

Quaderni

rassegnasindacale

Lavori

68 Le nuove facce della precarietà

- Il caso dei voucher
- Il vento dell'Est e il lavoro in Italia
- L'economia della condivisione

QUADERNI RASSEGNA SINDACALE - LAVORI
RIVISTA TRIMESTRALE - ANNO XVII - N. 4
www.ediesseonline.it/riviste/qrs

PROPRIETARIO ED EDITORE
Ediesse s.r.l.

Viale di Porta Tiburtina, 36 - 00185 Roma
Tel. (06) 44870325 - Fax (06) 44870335
www.ediesseonline.it
E-mail: ediesse@cgil.it

SEGRETERIA DI REDAZIONE
Rossella Basile
Tel. (06) 44870323 - Fax (06) 44870335
E-mail: qrs@ediesseonline.it

UFFICIO ABBONAMENTI
Tel. (06) 44870283 - Fax (06) 44870335
Dal lunedì al venerdì 10-13 / 14-16,30
E-mail: ediesse@cgil.it

Una copia 20,00 euro
Arretrati 40,00 euro

TARIFE ABBONAMENTO ANNUO
Italia: 60,00 euro - Estero: 120,00 euro -
da versare sul c/c postale n. 935015 intestato
a Ediesse s.r.l. specificando la causale

GRAFICA E IMMAGINE DI COPERTINA
Antonella Lupi

STAMPA
Tipografia O.Gra.Ro.
Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

DISTRIBUZIONE IN LIBRERIA
MESSAGGERIE

Registrazione presso il Tribunale di Roma
al n. 110/2000 del 6/3/2000

Egregio Abbonato, ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne a essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla nostra attività. La informiamo inoltre che Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i Suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione del suddetto decreto legislativo.



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

Q
Quaderni rassegna sindacale Lavori

COMITATO DI INDIRIZZO
*Giorgio Benvenuto,
Guglielmo Epifani,
Bruno Manghi*

COMITATO EDITORIALE
*Mimmo Carrieri (coordinatore),
Aris Accornero, Gabriele Ballarino,
Lauralba Bellardi, Luigi Burroni,
Antonio Cantaro, Bruno Caruso,
Gian Primo Cella, Fausta Guarriello,
Giorgio Lunghini, Luigi Mariucci,
Saul Meghnagi, Marcello Messori,
Giacinto Miliello, Adolfo Pepe,
Paolo Pini, Ida Regalia,
Marino Regini, Mario Ricciardi,
Umberto Romagnoli, Tiziano Treu*

COMITATO SCIENTIFICO
INTERNAZIONALE
*Lucio Baccaro, Pere J. Beneyto,
Reinhard Bispinck, Colin Crouch,
Roland Erne, Richard Hyman,
Maarten Keune, Guglielmo Meardi,
Philippe Pochet, Udo Rehfeldt,
Bertrand Schwartz, Wolfgang Streeck*

REDAZIONE
*Adolfo Braga (caporedattore),
Maria Concetta Ambra,
Vincenzo Bavaro, Andrea Ciarini,
Maria Paola Del Rossi, Salvo Leonardi,
Fabrizio Loreto, Riccardo Maraga,
Simona Marchi, Alberto Mattei,
Marcello Pedaci, Elena Persano,
Andrea Signoretta*

DIRETTORE RESPONSABILE
Stefano Iucci

La Rivista si avvale della procedura
di valutazione e accettazione
degli articoli *double blind peer review*

Finito di stampare
nel mese di dicembre 2016

INDICE

TEMA

Le nuove facce della precarietà

Daniele Di Nunzio, Marcello Pedaci, Emanuele Toscano

I cambiamenti nel lavoro e il discorso sulla precarietà:
dimensioni, fattori ed evoluzioni recenti.

Presentazione 7

Roberto Rizza, Federica Santangelo

Insicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori instabili:
un'analisi comparativa

19

Annalisa Murgia, Valeria Pulignano

La costruzione sociale della precarietà.

Il caso del lavoro autonomo individuale in Italia 41

Daniele Di Nunzio, Emanuele Toscano

I professionisti autonomi in Italia.

Condizioni, aspettative e rappresentanza 61

Sonia Bertolini, Andrea Maggiora

Le figure professionali in ambito musicale in Italia:
tra precarietà e nuovi percorsi di imprenditorialità

81

Marcello Pedaci, Rossella Di Federico

Outsourcing e precarietà del lavoro.

Uno studio sul settore dei servizi di pulizia 103

Gianluca De Angelis

Il processo di gratuitizzazione del lavoro: il caso dei voucher 123

CONFRONTO

Vento dell'Est. Toyotismo, lavoro, democrazia

di Mario Sai [Ediesse, 2015]

La prospettiva liberalsocialista. Uno sguardo sul futuro della sinistra

di Giacinto Militello [Ediesse, 2015]

Fabrizio Barca

Tecnologia, politica e le biforcazioni della democrazia 145

Mimmo Carrieri

Gli impervi sentieri dell'innovazione politica e sindacale 149

TENDENZE

Vincenzo Comito

L'economia della condivisione e le trasformazioni del lavoro 157

Alessandra Sartori

I Servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro dopo il Jobs Act 179

Sandro Antoniazzi

Le strade convergenti di mutualismo e sindacalismo 197

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Adolfo Pepe

Unions, alle origini del sindacato confederale 209

TEMA

Le nuove facce della precarietà

I cambiamenti nel lavoro e il discorso sulla precarietà: dimensioni, fattori ed evoluzioni recenti

Presentazione

*Daniele Di Nunzio, Marcello Pedaci, Emanuele Toscano**

1. Introduzione: la questione della precarietà del lavoro

Nonostante la sua estesa presenza nei documenti di istituzioni politiche internazionali e nazionali, nelle comunicazioni dei mass-media e nel dibattito scientifico, il concetto di precarietà del lavoro non ha ancora una definizione precisa, univoca, comunemente accettata. Anzi negli ultimi anni, come è stato evidenziato, il moltiplicarsi delle concettualizzazioni ne ha ulteriormente ampliato e complicato il campo semantico (Pirro 2015). In molti studi, soprattutto in quelli sul mercato del lavoro, il termine è più spesso utilizzato per indicare una situazione di instabilità o discontinuità lavorativa, a prescindere dalla specifica forma contrattuale (Reyneri 2011), oppure una situazione di insicurezza «oggettiva» dovuta alla possibilità di perdere il proprio lavoro (Abbiati 2012). A partire da tale definizione, un'ampia parte della discussione pubblica ha utilizzato – impropriamente – «lavoro precario» come sinonimo di rapporto di impiego non-standard, atipico, temporaneo¹, collegandolo in altri termini al ricorso a strumenti di flessibilità (numerica) del lavoro².

Anche per sfuggire a questa equiparazione, che esclude profili e figure altrettanto deboli (Accornero 2006), si sono tentate definizioni più ampie

* Daniele Di Nunzio è ricercatore presso la Fondazione Giuseppe di Vittorio; Marcello Pedaci è docente di Sociologia delle organizzazioni presso l'Università di Teramo; Emanuele Toscano è ricercatore presso l'Università «Guglielmo Marconi» di Roma.

¹ Talvolta i due fenomeni sono distinti in base alla volontarietà/involontarietà della relazione di lavoro non-standard, o in altri termini alla «scelta» effettuata dal lavoratore. Si veda a tal proposito anche la ricostruzione del dibattito sull'argomento svolta da Darmon e Frade (2002) e da Duell (2004).

² La definizione di lavoro precario per differenza rispetto a un modello «standard» di occupazione (quello con assunzione a tempo indeterminato) è stata utilizzata anche da molti documenti di istituzioni politiche nazionali e internazionali. Si vedano per esempio European Commission (2007) e Ilo (2010).

e articolate. Per esempio si è definito come precario il lavoro che comporta il rischio di non riuscire a provvedere al proprio sostentamento (attraverso la retribuzione e/o le protezioni sociali) (Berton, Richiardi, Sacchi 2009). E nel contesto internazionale hanno acquisito sempre più consenso concettualizzazioni per le quali il lavoro è precario quando è incerto, imprevedibile, instabile e rischioso per il lavoratore (Kalleberg 2009; Standing 2011), quando produce insicurezza (Sennett 1999; Castel 2004).

Queste definizioni vanno ben oltre la forma contrattuale, la *job tenure*, la *job insecurity* (oggettiva o soggettiva), chiamando in causa molteplici dimensioni e fattori. Molte muovono dalla proposta, risalente alla fine degli anni ottanta, di Garry Rodgers (1989), secondo la quale occorre riferirsi a tutti quei lavori che espongono i lavoratori, oltre che a instabilità occupazionale, a mancanza di protezioni e vulnerabilità economico-sociale. Tale proposta individua quattro dimensioni della precarietà: *temporale* (relativa alla continuità dell'occupazione); *organizzativa* (relativa al controllo – individuale o collettivo – sul lavoro e le sue condizioni); *economica* (riguardante i livelli retributivi); *sociale* (riguardante l'accesso a protezioni sociali, in caso di malattia, infortunio ecc., ma anche alle tutele contro discriminazioni, abusi, pratiche degradanti). Altri contributi hanno poi riformulato, in parte, tale tassonomia (Standing 1999; Vosko *et al.* 2006). In alcuni casi si è distinto tra precarietà riferita all'*impiego*, intesa come insicurezza del posto (e delle prospettive occupazionali), e precarietà riferita al *lavoro*, derivante da non buone condizioni di lavoro, in particolare in termini di retribuzione, possibilità di crescita, riconoscimento di diritti ecc. (Paugam 2000).

Sempre in tale prospettiva, numerose indagini empiriche hanno adottato definizioni multi-dimensionali del concetto. Con precarietà del lavoro (o lavoro precario) si fa riferimento a occupazioni in cui si combinano più elementi di svantaggio, come per esempio bassa retribuzione, bassa sicurezza del lavoro (intesa come percezione di una minaccia per la continuità del proprio lavoro e senso di impotenza di fronte a tale minaccia), limitate possibilità di formazione, di sviluppo professionale, di carriera, di accesso alle protezioni sociali, di rappresentanza e *voice* (Evans, Gibbs 2009; Krestos 2010; Keune 2011; McKay *et al.* 2012). In tal senso essa è la manifestazione (e la sintesi) di *bad condition*, o in altri termini di una bassa e/o deteriorata qualità della vita lavorativa; è l'opposto del concetto di *decent work*, definito dall'International Labour Organization. Questo tipo di definizioni apre per altro la possibilità di una modalità non dicotomica di uso

della nozione, che permette di individuare gradi o livelli di precarietà (Rodgers 1989; Duell 2004).

Accettata questa definizione, ne consegue che possono trovarsi in situazioni di lavoro precario non solo i lavoratori con rapporti di impiego non-standard, ma anche quelli con rapporti permanenti e full time: dipende dalle loro specifiche condizioni. Tuttavia, tutti i contributi ammettono che i lavoratori con forme atipiche di occupazione (con contratto a tempo determinato, interinale, di collaborazione, i falsi autonomi, i part time involontari ecc.) sono più esposti al rischio di precarietà. E questo spiega la maggior attenzione dedicata a tali figure del mercato del lavoro. Molteplici studi³ hanno evidenziato la loro maggior probabilità di più bassi livelli di «riconoscimenti» in varie dimensioni della qualità della vita lavorativa, dalle retribuzioni all'accesso alle prestazioni del welfare state. L'Italia rappresenta un caso esemplare in merito, poiché qui l'introduzione e poi l'allargamento delle possibilità d'uso dei rapporti di impiego non-standard non sono stati accompagnati da un'adeguata riorganizzazione delle protezioni sociali (Paci 2005; Accornero 2006); fatto che ha portato a parlare di un «*flexi-insecurity model*» (Berton, Richiardi, Sacchi 2009) o di «riformismo incompleto» (Burroni 2016).

Le situazioni di lavoro precario sono prodotte da molteplici fattori. La letteratura ha più spesso chiamato in causa i cambiamenti nei modelli di organizzazione della produzione, la spinta verso un'elevata flessibilità del lavoro, la frammentazione delle catene del valore, la maggior pressione per la riduzione dei costi operativi. Tali fattori sono legati: alle innovazioni tecnologiche, in particolare nel campo dell'informazione e comunicazione, al processo di globalizzazione, che significa maggiore interdipendenza e contaminazione transnazionale, ma anche che i mercati sono diventati spazi di competitività globale; e poi alla finanziarizzazione dell'economia, con il rafforzarsi del ruolo degli *shareholder* all'interno delle organizzazioni (Dore 2005; Gallino 2011), al declino dei sindacati (in termini di *membership*, capacità di influenza e reputazione pubblica) (Gumbrell-McCormick, Hyman 2013). Ma fondamentale è stato anche un cambiamento culturale: il diffondersi delle idee neoliberiste (Streck 2008; Crouch 2011); queste sono diventate «teorie in uso», hanno modificato le narrazioni prevalenti sul-

³ Si vedano, tra gli altri, Eurofound 2012, 2013a, 2013b, 2014, e per l'Italia i risultati della più recente indagine sulla qualità del lavoro condotta dall'Isfol 2011 e 2013.

l'individuo (Vallas, Hill 2012) e condizionato scelte e comportamenti di larga parte degli attori politici ed economico-sociali (Crouch, Keune 2012).

Negli anni più recenti, caratterizzati da ulteriori sviluppi tecnologici, organizzativi e nondimeno dalla crisi economica e dalle politiche di austerità, adottate dalla maggior parte dei governi europei per fronteggiarne gli effetti, attingendo largamente dalla «cassetta degli attrezzi neo-liberista» (Ascoli, Sgritta 2014), molti osservano un estendersi delle situazioni di lavoro precario e un inasprirsi di quelle già esistenti, in un quadro di crescenti disparità, disuguaglianze, dualismi (Emmenegger *et al.* 2013; Piketty 2014). Muovendo da tali osservazioni, la sezione monografica di questo numero di *Quaderni rassegna sindacale - Lavori* si propone di esplorare le dinamiche più recenti della precarietà (intesa come manifestazione di *bad condition*) all'interno dei più generali cambiamenti di tutto il fenomeno lavoro. Nello specifico ci si interroga sugli eventuali elementi di novità del lavoro precario, riguardanti non solo la sua estensione e intensità, ma soprattutto le caratteristiche delle persone coinvolte, e sui meccanismi che – a vari livelli – lo generano e distribuiscono.

