

Il lavoro autonomo e il sindacato: una svolta?

scritto da Sergio Fontegher Bologna | 1 Febbraio 2013



È appena stata pubblicata una “Guida” della Cgil su cui è importante riflettere, si tratta di: **In-flessibili**. Guida pratica della CGIL per la contrattazione collettiva inclusiva e per la tutela individuale del lavoro. Prefazione di Elena Lattuada e Fabrizio Solari, con testi di Davide Imola, Cristian Perniciano, Rosangela Lapadula, Marilisa Monaco, Ediesse, Roma 2013, pp. 195, € 13,00.

Ad esempio i candidati del PD, di SEL, di Rivoluzione civile, per limitarsi a coloro che stanno presentandosi alle elezioni proponendosi come rappresentanza politica dei lavoratori, hanno letto questo libretto? Se non lo hanno ancora fatto, lo facciano. Diranno, sul problema drammatico dell’occupazione e dei diritti di chi lavora, qualcosa di meno generico di quanto i più volonterosi tra di loro vanno dicendo in queste settimane pre-elettorali. Ma dovrebbero leggerlo anche i lavoratori con contratti “atipici” e i lavoratori autonomi con partita Iva, perché il testo lascia intravedere, a mio avviso, la possibilità di una svolta molto importante nella storia della CGIL o, meglio, la esplicita, perché il cambiamento in questi anni c’è stato ma era sotterraneo, non ancora legittimato dai vertici, e dunque non effettivo. Ora, che questo libretto, concepito come manuale per la “contrattazione inclusiva” ad uso dei quadri intermedi del sindacato, delle RSU e dei delegati, sia presentato da due segretari nazionali, dimostra che ci troviamo di fronte a una possibile inversione di rotta di cui la Direzione CGIL è ben consapevole. Ma di quale svolta si tratta?

Finora la CGIL aveva difeso – bene o male è un altro discorso – i diritti dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, secondo i principi dello Statuto dei Lavoratori. Questo era il suo mestiere, nato e consolidato in epoca fordista. I lavoratori autonomi non ricadevano nella sua titolarità contrattuale, anzi, spesso non venivano nemmeno fatti rientrare nella fattispecie “lavoro” perché erano considerati imprese, individuali ma imprese. Nemmeno le profonde

trasformazioni interne al lavoro autonomo, che ci avevano fatto parlare di una "seconda generazione", dedita ai lavori di conoscenza, ai lavori professionali più che a quelli di tipo artigianale, aveva fatto cambiare idea al sindacato. Memore di quanta fatica aveva fatto nel rappresentare gli impiegati di concetto assunti a tempo indeterminato, probabilmente non aveva voglia di avventurarsi nel mondo dei *knowledge worker* indipendenti, dei professionisti arroccati nei loro Ordini, nelle loro associazioni professionali. Tanto più che i grattacapi allora venivano proprio dal lavoro subordinato. Infatti, mano a mano che in epoca postfordista si andava formando un esercito sempre più numeroso di "precari", cioè di persone assunte con contratti "flessibili", fatti apposta per sottrarre il datore di lavoro ai vincoli imposti dallo Statuto, il sindacato si trovava di fronte una fattispecie di figura lavorativa che non poteva essere tutelata con i medesimi strumenti normativi e con le medesime tecniche negoziali (es. lo sciopero) del lavoratore subordinato. Non solo, il sindacato, e qui parlo anche di CISL e di UIL, pur con accenti differenti, aveva in sostanza preso per buona la tesi che la flessibilità in ingresso avrebbe favorito l'occupazione e reso più agevole l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Secondo questa tesi, il "precarariato" è un fenomeno transitorio destinato a risolversi da solo con una più o meno rapida stabilizzazione. Quando si vide che le cose non stavano proprio così e che l'esistenza dei "precari" diventava un fatto strutturale e accompagnato da una condizione di vivo disagio, il sindacato si decise a far qualcosa ed aprì dei "centri di servizio", ben lontano dal costituire quello che sarebbe stato necessario, difficile ma innovativo, un sindacato di categoria di lavoratori precari di tutte le categorie. Ma anche questi "centri di servizio" furono considerati superflui o non consoni al ruolo di un'organizzazione che deve difendere solo il lavoro dipendente. In CGIL questo centro di servizi si chiama Nidil ed aveva cominciato a fare cose egregie, ma fu smantellato subito, all'epoca della segreteria Cofferati ed oggi conta ben

