



**Sono tanti, sono flessibili sono utili alle imprese Ma non ricevono l'attenzione politica che meritano. L'esperienza pilota dell'Emilia Romagna**

## Paradigma «atipico»

Una ricerca traccia un ritratto dei nuovi lavoratori

VITO DI MARCO

Sono passati solo pochi anni da quando l'opinione pubblica ha scoperto il fenomeno degli atipici, eppure in un'epoca che consuma tutto molto velocemente e con l'attenzione rivolta alle sorti progressive di una new economy da molti vista come un nuovo «eldorado», il fenomeno sembrerebbe già esaurito. Strana sorte quella del lavoro atipico che dall'inizio degli anni novanta è stato analizzato e dibattuto unicamente su riviste della sinistra radicale come «Altre ragioni» e «DeriveApprodi» relegate nei circuiti antagonisti dei centri sociali e che trova l'interesse della grande editoria solo nel 1997 con la pubblicazione della raccolta di saggi curata da Sergio Bologna ed Aldo Fumagalli, «Il lavoro autonomo di seconda generazione» (Feltrinelli).

Nello stesso anno gli atipici, che ormai toccano quasi il milione di unità, trovano cittadinanza anche nel maggior compendio di analisi sociale del paese, il Rapporto Censis. Seguono altri saggi che meglio definiscono i cambiamenti del sistema produttivo del paese e i nuovi modelli organizzativi del lavoro, ma ancora troppo poco sappiamo sull'identità di questi lavoratori, sulle aspettative che nutrono nel loro lavoro e nel futuro. C'è un forte ritardo e disinteresse delle Università e dei grandi centri di ricerca ad indagare questo fenomeno crescente di flessibilità nel rapporto di lavoro, nonostante il grido di allarme di poche voci solitarie che invitano le istituzioni culturali ad investire nella ricerca, per definire quello che si prospetta come il nuovo paradigma occupazionale. Gli unici a prendere sul serio i lavoratori atipici sono il Fisco e l'Inps, il primo con un apposito spazio dedicato nella dichiarazione dei redditi, il secondo con un fondo previdenziale che a partire dal 1995 preleva il 10% dal compenso lordo, per arrivare oggi al 12%. L'enfasi iniziale porta a commettere anche degli errori come quello di considerare gli atipici nuovi lavori a prevalenza giovanile. E dopo l'interesse che coinvolge rapidamente tutti, analisti, politici e sindacalisti, si cade in un periodo di oblio.

Fortunatamente, nelle ultime settimane, il «fenomeno» sembra tornare alla ribalta. L'Ires nazionale ha pubblicato una accurata analisi che dimostra che la maggioranza dei lavoratori atipici è costituita da mestieri tradizionali svolti da lavoratori ultra quarantenni e che solo una piccola percentuale (circa il 6%) è costituita da mestieri innovativi con lavoratori giovani. E, soprattutto, le ricerche iniziano a raccontarci quali sono i valori e le caratteristiche di questi lavoratori. L'autonomia nel lavoro è un valore sia per i giovani che per gli anziani, il fenomeno si sviluppa prevalentemente nelle aree metropolitane del Nord Italia legato ai servizi e nelle piccole imprese. Al loro interno i lavoratori atipici sono divisi in una minoranza che svolge un lavoro consenziale e che si autopercepisce

come imprenditore, e da una maggioranza di lavoratori che svolgono funzioni esecutive pur con notevoli flessibilità organizzative. Si moltiplicano le inchieste territoriali che raccontano realtà come Bologna, Torino, Milano, Rimini e diversi comparti produttivi dai servizi esternalizzati dalla grande industria al divertimento e tempo libero. Nel frattempo anche l'attenzione politica e sindacale, che lentamente si è accorta del fenomeno, comincia a dare i primi risultati.

