A2

Lavoro "non standard", indipendente. Un'inchiesta

GIULIANO DI CARO
È GIORNALISTA

Giuliano Di Caro

Bistrattati, privati di un effettivo potere di contrattazione, colpiti duramente dalla pressione fiscale e con difficoltà crescenti per andare in pensione con cifre dignitose. Ecco il ritratto dei lavoratori autonomi italiani nel 2010. Quasi quattro milioni di persone e una miriade di nuove professioni, tutte da decifrare e mettere a sistema.

Due generazioni

«Esistono due generazioni di lavoratori autonomi. La prima, fino a una ventina di anni fa, entrava nel mercato e aveva una posizione destinata a crescere nel tempo, lavorando per il consumatore finale. La seconda, quella di oggi, ha un potere contrattuale asimmetrico, mai alla pari con le imprese, e vive una situazione sbilanciata e priva di protezioni. Spesso il suo modo di lavorare è frutto dell'esternalizzazione di alcuni servizi da parte delle aziende.»

A condurre questa prima distinzione di massima è Anna Soru, presidentessa di Acta, l'Associazione consulenti del terziario avanzato, tra le formazioni più attive sul fronte delle rivendicazioni degli autonomi, fondata nel 2004. Come si mettono insieme le istanze di lavoratori così diversi tra loro, che arrivano da una grande varietà di direzioni e percorsi professionali? «Anche i lavoratori dipendenti hanno una composizione molto eterogenea, e tuttavia sono riusciti a conquistare una serie di tutele trasversali, per tutti. Dalle quali la nostra categoria rimane invece esclusa. Noi di Acta ci concentriamo sui temi del fisco, del mercato e della previdenza.»

Pensioni, emergenza autonomi

Già, le pensioni. Come lavorare oggi e progettare il futuro quando la situazione pensionistica di quattro milioni di persone è radicalmente fallata e angosciante? Perché tale è la situazione, lontana da un punto di equilibrio essenziale per il sistema paese, non soltanto per gli interessi di questi o quelli.

«Noi rientriamo nella gestione separata, nata nel 1995 con la riforma Dini. Prima non avevamo alcun tipo di previdenza. Il che sembra spaventoso, ma a ben guardare significa che non avevamo nemmeno alcun costo e potevamo pianificare delle forme adeguate di previdenza privata. Nel 1996 abbiamo iniziato a pagare il 10%. Una cifra troppo bassa, non c'è dubbio. Ma nel giro di meno di quindici anni è arrivata al 26,72%. Doveva aumentare di un punto ogni due anni per raggiungere la pressione fiscale di artigiani

«Siamo la categoria più tartassata di tutte»

e commercianti. Ma quando ci siamo arrivati l'abbiamo superata, perché nel frattempo il riferimento è stato fissato alla quota dei lavoratori dipendenti, il 33%. Ecco il macroscopico errore di fondo dell'intero sistema previdenziale, che nonostante gli sforzi non riusciamo a correggere: questa iniqua tensione verso la contribuzione dei dipendenti, che diversamente da noi hanno la malattia, non devono pagare di tasca loro la formazione e hanno altre forme di tutela. Se calcoliamo l'incidenza sul costo del lavoro, il criterio più sensato, come hanno fatto i due economisti Fabio Pammolli e Nicola Salerno, viene fuori che siamo la categoria più tartassata di tutte. Eppure non riusciamo a cancellare dal dibattito pubblico l'idea, portata avanti da parte della politica e dei sindacati, che la nostra contribuzione debba salire al 33%: una soglia assolutamente iniqua che dovrebbe servire, così la giustificano, a scoraggiare le aziende da un uso opportunistico delle partite IVA e delle collaborazioni. In realtà questa situazione assurda *de facto* incentiva l'evasione fiscale e permette alle aziende di pagare pochissimo molte prestazioni professionali.»

