

TEMA

Le nuove facce della precarietà

Il processo di gratuitizzazione del lavoro: il caso dei voucher

Gianluca De Angelis*

1. Introduzione

Con questo intervento mi concentro su alcune delle riflessioni scaturite dalla ricerca condotta per l'Ires Emilia-Romagna con Marco Marrone sul lavoro accessorio (De Angelis, Marrone 2016). L'idea di fondo è quella di spingere le riflessioni avviate in quel quadro sul più ampio terreno della «gratuitizzazione» del lavoro. Per farlo, prima di entrare nello specifico del voucher, proverò a delineare le coordinate soggettive e oggettive del processo di «gratuitizzazione» del lavoro e di «desalarizzazione», così da facilitare la definizione della prospettiva di analisi. Solo successivamente entrerà nel vivo della questione voucher, dapprima fornendone i principali elementi che caratterizzano il fenomeno, poi affrontando il tema alla luce delle interviste realizzate. Le dimensioni su cui mi soffermerò sono essenzialmente due: quella della «desalarizzazione» operata dal voucher e quella dei suoi effetti in termini di assoggettamento.

2. Premessa: il problema della responsabilità nella *gig economy*¹

Il 18 agosto del 2016, la Corte distrettuale degli Stati Uniti della Carolina del Nord ha dichiarato insufficienti i sedicimila dollari che Uber Technologies Inc. avrebbe sicuramente riconosciuto agli autisti D. O'Connor e

* Gianluca De Angelis è ricercatore sociale, collabora soprattutto con l'Università di Bologna, l'Ires Emilia-Romagna e la Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

¹ Mentre questo paper è ancora in lavorazione, compaiono i primi titoli di giornale sul caso della protesta dei lavoratori Foodora a Torino. Si tratta del primo caso in Italia in cui lavoratori della cosiddetta *gig economy* (letteralmente «economia del lavoretto») si organizzano mettendo in evidenza il ruolo dell'algoritmo nel mascherare le nuove forme di subordinazione.

H. Yucesoy². Secondo la Corte, infatti, il risarcimento sarebbe stato troppo iniquo rispetto agli 890mila dollari richiesti in origine dai due querelanti. Per arrivare a tale cifra i due autisti hanno posto essenzialmente due questioni. La prima relativa al rimborso per la benzina e i costi dell'auto, la seconda, invece, alla mancata mancia. Infatti, anche se Uber dichiara che il prezzo della corsa sia comprensivo della mancia, gli autisti non ne hanno percepito alcun introito. Delle due, la prima è la questione più interessante poiché riguarda la chiarezza su una questione centrale: la sussistenza dello status di lavoratore dipendente. È proprio questo l'aspetto sul quale la Corte non si pronuncia, rinviando a un processo la determinazione dello status di dipendente. Infatti, si legge nella sentenza: «Several factors pointed in favor of employment status, such as: (1) driving is an occupation that typically does not require close supervision, (2) driving does not require a special skill, and (3) the drivers were performing a regular and integral part of Uber's business (March 11, 2015 Class Certification Ord. at 26). On the other side, several factors favored independent contractor status, including: (1) the drivers' use of their own vehicles, (2) the ability of drivers to employ other drivers to drive on their own be half, and (3) the drivers signing an agreement stating no employment relationship was created³».

In questo senso, la sentenza citata è solo l'ultima di una serie di tentativi più o meno infruttuosi di individuare il limite tra lavoro autonomo e dipendente a partire da parametri oggettivi. Per quanto, infatti, gli autisti di Uber aderiscano alla piattaforma da indipendenti, ciò che i giudici prendono in considerazione è la possibilità dell'impresa di *disattivare* gli autisti e di controllarne modi e modalità di lavoro proprio a partire dalla piattaforma e dal relativo algoritmo che incide sul *rating* reputazionale.

Su una questione analoga dovrà esprimersi entro qualche mese anche

² Classificati come Case No. 13-cv-03826-EMC, Case No. 15-cv-00262-EMC.

³ «Diversi fattori sostengono la tesi dello status di lavoratore dipendente, come il fatto che (1) guidare è un'occupazione che tipicamente non richiede una stretta supervisione; (2) guidare non richiede particolari competenze e che (3) gli autisti svolgevano una parte regolare e integrale rispetto al business di Uber (March 11, 2015 Class Certification Ord. at 26). D'altra parte, diversi fattori indicano uno status di lavoratore indipendente: (1) gli autisti usano i loro veicoli, (2) l'abilità degli autisti di coinvolgere altri conducenti, e (3) gli autisti firmano un contratto che attesta il loro status di lavoratore indipendente» (traduzione dell'Autore). La sentenza del caso 13-cv-03826-EMC è protocollata come Document 748, del 18 agosto 2016.

un giudice professionista francese, al quale, secondo quanto affermato da France Presse e ripreso dal quotidiano *Liberation*⁴, i membri del Consiglio dei *prud'homme*, il primo grado di giudizio in caso di dispute sul lavoro in Francia, avrebbero delegato la decisione sullo statuto di un fattorino della piattaforma TokTokTok.com. Anche in quel caso, infatti, alla libertà del querelante, pretesa dall'azienda, di decidere autonomamente i propri orari e tragitti, corrisponde una diversa percezione del lavoratore, che dichiara di non essere libero di disconnettersi davvero dall'applicazione, di non poter lavorare per imprese concorrenti e di dover indossare i contrassegni dell'azienda durante l'orario di lavoro.