poco. La condizione del “precariato”, già difficile, cominciò a peggiorare, le tipologie contrattuali “atipiche” a moltiplicarsi, la durata del periodo cosiddetto “transitorio”, prima di una stabilizzazione, ad allungarsi, la platea a riempirsi sempre più di laureate e laureati, le retribuzioni a toccare livelli indegni di un paese che pretende di essere annoverato tra quelli “avanzati”, mentre si diffondeva a macchia d’olio il lavoro gratuito degli stagisti.

“Riconosco che abbiamo sbagliato a non usare la forza collettiva dei più garantiti per difendere anche le persone senza contratto o con un contratto atipico”, ha detto in qualche circostanza Susanna Camusso, come ci ricorda la quarta di copertina. Ora questa Guida, questo manuale ad uso dei funzionari e dei rappresentanti sindacali, dice chiaramente che lavoratori con contratti “atipici” e lavoratori autonomi rientrano a pieno titolo nel perimetro della titolarità contrattuale della CGIL, alla stessa stregua dei lavoratori dipendenti. Ma non sta qui la svolta, a mio avviso, la svolta sta nel modo in cui la questione viene posta con chiarezza intellettuale nelle premesse. Si parte infatti da un assunto fondamentale, che esistono *due* fattispecie lavorative, quella del lavoro subordinato o dipendente e quella del lavoro autonomo. Perché questo assunto è importante (tenuto conto delle posizioni precedenti del sindacato)? Perché consente di definire in maniera corretta la terza fattispecie, quella figura anomala che sta diventando la normalità: il soggetto precario. Finché nell’orizzonte culturale del sindacato esisteva solo il lavoro dipendente, il “precario” era quello che stava per entrare (o sperava di entrare) nel rapporto di subordinazione con contratto regolare. Era un dipendente acerbo. Questo ha fatto sì che per anni sindacalisti e politici abbiano potuto cavarsela con le stesse frasette che li sentiamo ripetere in questa campagna elettorale: “no al precariato”, “superamento del precariato”, “lotta alla precarietà”, che non sono frasi generiche ma frasi senza senso. Perché l’unica prospettiva sensata è quella *di rendere*

sostenibile la precarietà, di consentire ai lavoratori precari un'esistenza dignitosa *nella precarietà*, fintantoché una rivoluzione politica non riesce a cambiare radicalmente modello di sviluppo e modello di welfare. Riconoscere che esistono due fattispecie di lavoro significa riconoscere che il lavoratore con contratti "atipici" non ha una sola alternativa, quella del lavoro subordinato, ma ne ha altre due: quella del lavoro indipendente e quella del precariato per scelta. Ragionevole questa seconda, perché le cose oggi nel mercato del lavoro sono messe così male che può essere conveniente continuare a vivere di lavori saltuari piuttosto che farsi assumere da laureati a 800 euro al mese per 50 ore settimanali o aprire una partita Iva e farsi massacrare dal fisco e dall'INPS. L'idea che l'unica alternativa ai contratti flessibili sia il contratto a tempo indeterminato ha generato il pasticcio della cosiddetta "riforma Fornero", che sta producendo non stabilizzazione ma disoccupazione ed inserisce la complessità del mercato del lavoro in un quadro di generalizzato "abusivismo" nei confronti del quale si agisce per via disciplinare. Proprio per questo a me sembra molto importante che nel libretto della CGIL si specifichi che "prima di iniziare un'azione collettiva /nei confronti di persone con contratti "atipici"/ è bene verificare la volontà delle persone che abbiamo di fronte nel voler essere assunti stabilmente" e di verificare "quali e quanti sono i lavoratori che non pensano di avere le condizioni o vogliono volontariamente continuare ad utilizzare le forme di lavoro non subordinato e chiedono una regolazione di quegli stessi rapporti". Sembra un'ovvietà ma, tenuto conto della cultura del sindacato che ha sempre considerato il lavoro autonomo un'anomalia, è un bel passo avanti, anche nei confronti della cultura sottostante alla "riforma Fornero" per cui le Partite Iva sono tutte "false". Sarebbe stato il colmo se il sindacato CGIL, invece di agire su altri terreni, primo tra tutti quello di una spinta alle retribuzioni perché diventino minimamente dignitose, avesse sposato interamente l'impostazione "disciplinare" e "giustizialista" della "riforma Fornero", che