Non bastasse, il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo ha generato già oggi una situazione paradossale, destinata a creare, se non si interverrà in fretta e in maniera sistemica, un'emergenza sociale enorme nel giro di pochi anni.

«Noi contestiamo due punti fondamentali: non è vero che paghiamo di meno degli altri. E il motivo per cui le imprese fanno un uso opportunistico di queste professioni è perché alle aziende costa meno: non essendoci capacità reale di contrattazione e limiti minimi di retribuzione, all'autonomo si può chiedere di tutto, come lavorare tutto il giorno per 400 euro al mese. Insomma, la categoria si trova tra due fuochi: innalzare la contribuzione significa ridurre il nostro stipendio, perché non abbiamo la capacità di contrattazione per scaricare i costi sul committente.»

Questione di coefficiente

Naturalmente, la presidentessa di Acta ammette che sarebbe irrealistico chiedere di abbassare la pressione fiscale sulla categoria. «Certo, quel che è fatto è fatto. Ma noi ci lamentiamo su ciò che abbiamo in cambio. Il sistema contributivo è una grossa fregatura. Con il retributivo, peraltro nel contesto di un mercato meno affollato e non in recessione come oggi, la pensione era calcolata sull'80% della media di stipendio degli ultimi dieci anni di lavoro. Cioè quando l'autonomo aveva avuto il tempo di affermarsi. Magari a inizio carriera aveva fatto la fame per un po', ma quando si ritirava poteva contare su una pensione dignitosa. Oggi invece si riprende una parte di ciò che si è versato, punto e basta. Lavoratori esternalizzati, rimasti senza impiego per lunghi periodi, giovani che

«Un set di soluzioni capace di affrontare adeguatamente la questione degli autonomi è contenuto in una proposta di legge bipartisan»

passano per anni da uno stage gratuito a un contratto di collaborazione sottopagato: loro prenderanno una pensione in alcuni casi assolutamente ridicola e iniqua, e saranno obbligati a rinviare in età avanzata il ritiro lavorativo. L'unica soluzione è alzare il coefficiente, già adesso al di sotto del 5%, o ci troveremo fra 15-20 anni di fronte a una clamorosa emergenza sociale, con pensioni misere e per giunta pesantemente svalutate rispetto al reale costo della vita.»

Acta e altre associazioni di autonomi stanno insomma anticipando un problema che presto emergerà in tutta la sua violenza.

La busta arancione e le proposte della politica

Una delle battaglie è quella della cosiddetta busta arancione. La Svezia, che ha riformato il sistema pensionistico ispirandosi ai principi della nostra riforma Dini, dunque dopo l'Italia, ogni anno invia agli autonomi una busta con il dettaglio del montante versato e gli scenari pensionistici futuri, per incentivare, in caso di necessità, la scelta di una forma di previdenza privata integrativa. «In Italia questo non accade. Dopo quindici anni ancora non siamo riusciti a ottenerlo. Il ministro Sacconi l'aveva promesso l'anno scorso, ma giunti al punto la promessa non è stata mantenuta.» Calcolarlo per tutti significa che il sistema paese sta ragionando sul futuro e su come progettarlo. «Da noi non succede. Si aumenta la nostra pressione fiscale quando c'è bisogno di fare cassa, com'è successo sotto tutti i governi quale che fosse il loro colore politico, e si rinvia al futuro l'onere di riprogettare per evitare un'ecatombe sociale.»

E pensare che una buona proposta per riprogettare il sistema c'è, eccome. Langue, però, da qualche parte nel Parlamento italiano. Un set di soluzioni capace di affrontare adeguatamente la questione degli autonomi è contenuto in una proposta di legge bipartisan che ha come primo firmatario il senatore Giuliano Cazzola e raccoglie tra le sue fila anche l'ex ministro del Lavoro Tiziano Treu.

