *LMI*s (intermediari del mercato del lavoro) diffusi in Europa che stanno svolgendo un ruolo di supporto cruciale per i professionisti indipendenti, attraverso azioni combinate di servizio, di *lobbying* e di *advocacy*, oltre che di rafforzamento della loro occupabilità nel mercato. Si

tratta di associazioni anch'esse di nuova generazione, anche se non più recentissime, che hanno senza dubbio colmato un vuoto di fronte all'inerzia delle istituzioni sia pubbliche che sindacali. Vi sono tuttavia delle incognite sul futuro di questi canali di rappresentanza alternativi. Una si riferisce alle possibilità di sopravvivenza nel lungo periodo di queste formazioni collettive, anche alla luce della scelta organizzativa di non volersi istituzionalizzare. La seconda riguarda il basso livello di legittimità di cui godono questi nuovi attori nel mercato del lavoro, rispetto ai sindacati che, seppur in difficoltà a seguito del drastico calo degli iscritti, continuano a essere gli interlocutori privilegiati di riferimento a livello istituzionale, tanto dalla controparte datoriale quanto dall'autorità pubblica.

Riferimenti bibliografici

- Aleks R. (2019), *What Professionals Want: Union and Employer Tactics in Representation Elections of Professional Workers*, in *Ilr Review*, vol. 72, n. 3, pp. 693-717.
- Arthur M.B., Rousseau D.M. (a cura di) (1996), *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*, New York, Oxford University Press.
- Beuker L., Pichault F. (2019), *Comparing the National Contexts*, in Semenza R., Pichault F. (a cura di), *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*, Londra, Edward Elgar, pp. 140-177.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post fordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bonet R., Cappelli P., Hamori M. (2013), *Labor Market Intermediaries and the New Paradigm for Human Resources*, in *The Academy of Management Annals*, vol. 7, n. 1, pp. 341-392.
- Commissione Europea (2017), *Second Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 Tfeu on a Possible Action Addressing the Challenges of Access to Social Protection for People in all Forms of Employment in the Framework of the European Pillar of Social Rights*, Commission staff working document no. C(2017) 7773 final. Disponibile a: file:///C:/Users/annam/Desktop/Access%20Social%20Protection_analytical%20document.pdf.
- Eidelson J. (2013), *Alt-labor*, in *The American Prospect*, n. 24 (Gen./Feb.), pp. 15-18.

- Eurostat (2017), *Labour Force Survey Dataset*. Disponibile a: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- Fantasia R., Voss K. (2004), *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*, Berkeley, University of California Press.
- Gazier B., Gautié J. (2011), *The «Transitional Labour Markets» Approach: Theory, History and Future Research Agenda*, in *Journal of Economic and Social Policy*, vol. 14, n. 1. Disponibile a: <http://epubs.scu.edu.au/jesp/vol14/iss1/6>.
- Heckscher C., Carré F. (2006), *Strength in Networks: Employment Rights Organizations and the Problem of Co-ordination*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n. 4, pp. 605-628.
- Jenkins J. (2013), *Organizing «Spaces of Hope»: Union Formation by Indian Garment Workers*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n. 3, pp. 623-643.
- Kalleberg A.L. (2009), *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, in *American Sociological Review*, vol. 74, n. 1, pp. 1-22.
- Lorquet N., Orianne J.F., Pichault F. (2018), *Who Takes Care of Nonstandard Career Paths? The Role of Labour Market Intermediaries*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 24, n. 3, pp. 279-295.
- Marsden D. (2004), *The «Network Economy» and Models of the Employment Contract*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n. 4, pp. 659-684.
- Milkman R. (2013), *Back to the Future? Us Labour in the New Gilded Age*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n. 4, pp. 645-665.
- Mori A., Koene B. (2019), *Continuity and Discontinuity in Collective Representation*, in Semenza R., Pichault F. (a cura di), *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*, Londra, Edward Elgar, pp. 178-205.
- Mori A., Semenza R. (2018), *Il lavoro autonomo professionale, le sfide e le risposte istituzionali in Europa*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer, Cedam.
- Ranci C. (2012) (a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino.
- Rapelli S. (2012), *European I-Pros: a Study*, Londra, Professional Contractors Group (Pcg).
- Semenza R. (2000), *Le nuove forme del lavoro indipendente*, in *Stato e Mercato*, vol. 58, n. 1, pp. 143-168.
- Semenza R., Pichault F. (2019) (a cura di), *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*, Londra, Edward Elgar.