È evidente che queste esperienze riducono la portata delle parole dei giovani Ceo quando sostengono, come nel caso di Travis Kalanick per Uber, che il 90 per cento degli autisti sceglie la piattaforma per la massima flessibilità del lavoro (Kalanick 2016). Eppure, ritengo che quando Kalanick nello stesso post afferma che: «Uber is a new way of working: it's about people having the freedom to start and stop work when they want, at the push of a button⁵» dice qualcosa che va oltre il marketing e che è parte integrante di quello che la stampa francese chiama *uberisation* e che dà vita a un'economia basata *sul lavoretto* (*gig economy*). Mi riferisco a quel reciproco processo di deresponsabilizzazione tra impresa e lavoratore, che vede il datore di lavoro fuggire dalla propria responsabilità nei confronti del proprio dipendente, supponendo di cogliere la stessa necessità di fuga di quest'ultimo, dalla sua responsabilità nei confronti dell'impresa. Con questo non voglio dire che datore e lavoratore abbiano un peso uguale nel processo, da posizioni diverse non possono che derivare diverse responsabilità, ma che per comprendere il processo di «desalarizzazione» abbia senso estendere l'analisi dalle condizioni di lavoro oggettive al piano delle rappresentazioni soggettive dei lavoratori. Se credo che tutto ciò abbia a che fare con il voucher e, più in generale, con la «gratuitizzazione» del lavoro è perché l'elemento della responsabilità attiene direttamente le dinamiche attraverso cui il lavoro è negato, ridotto a *lavoretto*, e risemantizzato.

⁴ L'articolo è apparso su *Liberation* il 20 giugno 2016, con il titolo *Livreur à domicile, salarié ou pas?*

⁵ «Uber è un nuovo modo di lavorare: si tratta di persone che hanno la libertà di iniziare e finire il loro lavoro quando vogliono, con la pressione su un tasto» (traduzione dell'Autore).

3. Tra risemantizzazione e negazione, il lavoro gratuito come processo condiviso

Nella prospettiva che sostengo in questo intervento, il processo di gratuitizzazione del lavoro è una condizione condivisa, le cui coordinate sono rintracciabili trasversalmente ai settori e alle modalità di coinvolgimento dei lavoratori. Infatti, seguendo Tronti, così come il processo di proletarianizzazione avviene al momento della ricerca del lavoro (2006, p. 148), allo stesso modo quello di gratuitizzazione si delinea prima della messa al lavoro, almeno per quanto riguarda le condizioni soggettive che lo favoriscono. Per meglio comprendere tale prospettiva è opportuno scindere tale processo in due dinamiche coesistenti, quella della risemantizzazione del lavoro e quella della sua rimozione.

In estrema sintesi, con risemantizzazione intendo quella dinamica attraverso cui l'attività produttiva viene ridefinita per via dell'attribuzione di un significato simbolico, sminuendone la dimensione economico-produttiva. Di esempi se ne possono trovare nel caso delle politiche formative, le prime a incidere sul significato che i soggetti attribuiscono alle proprie attività. Ovviamente a cambiare non è l'attività in sé, ma la prospettiva con cui la si guarda. Infatti, se la dimensione economica trova un riscontro nella presunta oggettività del valore prodotto, la dimensione simbolica è oggi strettamente connessa alla soggettività che tradurrà l'esperienza lavorativa in chiave vocazionale, abbassando, ad esempio, la soglia di differenza tra attività di volontariato, sociali, artistiche e professionali (Hély, Simonet 2013; Krinsky, Simonet 2012; Leroux, Lorient 2015). Affinché tale meccanismo si inneschi in modo diffuso è necessario un contesto capace di riconoscere, accogliere, ma anche suscitare tali inclinazioni. Come sottolineato già da Suaud nel 1974 in relazione alla vocazione religiosa, è il contesto sociale a rendere il sacerdozio un destino «pensabile», a «farlo desiderare» come la «più bella delle carriere», in quella che è un'impresa «d'inculcation d'un habitus religieux particulier, à savoir d'un système de dispositions à retraduire ou mieux à reconstruire continûment et de façon cumulative dans la logique de la pensée religieuse, toutes les actions nécessairement concrètes et atomisées qui constituent la vie d'un individu en un ensemble systématique et signifiant, autrement dit en une biographie religieuse⁶» (Suaud 1974, p. 85). In questa prospettiva, le

⁶ «Di instillazione di un *habitus* religioso particolare, ossia di un sistema di disposizioni da ritradurre, o meglio, da ricostruire continuamente e in modo cumulativo nella logica del

passioni messe in campo soggettivamente in vista di un godimento simbolico immediato, trovano una nuova forma nel *registro della vocazione* (Buscatto 2015), acquistando la credibilità sociale di un difficile percorso professionale.

Come anticipato, la dinamica di risemantizzazione non è la sola a costituire il processo di gratuitizzazione del lavoro. A quella, infatti, si affianca e intreccia la dinamica di desalarizzazione vera e propria, o *dejobbing* (Marazzi 2002, p. 47), ascrivibile al conflitto classico tra capitale e lavoro e che ha subito un'accelerazione con la corsa alla ristrutturazione del mercato del lavoro in senso post-fordista e che vede la retorica del *lavoretto* avanzare su quella del lavoro. Gli esiti della flessibilizzazione nei paesi a capitalismo avanzato, seguendo Breman e van der Linden, sono, infatti, gli stessi che al di fuori delle economie occidentali sono considerati una *proxy* valida dell'informalità del lavoro: la sostituzione del lavoro permanente e full time con esperienze che frammentano le storie professionali; l'impovertimento dei salari; la frammentazione delle gerarchie attraverso l'*out-sourcing*, il *self-employment*; l'indebolimento delle tutele e della contrattazione e delle forme di controllo (2014, p. 7). Come nei casi di «uberizzazione» da cui sono partito, ciò che viene meno è il sistema di convenzioni che in Occidente ha dato forma al concetto di subordinazione giuridica, opacizzandone il confine con l'autonomia. Pur senza negare la valenza produttiva dell'attività lavorativa, insomma, se ne rimuovono i confini ricorrendo alle retoriche riconducibili all'«imprenditorializzazione» del sé (de Gaulejac 2009; Gorz 2003, Hartmann, Honneth 2006). È soprattutto in questo senso che il lavoro è negato, rimosso, non nella sua dimensione produttiva, ma nel suo assetto convenzionale. La desalarizzazione, insomma, indica la sopravvivenza del lavoro (*travail*), nella sua concretezza, alla rimozione del posto di lavoro (*l'emploi*), che ne definisce i confini.