in definitiva rimanda tutto alla magistratura.

Malgrado questi passi avanti, ritengo che il pesante "non detto", anche in questa svolta della CGIL, sia proprio il tema delle retribuzioni. Questo è stato finora anche il grande limite dei discorsi sulla precarietà: focalizzando tutto il discorso sul tema della stabilizzazione, cioè della forma contrattuale, si è sorvolato su quella che è forse la vergogna ancora più grande in tutti i contratti: i livelli retributivi. *Primum vivere*. E quindi, a cascata, non si affronta una delle condizioni più devastanti non solo del lavoro autonomo ma dell'intero tessuto delle microimprese e della piccola impresa: i mancati pagamenti. Qui ci sarebbe voluto un intervento "giustizialista", qui la forza della coercizione dello stato! Quando si spinge al suicidio quella che viene considerata la linfa vitale del nostro modello economico, la figura del piccolo imprenditore (che spesso tratta i dipendenti meglio di una multinazionale o di un'amministrazione pubblica), mentre le dirigenze dei partiti se la fanno con banchieri malandrini, vuol dire che si è raggiunto il fondo e che ogni discorso sullo "sviluppo" e sull'"uscita dalla crisi" è una presa in giro. Ben venga la svolta della CGIL con la scelta di organizzare in un'unica RSU dipendenti, "atipici" e professionisti a partita Iva. Questo è l'unico modo di fare una contrattazione avendo chiara la struttura e la strategia dell'impresa con cui si imposta il negoziato, ed è certamente la strada da percorrere per avviare un percorso di ricomposizione di una forza lavoro divisa e individualizzata. Ma c'è di più e questo è molto importante. Riprendendo un'idea originaria del Nidil, si dichiara che la contrattazione può anche essere "individuale", non solo collettiva, il singolo collaboratore a progetto può presentarsi a un negoziato con l'ufficio del personale accompagnato da un sindacalista, il quale, se non altro, vigila che il lavoratore non venga sottoposto a ritorsioni semplicemente per aver chiesto qualcosa o per aver fatto presente una condizione di disagio. Questo fatto, di dare al

lavoratore “flessibile” singolo o alla Partita Iva individuale la sensazione di non essere più soli davanti al padrone, rappresenta a mio avviso una svolta. Al tempo stesso potrebbe evitare che un lavoratore dipendente o “atipico” ricorra alla magistratura con pretese assurde nei confronti del datore di lavoro, rischiando in moltissimi casi – basta parlare con un avvocato del lavoro che segue le cause per rendersene conto – di ottenere soddisfazione nell’aula del tribunale. E’ il ripetersi di questi episodi – che ora cominciano a riprodursi con la “riforma Fornero” – a gettare il discredito sullo Statuto dei Lavoratori ed in generale sul sistema delle garanzie.

Tutto questo viene chiamato “nuova generazione contrattuale”, che deve tener presente le specificità dei diversi gruppi di lavoratori e non deve riproporre meccanicamente agli “atipici” ed ai professionisti le soluzioni del lavoro dipendente. Frasi come “prima di iniziare un’azione contrattuale vanno sempre costruiti gli elementi identitari” oppure “gli ‘atipici’ spesso si sentono diversi dagli altri lavoratori e si percepiscono – o sono indotti a percepirsi – professionisti e concorrenti tra loro” oppure “avere compensi equi ma, soprattutto tutele sociali in caso di malattia, infortunio, maternità, disoccupazione, assieme all’accesso al credito, alla regolazione dei tempi di pagamento e alla formazione, sono le principali preoccupazioni dei professionisti” – indicano una sensibilità nuova della CGIL verso la forza-lavoro postfordista e un approccio corretto al problema. Nei consigli sulla fase propedeutica alla contrattazione si insiste molto sulla difficoltà di superare le contraddizioni ed i conflitti interni ai diversi gruppi di lavoratori, si raccomanda vivamente un rapporto stretto con le associazioni autoorganizzate, nate spontaneamente, essenziali per capire le mentalità professionali, ma una ricetta su come superare i conflitti interni non c’è. E forse l’arte della mediazione, il dialogo, non bastano. Trattandosi di un terreno inesplorato, anzi di un ambito d’azione per molti anni ritenuto estraneo