Una discussione sul tema del lavoro precario, per quanto senza pretese di esaustività, appare di grande importanza, non solo per le sue evidenti implicazioni teoriche – di aggiornamento delle conoscenze, di individuazione di possibili aree di indagine, di fenomeni e nessi ancora non/poco indagati –, ma anche per le sue implicazioni operative, che riguardano sia gli attori politici sia gli attori sociali; e tra questi ultimi soprattutto i sindacati, spesso in difficoltà di fronte ai cambiamenti in corso nel mondo della produzione e del lavoro, ma spesso anche capaci di innovare approcci, strumenti e modalità operative per migliorare diritti e condizioni dei lavoratori «precari» (Gumbrell-McCormick, Hyman 2013; Keune, Ramos Martin 2015).

2. Studiare la precarietà

Le peculiarità del fenomeno della precarietà finora messe in evidenza influenzano in modo determinante anche lo studio empirico di questo tema, che presenta difficoltà che possiamo ricondurre a tre fattori.

Il primo fattore è di ordine sistemico, ed è relativo ai cambiamenti strutturali dei processi organizzativi, ai nuovi assetti del mercato del lavoro, alla crisi economica e alle politiche di austerità che hanno contribuito a esten-

dere le forme e le declinazioni del lavoro precario. I mutamenti continui nei contesti produttivi e sociali impongono la necessità di ridefinire costantemente le metodologie d'indagine e rendono ardue le comparazioni di lungo periodo. Inoltre, le ricerche necessitano di considerare insieme sempre più complessi di variabili nelle loro relazioni che attengono all'ambito individuale, contrattuale, aziendale, sociale.

Il secondo fattore è relativo alla frammentazione delle filiere produttive, a una maggiore dispersione – spaziale e temporale – del lavoro, all'esternalizzazione e al subappalto, che riducono gli spazi fisici di aggregazione, destrutturano le biografie, aumentano la mobilità individuale sul territorio, per cui è difficile realizzare studi qualitativi basati sulle interviste o su tutte quelle tecniche di rilevazione in cui è necessario intercettare i lavoratori. Allo stesso modo è difficile ricostruire la rete di rapporti – a livello locale, nazionale, internazionale – che hanno un impatto sulla condizione di precarietà per condurre studi di caso approfonditi.

Questi due fattori si intersecano a una terza questione rilevante dal punto di vista teorico: le molte interpretazioni ed evoluzioni che la definizione del concetto di precarietà ha avuto negli ultimi anni hanno determinato la difficoltà a definire in maniera chiara i confini di un oggetto di studio che continua, nel tempo, a modificarsi. Come abbiamo visto, la precarietà non ha un perimetro facilmente circoscrivibile e non può essere ristretta alla sola forma contrattuale, per cui la complessità del concetto rende difficile la definizione stessa dell'oggetto d'indagine.

Questa complessità, anche semantica, che caratterizza il fenomeno della precarietà si ritrova nelle diverse metodologie di analisi e rilevazioni con cui il tema può essere studiato. I contributi presentati nel volume si differenziano tra loro per un'ampia varietà di metodi di indagine e tutti cercano di rispondere alle sfide analitiche poste dalla precarietà.

L'analisi quantitativa di tipo comparativo di Rizza e Santangelo è basata sui dati e sulle serie storiche della *European Working Conditions Survey*, con l'obiettivo di indagare a livello europeo la relazione tra qualità e insicurezza del lavoro attraverso macroindicatori legati a diversi modelli di capitalismo avanzato. Il contributo ha il merito di esplorare la situazione dei lavoratori «atipici» ben oltre la più studiata *job insecurity*, analizzando altri aspetti della condizione di lavoro, solitamente poco indagati, quali per esempio la monotonia della prestazione svolta e la sua capacità di promuovere l'apprendimento continuo, l'autonomia decisionale, lo stress e il disagio emotivo.

A questo contributo si affiancano analisi qualitative costruite invece a partire dalle rappresentazioni soggettive dei lavoratori e dal punto di vista di alcuni testimoni privilegiati, come ad esempio i sindacalisti, rilevate attraverso lo strumento dell'intervista in profondità (De Angelis, Murgia e Pulignano, Pedaci e Di Federico, Bertolini e Maggiora). Questa metodologia assume una crescente rilevanza negli studi sulla precarietà per due grandi motivi: da un lato la necessità di indagare la precarietà in relazione alla biografia individuale, al vissuto e alle prospettive personali, dall'altro l'importanza di esplorare il suo dispiegarsi secondo modalità che sono in continua evoluzione e che possono essere comprese solo attraverso la voce di chi si confronta direttamente con questi problemi.

Infine, sono presentate analisi (Di Nunzio e Toscano) basate su tecniche qualitative di rilevazione dei dati attraverso questionari on line, che cercano di intercettare un ampio numero di lavoratori sfruttando le potenzialità delle nuove tecnologie, al fine di superare la frammentazione e la dispersione territoriale, per coniugare l'esigenza di avere una rappresentazione soggettiva con l'importanza di fare emergere quelle che sono le grandi tendenze in atto.

3. Quali dinamiche e fattori della precarietà?

Pur differenziati per il tipo di metodologie utilizzate, tratto comune dei contributi raccolti in questo volume è il mostrare come la precarietà sia oggi una delle tendenze principali che caratterizza le dinamiche produttive contemporanee, non più relegata all'instabilità del rapporto contrattuale, ma bensì determinata da una molteplicità di fattori e trasversale rispetto alle professioni, alle qualifiche, alle forme contrattuali. Certamente esistono differenze sostanziali legate ai modelli di capitalismo, come evidenziato nel contributo di Rizza e Santangelo, e determinate dai percorsi di de-regolazione del mercato del lavoro e di ri-organizzazione del welfare state che hanno avuto un impatto diverso nei paesi europei, sia in termini di instabilità delle carriere lavorative sia rispetto alla condizione di insicurezza e al rischio di disoccupazione. In questo scenario, le situazioni peggiori si riscontrano nei capitalismi mediterranei, anche relativamente ad altre dimensioni della qualità del lavoro, mostrando il «cumularsi» di debolezze, svantaggi, *bad condition* tra i lavoratori con rapporti di impiego non-stan-

dard e carriere più frammentate, che hanno anche occupazioni più monotone, con un minor grado di autonomia, minori possibilità di incidere nelle decisioni per quanto attiene l'organizzazione del lavoro.

Certamente le forme atipiche di occupazione associate a mansioni a bassa qualifica continuano a rappresentare un fattore di forte precarietà anche in seguito ai più recenti interventi normativi sul mercato del lavoro. È il caso della liberalizzazione dell'utilizzo dei voucher, come mostrato dal contributo di De Angelis, che comprime le componenti non immediatamente monetarie che fanno la differenza tra reddito e salario, riducendo il lavoro a una mera transazione economica. Il lavoro a chiamata, che si concretizza nella forma contrattuale dei voucher, sta emergendo come un principio fondante di tante modalità organizzative contemporanee del lavoro, per esempio nella cosiddetta *sharing economy*. Queste modalità organizzative rafforzano un altro aspetto proprio della situazione di precarietà, secondo cui il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore si attiva solo quando il primo ne ha necessità, sollevandolo dalle responsabilità di garantire un'adeguata qualità delle condizioni di lavoro in cambio del bene/servizio che ottiene, in un'ottica focalizzata essenzialmente sulla riduzione dei costi. Così, lavori che già in passato erano caratterizzati da condizioni difficili – bassi salari, intensità dei ritmi, alto carico di lavoro – vivono oggi un peggioramento, cui è difficile resistere, anche a causa di un ulteriore fattore: l'isolamento e la frammentazione dei lavoratori.

Tali argomenti sono centrali anche nel contributo di Pedaci e Di Federico, focalizzato sui servizi di pulizia, un settore *labour-intensive* e *low-skill*, in cui la maggior parte delle occupazioni non richiede elevate competenze, i compiti sono standardizzati e i lavoratori facilmente sostituibili. Inoltre, si tratta di un settore che si è sviluppato con la progressiva esternalizzazione da parte di imprese e pubbliche amministrazioni delle attività di pulimento dei loro stabilimenti, edifici, magazzini ecc. Il contributo evidenzia il ruolo rilevante nella produzione (e nel recente incremento) delle situazioni di precarietà delle «terze parti», ossia dei clienti/commitenti (imprese private o pubbliche amministrazioni) che hanno una relazione commerciale con le imprese del settore. Essi, fomentando una competizione basata sui costi, trasferiscono (esternalizzano, per l'appunto) incertezze, rischi e *bad condition* sui lavoratori dei loro fornitori. Una tendenza (e un potere) aumentati con la crisi economica e le politiche di austerità.

Il peggioramento delle condizioni di lavoro e l'estendersi (e a volte l'intensificarsi) delle situazioni di precarietà non è un qualcosa che riguarda solo i lavoratori con basse qualifiche, ma investe anche chi – in passato – si percepiva al riparo da queste dinamiche, vale a dire il ceto medio qualificato. Il contributo di Di Nunzio e Toscano e quello di Murgia e Pulignano evidenziano come il lavoro autonomo, un tempo caratterizzato da una relazione tra professionista e committente volta a garantire un'autonomia funzionale agli interessi di entrambi, sia oggi soggetto invece alle dinamiche di deresponsabilizzazione del committente, di esternalizzazione del rischio e di assoggettamento dei lavoratori. Pur declinati in modo peculiare rispetto alla propria condizione di professionisti autonomi, i problemi che essi vivono ben rappresentano la precarietà intesa come cattive condizioni di lavoro: difficoltà di contrattazione, discontinuità del lavoro, redditi bassi, assenza di adeguate protezioni sociali, rischio di povertà, scarse opportunità di formazione, processi di sfruttamento e autosfruttamento, insicurezza.

La precarietà mina radicalmente la percezione e la costruzione di sé. Questo aspetto riguarda sia i lavoratori a bassa qualifica sia i professionisti qualificati. E tra questi ultimi è particolarmente evidente tra i lavoratori che svolgono professioni creative e artistiche, come evidenziato nel contributo di Bertolini e Maggiora. Dare una coerenza al proprio percorso lavorativo ed esistenziale diventa una sfida complessa. Certamente i mestieri creativi, come quello del musicista, sono sempre stati caratterizzati da instabilità del posto e imprevedibilità delle carriere, ma queste difficoltà sono aumentate negli anni, con la necessità da parte del lavoratore di diventare «imprenditore di se stesso» per rispondere a un mercato sempre più dinamico e frammentato. L'isolamento in questo contesto si traduce nella necessità da parte del lavoratore di acquisire competenze manageriali per sopperire alla contrazione del ruolo delle istituzioni in termini sia di politiche attive sia di finanziamenti pubblici.

L'isolamento dell'individuo in balia del mercato, sia esso lavoratore poco qualificato o professionista autonomo, emerge come un tratto distintivo della precarietà. Un fenomeno che va collegato anche al declino del discorso pubblico sul lavoro, alla progressiva scomparsa dall'arena di discussione pubblica e politica del tema del lavoro e dei problemi degli individui in quanto lavoratori (Crouch 2012). In altri termini, nell'economia contemporanea i soggetti sono considerati come consumatori (finanche di servizi pubblici), mentre diminuisce il loro ruolo come produttori, non solo rispet-

to alla loro collocazione nel mercato del lavoro, ma come cittadini che contribuiscono alla definizione degli assetti sociali (Touraine 1973). Il deficit di protezioni sociali, di «supporti collettivi» non è altro che la conseguenza di questo paradigma oggi dominante (Castel 2004; Keune, Serrano 2014). E il lavoro tende a perdere la sua connotazione di strumento di emancipazione e di affermazione del sé per ridursi in larga parte a mezzo per soddisfare le esigenze di accumulazione e speculazione di chi ha più potere contrattuale.

Riferimenti bibliografici

- Abbiati G. (2012), *Instabilità, precarietà, insicurezza. Cosa si intende quando si parla di «insicurezza» del lavoro?*, in *Stato e mercato*, n. 2, pp. 323-355.
- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Ascoli U., Sgritta G. (2014), «*Social investment*» e *innovazione sociale. Nuovi equilibri tra crescita economica, tutela dei diritti e coesione sociale*, in *Rassegna italiana di sociologia*, n. 3, pp. 499-526.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Burroni L. (2016), *Capitalismi a confronto. Istituzioni e regolazione dell'economia nei paesi europei*, Bologna, Il Mulino.
- Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale*, Torino, Einaudi.
- Crouch C. (2011), *The Strange Non-Death of Neoliberalism*, Cambridge, Polity Press.
- Crouch C. (2012), *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e mercato*, n. 94, pp. 55-75.
- Crouch C., Keune M. (2012), *The Governance of Economic Uncertainty: beyond the «New Social Risks» Analysis*, in Bonoli G., Natali D. (a cura di), *The Politics of the New Welfare States in Western Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Darmon I., Frade C. (2002), *Precarious Employment in a Comparative Perspective. A Review of Cross-National Research*, Barcelona, Esope Project.
- Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino.
- Duell N. (2004), *Defining and Assessing Precarious Employment in Europe. A Review of Main Studies and Surveys*, Munich, Esope Project.
- Emmenegger P., Häusermann S., Palier B., Seeleib-Kaiser M. (2013), *Structural Change and the Politics of Dualization*, in *Rassegna italiana di sociologia*, n. 2, pp. 201-226.

- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Dublin, Eurofound.
- Eurofound (2013a), *Employment Polarisation and Job Quality in the Crisis: European Jobs Monitor 2013*, Dublin, Eurofound.
- Eurofound (2013b), *Quality of Employment Conditions and Employment Relations in Europe*, Dublin, Eurofound.
- Eurofound (2014), *Impact of the Crisis on Industrial Relations and Working Conditions in Europe*, Dublin, Eurofound.
- European Commission (2007), *Employment in Europe 2007*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Evans J., Gibb E. (2009), *Moving from Precarious Employment to Decent Work*, Gurn discussion paper n. 13, Geneva, Ilo.
- Gallino L. (2011), *Finanzcapitalismo*, Torino, Einaudi.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Isof (2011), *La buona occupazione. I risultati delle indagini sulla qualità del lavoro in Italia*, Roma, Isof.
- Isof (2013), *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III indagine Isof sulla qualità del lavoro*, Roma, Isof.
- Ilo (2010), *Employment Policies for Social Justice and a Fair Globalization*, Geneva, Ilo.
- Kalleberg A. (2009), *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, in *American Sociological Review*, vol. 74, n. 1, pp. 1-22.
- Keune M. (2011), *Trade Union Responses to Precarious Work*, Amsterdam, Overview Report, Barsoris project.
- Keune M., Ramos Martin N. (2015), *Precarious Work, Collective Bargaining and European Social Dialogue in Four Sectors*, Amsterdam, Overview Report, Barsoris project.
- Keune M., Serrano A. (2014), *Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy*, Abingdon, Routledge.
- Kretsos L. (2010), *The Persistent Pandemic of Precariousness: Young People at Work*, in Tremmel J. (a cura di), *A Young Generation Under Pressure?*, New York, Springer, pp. 14-35.
- McKay S., Jefferys S., Paraksevopoulou A., Keles J. (2012), *Study on Precarious Work and Social Rights*, Report, London, Working Lives Research Institute.

- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino.
- Paugam S. (2000), *Le salariés de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Puf.
- Piketty T. (2014), *Il capitale del XXI secolo*, Milano, Bompiani.
- Pirro F. (2015), *Lavoro precario e rappresentanza sindacale: elementi per la definizione di un quadro teorico-concettuale*, in Pirro F., Pugliese E. (a cura di), *Rappresentare i non rappresentati*, Roma, Ediesse.
- Reyneri E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro*, vol. II: *Le forme dell'occupazione*, Bologna, Il Mulino.
- Rodgers G. (1989), *Precarious Work in Western Europe: the State of the Debate*, in Rodgers G., Rodgers J. (a cura di), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Geneva, Ilo.
- Sennett R. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.
- Standing G. (1999), *Global Labour Flexibility*, Basingstoke, Macmillan.
- Standing G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, London-New York, Bloomsbury.
- Streeck W. (2008), *Industrial Relations Today: Reining in Flexibility*, MPIfG Working Paper.
- Touraine A. (1973), *La production de la société*, Paris, Fayard.
- Vallas S., Hill A. (2012), *Conceptualizing Power in Organizations*, in Courpasson D., Golsorkhi D., Sallaz J. (a cura di), *Rethinking Power in Organizations, Institutions and Markets*, Bingley, Emerald Group, pp. 165-197.
- Vosko L.F. (2006), *Precarious Employment. Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal, McGill-Queen's University Press.

Insicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori instabili: un'analisi comparativa

Roberto Rizza, Federica Santangelo*

1. Introduzione

La qualità del lavoro si riferisce al rapporto fra il sistema dei bisogni, delle aspettative e delle richieste delle persone al lavoro e il sistema organizzativo della produzione di beni e servizi (Gallino 1983; La Rosa 1983). Essa, ponendosi all'incrocio tra istanze individuali, relative alla soddisfazione dei bisogni delle persone e alle loro motivazioni legate al lavoro, e dimensioni che si riferiscono all'organizzazione del lavoro e al macrosistema delle relazioni economiche più complessive, si caratterizza per una costante dinamica tra poli differenziati. I bisogni soggettivi e le esigenze individuali dei lavoratori da un lato, gli aspetti oggettivi relativi alle condizioni economiche e ambientali dall'altro, fino alle forme sociali della qualità del lavoro riferite ai bisogni di riconoscimento intersoggettivo che le persone nei luoghi di lavoro ricercano.

Nel corso del tempo la discussione e la ricerca sulla qualità del lavoro ha avuto una profonda evoluzione. Il punto focale iniziale era centrato sulle caratteristiche della mansione lavorativa. Le due questioni più rilevanti, come ha notato di recente Gallie (2012), riguardavano la natura mutevole delle *competenze* e il *controllo* sul lavoro. Due prospettive analitiche differenti esaminavano tale fenomeno; la prima, di tradizione marxista, poneva l'accento sulla deprofessionalizzazione e sulla crescente separazione fra concezione ed esecuzione nel lavoro, fonte di alienazione (Braverman 1974). La seconda, attenta alle esigenze del management aziendale, considerava i fattori che influenzavano le prestazioni lavorative. Pur partendo da presupposti differenti, i risultati di ricerca di questi due filoni sono stati simili e han-

* Roberto Rizza è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'«Alma Mater Studiorum» - Università di Bologna; Federica Santangelo è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Scienze politiche e sociali dell'«Alma Mater Studiorum» - Università di Bologna.

no sottolineato l'importanza dello sviluppo delle competenze nei luoghi di lavoro, la rilevanza della varietà delle mansioni e la crucialità delle opportunità di apprendimento.

Nel corso del tempo la ricerca internazionale ha ampliato il concetto di qualità del lavoro, non focalizzandosi prevalentemente sulle dimensioni legate alla mansione in senso stretto, ma agli aspetti direttamente coinvolti dai nuovi modelli organizzativi, che influenzano e ridisegnano il rapporto tra lavoro e vita. Un elemento di grande rilievo, nel quadro di questa accezione più ampia della qualità del lavoro, si riferisce alla *sicurezza/insicurezza* nelle carriere occupazionali. A questo proposito, negli ultimi decenni è stata messa in evidenza la crescita, in Europa, di politiche di de-regolazione del mercato del lavoro che hanno reso le carriere occupazionali meno stabili (Esping-Andersen, Regini 2000). In alcuni paesi tali tendenze hanno penalizzato soprattutto i giovani, esercitando un effetto di segmentazione per coorti di età, mentre in altri contesti nazionali le diseguaglianze sono cresciute soprattutto per livelli di qualificazione.

Questo contributo intende coniugare la prospettiva che si occupa del tema della *sicurezza/insicurezza* delle carriere lavorative con quella che si focalizza, invece, sulla qualità del lavoro in termini di mansioni, di competenze e di possibilità di incidere sulle decisioni che riguardano l'organizzazione del lavoro. In particolare, l'obiettivo sarà di legare queste caratteristiche ai regimi di capitalismo (Burrone 2016), mettendo in luce il diverso grado con cui l'intreccio tra modelli di welfare e i regimi di impiego (*employment regimes*) influenzano il senso di *insicurezza* e la qualità del lavoro dei lavoratori temporanei. Le analisi saranno condotte elaborando i dati presenti nelle cinque indagini della *European Working Conditions Survey*. Mentre il tema della *sicurezza/insicurezza* delle carriere lavorative è stato ampiamente analizzato, pochi contributi hanno sondato la qualità del lavoro dei lavoratori temporanei. Riteniamo pertanto che quest'ultimo aspetto costituisca il valore aggiunto rappresentato da questo saggio.

Il prossimo paragrafo si concentra sui processi di deregolazione del mercato del lavoro che hanno investito le economie post-industriali, analizzando le principali conseguenze nei diversi modelli di capitalismo. Il successivo si concentrerà sull'instabilità del lavoro e ne disegnerà un quadro in termini di diffusione temporale e geografica in Europa, raggruppando i differenti paesi per modelli di capitalismo. Il quarto paragrafo sarà dedicato all'*insicurezza* lavorativa e al tema della precarietà. Nel quinto paragrafo saranno a-

nalizzate alcune dimensioni della qualità del lavoro legate alla qualità delle mansioni svolte, all'autonomia e alla possibilità di incidere sulle decisioni nell'organizzazione del lavoro da parte dei lavoratori temporanei. Le considerazioni finali troveranno spazio nell'ultimo paragrafo.

2. Qualità del lavoro, instabilità e precarietà

Le politiche di de-regolazione del mercato del lavoro realizzate in molti paesi europei a partire dagli anni ottanta del Novecento (Gualmini, Rizza 2013) hanno avuto, fra le altre cose, l'effetto di accrescere la quota di lavoratori impiegati con contratti di lavoro temporaneo. In seguito a questo fenomeno e anche durante i periodi di crescita economica (Cantillon, Vandebroucke 2014), si è osservata la tendenza alla strutturazione di un mercato del lavoro polarizzato, suddiviso in un nucleo protetto e garantito e una periferia di svantaggiati. I *core workers*, da un lato, caratterizzati da sicurezza dell'impiego e alti salari, i *periphery workers*, dall'altro, intrappolati in contratti di lavoro temporanei, occupazioni marginali e carriere frammentate. A questa tendenza si è affiancata la relativa minore protezione sia in termini di tutela del posto di lavoro, sia in termini di benefici nel caso di disoccupazione, nonché il rischio maggiore di intrappolamento in impieghi poco pagati (Barbieri, Scherer 2005). Alcune ricerche hanno confermato la scarsa qualità di molti contratti temporanei (Kalleberg 2001) dal momento che i lavoratori a termine sono spesso penalizzati da retribuzioni inferiori, vivono un alto rischio di perdita di lavoro, hanno minori opportunità di formazione e riqualificazione.

Nei diversi paesi europei tale fenomeno ha assunto caratteristiche diverse, a seconda della combinazione tra modello produttivo, struttura del mercato del lavoro e regime di welfare (Esping-Andersen 2000; Hall, Soskice 2001; Reyneri 2011).

In larga sintesi, i modelli di capitalismo a economia non coordinata di mercato e a welfare liberale (Regno Unito e Irlanda) hanno differenziato le retribuzioni incentivando la polarizzazione tra occupazioni qualificate e non qualificate sia nell'industria sia nei servizi. Il processo di deindustrializzazione ha abbassato sia l'occupazione qualificata, sia gli impieghi a bassa qualificazione e la riduzione dei salari ha consentito di mantenere costante il loro rapporto. I regimi anglosassoni sono caratterizzati, inoltre, da forti differen-

ze retributive, bassa protezione dell'occupazione per tutti e welfare poco generoso per i disoccupati. L'andamento di medio-lungo periodo della disegualianza dei redditi è stato caratterizzato da un aumento straordinario delle quote del reddito totale che vanno ai più ricchi. Tra le cause dell'aumento, il forte incremento degli emolumenti ai top manager (Atkinson, Piketty 2010).

Nei modelli di capitalismo coordinato di mercato a welfare universalistico (paesi scandinavi), la terziarizzazione è stata invece assorbita dall'eccezionale quantità di lavoro creato nei servizi pubblici, che ha avvantaggiato la crescita dell'occupazione femminile (Triglia 2016) e ha determinato una polarizzazione tra uomini e donne, i primi prevalentemente occupati in settori ad alta produttività e ad alto reddito, le seconde ghettizzate in impieghi a media-bassa qualificazione creati nel settore pubblico (Esping-Andersen 1990). Il risultato è la presenza di differenze retributive, bassa protezione dell'impiego, ma welfare generoso in riferimento alle politiche del lavoro sia passive che attive.

I modelli di capitalismo coordinato di mercato caratterizzati da un regime di welfare conservatore-corporativo (Germania, Francia, Olanda) hanno dapprima reagito riducendo l'offerta di lavoro attraverso prepensionamenti, sussidi di disoccupazione per i lavoratori dell'industria in difficoltà a reinserirsi nel terziario, mentre in seguito hanno incentivato la creazione di impieghi a basso salario sussidiati e differenziato i rapporti di lavoro incrementando quelli temporanei (Gualmini, Rizza 2011). Il risultato è un forte *skill divide* fra lavoratori altamente produttivi e ben formati e altri impiegati in settori a bassa produttività e dotati di basse qualifiche. Le differenze retributive sono inferiori rispetto ai paesi anglosassoni, la protezione dell'impiego è superiore e le indennità per i disoccupati generose, tuttavia negli ultimi anni la struttura del mercato del lavoro è divenuta segmentata e dualistica.

Infine, nei modelli di capitalismo sud-europeo, come quello italiano, in cui è debole il ruolo della finanza e della borsa, e i meccanismi di controllo delle imprese sono largamente caratterizzati da strutture di comando di tipo familiare, e in cui prevale un regime di welfare nel quale la famiglia e la parentela assolvono a un ruolo di sostituzione nei confronti dell'intervento dello Stato e del mercato, instabilità e crescita delle disegualianze retributive – tipiche caratteristiche del processo di terziarizzazione – sono state scaricate sui nuovi entrati nel mercato del lavoro, ossia giovani e donne (Bar-

bieri, Cutuli 2010; Abbiati 2012). Tale effetto, frutto di una politica di de-regolazione parziale e selettiva che si è concentrata sull'ampliamento dei contratti a termine rivolti soprattutto ai nuovi entranti (Esping-Andersen, Regini 2000), ha consentito di conservare le tradizionali protezioni contro il rischio di perdere il lavoro per i lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle grandi imprese e nella pubblica amministrazione, attribuendo la funzione di flessibilità ai lavoratori con occupazioni temporanee, provocando una segmentazione del mercato del lavoro con una forte connotazione generazionale e di genere.

A causa dei differenti percorsi di de-regolazione del mercato del lavoro sono presenti variazioni più o meno accentuate tra i vari paesi europei per quanto riguarda la dimensione della forza lavoro impegnata con contratti temporanei, così come le implicazioni del lavoro temporaneo sulla qualità del lavoro. Saranno trattate due condizioni oggettive di insicurezza lavorativa: una fa riferimento al concetto di *instabilità*, l'altra a quello di *precarietà*. La prima si riferisce alla condizione contrattuale ed è determinata dall'aspetto giuridico dell'occupazione (Fullin 2004; Reyneri 2011; Abbiati 2012); la seconda si concentra sull'analisi delle carriere occupazionali e sulla mancanza di continuità lavorativa esaminata indipendentemente dal tipo di contratto, oltretutto sulle minori probabilità di trovare un lavoro in caso di disoccupazione. Un'ulteriore dimensione, in questo contributo non trattata approfonditamente a causa dell'assenza di informazioni nel dataset utilizzato, è l'assenza di forme di protezione garantite dalle politiche sociali e del lavoro (Berton, Richiardi, Sacchi 2009).

3. L'andamento dell'instabilità delle carriere lavorative nei diversi regimi di capitalismo

Per quanto riguarda il primo aspetto, gli occupati instabili sono i lavoratori dipendenti e indipendenti (per esempio i collaboratori, *sub-contractors* o *freelance*) con contratti a termine.

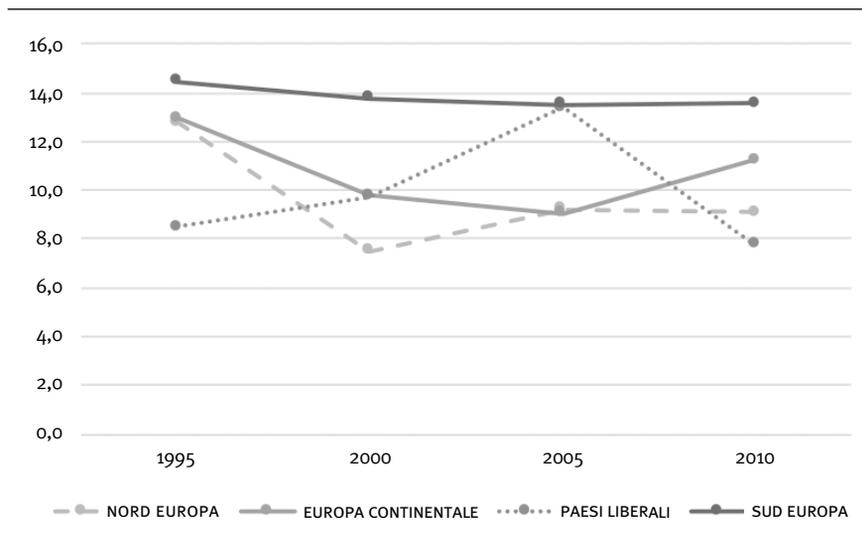
I dati della *European Working Conditions Survey*, giunta alla sua quinta rilevazione, ci permettono di analizzare le differenze tra i paesi a capitalismo coordinato di mercato a welfare universalistico del Nord Europa – Danimarca, Svezia e Norvegia –, quelli dell'Europa continentale – Francia, Germania e Olanda –, i paesi a capitalismo di mercato non coordinato e welfare

liberale – Regno Unito e Irlanda – e, infine, i paesi dell’Europa meridionale – Spagna e Italia.