Ecco, il processo di gratuitizzazione, per come lo intendo qui, è dato dal combinato delle due dinamiche. La prima, che agisce sul piano individuale, conforma le attese soggettive dei lavoratori adattandole al contesto in cui si troveranno a operare, giustificandolo. La seconda, invece, contestualizza la prima, fornendo un terreno di sfida sempre più rischioso, in cui la soggettività è la posta in gioco.

pensiero religioso, tutte le azioni necessariamente concrete e atomizzate che costituiscono la vita di un individuo in un insieme sistematico e significante, altrimenti detto, in una biografia religiosa» (traduzione dell'Autore).

La ricomposizione delle due dinamiche nel processo di gratuitizzazione offre un valido presupposto analitico allo studio delle trasformazioni del lavoro. Sia per quanto riguarda i contenuti dell'analisi, sia per quanto riguarda la metodologia, che difficilmente potrebbe prescindere dalla presa in considerazione delle rappresentazioni soggettive dei lavoratori (Armano, Murgia 2013). L'analisi del sistema dei voucher proposta in questo paper può considerarsi un tentativo nel senso di quella ricomposizione.

L'indagine⁷, condotta per l'Ires dell'Emilia-Romagna, era finalizzata a riportare il voucher nella realtà delle storie professionali dei voucherizzati superando, quindi, l'attenzione quantofrenica riservata allo strumento da stampa e osservatori. Per far ciò, si è optato per un percorso di analisi del tutto qualitativo organizzato in due fasi. Nella prima sono stati coinvolti funzionari sindacali e imprenditori, incontrati informalmente, e cinque lavoratori a cui sono state rivolte interviste in profondità così da individuare gli eventuali tratti comuni nelle fasi di transizione e di formulare alcune ipotesi di lavoro. La seconda, invece, ha visto riprendere le dimensioni emerse nella prima in interviste semistruzzurate, realizzate con tredici lavoratori incontrati durante due settimane di rilevazione all'interno di due Caf Teorema di Bologna, uno periferico e uno centrale, durante le fasi della campagna per la compilazione dell'Isee. In totale, ai fini dell'analisi sono state utilizzate diciotto interviste tra quelle rilevate⁸ (cfr. tabella 1 a p. 140 per le specifiche).

4. Voucher: istruzioni per l'uso

Introdotta nel 2003 come metodo di pagamento per il lavoro accessorio (art. 72 d.lgs. n. 276/2003), il buono lavoro ovvero voucher⁹ nasce nel quadro della lotta al lavoro sommerso diffuso soprattutto in alcuni segmenti oc-

⁷ Il riferimento è alla ricerca *Voucher: il lavoro accessorio in Italia e in Emilia-Romagna*, condotta nel 2016 (De Angelis, Marrone 2016) e in occasione della quale sono stati estratti i materiali qui proposti.

⁸ Durante la rilevazione sono stati contattati tutti gli utenti del Caf presenti nelle sale di attesa. Ciò ha comportato l'avvio di una lunga serie di discussioni, di scambi di informazioni. In diversi casi gli utenti hanno espresso il loro interesse a partecipare pretendendo di fornire le risposte in base all'esperienza indiretta di un amico o di un familiare. Quelle interviste sono state scartate.

⁹ Dall'inglese *to vouch* (accreditare); può chiamarsi voucher un qualsiasi titolo di credito che attesta il diritto, per il possessore, di usufruire di un certo servizio. L'introduzione del

cupazionali e merceologici. Prima della generalizzazione del 2012, infatti, il ricorso al voucher era riservato a quegli inoccupati, quali studenti, disoccupati e pensionati, che parallelamente alle loro attività prevalenti potevano avere l'occasione di svolgere un qualche *lavoretto* nel comparto agricolo, di giardinaggio, o a domicilio o nelle iniziative culturali. Anche per questo il voucher era ed è cumulabile ai compensi generati da ammortizzatori sociali, da borse di studio e da pensioni, poiché non costituiva – e non costituisce tutt'ora – un reddito da lavoro. Il vantaggio del meccanismo è nella sua estrema facilità di utilizzo che permette sia la rendicontazione delle spese per il beneficiario del servizio, il datore di lavoro, sia un minimo di tutele per il percettore, il lavoratore. Una volta acquistato un buono di almeno 10 euro per un'ora di lavoro, infatti, basterà procedere alla sua attivazione online per retribuire il lavoratore (7,5 euro), assicurarlo contro gli infortuni da lavoro per quell'ora (0,7 euro) e contribuire alla sua pensione (1,3 euro), oltre a contribuire con 0,5 euro alla gestione del servizio.

L'esponentiale aumento del ricorso al sistema dei buoni lavoro che si è registrata tra il 2013 e il 2015 è da imputarsi, soprattutto, alla rimozione dei limiti oggettivi, merceologici, e soggettivi, di status occupazionale, occorsa con la liberalizzazione del 2012. A questa, con tutta probabilità, possono anche associarsi l'abrogazione di altre forme contrattuali caratterizzate da estrema flessibilità, come quelle relative al lavoro parasubordinato (d.lgs. n. 81/2015).

5. Il salario, una moneta sempre meno speciale

Per come è emerso a partire dall'analisi condotta sulle interviste realizzate nel Bolognese, l'introduzione del voucher in molti dei percorsi professionali individuati non ha costituito un'occasione di reale emersione dal lavoro irregolare. Questo, non solo perché il voucher traduce alcune irregolarità¹⁰ tipiche del lavoro informale nel quadro della formalità, ma anche

termine in Italia è dovuto ai servizi turistici offerti dalle agenzie di viaggio, ma oggi, oltre al lavoro, è usato in diversi contesti. Un esempio è quello dei servizi di welfare destinati alle madri, che attraverso il cosiddetto voucher per baby-sitting o asilo nido, possono scegliere la modalità di sostegno più congeniale o disponibile sul territorio.