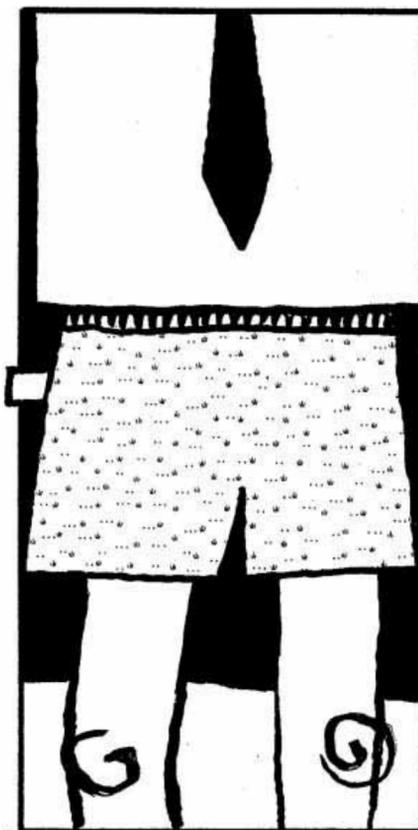
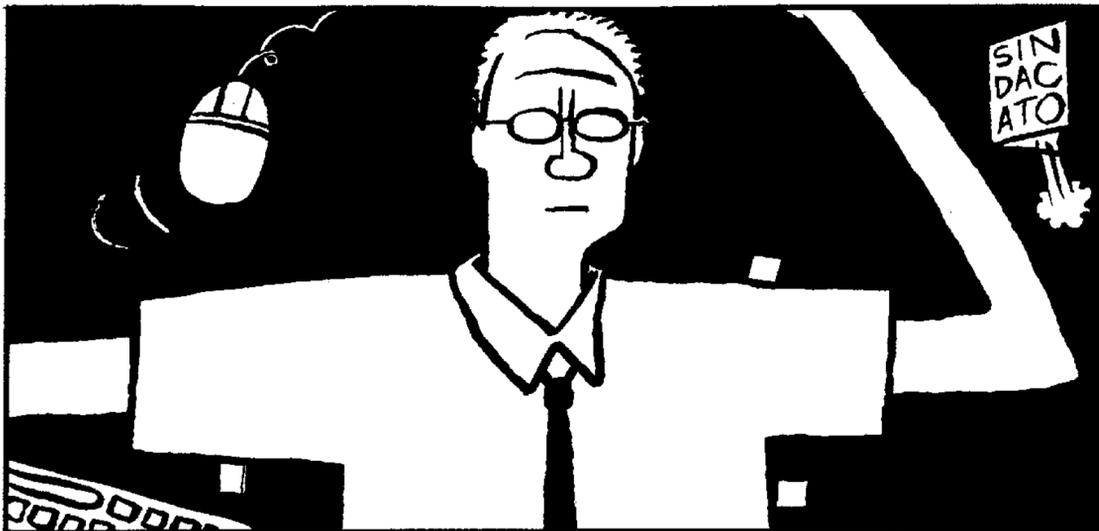
Conviene però indagare la provincia italiana ed, in particolare, quella del ricco Nord per scoprire i primi tentativi di organizzazione e di incentivo dei lavoratori autonomi di seconda generazione. Perché, mentre a Roma un importante disegno di legge per la tutela giuridica dei lavoratori atipici è fermo alla Camera - per i contrasti tra maggioranza e opposizione ma soprattutto per quelli all'interno della stessa maggioranza - in Emilia Romagna la Giunta regionale sperimenta interventi di sostegno a progetti di attività professionali dei lavoratori autonomi ed incentiva forme di associazione e rappresentanza nuove. Duccio Campagnoli, l'assessore regionale alle attività produttive che ha voluto questo intervento, racconta che ci sono voluti diversi mesi di discussioni con gli stessi lavoratori per capire che tipo di strumento finanziario fosse più utile alle loro esigenze. Così, dopo aver compreso che nel sistema produttivo emiliano romagnolo sempre più spesso questa particolare forma di lavoratore autonomo detiene il bagaglio di sapere e conoscenza che aiuta la piccola impresa a compiere i salti di innovazione di prodotto per stare sul mercato, si è arrivati alla decisione che investire in strumenti di formazione rappresentava per questi lavoratori il modo migliore per alimentare il proprio percorso lavorativo. Si è quindi adoperato uno strumento che copre il 40% a fondo perduto di un investimento che può essere in hardware o software ed anche in agevolazioni creditizie.

Al di là delle caratteristiche tecniche del provvedimento il vero risultato politico e culturale è di aver inserito nel piano di programmazione triennale delle politiche di sviluppo produttivo della regione la figura del lavoratore autonomo con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o con partita iva, al pari della

piccola e media impresa o del sistema cooperativo. Ovviamente non nelle risorse economiche rese disponibili ma nell'attenzione politica.

Ora non resta che verificare cosa pensano i lavoratori atipici emiliani di questo strumento e come intendano utilizzarlo. Marilena Minarelli, che da più di dieci anni aiuta la nascita di nuove imprese e la crescita del lavoro autonomo dirigendo l'Incubatore del comune di Bologna, riconosce che «il vero problema sta nel fatto che i lavoratori atipici non sono abituati a pensare al proprio sviluppo professionale come un terreno concreto su cui investire. E soprattutto per un atipico abituato a cicli lavorativi di tre, sei mesi massimo un anno, pensare di fare un investimento significa accettare l'idea di programmare i prossimi quattro, cinque anni. Questo è un pensiero che difficilmente passa nella testa di un atipico». Per Minarelli questo elemento di precarietà sempre molto presente nel lavoratore atipico è dovuto al fatto che niente di concreto è stato fatto negli ultimi tre anni, e soprattutto non si è creato un clima culturale favorevole intorno al lavoratore atipico. Una legge di tutela bloccata in Parlamento, la difficoltà di organizzare e rappresentare questi lavoratori, le differenze culturali che non aiutano un processo di riconoscimento sociale e identità del singolo lavoratore, la mancanza di dati e analisi sui lavoratori autonomi con partita iva o costretti a lavorare a ritenuta d'acconto, sono tutti elementi di un ritardo accumulato in questi anni.