Come ben evidenzia la figura 1, nel 2010 la quota di lavoratori a termine è minima nei paesi liberali, lievemente più elevata nel Nord Europa, in posizione intermedia si collocano i modelli coordinati di mercato dell’Europa continentale, e raggiunge, invece, la percentuale più elevata fra gli occupati spagnoli e italiani. Il percorso è tuttavia molto diverso nel tempo nei modelli di capitalismo esaminati. Dal 1995 al 2010 non si osservano variazioni degne di nota nel Sud Europa. Tra il 1995 e il 2005 sono diminuiti in Francia, Germania e Olanda, ma nel 2010 si evidenzia un nuovo incremento, sebbene a livelli inferiori rispetto a quello massimo raggiunto nel 1995. Il Regno Unito e l’Irlanda, invece, sono piuttosto stabili, salvo il drastico incremento dei lavori temporanei cui si è assistito nel 2005. Nei paesi scandinavi, invece, i lavoratori precari appaiono in diminuzione rispetto al 1995, e dal 2005 al 2010 le oscillazioni, sotto forma di aumento o diminuzione, risultano trascurabili.

Come emerge dai dati, ci sono differenze tra i paesi europei. Mentre nei modelli liberali la percentuale di lavoratori temporanei è bassa, in altri come la Spagna e l’Italia, ma anche la Germania, la Francia e l’Olanda, i lavoratori temporanei sono molto più numerosi. Quasi in ogni paese considerato, inoltre, le donne sono sovra-rappresentate tra i lavoratori temporanei. Infine, nella maggior parte dei paesi dell’Europa mediterranea, gran parte del lavoro temporaneo è di natura involontaria, si concentra sui più giovani anche per l’assenza di opportunità migliori e per la penuria di occupazioni a tempo indeterminato. Al contrario, nei modelli di capitalismo a economia non coordinata di mercato e a welfare liberale, ma anche in Norvegia e Danimarca, paesi a capitalismo coordinato di mercato e welfare universalistico, il lavoro temporaneo non si caratterizza per una forma prevalentemente involontaria, affiancandosi, più che sostituendo, i contratti standard. Ci sono anche differenze tra i paesi in termini di incidenza del lavoro part time, con i paesi mediterranei situati all’estremità inferiore della distribuzione e i regimi continentali all’estremità superiore. Come largamente noto, la caratteristica saliente del lavoro a tempo parziale, in tutti i paesi considerati, è la sua connotazione di genere. Inoltre, ci sono meno lavoratori a tempo parziale rispetto a quelli temporanei che definiscono involontaria la loro condizione occupazionale.

Fig. 1 – Percentuale di soggetti che ha un impiego a tempo determinato o un contratto in somministrazione



Interessante è anche la descrizione dell'andamento nel tempo del lavoro temporaneo. Esso è spesso utilizzato dalle imprese per gestire le fluttuazioni cicliche della domanda, abbattendo così il costo del lavoro e trasferendo i rischi associati a mercati volatili, sui dipendenti (Gash, Inanc 2013). Mettendo in relazione l'andamento del lavoro temporaneo al ciclo economico, due potrebbero essere le possibilità: in prima istanza, in un momento di crisi economica, i datori di lavoro potrebbero essere più inclini a offrire contratti temporanei ai nuovi assunti, dal momento che coloro che si affacciano sul mercato del lavoro hanno perduto potere contrattuale a causa degli alti tassi di disoccupazione e sono più propensi ad accettare la temporaneità dell'impiego pur di evitare la disoccupazione. Naturalmente, per le imprese il lavoro temporaneo è più conveniente, in quanto meno protetto sia dalle politiche sociali e del lavoro, sia dalla legislazione di protezione dell'impiego (Epl), più generosa per i lavoratori con contratti a tempo indeterminato, peraltro più sindacalizzati. Tuttavia, in contrasto a questi argomenti e in seconda istanza, vi è anche la possibilità che la crisi economica abbia prodotto una pressione verso la riduzione dei contratti temporanei, dal momento che la riduzione del perso-

nale potrebbe concentrarsi sui lavoratori a tempo definito i cui costi di licenziamento sono nettamente inferiori rispetto a quelli dei lavoratori a tempo indeterminato. In effetti, la tendenza che si evidenzia nella figura 1 sembra andare in entrambe le direzioni nella maggior parte dei paesi analizzati.

4. La precarietà lavorativa nei diversi regimi di capitalismo

Un'altra dimensione di analisi interessante è l'esame delle carriere lavorative dei lavoratori temporanei. Si tratta di una dimensione dell'insicurezza che si affianca all'instabilità: la *precarietà* che corrisponde a una condizione di insicurezza causata dal rischio di perdere frequentemente il lavoro e dalla percezione di poter contare su ridotte possibilità di trovarne un altro.

Per quanto concerne il primo aspetto relativo alla continuità occupazionale, sono i lavoratori temporanei, per lo più giovani, a essere maggiormente esposti all'intermittenza lavorativa a causa delle numerose interruzioni tra un contratto a termine e un altro. La ricostruzione delle carriere lavorative realizzata da Berton, Richiardi e Sacchi (2009) per l'Italia, per esempio, e relativa agli anni 1998-2003, evidenzia che i contratti temporanei svolti dai giovani tendono a esaurirsi in breve periodo e a risolversi frequentemente nell'inoccupazione, non rappresentando un canale di ingresso verso posizioni più stabili. L'analisi svolta evidenzia che già alla fine degli anni novanta del Novecento il 62 per cento dei lavoratori entrava nel mercato del lavoro con rapporti di impiego a durata limitata e quasi il 43 per cento dei contratti accesi nel periodo 1998-2001 si esauriva entro i primi dodici mesi e il 63 per cento entro i primi due anni. Seppure un contratto di breve durata non significhi automaticamente un futuro di inoccupazione poiché non sono da escludere celeri passaggi ad altre attività lavorative, dall'analisi di Berton, Richiardi e Sacchi si evidenzia però che il 45 per cento delle interruzioni dà luogo a prolungati periodi di non lavoro che nella maggior parte dei casi durano anche dodici mesi. La *job tenure*, ovvero la durata media dei rapporti di lavoro per i giovani, diminuisce fortemente soprattutto a partire dal 1998, data dell'entrata in vigore del pacchetto Treu, fino a raggiungere la quota del 17 per cento per i contratti di lavoro a *tenure* bassissima, ovvero della durata di un anno, e arrivare al 30 per cento per i rapporti di lavoro che proseguono al massimo tre anni.

Oltre a studi sulla continuità delle carriere lavorative, le scienze sociali, soprattutto negli ultimi anni, hanno prodotto analisi che hanno considerato con crescente interesse la dimensione soggettiva, la percezione dei soggetti (Anderson, Pontusson 2007; Gash, Mertens, Gordo 2012), considerandole fondamentali per una comprensione più accurata dei fenomeni (Veenhoven 2002). Nel quadro degli obiettivi di questo contributo, è importante esaminare se gli intervistati dichiarino di temere di perdere il lavoro, nonché analizzare se tale paura sia attenuata dal richiamo ad avanzamenti nella carriera, determinati dal ritenere il lavoro temporaneo una fase transitoria e un trampolino di lancio verso un contratto permanente. L'analisi confronta la situazione dei lavoratori a tempo indeterminato, gli autonomi e i lavoratori temporanei. Inoltre, sarà effettuata una distinzione per genere. Ci aspettiamo che le persone impegnate con contratti temporanei temano maggiormente la perdita del lavoro a seguito della loro condizione di instabilità contrattuale.

Come si illustra nella tabella 1, sono stati sviluppati due modelli di regressione logistica su tutti gli occupati della rilevazione del 2010. Agli intervistati sono state sottoposte due domande che testavano la percezione della propria precarietà occupazionale: il primo modello studia le caratteristiche correlate alla probabilità che l'intervistato percepisca il lavoro attuale come altamente insicuro. Il secondo, invece, la probabilità che l'intervistato ritenga molto difficile riuscire a trovare un nuovo impiego entro sei mesi in caso di perdita del lavoro. In entrambi i modelli non si riscontrano differenze di genere. L'età ha invece un effetto opposto. I lavoratori più anziani hanno minore preoccupazione di perdere il lavoro rispetto ai lavoratori più giovani. Ciò potrebbe conseguire da quanto detto in precedenza: la *job tenure* è diminuita principalmente per la popolazione più giovane. Al contrario, tuttavia, in uno scenario in cui si perda improvvisamente il lavoro, sono i giovani ad avere maggiore fiducia di riuscire a trovarne uno nuovo in un periodo di tempo relativamente breve. Gli anziani, invece, ossia i lavoratori con cinquanta o più anni, sono più preoccupati, temendo che non sapranno riutilizzare le proprie *skills*. Il titolo di studio, inoltre, agisce sulle due dimensioni di insicurezza in modo perfettamente coerente. I laureati sono coloro che meno hanno inquietudini sulla possibile perdita del lavoro e si sentono anche più fiduciosi di trovare piuttosto rapidamente un altro impiego in caso perdessero l'attuale. Anche i diplomati, tuttavia, sono meno preoccupati di chi svolge occupazioni per cui sia richiesto un titolo di studio inferiore al diploma rispetto alla rapidità con cui troverebbero un lavoro. La-

Tab. 1 – Regressioni logistiche sulla probabilità che gli occupati temano di perdere l'attuale impiego e sulla probabilità che gli occupati temano, in caso di interruzione lavorativa, di non trovare un nuovo impiego entro sei mesi. Anno 2010.

	PAURA DI PERDERE IL LAVORO	PAURA DI NON TROVARE IMPIEGO IN 6 MESI
<i>Sesso (cat. di rif. Maschi)</i>		
DONNE	0,06	0,02
<i>Classi di età (cat. di rif. 15-34)</i>		
35-49	-0,15**	0,46***
50 +	-0,19**	1,13***
<i>Titolo di studio (cat. di rif. Meno del diploma)</i>		
DIPLOMA	-0,09	-0,20***
LAUREA E OLTRE	-0,20**	-0,42***
<i>Settore (cat. di rif. Privato)</i>		
PUBBLICO	-0,78***	0,19***
<i>Nazione (cat. di rif. Nord Europa)</i>		
EUROPA CONT.	-0,27***	0,66***
PAESI LIBERALI	0,09	0,45***
SUD EUROPA	0,61***	0,75***
<i>Occupazione (cat. di rif. Temp. Ind.)</i>		
A TERMINE	1,45***	-0,05
AUTONOMO	0,68***	0,00
<i>Occupazione precedente (cat. di rif. Tempo ind.)</i>		
A TERMINE	0,07	0,16**
AUTONOMO	0,09	-0,21
DISOCCUPATO	0,26**	0,30***
FORMAZIONE	-0,46***	0,05
ORE LAVORO	0,00	0,01***
COSTANTE	-0,93***	-1,46***

Note: numero di intervistati = 9.934;

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$, dove valori di p inferiori al livello di significatività rispettivamente dello 0,1%, 5% e 10% indicano che la probabilità che esista una relazione fra le variabili è accettabile.

vorare nel settore pubblico è interpretato, da un lato, come una maggiore garanzia di stabilità lavorativa, ma dall'altro dà meno sicurezze nell'ottica di trovare rapidamente un nuovo lavoro, nel caso si perdesse l'attuale.

I differenti modelli di capitalismo mostrano una forte influenza sul senso di insicurezza degli occupati: i lavoratori che sentono il proprio impiego più protetto sono i tedeschi, gli olandesi e i francesi. Se fra gli altri non si rilevano differenze degne di nota, i più insicuri del proprio lavoro sono i lavoratori italiani e spagnoli. I residenti nei paesi scandinavi hanno molta fiducia di trovare un nuovo impiego in caso di improvvisa disoccupazione. Non vi sono variazioni sostanziali tra gli altri paesi, sono tuttavia i lavoratori inglesi e irlandesi a sentirsi più fiduciosi rispetto a chi vive nel Sud o nell'Europa continentale. Non sorprendentemente, il tipo di occupazione attuale dei rispondenti non influenza la fiducia rispetto alla possibilità di trovare un nuovo lavoro, influenza invece la percezione della propria precarietà lavorativa. Se i lavoratori a tempo indeterminato sono i più sicuri, sono invece i lavoratori a termine, e solo in seconda battuta i lavoratori autonomi, a essere preoccupati del proprio futuro e ad avere consapevolezza dell'intermittenza delle proprie carriere.

È interessante anche notare, tuttavia, che contrariamente a quanto ci si aspettava, solo chi precedentemente aveva sperimentato un periodo di disoccupazione si sente incerto circa il proprio futuro lavorativo, mentre non si rilevano differenze fra chi nel precedente lavoro aveva un contratto a tempo indeterminato, a termine o era un lavoratore autonomo.

È possibile che molti lavoratori a termine tra un contratto e l'altro vivano vari periodi di disoccupazione. A questo proposito, uno dei rischi maggiori che comporta la temporaneità del contratto è quello di restare intrappolati a lungo in carriere discontinue con un'alternanza di impieghi di durata limitata e periodi di disoccupazione più o meno lunghi, senza poter contare su adeguati livelli di protezione sociale. Spesso ci si domanda se il lavoro a termine sia un modo per facilitare l'inserimento occupazionale, diventando una sorta di trampolino verso l'occupazione stabile, oppure se contribuisca ad accrescere il rischio di restare intrappolati in occupazioni instabili anche in età adulta¹. Barbieri e Scherer (2005) mostra-

¹ Per un approfondimento sull'ipotesi che la flessibilità costituisca un trampolino verso l'occupazione stabile si vedano, per l'Italia, Barbieri, Scherer 2005 e Berton, Richiardi, Sacchi 2009. Un esame approfondito della letteratura su altri paesi europei è contenuta in De Graaf-Zijl 2005.

no, per quanto riguarda l'Italia, come a trenta anni l'area dell'occupazione stabile si sia ridotta a vantaggio di quella instabile. Infatti confrontando i trentenni usciti dal sistema formativo negli anni 1970-1974 a quelli usciti negli anni 1998-2003, la percentuale di coloro che possono contare su un lavoro dipendente a tempo indeterminato diminuisce dal 70 per cento circa al 45 circa, mentre chi ha un rapporto di lavoro a tempo determinato o di collaborazione cresce dal 5 per cento a oltre il 30 per cento. Ma rispetto all'alternativa trampolino o trappola, si evidenzia che la probabilità di trovare un primo lavoro stabile diminuisce negli anni più recenti ed è minore anche per chi ha avuto un precedente lavoro instabile, smentendo l'ipotesi trampolino secondo la quale le occupazioni instabili eserciterebbero un effetto «segnalazione» rispetto alle abilità dei lavoratori facilitando così il transito a un impiego stabile. Scherer (2004), inoltre, sottolinea che, nonostante per i giovani italiani sia più complicato che per i giovani di altri paesi europei stabilizzare il contratto di lavoro, i rapporti instabili non determinano una carriera bloccata rispetto al prestigio professionale delle occupazioni successive a condizione che la prima attività sia di livello adeguato al proprio livello formativo. Al contrario, un'entrata sotto-qualificata aumenta i rischi di intrappolamento in carriere prive di mobilità.