¹⁰ In questo caso il riferimento è alla definizione di lavoro irregolare utilizzata dall'Istat. Infatti, mentre per *lavoro economicamente sommerso* si intende l'insieme delle attività pro-

perché l'introduzione del buono lavoro in contesti organizzativi ad alto rischio di informalità si è intrecciato alle pratiche elusive preesistenti. Soprattutto nel lavoro a domicilio, ma anche nella ristorazione, infatti, i lavoratori voucherizzati hanno fatto riferimento alla scarsa trasparenza della retribuzione oraria, al minimo preavviso del turno lavorativo, alla totale discrezionalità del datore di lavoro in materia di mansioni, di responsabilità e di sanzioni. Al netto dell'assicurazione sull'infortunio, insomma, anche quando usato correttamente, il voucher non ha prodotto miglioramenti apprezzabili. Ecco perché mi sembra particolarmente rappresentativa l'esperienza di questo lavoratore, originario del Bangladesh, lavapiatti in un albergo di Bologna:

Ho lavorato a voucher per due anni per due mesi l'anno. Adesso tutti lavorano così, stessa persona per due mesi, poi via. Due mesi basta, due mesi basta, due mesi basta. Ogni persona così, due mesi basta [...]. Lavoravo anche con un altro contratto regolare, quindi mi rimaneva del tempo, 4 o 5 ore, e a voucher non è male. Hai capito? Perché se tu lavori 8 ore da una parte e hai altro tempo, se c'è il voucher meglio, se c'è nero anche meglio, per me è uguale. Quando hai il problema dei documenti cerchi un contratto con busta paga, i miei documenti però non devono essere rinnovati, vuol dire che io posso fare tutto. [Tur_M_2]¹¹

Se quanto scritto sin qui vale per i lavoratori in condizione evidente di subordinazione, vale anche di più per quelli che, al contrario, sperimentano una forte autonomia nel proprio lavoro. Gli esempi tra gli intervistati sono diversi. Il primo, fiscalista stagionale, ha recentemente conosciuto il voucher come strumento di pagamento per la scrittura di alcuni articoli a tema fiscale. In questo primo caso è stato lo stesso lavoratore a proporre il voucher al datore, poiché cumulabile alle entrate derivanti dal sostegno al reddito percepite in funzione della stagionalità del proprio impiego.

duttive legali svolte contravvenendo norme fiscali e contributive al fine di ridurre i costi di produzione, il *lavoro irregolare* riguarda quelle prestazioni lavorative 1) continuative, svolte non rispettando la normativa fiscale-contributiva vigente; 2) occasionali, svolte da persone che si dichiarano non attive in quanto studenti, casalinghe o pensionati; 3) degli stranieri non residenti e non regolari; 4) plurime, ulteriori rispetto alla principale, non dichiarate alle istituzioni fiscali (Istat 2010).

¹¹ Per questo identificativo dell'intervista e quelli che seguono si veda la tabella 1 a p. 140.

Nel secondo caso, invece, si tratta di un lavoratore che svolge la propria opera su commissione con pagamento alla consegna. Anche per lui l'introduzione del voucher non ha comportato alcun miglioramento. Non solo, infatti, col pagamento alla consegna l'assicurazione sugli infortuni non ha alcun senso, ma il lavoro stesso perde di significato:

Nel mio percorso il voucher è stato del tutto indifferente, tra l'altro è stato un pagamento parziale di un pagamento più grosso (dei 300 euro concordati solo 150 sono stati pagati a voucher). Niente, mi han dato quello ed è come se mi avessero dato un ticket per pranzo, la stessa importanza, lo stesso significato. [Altro_M_1]

Il fatto che il lavoro sia svilito nel passaggio *brevi manu* del buono compare anche nelle riflessioni di un altro intervistato. Si tratta di un trentaquattrenne, che lavora in un bar a margine della sua attività di illustratore. Durante l'intervista si è soffermato sul fatto che il voucher, in sé, non è poi diverso da una qualsiasi altra moneta.

Ma sì. Perché se immagino me nel gesto di prendere l'una o l'altra, quando prendo i dieci euro è esattamente la stessa cosa che prenderli in quell'altro modo. Che poi non è altro che il concetto della banconota. Siamo sempre là. È nato in quel senso. Comunque è sempre finalizzato allo scambio. È un po'... sfiora il nero, non è una moneta, ma lo è quasi. Anche perché per il datore di lavoro è quasi indifferente usare l'uno o l'altro. Questo comporta qualche problema... se per un datore è uguale o quasi, voglio dire, mi pare un problema. [Tur_M_1]

Fino a che punto, allora, è possibile parlare di emersione, se anche nella gestualità del suo riconoscimento economico il lavoro voucherizzato è del tutto analogo a quello in nero?

Dal punto di vista economico, a fare della moneta un mezzo di scambio non è il suo valore intrinseco, ma quello che gli è accordato a partire dalla fiducia nella sua accettazione. Non ha, insomma, un valore in sé. Eppure, dal punto di vista delle scienze sociali, dietro tale neutralità si nascondono pratiche di differenziazione socialmente dense che rendono diverse anche monete fisicamente identiche (Zelizer 2009). Si pensi al valore simbolico del primo stipendio, o a quello delle monete di un salvadanaio, o dei soldi messi da parte per sostenere gli studi di un figlio. Si tratta

di monete speciali, alle quali sono attribuiti valori simbolici e molteplici significati che travalicano le identità fisiche o nominali della moneta stessa. In questa prospettiva è possibile comprendere l'importanza delle modalità di pagamento nelle rappresentazioni di alcuni dei lavoratori. In più di un caso, infatti, gli intervistati hanno fatto riferimento ai bonifici o all'intermediazione della banca per quelle esperienze lavorative vissute come meno precarie, riconoscendo al tramite dell'istituzione bancaria il potere di rendere più trasparente, pubblico, il riconoscimento del proprio lavoro. Insomma, per quanto dematerializzata, la transazione economica qualifica la relazione lavorativa condizionandone le modalità di riconoscimento. Questo spiega, in parte, perché, per l'ultimo intervistato citato, il lavoro voucherizzato *sfiora il nero*.

Ma non si tratta solo di questo. Poiché il valore monetario del lavoro offerto è ricondotto alla sola attività produttiva, con il voucher il riconoscimento del lavoro si riduce alla singola ora lavorata, comprimendo al massimo le componenti non immediatamente monetarie che fanno la differenza tra reddito e salario (Friot 2012). Si tratta della contribuzione, necessaria per le forme di tutela in caso di malattia, infortunio o vecchiaia, ma anche della progettualità, della credibilità economica per un affitto, per un mutuo o per un qualsiasi altro finanziamento.