E come pensano i collaboratori emiliani di investire sul proprio futuro lo racconta Giuseppe che lavora in una radio regionale e spera di utilizzare questo strumento di sostegno finanziario per acquistare un nuovo computer e frequentare un corso di inglese. Oppure Andrea che lavora in una biblioteca e coltiva il sogno di poter aprire insieme ad una sua amica una piccola agenzia editoriale e chiedere alla regione finanziamenti per un nuovo computer, un software adeguato e abbonamenti a riviste specializzate. Così, nell'attesa che la new economy e le politiche nazionali riempiano le case degli italiani di computer e corsi d'inglese per preparare tutti ad un futuro di lavoro da «imprenditori di se stessi», nella provincia ricca e produttiva dell'Emilia ci si comincia ad allenare.



BIBLIOGRAFIA

### Autonomi ma non tutelati Come orientarsi in libreria

«Il popolo del 10%» di Giovanna Altieri e Mimmo Carrieri (Donzelli, pagine 167, lire 18.000) è ad oggi sicuramente l'analisi più approfondita e lucida sui lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa. La ricerca condotta dall'Ires smonta alcuni stereotipi ricorrenti sul lavoro atipico e amplifica le contraddizioni dei lavoratori parasubordinati, il segmento più dinamico del mercato del lavoro italiano. Composto in maggioranza da mestieri tradizionali e da over 40, ciò che accomuna tutti è una aspettativa comune, l'autonomia nel lavoro. «L'Uomo flessibile» di Richard Sennett (Feltrinelli pagine 160, lire 38.000) tratta del nuovo capitalismo letto attraverso gli effetti che produce sul carattere e la vita delle persone. Le parole chiave della nuova economia sono: flessibilità, mobilità, rischio e cicli temporali sempre più brevi: tutto ciò, secondo Sennett, mina il senso di continuità della nostra esistenza e indebolisce i legami di fiducia tra le persone. Un lento ma inesorabile mutamento del carattere raccontato attraverso le esperienze di uomini e donne di un'America con pochi lustri. «Il lavoro autonomo di seconda generazione», a cura di Sergio Bologna e Andrea Fumagalli (Feltrinelli Interzone, pagine 351, lire 40.000) è ormai considerato un classico e affronta il tema del mutamento del lavoro in Italia cercando di definire le caratteristiche antropologiche del nuovo lavoratore autonomo, gettando le basi teoriche di uno statuto del lavoro autonomo. Nella seconda parte del libro gli studi di caso descrivono i settori (editoria, tessile-abbigliamento, edilizia, artigianato) in cui maggiormente l'avvento del lavoro autonomo ha mutato la struttura produttiva e la vita delle persone.

«Il capitalismo molecolare» di Aldo Bonomi (Einaudi, pagine 169, lire 18.000): l'Italia settentrionale vista come un arcipelago composto da sette nord, dove la grande fabbrica e la pubblica amministrazione rappresentano ormai una parte ridotta del sistema produttivo di fronte ad un nuovo capitalismo costretto alla globalizzazione, i cui processi radicalizzano appartenenze consolidate. Se la fabbrica diffusa e sommersa è stata la forma nascente del «capitalismo molecolare», il lavoro autonomo e indipendente rappresenta il suo consolidamento. «A caccia di orologi» di Paolo Soglia (Edizioni Pendragon, pagine 180, lire 20.000) è il racconto di diciassette storie di lavoratori un po' precari, flessibili e imprenditori di se stessi che vedono la propria gioventù dilatarsi fino ai quaranta anni. Tutte raccolte tra Bologna e provincia in realtà, sono storie tipiche delle realtà urbane italiane, in cui le trasformazioni del mondo del lavoro danno vita a professioni, a prima vista, improbabili ma in realtà tutte dannatamente vere.

V.D.M.

L'intervista

### Andrea Fumagalli: «Il miraggio di una indipendenza che spesso non corrisponde alla realtà»

«Per i nuovi lavoratori autonomi ciò che conta non è il livello del sapere ma l'esclusività del proprio sapere. Per capirci, è meglio essere l'unico idraulico della Silicon Valley che sapere il sanscrito in una città in cui altre dieci persone hanno il tuo stesso bagaglio di sapere». Comincia così, con la passione che gli è propria, l'intervista ad Andrea Fumagalli, economista, che ha coniato insieme a Sergio Bologna il fortunato neologismo del «lavoratore autonomo di seconda generazione».