Sotto questo profilo, il prolungamento della ricerca del primo lavoro per ottenere una posizione fin dall'inizio più stabile potrebbe essere la soluzione migliore. Come è evidente però tale strategia di fronteggiamento delle condizioni di precarietà è condizionata dalla presenza o meno di un sostegno familiare, considerando l'assenza di strumenti di supporto al reddito per chi è alla ricerca del primo lavoro o è colpito da carriere di breve durata e intermittenti, l'inefficacia dei servizi per l'impiego nel *matching* fra domanda e offerta (Cantalupi, Demurtas 2009) e l'assenza in Italia, diversamente da quanto avviene negli altri paesi europei, di uno schema di reddito di inserimento. Sostegni familiari che si misurano soprattutto nella lunga co-residenza da parte dei giovani italiani con i genitori (Albertini, Kohli 2012). L'esito è la posticipazione a tempo indefinito dei progetti di autonomizzazione dalla famiglia di origine a causa dell'indeterminatezza delle prospettive lavorative e di reddito (Rizza 2003; Fullin 2004). I dati *European Working Conditions Survey* evidenziano come l'instabilità lavorativa causata dai contratti temporanei, unita alla precarietà generata dalla discontinuità delle carriere occupazionali e dall'insufficiente protezione di welfare, rallentino il conseguimento dell'autonomia: tra coloro

che hanno contratti a termine infatti, sette su dieci vivono ancora con i genitori.

5. La qualità del lavoro dei lavoratori temporanei

Negli ultimi anni, a causa della crescente instabilità e precarietà delle carriere lavorative, nonché della crescita dei lavoratori poveri (Cantillon, Vandembroucke 2014), l'attenzione è stata posta sull'importanza, non solo di avere un lavoro, ma anche della sua qualità, con particolare interesse al grado di controllo sulle mansioni assegnate e allo stress lavoro-correlato. Alcune ricerche sostengono, infatti, che all'aumentare dello stress e al peggioramento delle condizioni di qualità del lavoro, aumenti il rischio di disoccupazione prolungata e ricorsiva. Poche sono invece le analisi che hanno approfondito la qualità delle mansioni, il controllo e l'autonomia sul lavoro dei soggetti impegnati con contratti temporanei, salvo rare eccezioni (Pedaci 2010).

In questa direzione, sono state costruite tre scale relative ad alcune dimensioni della qualità del lavoro. La prima è legata strettamente alla mansione svolta, alla sua monotonia e alla capacità di promuovere apprendimento continuo. Le domande legate a queste dimensioni sono le seguenti: il suo lavoro comporta: 1) il rispetto di precisi standard qualitativi; 2) una autonoma valutazione della qualità del lavoro svolto; 3) cercare autonomamente soluzioni a problemi imprevedibili; 4) compiti monotoni; 5) compiti complessi; 6) l'apprendimento di nuove cose².

Solo su questa batteria di domande è stato possibile costruire una scala per ciascun anno della rilevazione e confrontare così il livello di soddisfazione nel tempo. Le risposte potevano essere solo affermative o negative.

Una seconda scala è invece legata alla dimensione dell'autonomia decisionale dei lavoratori ed è stata costruita sulle seguenti domande: 1) lei viene consultato prima che siano fissati gli obiettivi per il suo lavoro; 2) lei è coinvolto nel migliorare l'organizzazione del lavoro o i processi lavorativi del suo reparto od organizzazione; 3) ha voce in capitolo nella scelta dei suoi colleghi di lavoro; 4) può prendersi una pausa quando lo deside-

² Un'analisi fattoriale ha confermato la presenza di una sola dimensione con eigenvalue superiore a 2. L'alpha di Cronbach è 0,7. Tutte le scale qui presentate sono state standardizzate.

ra; 5) nel suo lavoro può applicare le sue idee; 6) può influenzare decisioni che sono importanti per il suo lavoro³.

La terza e ultima scala è legata ai fattori di stress o di disagio emotivo dei lavoratori ed è stata costruita sui seguenti item: 1) il suo lavoro richiede che lei nasconda i suoi sentimenti; 2) lei prova tensione/stress nel suo lavoro; 3) il suo lavoro comprende mansioni che sono in conflitto con i suoi valori; 4) è emotivamente coinvolto nel suo lavoro⁴.

Per le due ultime scale le possibili risposte erano racchiuse in un *range* di cinque modalità, da mai a sempre.

In tabella 2 sono presentati i punteggi medi relativi alle tre scale⁵ secondo il tipo di contratto e il modello di capitalismo. Sulla prima scala – la monotonia delle mansioni svolte – è stato possibile un confronto temporale in cui si registrano diminuzioni per tutti i tipi di lavoro in termini di qualità intrinseche del lavoro svolto. La diminuzione è particolarmente vistosa per gli autonomi pressoché in tutti i paesi, con l'unica eccezione dell'Europa continentale, dove sono rimasti stabili. In generale, però, i paesi liberali e quelli scandinavi si distinguono perché sia gli autonomi sia gli impiegati a tempo determinato o indeterminato sono i più soddisfatti in termini di varietà e complessità del lavoro svolto. In Europa continentale sono i lavoratori a termine a registrare sia nel 1995 sia nel 2010 i punteggi medi più bassi. È opportuno, inoltre, segnalare il caso di Spagna e Italia, gli unici paesi in cui i punteggi medi in termini di monotonia del lavoro sono negativi anche fra i lavoratori a tempo indeterminato e in cui i lavoratori precari lamentano i punteggi medi minimi.

I punteggi medi sull'autonomia nel proprio lavoro (rilevabile solo fra i lavoratori dipendenti nel 2010) dividono l'Europa in due quadri differenti. Da un lato Regno Unito, Irlanda e paesi scandinavi, in cui i lavoratori dipendenti, senza distinzioni contrattuali, registrano punteggi medi di autonomia alti, con il massimo livello raggiunto dai dipendenti a tempo inde-

³ Un'analisi fattoriale ha confermato la presenza di una sola dimensione con eigenvalue superiore a 3. L'alpha di Cronbach è 0,8.

⁴ Un'analisi fattoriale ha confermato la presenza di una sola dimensione con eigenvalue di 1,8. L'alpha di Cronbach è 0,6.

⁵ Sia nella tabella 2 che nella tabella 3, per la scala «Varietà delle mansioni» a valori positivi sono associate mansioni varie e complesse, a valori negativi mansioni ripetitive e monotone; per le scale «Autonomia» e «Stress» a valori positivi sono associati lavori rispettivamente con maggiore autonomia e/o con maggiore stress, a valori negativi, invece, lavori con minore autonomia decisionale e/o meno stressanti.

Tab. 2 – Punteggi medi della qualità del lavoro, per anno, tipo di occupazione e modelli di capitalismo

	1995			2010		
	TEMPO IND.	A TERMINE	AUTONOMI	TEMPO IND.	A TERMINE	AUTONOMI
<i>Varietà delle mansioni</i>						
NORD EUROPA	0,26	0,21	0,42	0,26	0,14	0,33
EUROPA CONTINENTALE	0,11	-0,04	0,21	0,07	-0,14	0,21
PAESI LIBERALI	0,27	-0,01	0,31	0,17	0,16	0,17
SUD EUROPA	-0,02	-0,25	0,07	-0,07	-0,21	0,02
<i>Autonomia</i>						
NORD EUROPA	-	-	-	0,27	0,05	-
EUROPA CONTINENTALE	-	-	-	-0,12	-0,44	-
PAESI LIBERALI	-	-	-	0,06	0,02	-
SUD EUROPA	-	-	-	-0,14	-0,41	-
<i>Stress</i>						
NORD EUROPA	-	-	-	-0,05	-0,12	-
EUROPA CONTINENTALE	-	-	-	0,05	-0,05	-
PAESI LIBERALI	-	-	-	-0,06	-0,10	-
SUD EUROPA	-	-	-	-0,06	-0,15	-

terminato del Nord Europa. Dall'altro si collocano invece i lavoratori dell'Europa continentale e meridionale, fra i quali, sia i lavoratori a termine, sia quelli a tempo indeterminato lamentano scarsa autonomia. I precari, sotto questo profilo, sono ancora i più penalizzati.

L'ultima dimensione analizzata riguarda i punteggi medi derivanti dallo stress provocato dal lavoro. In questo caso non si rilevano differenze degne di nota fra i paesi, salvo il caso dell'Europa continentale, in cui i lavoratori a tempo indeterminato sono mediamente più stressati.

Un ulteriore aspetto approfondito si riferisce alla qualità del lavoro fra i precari. A questo proposito sono state sviluppate regressioni lineari che hanno messo in evidenza quali caratteristiche la influenzino maggiormente. Se

Tab. 3 – Regressioni lineari sui punteggi della qualità del lavoro fra i precari

	VARIETÀ MANSIONI	AUTONOMIA	STRESS
<i>Sesso (cat. di rif. Maschi)</i>			
DONNE	-0,16***	-0,08*	0,14***
<i>Classi di età (cat. di rif 15-34)</i>			
35-49	0,10*	0,18***	0,11**
50 +	0,02	0,28***	0,27***
<i>Titolo di studio (cat. di rif. Meno del diploma)</i>			
DIPLOMA	0,16***	0,20***	0,06
LAUREA E OLTRE	0,29***	0,33***	0,19***
<i>Settore (cat. di rif. Privato)</i>			
PUBBLICO	0,18***	0,31***	0,06
<i>Nazione (cat. di rif. Nord Europa)</i>			
EUROPA CONT.	-0,16***	-0,31***	0,13*
PAESI LIBERALI	0,13*	0,06	0,04
SUD EUROPA	-0,26***	-0,35***	0,01
<i>Occupazione precedente (cat. di rif. Tempo ind.)</i>			
A TERMINE	-0,10*	0,06	-0,02
AUTONOMO	0,04	0,16	0,04
DISOCCUPATO	-0,27***	-0,22***	-0,06
FORMAZIONE	-0,04	0,01	-0,12
ORE LAVORO	0,01***	0,00**	0,01***
COSTANTE	-0,32***	-0,54***	-0,57***

Note: numero di intervistati = 1.115;

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$, dove valori di p inferiori al livello di significatività rispettivamente dello 0,1%, 5% e 10% indicano che la probabilità che esista una relazione fra le variabili è accettabile.

in termini di sicurezza percepita rispetto al proprio lavoro non sono emerse differenze di genere, passando in specifico alla qualità del lavoro dei lavoratori instabili è emerso che le donne sono più svantaggiate rispetto agli uomini in riferimento a tutte e tre le dimensioni considerate: a parità di altre condizioni svolgono lavori più monotoni, hanno minore autonomia decisionale e sono le più stressate (tabella 3).

Il dato è da tenere nella giusta considerazione, in special modo in paesi come l'Italia e la Spagna, dove i tassi di occupazione femminile sono molto bassi a causa delle frequenti e definitive uscite delle donne adulte sovraccaricate di compiti di cura (Rizza, Santangelo 2014). Un fenomeno che avviene particolarmente tra le donne che svolgono lavori instabili, come le lavoratrici temporanee, e le donne con bassi titoli di studio.

Sono gli instabili della classe d'età centrale, fra i 35 e i 49 anni, che evidenziano la maggiore varietà lavorativa. Nelle altre due dimensioni, al contrario, all'aumentare dell'età aumenta anche il grado di autonomia decisionale e con essa i livelli di stress.

Non inaspettatamente, all'aumentare del titolo di studio aumentano la complessità e la varietà del lavoro svolto e il grado di autonomia. Solo i lavoratori con un titolo di studio uguale o superiore alla laurea lamentano alti livelli di stress sul lavoro.

Avere un impiego nel settore pubblico non influisce sullo stress, ma appare essere correlato positivamente sia con la qualità delle mansioni svolte, sia con un livello mediamente elevato di coinvolgimento nelle decisioni organizzative.

La monotonia lavorativa appare massima nei paesi del Sud Europa, seguiti dai paesi dell'Europa continentale, infine dai paesi scandinavi. I più alti livelli in termini di complessità delle mansioni si registrano nel Regno Unito e in Irlanda, confermando, così, il dato presentato in tabella 2. È confermata anche la dimensione dell'autonomia, rispetto alla quale emerge una netta distinzione tra i paesi a capitalismo non coordinato di mercato e a welfare liberale e i paesi scandinavi a capitalismo coordinato e welfare universalistico da un lato, e quelli meridionali e continentali dall'altro, dove si evidenziano scarsi livelli di autonomia nella gestione dei propri compiti lavorativi. In termini di stress, invece, sono i paesi continentali a essere più colpiti degli altri.

Se il tipo di contratto o le esperienze di disoccupazione precedenti al lavoro attuale non influenzano il livello di stress, analogamente a quanto

riscontrato rispetto alla percezione della sicurezza, l'aver vissuto esperienze di disoccupazione peggiora sia la varietà del lavoro svolto, sia l'autonomia decisionale. Coloro che prima dell'attuale lavoro a termine abbiano svolto un altro lavoro a termine lamentano maggiore monotonia, ma non si differenziano in termini di autonomia rispetto a chi in precedenza avesse un lavoro a tempo indeterminato o stesse svolgendo un tirocinio o un periodo di formazione. È possibile supporre, dunque, che avere lavori a termine e/o sperimentare periodi più o meno lunghi di disoccupazione tra un contratto e l'altro incida non solo sulla percezione dell'insicurezza, ma anche sulla qualità del lavoro, e ciò potrebbe essere in gran parte imputato alle strategie aziendali. I datori di lavoro potrebbero essere infatti influenzati dall'intermittenza lavorativa dei soggetti, assegnando loro compiti prevalentemente monotoni e con bassi margini di autonomia, impedendo di fatto un innalzamento delle competenze dei lavoratori e contribuendo, quindi, a intrappolarli in una condizione di instabilità prolungata o permanente.