La questione, insomma, va ben al di là dei diritti sociali, che pure, nelle parole di Supiot, «hanno reso sostenibile la finzione che permette di ridurre il lavoro a una quantità misurabile di tempo, quindi una merce negoziabile, e che inserisce nel contratto di lavoro uno statuto che prende in conto il tempo lungo della vita del lavoratore» (2015, p. 5613). Il voucher scardina le convenzioni che informano la relazione lavorativa, limitandosi a regolarizzarne una sola parte, quella della transazione economica. È in questo senso che il buono lavoro non sostituisce il contratto di lavoro, ma ne legittima la mancanza, svelando la subordinazione nuda, nella sua essenza, quella del «diritto del datore di lavoro di disporre del tempo di lavoro che ha comprato» (*ivi*, p. 5620). Il voucher, insomma, non cambia il lavoro nella sua concretezza, ma rientra tra quelle pratiche che lo deprivano della sua collocazione sociale riducendolo a un *lavoro senza posto*.

6. Tra soggettivazione e assoggettamento: il posto del lavoro

Se è vero che, come afferma Sennet, «la vocazione è una narrazione che sostiene» (2008, p. 251), la professione, o il mestiere, possono considerarsi la rappresentazione oggettiva, socialmente riconoscibile, di quella narrazione. Riguarda il saper fare, certo, ma anche il suo apprendimento, necessario per sapere, e far sapere, di saper fare. Questo vale sia quando la coerenza offerta da tale narrazione attiene un percorso delimitato a un certo campo di analisi, sia quando il campo spazia, cogliendo la molteplicità di posizioni ascrivibile a ciascun soggetto. Esprime bene questa pluralità di campi la distinzione, operata da una delle intervistate, tra i suoi colleghi e lei, ventotto anni e da otto lavoratrice nel campo della ristorazione. Nel suo percorso, spiega, il voucher non ha debellato il lavoro in nero che, anzi, continua a costituire una parte significativa del lavoro suo e dei suoi colleghi, sia voucherizzati, sia degli altri, di quelli col contratto, di chi – afferma – *lo fa di mestiere*:

Nel senso che ha sempre fatto quello, ha fatto l'alberghiero, ha lavorato da sempre nella ristorazione e, quindi, credo che voglia fare quella carriera lì. Poi effettivamente quello è anche il mio lavoro. Cioè, probabilmente io non ho la percezione che quello sia il mio lavoro e quindi non lo dico, però è chiaro che lavoro. Poi anzi, io vorrei lavorare anche di più, ma distribuendo meglio le giornate. Nella mia testa se io lavorassi tre giorni sarebbe perfetto. Quattro, già sfiora la mezza settimana e mi pare di lavorare più che studiare. Ma è tutta una questione psicologica. [Rist_F_1]

Non sono in grado di dire se la questione sia davvero *psicologica*. Certamente, però, si tratta di una questione soggettiva. La differenza dai suoi colleghi, infatti, non è nelle responsabilità, né nei ruoli e anche lei attribuisce al proprio percorso una certa coerenza. Ma nella sua storia il lavoro è un'esperienza temporanea, accessoria rispetto alla sua attività di studio. Nei due anni di servizio continuativo presso lo stesso ristorante, all'intervistata non è mai stato offerto un contratto di lavoro, né lei l'ha preteso. Nella rappresentazione che ha fornito della sua esperienza, infatti, il contratto di lavoro avrebbe costituito un elemento di incoerenza, distraendola dai suoi obiettivi prevalenti. Ciononostante

nel corso del tempo sto valutando molto questa cosa. Perché vedo che i miei colleghi con il contratto stagionale poi hanno la disoccupazione in inverno. E a me sarebbe sempre spettata. È vero che non ho mai troppo sofferto della cosa, perché alla fine l'estate lavoro, in inverno avevo la borsa di studio. Il problema si è posto quando andando fuoricorso, per un incidente che mi ha immobilizzato del tempo, ho perso la borsa e [mi sono accorta che] non avevo lavorato abbastanza. E poi anche adesso che, appunto, non lavorerò per due giorni, li perdo del tutto e non riesco ad avere un fisso. [Rist_F_1]

Già il Bourdieu de *l'illusione biografica* sottolinea che la linearità della storia di vita non è altro che un artificio retorico della sua narrazione. Questo non esclude, tuttavia, che tale percezione/rappresentazione lineare del proprio vissuto possa trovare un qualche sostegno in quell'incontro *magico* tra strutture mentali e strutture oggettive dello spazio sociale che lo stesso Bourdieu chiama *illusio* (2009, p. 135). È vero, insomma, che la nozione di accessorietà applicata al lavoro può costituire il sostegno, oggettivo, alla ricerca, soggettiva, di una certa coerenza del proprio vissuto – diciamo pure *habitus* – su un determinato campo in cui il lavoro assume una posizione periferica. È in questo passaggio il senso del ricorso alla nozione di regime vocazionale. Al registro della vocazione, infatti, possono ascriversi quelle logiche incoerenti rispetto a quella immediatamente utilitarista, che fatica a concepire uno schema di azione economicamente disinteressato (Bourdieu 2009). Questo vale per l'intervistata appena citata. La sua storia è coerente rispetto alla centralità dell'*habitus* di studentessa e la precarietà della sua esperienza lavorativa è, per lei, accettabile in funzione della mancata centralità del lavoro nella rappresentazione che dà di se stessa. Per spiegare meglio il ragionamento, ricorro a un altro intervistato, già citato, che si definisce illustratore, ma che per mantenersi lavora in un bar. Anche nel suo caso il voucher, quindi l'assenza del contratto, ha rappresentato la possibilità di mantenere quella distanza dal lavoro da barista necessaria a non minare la rappresentazione coerente di se stesso.