all'iniziativa sindacale, non c'è altra soluzione, penso io, che sperimentare, trovare un punto dove aprire una vertenza. La prima che si conclude con un successo, magari dopo dieci fallimenti, sarà lo standard della "nuova generazione contrattuale". Ma il datore di lavoro potrebbe non riconoscere la titolarità contrattuale del sindacato nei confronti di "atipici" e Partite Iva. Ci vuole un appiglio formale in una normativa vigente e il nostro libretto lo trova nella "riforma Fornero" che consentirebbe "di superare l'indisponibilità formale a trattare per chi non è dipendente perché consegna proprio alla contrattazione collettiva il compito di regolare molti aspetti cruciali delle collaborazioni a progetto" e poiché queste appartengono, secondo il codice civile, alla medesima fattispecie lavorativa delle Partite Iva individuali, "possiamo affermare con convinzione che il sindacato può avere la titolarità della contrattazione collettiva per tutti coloro che svolgono attività autonoma individuale nell'impresa". Con il capitolo successivo, dedicato alla "riforma Fornero", si chiude la sezione propedeutica alla contrattazione, alla quale sono dedicate le prime due parti del libretto.

La terza parte è dedicata alle forme contrattuali diverse dal contratto di lavoro subordinato, ad essa è aggiunto un allegato contenente la proposta di alcuni contratti-tipo di collaborazione a progetto e di contratto d'opera con Partita Iva, dove si ha cura d'inserire clausole che possono tutelare il lavoratore. Il settimo e l'ottavo capitolo sono dedicati alle tutele sociali ed al problema della fiscalità delle Partite Iva. Qui ci si limita a richiamare le normative esistenti, nell'economia della pubblicazione va benissimo, ma non dimentichiamo che qui si tocca il punto dolente di tutta la faccenda ed il sindacato non potrà cavarsela con un semplice rimando alla normativa. Dovrà prendere posizione sull'aumento dei contributi alla Gestione Separata dell'INPS per i lavoratori autonomi, una misura del governo Monti che ha messo in ginocchio migliaia di professionisti e li sta costringendo a cambiar mestiere, dovrà prendere posizione

sulla pretesa dei funzionari INPS di decidere discrezionalmente sulle indennità di maternità e di ricovero ospedaliero, dovrà dire se l'Irap per le partite Iva individuali è una tassa ingiusta o no, e così via.

Per chiudere, 60 pagine di appendice che riportano integralmente le normative, dal decreto legislativo 276/03 come modificato dalla legge 92/2012 ("riforma Fornero") alle diverse circolari relative all'interpretazione delle norme della medesima riferite ai collaboratori e alle Partite Iva, all'art. 2222 del codice civile relativo al contratto d'opera. Chiudono il libretto i verbali succinti di due riunioni con alcune categorie (Fillea, Filcams, Fiom, Flai, Slc) sulla nuova "contrattazione inclusiva" dalle quali si apprende che Confindustria non sarebbe disposta a riconoscere la titolarità contrattuale del sindacato per i lavoratori autonomi.