Le ore settimanali lavorate agiscono su tutte e tre le dimensioni nel senso atteso: al loro aumentare aumenta la varietà e la complessità dei compiti svolti, l'autonomia decisionale e anche i livelli di stress.

6. Conclusioni

Questo lavoro si è concentrato su tre dimensioni analitiche: l'instabilità lavorativa, identificata nella forma contrattuale dell'impiego; la precarietà, connessa alla percezione dell'insicurezza rispetto alla propria carriera lavorativa e alla probabilità di rientrare nel mercato del lavoro una volta usciti. La terza e ultima dimensione ha riguardato un ambito della qualità del lavoro che si riferisce alla complessità e alla varietà delle mansioni svolte, come il grado di autonomia e la possibilità di incidere nelle decisioni organizzative e, infine, il livello di stress e le preoccupazioni derivanti dal lavoro.

L'elaborazione dei dati tratti dalla *European Working Conditions Survey* ha in larga parte confermato quanto già noto in letteratura rispetto alla diffusione dei contratti a termine nel nostro continente. Una diffusione limitata nei paesi a capitalismo non coordinato di mercato e a welfare liberale, come il Regno Unito e l'Irlanda, più consistente e stabile nel tempo nel

Sud dell'Europa, ovvero in Spagna e in Italia. La scarsa diffusione nei paesi anglosassoni, come noto, dipende dalla scarsa protezione dell'impiego dei lavoratori a prescindere dalla forma contrattuale (misurata attraverso l'indice riferito alla *Employment protection legislation*). Il lavoro instabile, di conseguenza, è meno ricercato dalle imprese, considerando la facilità con la quale anche i lavoratori permanenti possono essere licenziati. Al contrario, nei paesi dell'Europa continentale e meridionale, la deregolazione ai margini del mercato del lavoro e l'ampliamento dei contratti instabili nella fase di entrata ha prodotto una segmentazione per età. Mentre nei paesi dell'Europa continentale, la crescita dei contratti instabili ha finito per penalizzare i lavoratori con un basso livello di qualificazione.

La percezione della precarietà lavorativa colpisce un vasto numero di lavoratori. In particolare, dai dati analizzati emerge che ne sono colpiti coloro che nel passato più recente hanno sperimentato periodi di disoccupazione e hanno avuto carriere frammentate. L'insicurezza è alta soprattutto tra i lavoratori del Sud Europa.

Le analisi delineano un quadro in cui i lavoratori a termine e/o coloro che hanno carriere lavorative più frammentate hanno occupazioni più monotone, con un minor grado di autonomia, minori possibilità di incidere nelle decisioni per quanto attiene l'organizzazione del lavoro. La dimensione di genere, in questo caso, è emersa con nettezza, in particolar modo nell'Europa continentale e meridionale.

In linea generale, è possibile evidenziare come gli arrangiamenti istituzionali, ovvero il modello di deregolazione del mercato del lavoro proposto dai paesi del Sud Europa, abbia prodotto dei *cleavages* molto rilevanti, penalizzando soprattutto giovani lavoratori temporanei e donne sia in riferimento alla loro maggiore instabilità e precarietà, sia in relazione alla qualità del/i lavoro/i svolto/i.

Riferimenti bibliografici

- Abbiati G. (2012), *Instabilità, precarietà, insicurezza. Cosa si intende quando si parla di «insicurezza» del lavoro?*, in *Stato e mercato*, n. 2, pp. 323-355.
- Albertini M., Kohli M. (2012), *The Generational Contract in the Family. An Analysis of Transfer Regimes in Europe*, in *European Sociological Review*, doi: 10.1093/esr/jcs061.
- Anderson C., Pontusson J. (2007), *Workers, Worries and Welfare States. Social Protection and Job Insecurity in 15 Oecd Countries*, in *European Journal of Political Research*, vol. 46, n. 2, pp. 211-235.
- Ashford S.J., Lee C., Bobko P. (1989), *Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity. A Theory-Based Measure and Substantive Test*, in *Academy of Management Journal*, vol. 32, n. 4, pp. 803-829.
- Atkinson A.B., Piketty T. (2010), *Top Incomes. A Global Perspective*, Oxford, Oxford University Press.
- Barbieri P., Cutuli G. (2010), *Equal Job Unequal Pay. Fixed Term Contracts and Wage Differentials in the Italian Labor Market*, in *Stato e mercato*, n. 3, pp. 471-504.
- Barbieri P., Scherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e mercato*, n. 2, pp. 291-322.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Braverman H. (1974), *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press.
- Burroni L. (2016), *Capitalismi a confronto: istituzioni e regolazione dell'economia nei paesi europei*, Bologna, Il Mulino.
- Cantalupi M., Demurtas M. (2009), *Politiche attive del lavoro, servizi per l'impiego e valutazione*, Bologna, Il Mulino.
- Cantillon B., Vandenbroucke F. (2014), *Reconciling Work and Poverty Reduction: How Successful are European Welfare States?*, Oxford, Oxford University Press.
- De Graaf-Zijl M. (2005), *The Attractiveness of Temporary Employment to Reduce Adjustment Costs. A Conjoint Analysis*, Tinbergen Institute Discussion Paper, pp. 1-43.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press.
- Esping-Andersen G. (2000), *Who is Harmed by Labour Market Regulations? Quantitative Evidence*, in Esping-Andersen G., Regini M. (a cura di), *Why Deregulate Labour Markets*, Oxford, Oxford University Press, pp. 66-99.

- Esping-Andersen G., Regini M. (2000), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Gallie D. (2012), *La qualità del lavoro: una visione d'insieme della ricerca britannica*, in *Sociologia del lavoro*, n. 127, pp. 73-91.
- Gallie D., Paugam S. (2003), *Social Precarity and Social Integration*, Directorate-General of the Employment, Bruxelles.
- Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Torino, Einaudi.
- Gash V., Inanc H. (2013), *Insecurity and the Peripheral Workforce*, in Gallie D. (a cura di), *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration. The European Experience*, Oxford, Oxford University Press, pp. 142-168.
- Gash V., Mertens A., Gordo L.R. (2012), *Are Fixed-term Jobs bad for your Health? A Comparison of West-Germany and Spain in European Societies*, vol. 9, n. 3, pp. 429-458.
- Gualmini E., Rizza R. (2011), *Attivazione, occupabilità e nuovi orientamenti nelle politiche del lavoro: il caso italiano e tedesco a confronto*, in *Stato e mercato*, n. 2, pp. 195-222.
- Gualmini E., Rizza R. (2013), *Le politiche del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Hall P., Soskice D. (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Kalleberg A. (2001), *Organizing Flexibility. The Flexible Firm in a New Century*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 39, pp. 479-504.
- La Rosa M. (1983), *Qualità della vita, qualità del lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Pedaci M. (2010), *Organizzazione e qualità del lavoro*, in Carrieri M., Damiano C., *Come cambia il lavoro*, Roma, Ediesse, pp. 67-143.
- Reyneri E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro. II. Le forme dell'occupazione*, Bologna, Il Mulino.
- Rizza R. (2003), *Il lavoro mobile: diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Roma, Carocci.
- Rizza R., Santangelo F. (2014), *Scelte occupazionali e regolazione: il lavoro di cura delle donne fra bambini e anziani*, in *Sociologia del lavoro*, vol. 135, n. 3, pp. 126-141.
- Scherer S. (2004), *Stepping-stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Position for the Further Career Chances in Germany, Italy and Great Britain*, in *Work Employment and Society*, vol. 18, n. 2, pp. 369-394.
- Triglia C. (2016), *Tipi di democrazia e modelli di capitalismo: un'agenda di ricerca*, in *Stato e mercato*, n. 2, pp. 183-214.
- Veenhoven R. (2002), *Why Social Policy needs Subjective Indicators*, in *Social Indicators Research*, vol. 58, n. 1-3, pp. 33-46.

ABSTRACT

L'articolo analizza l'insicurezza delle carriere lavorative, coniugando il dato alla qualità del lavoro dei lavoratori temporanei, in termini di mansioni, competenze e possibilità di incidere sulle decisioni che riguardano l'organizzazione. È stata effettuata una ricerca comparativa, mettendo in evidenza le differenze tra modelli di capitalismo. Le analisi sono state condotte elaborando i dati presenti nelle cinque indagini della European Working Conditions Survey.

INSECURITY AND THE QUALITY OF WORK OF FIXED-TERM WORKERS:
A COMPARATIVE RESEARCH

The paper addresses insecurity of working careers, combining it to the quality of work of temporary workers, in terms of tasks, skills and possibility to influence work organization. A comparative research has been carried out, highlighting differences among welfare and employment regimes. Data are focused on the five waves of the European Working Conditions Survey.

La costruzione sociale della precarietà. Il caso del lavoro autonomo individuale in Italia

*Annalisa Murgia, Valeria Pulignano**

1. Introduzione

L'espressione «lavoro precario» si riferisce al lavoro che è incerto, imprevedibile, instabile e rischioso dal punto di vista del lavoratore (Kallenberg 2009). Le strutture del lavoro, quali le professioni, le imprese, le industrie e la tecnologia, con le relative pressioni macroeconomiche – e non soltanto i loro singoli attributi – sono state esplorate a fondo dagli studi sociologici, per capire le trasformazioni alla base dell'aumento del lavoro precario e le sue conseguenze sociali. Ad esempio, l'aumento di lavoro incentrato su un alto livello di conoscenze, tradizionalmente organizzato intorno a una produzione flessibile (Piore, Sabel 1984) e consolidato con lo sviluppo del lavoro cognitivo (Bologna 2014), e i recenti sviluppi della tecnologia digitale (Hakken, Teli, Andrews 2016), sono stati considerati responsabili dell'indebolimento del carattere permanente e a tempo pieno del lavoro contrattuale.

Tuttavia, per comprendere come la precarietà viene creata nella società, Vallas e Prener (2012) propongono di esaminare i processi culturali e ideologici che influenzano la concezione pubblica del lavoro. In particolare, affermano che per ampliare la nostra comprensione delle attuali trasformazioni dei rapporti d'impiego è fondamentale esaminare la complessa interazione tra fattori strutturali e discorsivi, e i modi in cui i lavoratori pensano ed esperiscono il rapporto di lavoro. Principalmente, ciò significa contestualizzare i cambiamenti strutturali in relazione alle condizioni soggettive, ossia situare le soggettività all'interno delle strutture lavorative, concettualizzando la precarietà come un processo costruito socialmente

* Annalisa Murgia è coordinatrice scientifica del progetto FP7 Garcia - Gendering Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries, Università degli Studi di Trento; Valeria Pulignano è docente di Sociologia del lavoro e relazioni industriali ed è direttore del Centro di ricerca sociologica (Ceso) alla Katholieke Universiteit Leuven (Belgium).

(Murgia 2014; Lorey 2015). Questo perché comprendere come particolari eventi sociali siano vissuti dagli individui all'interno delle attuali strutture sociali, come ad esempio l'attuale normativa sul lavoro e il quadro istituzionale di protezione sociale, aiuta a comprendere quali rischi e sfide questi si trovino ad affrontare, e come (eventualmente) li gestiscano. Per mostrare l'importanza del situare le soggettività all'interno delle strutture lavorative, l'articolo presenta uno studio del lavoro autonomo individuale (o senza dipendenti) in Italia. Sfidando la dicotomia tra lavoro in proprio e lavoro subordinato, il lavoro autonomo individuale rappresenta un caso esemplare per esaminare come la precarietà sia costruita socialmente. L'articolo spiega il modo in cui i lavoratori autonomi senza dipendenti in Italia esperiscano la precarietà *nel lavoro*, mettendo in luce come tale esperienza si formi all'interno dei discorsi dominanti sulla precarietà, da un lato, e sull'autoimprenditorialità, dall'altro.

2. La precarietà come un processo costruito a livello soggettivo: il caso del lavoro autonomo individuale

La paura di precarietà è cresciuta significativamente dall'inizio della crisi economica del 2007-2008. Ha accompagnato i cambiamenti radicali delle ideologie e le politiche di governo, che hanno portato a privatizzazioni massicce di beni e servizi e, più in generale, a un offuscamento dei confini fra pubblico e privato. La sfida per le organizzazioni sindacali, i cittadini e i principi democratici, che scaturisce da questi processi, è legata alla produzione di instabilità occupazionale e insicurezza, vale a dire alla precarietà. In questo articolo viene indagato il modo in cui la precarietà è prodotta a livello sociale e le sue conseguenze, prestando particolare attenzione all'attuale dibattito in corso sulla precarietà e l'emergere di nuove forme di disuguaglianza sociale (Armano, Murgia 2017).

Il dibattito sociologico ha spesso collegato la disuguaglianza alla precarietà. Questo è particolarmente vero nel lavoro di Robert Castel, che considera lo stato sociale come l'istituzione che tutela dalla precarietà. In particolare Castel (2003) propone un collegamento tra la sicurezza dello stato sociale e l'incertezza del precariato. La sua tesi di partenza è la condizione di vita associata al lavoro salariato, che è stato concepito per molti secoli come uno degli aspetti più insicuri per l'individuo. Questo è dovuto al fat-

to che chi «scivolava» nel lavoro salariato entrava automaticamente nel «lavoro dipendente» e, quindi, in una posizione sociale di dipendenza rispetto al rischio di povertà. Con la crescita dello stato sociale è stato possibile rimuovere il lavoro salariato da una posizione di svantaggio e associarlo a garanzie contro i rischi sociali. In maniera simile, Kalleberg (2011) documenta una tendenza crescente verso un'occupazione precaria caratterizzata da salari insicuri, stagnanti o in calo, e che non offre nessun tipo di benefici o protezione sociale. Questo emerge chiaramente nelle diverse motivazioni usate per spiegare la segmentazione del mercato del lavoro, o il verificarsi di disuguaglianze sul posto di lavoro: il declino del movimento operaio, l'aumento delle politiche economiche neoliberiste che hanno indebolito la regolamentazione economica e le garanzie sociali, lo sviluppo delle tecnologie che rendono il lavoro non qualificato superfluo, e la concorrenza globale.