Non sono un tipo che vuole il contratto perché ha bisogno del contratto. Quindi è anche per questo un po' che sto al gioco. Quindi hai ragione, [nel voucher] vedo un lato positivo. Se hai altre ambizioni, altri progetti, il contratto sembra comportare una sorta di radicamento in qualcosa che non è tuo. Questo a livello interiore. Una scelta quasi di vita. È ovvio che, come dicevamo, nel tempo ti

rendi conto che quella paura di radicarti troppo può avere un senso relativo, nel senso che dopo un po' dici «vabbè, ma se anche mi facessero un contratto...», sinceramente ci guadagnerei e basta. Nel senso che ci guadagno ora e che poi, quando deciderò di tagliare o di tagliarmi fuori, avrei una disoccupazione, quindi dei soldi per fare quello che voglio fare. [Tur_M_1]

Nonostante anche nel suo caso l'esperienza abbia portato l'illustratore a riflettere sulla propria posizione, fino a rivederla, è evidente come un certo disinteresse soggettivo al campo del lavoro tragga vantaggio dall'azione interessata del datore di lavoro che coglie nel voucher una via di fuga dalla propria funzione di datore di lavoro. Il voucher sembra facilitare questo reciproco disinteresse. Anche quando vengono meno quelle convenzioni che, si è visto con le parole di Supiot, rendono socialmente accettabile la logica della subordinazione, la giustificazione della subordinazione può spostarsi sul piano individuale e soggettivo. La crisi, semmai, arriva quando l'*illusio* finisce, quando cioè interessi soggettivi e condizioni oggettive entrano in conflitto. La coerenza delle narrazioni degli intervistati vacilla quando si rendono conto che la distrazione dai propri campi di interesse inizia a essere controproducente rispetto alle loro posizioni nei rispettivi campi. Il lavoro con i voucher non è un problema in sé per la studentessa, così come non lo è per l'illustratore, almeno finché il tempo di lavoro necessario alla sopravvivenza non eccede i limiti che soggettivamente gli intervistati si sono dati.

Ciò a cui questo lungo ragionamento sull'*illusio* potrebbe portare, in prima battuta, è che il voucher rappresenta la possibilità della fortunata combinazione tra le condizioni oggettivamente date e le inclinazioni soggettive dei lavoratori. Si tratta, però, di una lettura insostenibile, che troverebbe supporto solo nell'inconsapevolezza della parzialità del lavoro di ricerca. I luoghi di lavoro in cui gli intervistati sono impiegati, infatti, sono organizzazioni dotate di una certa complessità, le cui trame risultano abbastanza fitte da permettere l'intreccio di tutti i campi su cui gioca ciascun *habitus*. A dare efficacemente conto di questa complessità è un intervistato, anche lui voucherizzato, che da otto anni lavora nella vigilanza non armata e da due per la stessa impresa. Anche nel suo caso tornano alcuni degli aspetti già emersi nelle altre interviste. Quando iniziò il suo lavoro nella vigilanza, infatti, era uno studente e ancora oggi, dice, aspira a guadagnarsi da vivere con il teatro, scrivendo monologhi e organizzando laboratori per bambini. Quella è la sua vera occupazione mentre le esperienze nella guardiania, af-

ferma, *sono i lavori che uno fa* [Serv_M_2]. Dai bilanci dell'impresa in cui opera risulta che tra il 2012 e il 2014 il valore totale della produzione è aumentato del 102 per cento, è quindi più che raddoppiato. Anche i costi sostenuti per il personale sono aumentati di poco oltre il 100 per cento, ma non il numero dei dipendenti che, al contrario, è sceso da 9 a 8. Un numero esiguo, visto che l'intervistato parla di turni di notte con anche sessanta vigilanti contemporaneamente presenti. Le condizioni di lavoro non permettono molti scambi tra i colleghi. Anche nei turni di notte, infatti, le direttive sono di stare soli per coprire più spazio possibile, dividendosi le mansioni. Il suo percorso, come quello di altri, è peggiorato nel tempo passando dal contratto a progetto al voucher e, nel suo racconto, arricchito da espressioni dialettali, si è soffermato diverse volte sull'impatto che la composizione del personale comporta sulla conflittualità interna:

La presenza di colleghi stranieri contribuisce ad avere una conflittualità bassa perché la maggior parte di loro ragiona in questo modo: io tengo la famiglia, io sto qua in Italia, «aggio 'a campa', nun me ne importa niente». La seconda questione è che la maggior parte sono studenti, quindi dicono «ma a me che cazzo me ne fotte, tra due tre anni me ne vado». Poi ci sta una terza parte che invece ambisce a un qualcosa di più, o comunque gli farebbe comodo se venisse chiamato un po' con costanza, più continuativa e prolungata nel tempo. [...] Tra questi ci stanno colleghi che non hanno fatto l'università e che vogliono fare di questo lavoro il proprio lavoro, persone non come me, che voglio fare altro... Per esempio c'è qualcuno che ha fatto il poliziotto o il carabiniere e in questo momento di transizione vorrebbe almeno entrare in questo campo qua. Però, parlando con i colleghi, che non è poi che ci si parla assai, tutti manifestano una sorta di rabbia, cioè so' tutti incazzati, tutti perlomeno prendono atto di questa cosa, che è uno strumento infame questa cosa del voucher. [Serv_M_2]

A ridurre la possibilità di una rivendicazione, accanto ai più ricattabili, come i lavoratori stranieri, ci sono gli studenti e quanti iscrivono quell'esperienza in un quadro di accessorietà o, come probabilmente direbbero gli autori di *Travailler au XXI^e siècle*, relativizzano la scarsa opportunità di riconoscimento derivante da condizioni di lavoro percepite ingiuste (Bigi, Cousin, Méda 2015, p. 271). Alcuni ricorrono a dinamiche oggettive, come il fatto che un mercato del lavoro come quello attuale non permette di rivendicare chissà cosa; altri, invece, possono ridimensionare il misconoscimento, spe-

cialmente quando il lavoro non serve tanto alla sussistenza, quanto a dimostrare il proprio merito nell'averla comunque garantita, magari dai genitori o da una borsa di studio. Un caso che fu anche quello dell'intervistato quando, nonostante la borsa di studio, accettò il suo primo incarico in fiera, a Bologna, *per non stare con le mani in mano*. In otto anni le sue esigenze sono cambiate radicalmente, ha una compagna, anche lei voucherizzata e lui si divide tra il lavoro in un bar, in nero, e le notti di vigilanza, mentre di giorno cerca altri lavori. Le proprie esigenze, insomma, sono cambiate, ma non quelle dei diversi datori di lavoro che ha incontrato e per i quali alcuni lavoratori sono di certo più convenienti di altri. È soprattutto in questo senso, che il voucher può considerarsi un vettore della diseguaglianza, che traduce le posizioni di potere esistenti sul mercato del lavoro all'interno delle organizzazioni produttive favorendo il dumping e il relativo impoverimento del lavoro.