- Soru A., Zanni C., Sinibaldi E. (2019), *Working Conditions and Needs: Results of a European Survey*, in Semenza R., Pichault F. (a cura di), *The Challenges of Self-employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*, Londra, Edward Elgar, pp. 47-76.
- Standing G. (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*, Londra, Bloomsbury Academic.
- Sullivan R. (2010), *Organizing Workers in the Space Between Unions: Union-Centric Labor Revitalization and the Role of Community-Based Organizations*, in *Critical Sociology*, vol. 36, n. 6, pp. 793-819.
- Valenduc G., Vendramin P. (2016), *Work in the Digital Economy: Sorting the Old From the New*, Etui Working Paper 2016.03, Bruxelles, Etui.
- Xhaufclair V., Huybrechts B., Pichault F. (2018), *How Can New Players Establish Themselves in Highly Institutionalized Labour Markets? A Belgian Case Study in the Area of Project-Based Work*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 56, n. 2, pp. 370-394.

ABSTRACT

L'articolo riflette sulle trasformazioni dei rapporti di lavoro che il nuovo ordine post-industriale esige. In particolare mette a fuoco il lavoro autonomo professionale di nuova generazione, partendo dalla duplice considerazione che è l'unica categoria occupazionale in crescita e che sta smascherando i limiti della regolazione del lavoro affermatasi fino ad oggi in Europa. Attraverso i risultati di una ricerca comparativa europea, si indaga sulle condizioni di lavoro e di reddito dei professionisti indipendenti, sull'accesso alle tutele sociali e sulla rappresentanza collettiva. Ne emerge un quadro composito dove, accanto all'affermazione di valori soggettivi intrinseci al lavoro autonomo come mezzo di autorealizzazione, si affiancano chiari elementi di precarietà economica, svalutazione delle competenze e vulnerabilità sociali. Redditi da lavoro mediamente bassi o molto bassi, frammentazione e accumulo delle prestazioni professionali, uniti all'individualizzazione dei rapporti di lavoro e all'isolamento dei prestatori d'opera, sono caratteri tipici dell'economia dei servizi. L'articolo fa luce anche sulle disuguaglianze di status tra lavoro autonomo e lavoro dipendente negli ordinamenti europei ed esplora l'esistenza di nuove forme associative neo-mutualistiche da parte di attori non tradizionali che aspirano a ridurle.

THE WORLD OF THE AUTONOMOUS WORK. JOB QUALITY, INCOME AND REPRESENTATION IN EUROPE

The article deals with the transformations of the contractual relationships that the new post-industrial order triggers. In particular, it focuses on the new-generation of professional self-employment, especially relevant for a twofold reason: it represents the unique growing occupational category and it is revealing of the weaknesses of labour regulation currently in place in Europe. By drawing on the results of a European comparative research, the article investigates the working conditions and income levels of independent professionals, their access to the social protection systems, and the configuration of their collective representation. The complex picture that emerges shows the affirmation of intrinsic subjective values to self-employment as a means of self-realization associated with situations of economic precariousness, devaluation of skills and social vulnerabilities. Low or very low income levels, fragmentation and multiplication of the professional activity, combined with the individualisation of labour relations and the isolation of the workforce turned to be the key characteristics of service economy. Furthermore, the article sheds light on the divides in status between self-employed and subordinate workers in the European legal frameworks, that the establishment of forms of new neo-mutualism launched by non-traditional actors in the labour market is trying to contain.