«A un convegno, il senatore Cazzola ha sostanzialmente concordato con le posizioni della categoria. Storicamente, ha sostenuto, questi problemi sono stati affrontati e risolti, e sarà così anche stavolta. Ma il "quando" è un elemento critico, anche in riferimento alla sua ottima proposta di legge. L'idea è dividere la pensione in due parti. Una che si acquisisce dopo dieci anni di lavoro, istituendo così il diritto al minimo pensionistico, equiparato alla pensione sociale. L'altra parte giungerebbe invece dal contributivo, sommandosi alla prima. Una soluzione, questa dello sdoppiamento, che ci metterebbe finalmente sulla strada giusta per progettare il futuro. Peccato che i tempi della politica

«È impensabile che si crei una massa di pensionati non in grado di mantenersi autonomamente: un errore etico e strategico»

abbiano rallentato l'approvazione della legge, perché sarebbe cruciale che questo sistema entrasse in vigore al più presto. È impensabile che si crei una massa di pensionati non in grado di mantenersi autonomamente: un errore etico e strategico che per giunta obbligherebbe lo Stato a costosi interventi assistenzialisti. Per giunta, se la situazione attuale è assolutamente scoraggiante rispetto al lavoro regolare, lo scenario che si aprirebbe con il meccanismo della doppia pensione spingerebbe fortemente il lavoratore autonomo a pagare le tasse su ogni prestazione professionale, con una conseguente diminuzione dell'evasione e un incremento del gettito fiscale.» Insomma, una buona mossa per il sistema-paese.

Gli "imprenditori obbligati di se stessi"

Quello degli autonomi naturalmente non è soltanto un universo critico per via delle inadeguatezze dei sistemi, fiscali o pensionistici che siano. È anche una rete di competenze e innovazione capace di innervare il tessuto culturale e produttivo. È questa una delle entrature più potenti per capire la composizione e gli orizzonti del lavoro autonomo in Italia.

«Da quando l'economia si è finanziarizzata, il senso del lavoro è andato perdendosi. Per una multinazionale creare valore aggiunto vuol dire in buona sostanza portare soldi agli azionisti» argomenta Nicola Zanardi, fondatore nel 2006 insieme a Franco Caucci di Hublab, società di consulenza multidisciplinare nell'ambito dell'innovazione. «Il talento italiano, parte del quale è disseminato nelle mille nuove professioni di oggi, è una vera e propria biodiversità, miscela unica di intelligenza, saper fare e inventiva che va salvaguardata a tutti i livelli. Il nostro paese è un habitat del saper fare che va innervato da saperi e tecnologie. L'innovazione nasce da singoli individui e ha bisogno di un terreno adeguato per emergere ed essere fruibile. È una pratica di visione e attesa, di lungimiranza e pazienza. Il punto, insomma, è il software umano.» Che nel lavoro autonomo è presente in abbondanza, seppure in un habitat disordinato e disorientante.

«Nel 2003 il filosofo francese André Gorz pubblicò un libretto intitolato *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*,[1] sul rapporto tra capitale e scienza. Tra i tanti filoni, uno esplorava il fenomeno dell'avvento di massa dell'imprenditore di se stesso, correlato a una drastica riduzione del lavoro dipendente. Imprenditori per forza legati in particolar modo all'economia della conoscenza. È sempre più difficile misurare la qualità e dunque il valore del lavoro intellettuale o cognitivo. Quanto può valere uno slogan pubblicitario, il disegno di un marchio o una traduzione? È una domanda cruciale nella società del

NOTE

1. A.Gorz, *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino 2003.

«L'immateriale aiuta il materiale a vivere»

puzzle della conoscenza. Come aveva capito Gorz anni fa, l'immateriale aiuta il materiale a vivere.» E l'immateriale si diffonde e influisce sul mondo e sui processi proprio grazie alle traiettorie dei lavoratori della conoscenza.