7. Conclusione: dal lavoro senza posto al lavoro senza confini

A questo punto mi pare che tutti i nodi siano impostati e che basti tirare il filo giusto affinché il disegno prenda forma. Se è vero, infatti, che il voucher opera la separazione tra l'attività lavorativa e le convenzioni che la rendono socialmente accettabile, determinando una sorta di *lavoro senza posto*, allora è opportuno chiedersi quale sia, una volta operata tale separazione, il *posto del lavoro*, o, in altri termini, quale sia il terreno sul quale la vendita del tempo di vita del lavoratore a un datore che ne dispone trova una giustificazione. Le risposte possibili sono molteplici e la diversità degli intervistati avrebbe permesso un'esplorazione più ampia, ma tutte riconducono allo stesso terreno, a uno stesso spazio: quello soggettivo. È in questo spazio, infatti, che la stessa accessorietà del lavoro può costituire tanto una condizione di soggettivazione, nel rifiuto della subordinazione formale, quanto di assoggettamento, con l'aspirazione della subordinazione sostanziale e delle dinamiche di ricatto. I tre casi citati nel paragrafo precedente, poi, hanno permesso la ricomposizione dei due aspetti. Dapprima gli intervistati sembrano cogliere l'opportunità della scarsa responsabilità richiesta loro, ma poi subiscono gli effetti della scarsa responsabilità dei datori di lavoro nei loro confronti. Si tratta degli esiti del processo di gratuitizzazione del lavoro, le cui componenti, per come le ho sintetizzate nel terzo paragrafo, sono sia perse-

guite dalle imprese, sia apprese dagli individui nella via obbligata alla soggettivazione disposta dall'ultimo capitalismo.

Nel senso foucaultiano del termine – e molto sinteticamente – un dispositivo è costituito dalla rete degli elementi che costituiscono un campo di forze, anche diversificate, ma che delimitano uno spazio di azione coerente. Nel mio intervento, il lavoro accessorio e retribuito a voucher è uno di questi elementi, ma non il solo richiamato. A farne un oggetto di analisi interessante, infatti, è il suo posizionamento nella vasta rete costituita tanto da meccanismi oggettivi, come le politiche del lavoro e della formazione, gli interessi delle imprese e le condizioni del mercato, quanto da elementi soggettivi, come la progettualità, la desiderabilità di un certo percorso, elementi le cui origini sono, però, da rintracciarsi nei tessuti sociali che informano il campo di analisi. Il ricorso al concetto di vocazione per descrivere logiche di azione in campi non immediatamente vocazionali, come quello della ristorazione, è uno degli esiti di questa prospettiva di analisi. Ora, è chiaro che quando le nozioni riconducibili alla biopolitica sono applicate all'analisi del lavoro, il rischio di cadere nella trappola di un qualche determinismo sociale è forte. Il rischio è anche maggiore quando la critica insiste su aspetti come quello dell'affermazione dell'individualità e dell'enfaticizzazione dell'autonomia. È su questo, infatti, che vertono le retoriche messe in campo da imprese come Uber, che propongono un modello di capitalismo alternativo, in cui sono esaltati gli aspetti di libertà e autonomia del lavoro, ma che nella realtà ne enfatizzano gli effetti più violenti, come quello dell'abbattimento dei costi del lavoro quale leva per la competitività, o come quello dell'ambizione monopolistica su scala globale, visto che l'efficienza economica della condivisione sta anche nella platea di chi è disposto a condividere.

Questo ragionamento non vuole ridurre la portata di certe tecnologie o strategie di investimento. Non si può negare, a esempio, che la condivisione dell'auto sia un'opportunità in termini di riduzione dell'inquinamento che potrebbe favorire un avanzamento culturale in tal senso. Tuttavia, come affermava Marcello Cini commentando le ricadute dell'impresa spaziale che portò l'uomo sulla Luna, «qualunque azione collettiva, o impresa umana su vasta scala, comporta conseguenze diverse dal suo obiettivo principale [...] e genera reazioni che possono anche oscurare gli effetti che l'impresa si proponeva in partenza. Ma giustificare un'azione mediante i possibili effetti indiretti, quando se ne consideri inutile o dan-

noso l'obiettivo principale, è non solo un'incongruenza logica, ma una mistificazione. Di questo passo si arriva, se non a esaltare la guerra, come facevano i nazisti, perché seleziona i più forti, per lo meno a giustificarla come fondamentale fattore di progresso scientifico e tecnologico» (Ciccotti *et al.* 1977, p. 200).

Uber, insomma, così come gli attori economici che insistono sulla libertà di connessione e condivisione non risolveranno il problema dell'inquinamento, né quello abitativo o della mobilità perché non sono quelli i loro obiettivi.

Allo stesso modo, difficilmente la via dell'indipendenza obbligatoria che i lavoratori hanno apprezzato e poi subito col voucher, potrà configurare un terreno di emancipazione dalla subordinazione. Al contrario, per come è emersa dal terreno, la rimozione del *posto di lavoro* operata attraverso il voucher ha eliminato i confini – contrattuali – entro i quali il lavoro trovava la propria concretezza, spostando sugli spazi di emancipazione individuali le frontiere di un più moderno asservimento.