Rivolgendo l'attenzione alle strutture radicate nell'organizzazione e ai processi che incidono sulle disuguaglianze che i lavoratori sperimentano sul posto di lavoro, i nuovi strutturalisti hanno esaminato le condizioni istituzionali che contribuiscono a forgiare le strutture del lavoro e i processi sociali attraverso i quali la disuguaglianza si manifesta (Kalleberg, Berg 1987). Secondo questa linea di pensiero, i processi di deregolamentazione e, più specificatamente, di flessibilizzazione, sono considerati alla base della trasformazione delle condizioni tradizionali di impiego (Muffels 2008; Kalleberg 2009). Il risultato è una crescente varietà di rapporti di lavoro atipici, come il lavoro part time involontario, i contratti a tempo determinato, il lavoro interinale e il lavoro autonomo o parasubordinato. Questi hanno eroso il «rapporto di lavoro standard» tradizionalmente incarnato nello stereotipo fordista di un dipendente (maschio) con un contratto a tempo pieno e indeterminato, che gode della piena tutela del diritto del lavoro e del sistema di welfare (Vosko 2006).

Recenti sviluppi nella sociologia del lavoro hanno tentato di posizionare il potere d'azione dell'individuo e la consapevolezza personale delle strutture del lavoro come aspetti ugualmente rilevanti nell'esaminare l'insorgere di disuguaglianza e precarietà (Vallas, Prener 2012). A livello teorico, ciò significa chiedersi «quali sono i frame soggettivi all'interno dei quali si sviluppano le nuove forme di lavoro precario, e in che modo tali ambiti aiutino l'istituzionalizzazione del lavoro precario nella società» (Vallas, Prener 2012, pp. 337-338). Ciò significa concepire l'esperienza soggettiva del la-

voro come una parte costitutiva del modo in cui si crea la precarietà ed esaminare come i processi sociali, politici e culturali formino e legittimino l'aumento del lavoro precario.

Diversi studi sociologici hanno già adottato questo approccio, evidenziando le molteplici fonti che hanno dato origine alle nuove ideologie della precarietà. Per esempio, l'analisi di Hatton (2011) delle campagne pubblicitarie nazionali apparse su diverse importanti riviste nel corso degli anni cinquanta e sessanta, mostra come le agenzie per il lavoro temporaneo e le loro associazioni di settore fossero attori chiave nel diffondere una rappresentazione culturale del lavoratore a termine che ha contribuito a minimizzare la sua concezione negativa e, allo stesso tempo, ha aiutato le agenzie per il lavoro a indebolire la modalità di impiego standard, stimolando in tal modo l'aumento della precarietà. Allo stesso modo, Ho (2009) mostra come le istituzioni finanziarie, il cui potere culturale si è espanso, abbiano legittimato un regime di lavoro che ha indebolito qualsiasi tipo di obbligo verso i dipendenti. Entrambi gli studi contribuiscono a far luce sul modo in cui la rappresentazione pubblica e l'esperienza dell'occupazione precaria venga incorporata all'interno di discorsi idealistici sul lavoro flessibile (du Gay 1996; Vallas, Cummins 2015), che invitano il lavoratore a interpretare l'incertezza del lavoro come un'emancipazione, e che dipingono il mercato del lavoro come un'arena in cui è possibile ottenere libertà individuale e autorealizzazione (Vallas, Hill 2012).

Lo scopo di questo articolo è quello di contribuire al dibattito sociologico che riconosce la precarietà come un vasto fenomeno che permea l'intera vita delle persone. In particolare, ci proponiamo di dimostrare che prendere in considerazione i cambiamenti in corso nel mercato del lavoro, quali l'aumento dei contratti a tempo determinato o di nuove forme di segmentazione della forza lavoro, non è sufficiente per comprendere il fenomeno della precarizzazione. Le attuali trasformazioni nei processi di produzione, nonché di accumulazione e valorizzazione del capitale, sono decisive per capire come si articola la precarietà. Più in generale, ciò significa esaminare le intenzionali strategie di governance della società capitalista e capire il modo in cui gli individui diventano soggetti a nuove forme di potere e a rischi di sfruttamento. In tal modo, il nostro contributo arricchisce l'attuale apporto teorico della sociologia del lavoro, concettualizzando la precarietà come un processo socialmente costruito che produce insicurezza e disuguaglianza come le preoccupazioni centrali del soggetto. Puntiamo a realizzare il nostro

obiettivo esaminando una delle forme più rilevanti e attuali del lavoro precario, quella del lavoro autonomo individuale.

Già negli anni ottanta, l'uso del lavoro autonomo senza dipendenti, e più in generale dei contratti meno regolamentati, nelle economie occidentali, ha aiutato le imprese ad aumentare la flessibilità esterna e organizzativa necessaria per le funzioni di esternalizzazione e de-localizzazione (Harvey 1990). Tuttavia negli anni duemila il lavoro autonomo è stato sottoposto a una nuova logica di «imprenditorializzazione del sé» (Dardot, Laval 2009), che ha dato origine alla precarietà dei soggetti in questa specifica situazione contrattuale. Più precisamente ciò ha contribuito a collocare il lavoratore in una posizione individualizzata e socialmente isolata: la finanziarizzazione della vita delle persone attraverso una partecipazione proattiva e la promozione delle risorse personali; livelli salariali calcolati in base alle prestazioni individuali, alla produttività e all'affidabilità accompagnate da incrementi legati ai risultati di mercato, all'indebitamento e al credito; assenza di indennità che potrebbero proteggere contro i rischi sociali. In questo articolo, mostriamo come questi cambiamenti abbiano avuto un impatto sulla soggettività del lavoratore autonomo individuale, contribuendo in tal modo a generare un processo di precarietà (anche) soggettivo. Prima di illustrare i risultati che supportano questa tesi, la sezione seguente contestualizza il lavoro autonomo nel caso dell'Italia e illustra l'articolazione del disegno della ricerca.

3. Contesto della ricerca e metodologia: un'analisi del lavoro autonomo individuale in Italia

Il lavoro autonomo individuale è considerato diverso da un semplice lavoratore dipendente a causa della mancanza di un'autorità nel rapporto di lavoro. Tuttavia, in pratica è spesso difficile applicare tale distinzione standard, visto che per la maggior parte dei lavoratori autonomi senza dipendenti il flusso di lavoro spesso dipende dal rapporto con un singolo datore di lavoro, piuttosto che una serie di clienti. Inoltre, i datori di lavoro utilizzano sempre più spesso le forme di lavoro autonomo per eludere le tutele del lavoro, ridurre il costo e aggirare la contrattazione sindacale. Ciò significa che i datori di lavoro spesso sostituiscono i lavoratori dipendenti con lavoratori che, da un punto di vista legale, sono autonomi, ma che in realtà

dipendono interamente dalla ditta. Termini diversi sono stati utilizzati per indicare queste situazioni quali falso o pseudo lavoro autonomo o lavoro autonomo mascherato (Buschoff, Schmidt 2009; Eichhorst *et al.* 2013). Come evidenziato da alcuni studi, in seguito agli sviluppi nell'ambito dell'innovazione e delle conoscenze tecnologiche, il cambiamento delle strutture organizzative è stato anche accompagnato da uno straordinario aumento di lavoratori autonomi senza dipendenti rappresentati da liberi professionisti altamente qualificati, con caratteristiche innovative, flessibili e agili (Burke, Cowling 2015), ma tenuti a farsi carico del loro destino come imprenditori di se stessi (Barley, Kunda 2004; Di Nunzio, Toscano 2015).

Con la recente liberalizzazione parziale e selettiva del mercato del lavoro, che ha aggravato la dualizzazione tra le posizioni di lavoro standard e permanenti, e quelle atipiche e sottoprotette (Esping-Andersen, Regini 2000), l'attuale situazione del lavoro autonomo in Italia si è dunque fatta sempre più polarizzata: tra lavoro autonomo qualificato e lavoro autonomo secondario, a cui sono richieste scarse o basse competenze (Armano, Murgia 2013). Questo quadro ci fornisce una chiara immagine dell'eterogeneità che caratterizza la popolazione di lavoratori autonomi nel mercato del lavoro italiano.

Le riforme del mercato del lavoro che si sono susseguite tra il 1995 e il 2013 hanno peraltro modificato notevolmente la tipologia dei contratti di occupazione in Italia, favorendo lo sviluppo di svariati tipi di rapporti di lavoro (formalmente) autonomo, che hanno in comune alcune caratteristiche: l'insicurezza lavorativa, la mancanza di diritti e protezioni sociali tipici del lavoro dipendente, e l'alto livello di formazione di questi lavoratori. Recenti studi mostrano che in Italia i laureati sono più frequentemente destinati a diventare lavoratori freelance o in proprio.

Alla luce di questo quadro, in questo contributo presentiamo gli esiti di una ricerca focalizzata sulla precarietà esperita da giovani lavoratori altamente qualificati in Europa¹. In questo articolo ci concentriamo sul caso italiano, all'interno del quale sono state condotte tra il 2011 e il 2012 trenta

¹ La ricerca è stata condotta nell'ambito di un progetto europeo dal titolo «Intrappolati o flessibili? Transizioni a rischio e scarsità di politiche rivolte a giovani lavoratori altamente qualificati in Europa», finanziato dalla Commissione europea. I partner del progetto erano: l'Irs - Istituto per la ricerca sociale di Milano, il Dipartimento di sociologia e ricerca sociale dell'Università di Trento, il Centro di ricerche e servizi avanzati per la formazione «Amitié» di Bologna, l'Istituto per gli studi sull'occupazione di Brighton, e il Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L. di Madrid.

interviste narrative (Poggio 2004) con lavoratori autonomi senza dipendenti, di età compresa tra 27 e 34 anni, con un livello di istruzione terziaria e almeno cinque anni di esperienza lavorativa. Nello specifico le interviste sono state svolte nelle città di Milano, Bologna e Trento

L'obiettivo è stato quello di illustrare la costruzione soggettiva della precarietà da parte dei lavoratori intervistati, in primo luogo esaminando come le condizioni lavorative a cui abbiamo accennato sono state esperite dagli intervistati; in secondo luogo, identificando le principali difficoltà affrontate; e, infine, analizzando come i soggetti intervistati posizionano i propri vissuti rispetto alle retoriche dominanti (e stereotipate) sulla precarietà e sull'autoimprenditorialità.

Sulla base di questo disegno della ricerca, abbiamo condotto le interviste sia con giovani lavoratori altamente istruiti che svolgono lavori attinenti al loro titolo di studio, sia con lavoratori sotto-qualificati, impiegati in settori e attività marcatamente distanti dalle loro competenze.

4. Il caso del lavoro autonomo senza dipendenti in Italia: l'esperienza della precarietà «nel lavoro»

In Italia, i lavoratori autonomi sono coloro che compiono «un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente» (art. 2222 cod. civ.). Tradizionalmente, questa categoria include piccoli imprenditori, artigiani e commercianti con o senza dipendenti. Inoltre, ci sono i cosiddetti professionisti, che appartengono alle libere professioni (avvocati, notai, architetti, medici, giornalisti ecc.), ma che svolgono anche attività freelance (lavoratori con partita Iva). Gli ultimi trent'anni hanno visto la crescente diffusione di forme di lavoro atipiche, compresi i rapporti di lavoro parasubordinati, in cui si combinano le condizioni tipiche del rapporto di lavoro subordinato con quelle tipiche del lavoro autonomo. In Italia, questa particolare categoria di lavoratori – chiamati «lavoratori a progetto» e formalmente parte del lavoro autonomo – sono rappresentati principalmente da coloro che lavorano con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ancora in vigore nel contesto italiano, o con un contratto a progetto, abolito nel gennaio 2016 con l'ultima riforma del lavoro, la legge n. 183/2014 conosciuta come Jobs Act.

Nonostante i tentativi di regolare le diverse categorie di lavoro autonomo in Italia, il numero di liberi professionisti (lavoratori con partita Iva) e lavoratori a progetto ha continuato a crescere negli ultimi decenni. Lo scopo di questi rapporti di lavoro è quello di garantire un contratto più flessibile sia per il datore di lavoro (tempestività e semplicità nella stipula del contratto) che per il dipendente (auto-determinazione dei tempi e modalità di lavoro). Tra le persone intervistate, infatti, troviamo soggetti che descrivono la propria condizione contrattuale come una scelta, mettendone in luce i vantaggi, soprattutto in termini di autonomia.

Ho iniziato a lavorare su internet, per una community internazionale per traduttori, e dopo un po' il lavoro è iniziato a diventare piuttosto regolare e piuttosto ben retribuito. [...] Il lavoro è quasi totalmente autonomo, è uno dei principali motivi per cui ho scelto di dedicarmi al lavoro freelance e di aprire la partita Iva. Perché preferisco lavorare a casa o in giro, perché fortunatamente è una cosa che si può fare abbastanza in mobilità, senza dover fare spostamenti ogni mattina e ogni sera. Diciamo che si adatta come modalità di lavoro al mio carattere, alle mie esigenze e alle mie abitudini. *[Traduttore, uomo, partita Iva, Milano]*

Il bello della flessibilità è proprio questo, cioè che io... devo andare a prendere mio figlio, non c'è nessuno che va a prenderlo, posso andarci io... io ho un lavoro flessibile nel senso che mi gestisco il mio tempo... concordo le scadenze, ma io lavoro in completa autonomia. Posso sparire anche per una settimana senza problemi e fare i cavolacci miei, però... voglio dire, se sei molto impegnato si riduce molto. [...] Nel mio caso specifico... ci sono periodi in cui sono zero per la famiglia, non esisto, e altri invece più tranquilli, dove non ho grandi scadenze e mi ritaglio dei tempi tranquilli. *[Architetto, uomo, contratto di collaborazione, Trento]*

Nei casi in cui i soggetti intervistati presentano il proprio lavoro come una scelta, ciò che viene descritto come principale vantaggio è il livello di autonomia nella gestione dei tempi di lavoro e la discrezionalità legata al luogo di lavoro, che può essere la sede del committente, così come le mura domestiche. Occorre tuttavia sottolineare che, tra gli intervistati, coloro che riescono a godere della flessibilità connessa al lavoro autonomo – e viceversa a non subire gli effetti perversi del lavoro che pervade gli spazi pri-

vati – sono prevalentemente uomini, con delle interessanti differenze generazionali. Infatti, tra chi è soddisfatto della propria posizione contrattuale troviamo giovani sotto i trent'anni, che hanno iniziato a lavorare immediatamente dopo la laurea, oppure giovani-adulti vicini ai trentacinque anni, che hanno potuto seguire le proprie passioni professionali – e in alcuni casi costruire una famiglia – grazie alla sicurezza garantita dal lavoro standard delle loro mogli o compagne. Si assiste dunque al persistere di un disequilibrio di genere nel lavoro domestico e di cura, che continua a essere a svantaggio delle donne. Non stupisce in questo senso che le donne intervistate siano in gran parte lavoratrici autonome part time, con contratti più brevi e redditi inferiori.