Dopo una prima fase di forte interesse dei media al fenomeno dei lavoratori atipici, quale è oggi la situazione?

«La sensazione è che dopo la fase iniziale (97/98) che ha rotto il ghiaccio si è scivolati in una fase di silenzio. Oggi appare una nuova fase di interesse, dovuta anche alla sedimentazione del fenomeno e alla disponibilità di dati quantitativi certi. Però c'è un problema grosso: ormai possiamo dire che a livello di analisi delle tendenze di fondo e dei modelli di organizzazione del lavoro c'è abbastanza letteratura, ma troppo generalista. Mancano, invece, le analisi territoriali e soprattutto l'aspetto qualitativo cioè l'analisi delle soggettività che sono implicate in questi processi di lavoro».

Tra le associazioni sindacali ed economiche è iniziata una gara a chi meglio rappresenti collettivamente questo pezzo del mercato del lavoro. Sono i soggetti adatti a rappresentare questo tipo di lavoratori?

«Il problema grosso è che queste realtà lavorative atipiche sono strutturalmente caratterizzate invece da una forte individualità e da una pluralità di soggettività di percezione e immaginario, relative al lavoro, molto differenziate. Questo è il nodo principale che impedisce l'utilizzo di forme tradizionali della rappresentanza sia a livello partitico sia a livello sindacale. C'è quindi una sorta di iato, che porta ad analisi di carattere generale che mettono in mostra un certo processo di precarizzazione, e ad analisi quantitative che mettono in luce condizioni elevate di sfruttamento e sottoremunerazione. Tutte condizioni che se fossero venute 30 anni fa sarebbero state di per sé sufficienti ad innescare un processo di conflitto».

«A questo punto, quali possono essere i bisogni che spingeranno i lavoratori atipici a darsi nuove forme di rappresentanza?»

«È molto difficile da dire. Sicuramente si arriverà a trovare forme di organizzazione attivate da comunione di interessi. Il problema è che arrivare a trovare una comunione di interessi è sempre più difficile perché spesso ci si trova al di fuori dell'ambito lavorativo. Nel senso che ogni lavoratore sviluppa sia oggettivamente sia oggettivamente, per condizioni date, ambiti di lavoro fra loro diversi che variano dal territorio, dal tipo di contratto di lavoro in cui è inserito, dal tipo di attività di formazione, da come uno è situato all'interno della divisione del sapere. Se un tempo la scomposizione del fattore lavoro passava attraverso la divisione del lavoro e delle mansioni, oltre che da un connubio di salario fisso e salario variabile, oggi ci si muove in una situazione diversa. Il salario variabile continua ad avere un peso determinante, ma in un contesto dove la percezione lavorativa, le prospettive di carriera, le soggettività immaginarie, cioè come uno si immagina tra dieci anni, e i livelli di formazione di partenza sono tali per cui non c'è più un lavoro comune così come era nell'operaio massa. Oggi c'è una soggettività alla più disparata. Anche all'interno di un McDonald's o un Blockbuster, dove apparentemente le mansioni sono omogenee, il modo con cui questo lavoro viene visto dai singoli lavoratori è completamente diverso. C'è chi lo considera un lavoro utile a mantenersi per finire gli studi, chi come l'inizio di una lunga carriera che lo porterà ai livelli manageriali, chi come situazione temporanea. Allora c'è un elemento di ricomposizione di questa scomposizione del lavoro può essere cercata all'interno di obiettivi che fuoriescono dall'ambito lavorativo diretto. Questo credo sia il punto nodale, la cui risoluzione consente la possibilità di organizzare forme di rappresentanza».

La Regione Emilia Romagna ha provato ad innovare il proprio Welfare con un provvedimento che da finanziamenti ai lavoratori autonomi di «seconda generazione». Come giudica questo tentativo?

«L'esperimento è interessante innanzitutto perché parte dal fatto che questi sono lavoratori e non imprese. Ciò è fondamentale perché la retorica dell'essere «imprenditore di se stesso» incide sull'immaginario delle persone e rappresenta un'arma a doppio taglio che al tempo stesso dà l'illusione di essere imprenditori, pur mantenendo forme di subordinazione economica e funzionale, ma anche la forza per resistere e andare avanti nei momenti difficili. In secondo luogo perché incentiva investimenti in strumenti di formazione, quindi in attività lavorativa di tipo immateriale non legata direttamente alla produzione di qualcosa ma a dotarsi degli strumenti che permetteranno di produrre qualcosa. L'unico rischio che vedo è che questa politica non modifichi strutturalmente il sistema ed alimenti il miraggio di una indipendenza e autonomia nel lavoro che nella maggioranza dei casi non corrisponde alla realtà».

V.D.M.