Tab. 1 – Principali variabili relative ai lavoratori intervistati

IDENTIFICATIVO INTERVISTA	SETTORE IMPIEGO A VOUCHER	ETÀ	CONDIZIONE OCCUPAZIONALE	SESSO	RUOLO SVOLTO
ALTRO_M_1	ALTRO	OLTRE 40 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	FREELANCE
COM_M_1	COMMERCIO	DA 26 A 30 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	TERMINALISTA
CULT_M_1	EVENTI CULTURALI	DA 21 A 25 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	VENDITORE DI BIBITE
DIG_M_1	SERVIZI	DA 31 A 40 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	FREELANCE
DOM_F_1	DOMICILIO	OLTRE 40 ANNI	OCCUPATO	FEMMINA	DOMESTICO
RIST_F_1	RISTORAZIONE	DA 26 A 30 ANNI	OCCUPATO	FEMMINA	CAMERIERE
RIST_F_2	RISTORAZIONE	DA 21 A 25 ANNI	OCCUPATO	FEMMINA	CAMERIERE
RIST_M_2	RISTORAZIONE	DA 26 A 30 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	CAMERIERE
RIST_M_3	RISTORAZIONE	DA 26 A 30 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	AIUTO CUOCO
SERV_M_1	SERVIZI	DA 26 A 30 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	ADDETTO INVENTARIO
SERV_M_2	SERVIZI	DA 31 A 40 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	GUARDIANO
SERV_M_3	SERVIZI	DA 31 A 40 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	BUTTAFUORI
SERV_M_4	SERVIZI	DA 26 A 30 ANNI	NON OCCUPATO	MASCHIO	MAGAZZINIERE
TUR_F_1	TURISTICO	OLTRE 40 ANNI	OCCUPATO	FEMMINA	BARISTA
TUR_F_2	TURISTICO	DA 21 A 25 ANNI	NON OCCUPATO	FEMMINA	BARISTA
TUR_F_3	ALBERGHIERO	DA 31 A 40 ANNI	OCCUPATO	FEMMINA	MASSAGGIATRICE
TUR_M_1	TURISTICO	DA 31 A 40 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	BARISTA
TUR_M_2	ALBERGHIERO	DA 31 A 40 ANNI	OCCUPATO	MASCHIO	LAVAPIATTI

Riferimenti bibliografici

- Armano E., Murgia A. (2013), *The Precariousnesses of Young Knowledge Workers. A Subject-Oriented Approach*, in *Global Discourse. An Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought*, n. monografico: *The Precariat*, vol. 3, nn. 3-4, pp. 486-501.
- Bigi M., Cousin O., Méda D. (2015), *Travailler au XXIe siècle: des salariés en quête de reconnaissance*, Paris, Laffont.
- Bourdieu P. (2009), *Ragioni pratiche*, Bologna, Il Mulino.
- Breman J., van der Linden M. (2014), *Informalizing the Economy. The Return of the Social Question at a Global Level*, in *Development and Change*, vol. 45, n. 5, pp. 920-940.
- Buscatto M. (2015), *Aux fondements du travail artistique. Vocation, passion ou travail ordinaire?*, in Leroux N., Lorient M. (a cura di), *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique*, Toulouse, Érès, pp. 31-56.
- Ciccotti G., Cini M., de Maria M. et al. (1977), *L'ape e l'architetto. Paradigmi scientifici e materialismo storico*, Milano, Feltrinelli economica.
- De Angelis G., Marrone M. (2016), *Voucher: il lavoro accessorio in Italia e in Emilia-Romagna*, rapporto di ricerca Ires Er, http://www.ireser.it/administrator/components/com_jresearch/files/publications/Ricerca_Voucher.pdf.
- de Gaulejac V. (2009), *La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil.
- Friot B. (2012), *L'enjeu du salaire*, Paris, la Dispute.
- Gorz A. (2003), *L'immatériale: conoscenza, valore e capitale*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Hartmann M., Honneth A. (2006), *Paradoxes of Capitalism*, in *Constellations*, vol. 13, n. 1, pp. 41-58.
- Hély M., Simonet M. (2013), *Le travail associatif*, Nanterre, Presses universitaires de Paris Ouest.
- Istat (2010), *La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale*, <http://www.istat.it/it/archivio/39522>.
- Kalanick T. (2016), *Growing and Growing Up. Uber Global*, <https://newsroom.uber.com/growing-and-growing-up/>.
- Krinsky J., Simonet M. (2012), *Déni de travail: l'invisibilisation du travail aujourd'hui. Introduction*, in *Sociétés contemporaines*, vol. 87, n. 3, pp. 5-10.
- Leroux N., Lorient M. (2015, a cura di), *Travail passionné*, Toulouse, Érès.

- Marazzi C. (2002), *Capitale & linguaggio: dalla new economy all'economia di guerra*, Roma, DeriveApprodi.
- Sennett R. (2008), *L'uomo artigiano*, Milano, Feltrinelli.
- Suaud C. (1974), *Contribution à une sociologie de la vocation: destin religieux et projet scolaire*, in *Revue française de sociologie*, n. 1, pp. 75-111.
- Supiot A. (2015), *La gouvernance par les nombres cours au Collège de France (2012-2014)*, Nantes, Fayard.
- Tronti M. (2006), *Operai e capitale*, Roma, DeriveApprodi.
- Zelizer V.A. (2009), *Vite economiche: valore di mercato e valore della persona*, Bologna, Il Mulino.

Abstract

Lo scopo di questo contributo è quello di definire il sistema dei voucher quale elemento del più ampio processo di gratuitizzazione del lavoro. Per farlo, nella prima parte mi concentro sulle coordinate soggettive e oggettive del processo di gratuitizzazione del lavoro e di desalarizzazione. Nella seconda, invece, entrerà nel vivo della questione voucher concentrandomi su quelle stesse coordinate, così come emerse dal terreno in occasione di una ricerca sul lavoro accessorio nel bolognese.

THE PROCESS OF GRATUITISATION OF WORK: THE CASE OF ITALIAN VOUCHER PAYMENT SYSTEM

The aim of this paper is defining the Italian voucher system for casual work as an element of the broader process of gratuitisation of work. To do this, in the first part of this contribution I will describe the subjective and objective dimensions of the process; then, into the merits of the voucher system, I will focus on some of these dimensions as emerged from a qualitative research on casual work in Bologna.