Autonomi della conoscenza

Che cosa significa lavorare nel campo della conoscenza? In una frase: scommettere sull'efficienza e ripensare il modo di lavorare. Questo il pensiero di Federico Butera, presidente della Fondazione Irso, accademico e autore, tra gli altri, di *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*.[2]

«Due anni fa abbiamo rilevato un segnale importante. Le statistiche hanno reso evidente che chi lavora nel campo dell'immateriale si attesta al 42%, mentre in Inghilterra si arriva al 52%. Chi lavora con l'immateriale è un lavoratore della conoscenza: proprio come un bravo artigiano, ci mette la testa. È impressionante il numero di persone che lavora nei processi immateriali: innovazione, ricerca e sviluppo, amministrazione, funzioni intellettuali. Questo sembra essere la prova del fatto che si stia sviluppando una società della conoscenza e che sempre di più affronteremo da un lato il tema dell'efficacia e dell'efficienza del lavoro immateriale, dall'altro quello del destino di questa tipologia di lavoratori.»

Ma la situazione reale? «Il dato corrisponde a quello economico, secondo cui il 70% dell'economia dei paesi sviluppati è rappresentata dal settore dei servizi, in cui lavorano dunque più persone che nella manifattura. Il problema è che gli operai e gli artigiani, una parte fondamentale dell'economia italiana, fanno qualcosa di visibile, quantificabile, che ha una tradizione millenaria. Sappiamo come rendere più efficiente tale modello produttivo e come quantificarlo. Altra cosa è invece misurare il lavoro immateriale: come organizzare in maniera più efficiente il lavoro di un gruppo di ricerca e sviluppo, di un'amministrazione finanziaria, di un ospedale o un giornale? Eppure quel 70% dice chiaramente che quello dell'immateriale è proprio il campo su cui abbiamo una possibilità reale di competizione con i paesi emergenti. Ecco dove possiamo essere efficaci. Dovrebbe quindi aprirsi una stagione: destiniamo la stessa attenzione che Taylor e Ford dedicarono al lavoro materiale, che assicurò al sistema industriale il balzo che conosciamo, all'ambito immateriale. Logico.» Ma sta succedendo? «La risposta è: niente affatto. Certo, abbiamo aree ed esempi di eccellenza, l'alta tecnologia, o strutture sanitarie e centri di ricerca di prim'ordine. Ma non è divenuto un tema societario, centrale. Le relazioni industriali e i media se ne occupano molto poco. La realtà dominante della nostra economia, il lavoro della conoscenza, è insomma lasciata sottotraccia.»

2. F. Butera, *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Mondadori Università di Milano 2008.

«Le partite IVA in Italia sono in numero maggiore dei metalmeccanici»

In alcune aree, in particolare, questa mancanza di attenzione pesa come un macigno. «In maniera drammatica, direi. La scarsa produttività della pubblica amministrazione, per esempio, non è dovuta soltanto al basso impegno degli impiegati. Spesso il lavoro pubblico della conoscenza non è sufficientemente organizzato. Vale anche per le università, che salvo alcuni casi sono meno efficaci delle università inglesi, e ormai anche delle indiane o cinesi. L'elenco potrebbe continuare: università, ricerca e sviluppo, pubbliche amministrazioni, tutti ambiti in cui il deficit di organizzazione del lavoro è particolarmente evidente.»

Un patrimonio collettivo a rischio

Ed è proprio qui che entrano in gioco i lavoratori autonomi. «Non più privilegiati, bensì figure sempre più fragili. I quarantacinquenni che lavorano per società di servizi rischiano costantemente il posto, mentre i giovani prendono lauree e dottorati vivendo la drammatica situazione di fare una fatica tremenda a trovare lavoro, nel paese della disoccupazione giovanile al 25%. Questo ci dice che una gran parte di quel 42% di lavoratori della conoscenza italiani, dipendenti o meno, sono soggetti a rischio. E tra questi, gli autonomi sono i più bistrattati perché non godono di adeguate protezioni formali, assicurative, di apprendimento, né del prestigio sociale e del potere di contrattazione. E, vede, le partite IVA in Italia sono in numero maggiore dei metalmeccanici, tanto per capirci.»