Un commento finale. Pensare che da questo momento la CGIL cambi rotta sulla tutela dei collaboratori a progetto e delle partite Iva, sulle collaborazioni occasionali e sulle associazioni in partecipazione, sarebbe da ingenui. Una svolta di questa portata – se alle parole seguono i fatti – probabilmente incontrerà molte resistenze nell'organizzazione stessa, nelle RSU, nei delegati, abituati finora a considerarsi rappresentanti del solo lavoro dipendente. Sarebbe ingenuo anche pensare che le altre confederazioni sindacali accettino subito di misurarsi sullo stesso terreno. E chissà come reagiranno coloro che finora sono stati lasciati fuori dal perimetro contrattuale, molti dei quali portano dentro una grande amarezza e un bruciante senso di solitudine. Si fideranno ad essere difesi da coloro che finora li hanno trascurati? O guarderanno alla "contrattazione inclusiva" con diffidenza, come una trappola che li frega ancora di più? La mia opinione è che questo passo in avanti della CGIL, se compiuto con determinazione dalla segreteria, può cambiare il clima delle relazioni sindacali in Italia e porre certi argini alla pratica selvaggia della flessibilità, infondendo maggiore

fiducia nei lavoratori con contratti "atipici" e rendendoli più disponibili al conflitto aperto. Del resto, è la prassi seguita da alcuni anni dal grande sindacato Ver.di in Germania, perché dovrebbe essere impossibile farlo in Italia? Credo anche che in questo settore possa rinascere all'interno dell'organizzazione uno spirito di militanza e di combattività che si era andato perdendo in questi anni. Ma, nel dire questo, debbo subito aggiungere che la "contrattazione inclusiva", a mio avviso, potrà funzionare solo nell'ambito di un sistema organizzativo più o meno complesso, solo nell'ambito dell'impresa. Le centinaia di migliaia di "precari" e di partite Iva che lavorano per agenzie o per intermediari di vario tipo, nel settore dei media, dell'audiovisivo, della comunicazione, della moda, dell'evento, della pubblicità, del marketing, del turismo, del fitness e così via, quelli rimangono ancora "scoperti", quelli non hanno al loro fianco "la forza collettiva dei più garantiti", per dirla con la Camusso, perché in quei mondi sono precari e "temporanei" tutti quanti o quasi. Questa però non è una buona ragione per rinunciare all'esperimento, anzi, ora c'è l'occasione giusta per cominciare "una nuova generazione contrattuale": la scadenza del contratto nazionale del tessile-abbigliamento, 450 mila addetti. Ci sarà bene qualche contratto "atipico" là in mezzo e qualche partita Iva. Coraggio, e vediamo cosa succede. Ma c'è poi l'altro versante su cui la Consulta delle Professioni della CGIL e l'Associazione "20 maggio" del Dipartimento lavoro del PD – che hanno avuto un ruolo importante nella stesura di questo libretto – possono svolgere un'azione incisiva: la riforma delle professioni. Le norme varate dal governo Monti, contrastate tenacemente da alcune categorie, come l'ordine forense, quelle dell'agosto 2012, accolte invece con soddisfazione ed entusiasmo da molte categorie dei non ordinisti quelle del dicembre 2012, rappresentano a mio avviso un terribile passo indietro perché ripropongono un modello di rappresentanza ancora vincolato all'ideologia ottocentesca del "decoro" della professione e negano del tutto le

trasformazioni che “il lavoro autonomo di seconda generazione” ha portato nella mentalità del professionista dell’era digitale, dove la tematica dei diritti ha assunto priorità assoluta rispetto a quella dei codici deontologici o della “tutela del cliente”. Ne discende che la forma della rappresentanza non può essere quella dell’associazione professionale ma quella del sindacato che unisce tutte le professioni, anzi tutti i lavoratori indipendenti, tutti i freelance ed agisce per creare solidarietà, per costruire forme di mutuo soccorso. Ed è proprio qui, nella concezione di base del modello organizzativo e di rappresentanza, che si possono trovare forti affinità con la grande tradizione del movimento operaio e sindacale italiano. Questa è la strada vincente seguita dalla Freelancers Union degli Stati Uniti, che con i suoi 180 mila iscritti fa sentire la sua voce al punto che la fondatrice, Sara Horowitz, è stata di recente cooptata nel Board of Directors della Federal Reserve Bank di New York per dare suggerimenti e formulare proposte in merito alle politiche per le start up.

(Milano, 6 febbraio 2013)