Lavoratori che per la vita economica e collettiva del paese hanno un valore immenso. «Trascurandoli in quanto figure professionali, mettiamo drammaticamente a rischio il grande patrimonio di conoscenze che essi rappresentano» continua Butera. «E quella ricchezza è la stessa che risulta indispensabile all'Italia per competere con il resto del mondo. Scarsamente tutelata e valorizzata, studiata, formata e progettata. Il risultato è una svalutazione del paese intero.»

Ma chi deve occuparsi della categoria degli autonomi e mettere al sicuro il patrimonio collettivo che rappresentano? Insomma, chi li deve salvare? Una risposta unica, naturalmente, non è pensabile. Perché la questione è articolata e sfaccettata quanto la società stessa.

«Intanto parliamo della base della piramide: piccole e medie imprese, amministrazioni di ogni ordine di grandezza, studi professionali e forme di organizzazioni e associazioni di lavoratori: questi sono i soggetti che *in primis* hanno un interesse diretto, perché ne va della loro capacità di competere. Secondo ambito responsabile, da ripensare a tutti i costi, è la scuola, dunque il sistema educativo. In moltissimi casi stiamo parlan-

«Vanno ripensati i modi di protezione assicurativa e pensionistica e i meccanismi fiscali, attualmente inadeguati»

do di professioni emergenti, poco definite, non formate e identificate adeguatamente dal sistema scolastico. Insomma, sappiamo che cos'è un avvocato ma non che cosa fa, poniamo, un esperto di distillazione, da cui pure dipendono in larga parte i successi sul mercato dei colossi petroliferi.» È solo uno della miriade di esempi possibili di queste professioni sfuggenti. «Fin qui abbiamo pensato di cavarcela con i nomi, vedi il celeberrimo "web designer". Eppure non sappiamo che fine abbia fatto questo mestiere, perché non è mai stato agganciato a un preciso percorso formativo o a un sistema di riconoscimento, e dunque è rimasto nel limbo del non lavoro. Altro esempio è il milione di lavoratori nel settore del sociale, che vede l'accostamento a professioni acclarate e dotate di albi professionali, come gli assistenti sociali, di mestieri cruciali per il welfare ma a tutt'oggi indefiniti, dalla badante all'assistente socio-sanitario e al mediatore culturale.»

La responsabilità ricade poi sui sistemi normativi. «Lo Stato, articolato in regioni e province, deve in qualche misura gestire il sistema dell'impiego, e dunque deve conoscere le professioni della conoscenza. Che sono allargate, stabili anche se cambieranno alcune delle tecnologie. L'azione pubblica delle amministrazioni è cruciale per identificare questi mestieri. Infine c'è la responsabilità degli enti previdenziali, in modo particolare per quanto riguarda il lavoro autonomo. Vanno ripensati i modi di protezione assicurativa e pensionistica e i meccanismi fiscali, attualmente inadeguati. Bisogna far sì che tutti gli autonomi paghino le tasse e vivano in un sistema che li incentivi a farlo, e contemporaneamente alleggerire il peso fiscale a cui sono sottoposti. Gli autonomi non solo vivono nella precarietà, ma hanno l'obbligo costante della ricerca e dell'aggiornamento professionale, un onere che non pesa invece sui lavoratori dipendenti.»

Le *broad professions*

«Lo sforzo delle organizzazioni professionali di unirsi, discutere e fare richieste è importante e va nella direzione positiva. Esistono gruppi e associazioni professionali che tendono a fare *lobbying* positiva a favore del lavoro autonomo e spero che altre ne sorgeranno. Certamente le grandi aziende ad alto livello, che per loro interesse hanno dovuto sviluppare modalità organizzative più evolute (per esempio Eni, Finmeccanica, Enel), hanno fatto passi in avanti per gestire questo tipo di lavoratore. Ma rimangono casi isolati e ne sappiamo troppo poco.» Esempi virtuosi che secondo Butera occorre intercettare e diffondere. «Il punto è far conoscere queste storie e trovare degli elementi generalizzanti. Il modello fordista andava bene per chi faceva macchine, ma poi è stato diffuso in tutto il mondo e applicato alla produzione di altri beni, dalle piastrelle

«Esistono professioni estese su cui orientare il lavoro di formazione, identificazione e sviluppo»

ai frigoriferi. La sfida contemporanea è individuare delle *best practices* e generalizzarle.»

Vero è che tra il lavoro autonomo tradizionale e quello emergente delle nuove figure professionali la varietà da ridurre a mattoni chiave è molto ampia e frammentata. Non è insomma la stessa articolata natura del lavoratore della conoscenza a rendere problematica questa sfida? «È così, la generalizzazione di una tale varietà è complessa. Ma se pensiamo al lavoro manifatturiero tradizionale, la ricchezza e articolazione dell'elenco dei mestieri di cent'anni fa non era inferiore a quella di oggi. Lo stampista esperto e l'operaio generico sono mansioni molto diverse, ma entrambe si chiamano "operaio". Su questo si è costruita una civiltà. Oggi abbiamo bisogno di una simile semplificazione, al di là delle mille differenze tra i diversi mestieri: un ruolo sociale e un'identità. La necessità di oggi è imparare a descrivere meglio questi lavori: vorrei che il cinema, i romanzi, le riviste traboccassero di storie dei lavoratori della conoscenza.»

Narrazione, identificazione del "nuovo lavoro" dunque. Il punto, secondo Butera, è d'altronde l'obiettivo dell'aumento della capacità competitiva. «Ipotizziamo: uno fa l'artigiano, l'altro il medico, un altro ancora il progettista di impianti. La vera domanda è: che cosa stiamo facendo per aumentare la competitività dei beni, dei servizi e dei prodotti del nostro paese? Esistono professioni estese su cui orientare il lavoro di formazione, identificazione e sviluppo. Io li chiamo professionisti del valore conoscitivo. Facciamo dunque uno sforzo per trovare nomi adeguati alle grandi aree professionali, le *broad professions*. Aziende, soggetti pubblici, studiosi, giornalisti, camere di commercio, associazioni industriali, sindacati: tutti devono cambiare orientamento e intraprendere un percorso di lungo periodo. Trovare un nome alle proprie professioni estese e aumentare la propria capacità competitiva nell'arena di produzione di beni e di servizi.»

"Il Giornale delle Partite Iva"

Proprio dall'esigenza di narrazione, identificazione e individuazione degli strumenti per risolvere i problemi di questa non definita moltitudine di lavoratori è nato "Il Giornale delle Partite Iva", diretto da Francesco Bogliari, trent'anni di esperienza nell'editoria economica ad alto livello e una scommessa in corso.

«Il nostro giornale nasce dalla constatazione di un vuoto editoriale, almeno su carta. Finora non c'era una rivista dedicata in particolare ai problemi e ai temi cari agli autonomi. Così ci siamo messi in gioco. Vede, non intendiamo l'espressione "partita IVA" nell'accezione di quindici o vent'anni fa: ci rivolgiamo ai professionisti delle nuove professioni. I grandi gruppi editoriali, parlo per esperienza, si rivolgono alle categorie

«Vorremmo essere il megafono per questi lavoratori fuori dalle casse e non riconosciuti»

professionali che hanno un ordine di riferimento. Perché è più facile ed è frutto di rapporti di lavoro consolidati. Noi invece, con l'incoscienza del piccolo ma agile progetto editoriale, ci rivolgiamo a quegli oltre tre milioni e mezzo di professionisti autonomi, e dunque potenziali lettori, che vivono al di fuori delle logiche di un ordine.»

Un lavoro certamente più impegnativo, questo tentativo di parlare a gruppi sparsi, sfuggenti. Ma nettamente più adeguato al cambiamento della società. «Il nostro target è caratterizzato proprio dalla molecolarità, perché tale è la conformazione attuale del lavoro autonomo in Italia. Centinaia di migliaia di autonomi a cui bisogna imparare a parlare uno a uno. Certo, esistono realtà associative importanti come Acta e il Colap, il coordinamento delle libere professioni non riconosciute, con le quali infatti abbiamo fin dal primo numero stretto rapporti di confronto. Ma quantitativamente parlando sono ancora gruppi di piccole e medie dimensioni. Vorremmo essere il megafono per questi lavoratori fuori dalle casse e non riconosciuti: una rivista che dia il senso di un cambiamento culturale nell'approccio al mondo del lavoro autonomo, un mondo di mezzo che è indispensabile comprendere ed esplorare.»

Terreni comuni, interessi specifici

In questo senso vanno le inchieste proposte dal giornale e i profili, uno ogni numero, delle nuove professioni. Ma come parlare a questo articolato mondo professionale? Come cioè rivolgersi a tutti?

«Noi siamo al contempo una rivista-manifesto e una rivista di servizio; il 95% dei contenuti del giornale si focalizza sui problemi comuni a tutte queste professioni: fiscali, pensionistici, informatici, di aggiornamento, di organizzazione del lavoro e così via. Vogliamo dare risposte utili alle domande che ci arrivano in redazione e alle esigenze che rintracciamo nella società. Inoltre in ogni numero approfondiamo una specifica figura: il pubblicitario nel primo numero, il traduttore nel secondo, il *temporary manager* nel numero in uscita a novembre [2010, *N.d.R.*]»

L'inchiesta sui manager freelance, a cui sono state estese alcune forme di tutela in precedenza riservate ai manager dipendenti, ben rappresenta come qualche passo avanti, nel riconoscimento del nuovo assetto lavorativo della società italiana, sia stato fatto. Seppure a partire dalla fascia alta, ossia la punta dell'iceberg. «Mi creda, la strada da fare è ancora molto lunga, prima che la questione delle nuove professioni entri dalla porta principale nel cuore del dibattito pubblico.» Eppure, a occhio, è quella giusta.

Il Manifesto dei lavoratori autonomi di seconda generazione

Verso la fine degli anni settanta del Novecento, prima e dopo le grandi ristrutturazioni aziendali, la scelta di un lavoro autonomo era motivata dalla voglia di mettersi in proprio, di rischiare, di non sottomettersi alla disciplina di fabbrica fatta di orari e vincoli aziendali. L'autonomia si declinava in indipendenza e libertà.

Anche la generazione successiva, quella degli anni novanta, ha iniziato sotto la spinta delle idee libertarie che accompagnavano lo sviluppo e la diffusione delle nuove tecnologie. A muovere entrambe le generazioni era la fiducia nelle proprie capacità professionali. Come ha scritto Sergio Bologna – che per primo ha identificato e rivelato negli anni novanta questo fenomeno, di cui è stato al contempo analista, teorico e storico insuperabile –, la conoscenza e la professionalità tornavano a essere attributi della persona.

Un'eco di queste posizioni si trova nel "Manifesto dei lavoratori autonomi di seconda generazione", da poco reso pubblico da Acta e che è possibile scaricare dal sito www.actainrete.it. Nell'apertura del pamphlet si legge: «Siamo una particolare categoria di lavoratori autonomi, non siamo né commercianti né contadini, non apparteniamo alle professioni protette da ordini, ma siamo tra i lavoratori indipendenti quelli più "moderni", figli di un sistema che è stato chiamato "postfordismo". [...] Siamo nati con un grande desiderio di libertà e di indipendenza, fiduciosi che le nostre capacità professionali, le nostre competenze, il nostro capitale umano fossero sufficienti ad ottenere un riconoscimento sociale e un buon portafoglio di commesse da diversi clienti. A questa idea di libertà e di indipendenza non siamo disposti a rinunciare, nemmeno oggi che i tempi sono cambiati e il mercato si è fatto molto difficile».