D'altra parte, tra gli intervistati, le storie più ricorrenti sono state quelle di persone – e soprattutto di donne – che hanno sperimentato una forma mascherata di lavoro autonomo. E ciò avviene per lavoratori con impieghi non coerenti con i loro titoli di studio e qualifiche – che esprimono una forte insoddisfazione professionale –, ma anche per gli intervistati che hanno mostrato un alto livello di identificazione con il contenuto del proprio lavoro. Pertanto, il falso lavoro autonomo non riguarda solo coloro che si trovano costretti a svolgere mansioni poco qualificate, ma comprende anche lavoratori della conoscenza e coloro che svolgono attività altamente qualificate. Infatti, in Italia, questi contratti sono stati utilizzati sia dal settore pubblico sia da quello privato come alternativa a basso costo ai contratti di assunzione a tempo determinato e indeterminato, dato che non sono soggetti a una parte sostanziale delle leggi a tutela dei lavoratori e relative alla previdenza sociale.

Ho trovato un lavoro in un call center e mi hanno fatto un contratto a progetto. [...] Parliamo di una retribuzione netta di 5 euro e 40 all'ora... Certi giorni penso che avere lo stipendio mi ripaga di fare due lavori che non amo. Certi giorni no... molti giorni no. Perché è vero, uno lavora per avere i soldi, per carità, perché ti servono... magari quando li riesci a spendere ti viene anche un po' di buonumore, però non è facile... [Operatore di call center, donna, contratto di collaborazione, Milano]

Mi hanno fatto un *fixed-term contract* di sei mesi... terminati i sei mesi è arrivato il secondo contratto, questa volta di un anno. Peccato che dopo due contratti non mi potevano fare il terzo, e quindi... a quel punto è arrivata la pro-

posta-obbligo di dire... «adesso se vuoi continuare a lavorare con noi o apri la partita Iva o apri la partita Iva». [...] Quindi fondamentalmente ho un rapporto di lavoro che a tutti gli effetti è un lavoro dipendente, pur non essendolo. [...] Io non sono una libera professionista per scelta, sono una libera professionista per necessità, perché oggi è l'unico modo in cui le aziende ti fanno lavorare. *[Formatrice, donna, partita Iva, Milano]*

Gli stralci di intervista sopra riportati mettono in luce, da un lato, l'utilizzo di contratti di lavoro autonomo da parte del datore di lavoro al solo fine di risparmiare, in un rapporto in cui i lavoratori sono quindi soggetti a un'evidente eteronomia organizzativa; dall'altro, mostrano anche la scarsa efficacia di riforme legislative che dichiarano di voler incentivare le assunzioni tramite contratti standard (ad esempio attraverso il divieto di prolungare negli anni i contratti a tempo determinato), ma che provocano l'effetto perverso di costringere i lavoratori ad accettare tipi di impiego ancora più sfavorevoli. Infatti, nel quadro giuslavoristico italiano, per quanto riguarda i contratti di collaborazione, e ancor di più le partita Iva iscritte al fondo gestione separata dell'Inps, manca ancora un insieme coerente di regole e accordi collettivi, e le loro protezioni e i diritti sociali continuano ad essere significativamente inferiori a quelli garantiti ai lavoratori dipendenti.

5. Caratteristiche diverse, ma qualcosa in comune: nuovo welfare cercasi

I liberi professionisti e i lavoratori a progetto sono le due principali categorie a essere classificate come lavoratori autonomi senza dipendenti in Italia. In entrambe queste tipologie contrattuali abbiamo trovato soggetti che affermavano di svolgere effettivamente il loro lavoro in maniera autonoma, così come molti casi di falso lavoro autonomo. Tuttavia, nonostante tale polarizzazione tra autonomia ed eteronomia nei confronti del datore di lavoro, tutti hanno raccontato le difficoltà e le preoccupazioni legate al fatto di non essere soggetti alla protezione sociale associata al lavoro salariato.

Penso che quello di cui ci sarebbe maggiore bisogno è l'invenzione di un nuovo sistema di welfare che permetta la tutela per tutte queste nuove figure lavorative che vanno dal contratto a progetto, alle collaborazioni, alle partite Iva. Ad esem-

pio secondo me il reddito di cittadinanza potrebbe essere uno strumento valido per dare a tutti i diritti che ora solo i lavoratori dipendenti hanno. [Formatore, uomo, partita Iva, Bologna]

A me è venuta una bronchite, ahimè, che non riuscivano a curare. Si è trasformata in un focolaio nei polmoni, sono rimasta a casa per due mesi e mezzo... Ovviamente senza essere pagata. Pensa in caso di malattie serie... Non ho ferie, non ho malattia, non ho maternità... cioè non capisco perché noi liberi professionisti non possiamo godere di queste cose... dove in realtà la libera professione è soltanto un camuffare un altro tipo di collaborazione... questo proprio mi pesa. [Formatrice, donna, partita Iva, Milano]

Che si tratti di lavoratori autonomi «veri» o «falsi», tutti gli intervistati – estremamente differenti tra loro per attività professionale, livello di reddito, situazione familiare, città di residenza ecc. – hanno espresso preoccupazioni comuni, legate alla quasi assenza di diritti che vengono loro riconosciuti. La prima questione citata riguarda il sostegno al reddito nei momenti di disoccupazione o nei mesi in cui si guadagna molto poco, per via delle sempre maggiori difficoltà a trovare dei lavori (retribuiti). Vengono poi citati i diritti relativi alla malattia, alla maternità, così come la garanzia di avere periodi di ferie nell’arco dell’anno o una futura pensione.

Osservando le condizioni strutturali, il problema principale per i lavoratori autonomi si traduce dunque in una questione di welfare, che è rappresentato quasi esclusivamente dal sostegno familiare e dai risparmi personali. Allo stesso tempo, nonostante le trasversalità, come visto nella prima sezione empirica, il tipo di contratto non è sufficiente a restituire l’eterogeneità di questa categoria di lavoratori. Ciò mette in luce la potenzialità euristica di prospettive capaci di guardare sia alle implicazioni dei cambiamenti strutturali del lavoro sulle esperienze dei soggetti, sia alle soggettività degli individui, e ai modi in cui rappresentano la propria condizione professionale (e identitaria) in relazione ai discorsi pubblici sul tema del lavoro autonomo. Se in questo paragrafo abbiamo analizzato come le strutture lavorative modellano le esperienze dei lavoratori autonomi, nel prossimo paragrafo descriveremo come queste esperienze siano anche plasmate da rappresentazioni sociali e culturali costruite intorno ai discorsi pubblici legati ai processi di precarizzazione e di autoimprenditorializzazione.

6. Lavoratori autonomi: tra precarietà e autoimprenditorialità

Per comprendere come venga rappresentato socialmente l'eterogeneo mondo del lavoro autonomo e come si auto-rappresentino i soggetti stessi occorre esplorare sia in qual modo venga esperita soggettivamente l'instabilità lavorativa, sia quali siano le connessioni con le rappresentazioni sociali dominanti. Nel raccontare la propria esperienza lavorativa, gli intervistati hanno in comune il fatto di trovarsi in difficoltà nel definire il proprio lavoro. Come rispetto al tema della protezione sociale, anche in questo caso i giovani lavoratori autonomi condividono una sorta di imbarazzo nell'auto-definirsi e nell'essere identificati attraverso etichette residuali – quali «atipico», «nuovo» o «flessibile» – comunemente usate per definire i lavoratori, soprattutto se giovani, che non hanno un rapporto di lavoro cosiddetto «standard».

È come se ci fosse uno scalino... c'è l'iper-garantito, e poi un abisso pazzesco, e chi non ce li ha i diritti. Io adesso sono una specie di libero professionista, non so se è un lavoro atipico... Sono qualcosa di meno e qualcosa di più... sono quasi un lavoratore autonomo alla fine... Ma come un idraulico alla fine, quindi non è che mi senta proprio atipico... ma è una cosa diversa... comunque non sei dipendente, ma non hai nemmeno una tua impresa individuale... [*Giornalista, uomo, partita Iva, Milano*]

Anche per i soggetti più soddisfatti, sia del contratto di impiego che della loro vita lavorativa, risulta complicato dare un nome alla propria figura professionale. Da un lato, infatti, c'è la consapevolezza di essere impiegati attraverso una forma di impiego che è estremamente diffusa in Italia, in particolare tra i giovani adulti con un alto livello di istruzione, e quindi si tende a rifiutare la definizione di «atipico» o «non-standard». Dall'altro, tuttavia, sembra che i soggetti non abbiano repertori narrativi a cui poter attingere in grado di etichettare, e al contempo di legittimare, la propria posizione all'interno del sempre più composito e frammentato mondo del lavoro.

Le narrazioni si differenziano, invece, quando gli intervistati posizionano la propria esperienza rispetto a quella degli altri soggetti che popolano le loro storie, in particolare i colleghi di lavoro. I racconti che abbiamo analizzato variano soprattutto tra chi lavora prevalentemente con colleghi impiegati con un contratto «standard» e chi invece ha colleghi anch'essi «a progetto» o in un regime di partita Iva.

A volte mi capita di sentire le colleghe che lavorano lì che dicono «eh, beati voi...», perché vedono le fatture che mandiamo in stampa e ingenuamente si immaginano chissà che cosa, ma non capiscono cosa sta dietro quella fattura. Se capissero cosa vuol dire quella cifra non so quanto farebbero cambio. Io farei cambio con loro, così mi sentirei un po' meno precaria, non so loro se farebbero cambio con me. Io ho delle spese vive su quella fattura lì... ho il commercialista da pagare... non ho ferie, non ho malattia, non ho maternità [...] La mia collega ora andava a mangiare, però pagava con un ticket che io non ho, io tutti i giorni mi devo pagare da mangiare... Se un giorno si ferma come me fino alle 8 di sera, dalle 6 alle 8 per lei è straordinario, per me no. [Formatrice, donna, partita Iva, Milano]

Tra colleghi non c'è quel rapporto asettico... è molto più coinvolgente, per cui anche più bello e appassionante. [...] C'è un investimento forte... anche emotivo, personale per cui... veramente lavori la notte e il sabato per portare avanti il lavoro, ed è proprio in ottica di investimento. Ci credi eticamente, nel senso che non lavori per il profitto... per cui c'è proprio un investimento in una logica imprenditoriale, ma non imprenditoriale business, imprenditoriale di dire «c'è un progetto di vita, condiviso», perché, ti ripeto, non è una situazione in cui vai in ufficio, timbri il cartellino, fai le tue cose ed esci... [Ricercatrice nel settore privato, donna, contratto di collaborazione, Milano]

Chi lavora quotidianamente con colleghi che hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato si definisce più spesso come precario, e tende a raccontare la propria posizione di svantaggio attribuendo invece ai colleghi con un'occupazione stabile la parte del privilegiato, non tanto per questioni di status, ma soprattutto per la diversità di trattamento legata alle tutele e agli aspetti retributivi. Chi invece lavora con altri lavoratori autonomi (senza dipendenti), soprattutto nel caso di lavori svolti in team, mette in luce prevalentemente il coinvolgimento emotivo nel lavoro e il fatto che *non si lavora per il profitto*. Nello stralcio sopra riportato è emblematico il fatto che l'intervistata rifiuti la motivazione economica come principale spinta al lavoro, ma parli di *investimento in una logica imprenditoriale*. Nella sua rappresentazione, infatti, la logica imprenditoriale è descritta come slegata dal *business*, e connessa invece a una dimensione che riguarda da un lato il *progetto di vita* individuale e dall'altro la condivisione dell'esperienza professionale con altri colleghi.

Infine, nel raccontare le proprie esperienze, gli intervistati collocano la propria storia anche in relazione ai repertori culturali dominanti relativi ai due grandi temi presenti nel discorso pubblico sul lavoro dei giovani altamente qualificati: la precarietà e il lavoro autonomo. In particolare, le interviste restituiscono l'esperienza di soggetti che fanno i conti quotidianamente con un immaginario collettivo che sembra non riuscire a costruire nuovi spazi di significato all'interno della dicotomia «precario subordinato/padrone indipendente».

Sui temi della precarietà e sulla visione del popolo delle partite Iva c'è molto ritardo... apri partita Iva e vieni accusato di essere diventato un padroncino... così, una cosa un po' stupida, è una battuta, però nasconde un retroterra di pensiero di questo tipo. [...] Dieci anni fa nessuno parlava di precarietà... adesso ne parlano tutti di precarietà... anche perché è un fenomeno che ha investito milioni di persone. Però lo si affronta in maniera poco produttiva... «ah poverino, il precario, quanto è sfigato»... Un po' come era il bambino del Biafra, che negli anni ottanta ci dicevano «mangia tutto che ci sono i bambini del Biafra»... che è un atteggiamento un po' pietistico che non porta da nessuna parte. Perché, sì, è vero, ci sono tante sfughe nell'essere precario però anche un grado di libertà enorme... invece c'è chi dice «il lavoro dipendente e basta, bisogna tutelare quello»... E dall'altra c'è chi dice... «allora, voi siete imprenditori e non andate tutelati»... mah... sarà... [Formatore, uomo, partita Iva, Bologna]

In questo passaggio l'intervistato descrive in maniera quasi esemplare il modo in cui i processi sociali, politici e culturali modellano i rapporti di lavoro precari. Il lavoratore precario appare come la vittima, subordinato al datore di lavoro, con un lavoro salariato o senza alcun contratto. Pertanto, la precarietà è difficilmente associata al lavoro autonomo, a meno che non si tratti di lavoro autonomo mascherato. Da un lato, dunque, manca un repertorio narrativo che riconosca l'esperienza dei sempre più numerosi «veri» freelance a cui però non è riconosciuto quasi alcun diritto in termini di protezione sociale. D'altra parte, anche per i cosiddetti lavoratori autonomi mascherati – che hanno un impiego *de facto* etero-diretto – non è disponibile altra narrazione se non quella del precario-vittima, da tutelare, che sottrae ai soggetti ogni forma di *agency* e rivendicazione.

7. Conclusioni

I cambiamenti strutturali che hanno accompagnato i processi di cambiamento organizzativo hanno a loro volta contribuito alla trasformazione della natura del rapporto di lavoro, con la conseguente crescita del lavoro precario (Osterman 1999). Inoltre, i cambiamenti politici e istituzionali, a seguito della globalizzazione neoliberista e dell'intensificazione dei processi d'integrazione economica europea, hanno fatto aumentare il volume di concorrenza che le imprese devono affrontare. La competitività aziendale ha contribuito a erodere le norme nazionali sui salari minimi nel mercato del lavoro, aumentando in tal modo la portata della concorrenza tra i prodotti sul mercato e la de-localizzazione verso paesi che offrono salari più bassi. Allo stesso tempo, il declino dei sindacati e la deregolamentazione del mercato del lavoro hanno ridotto le forze di compensazione che avevano originariamente permesso ai lavoratori di godere in parte dei vantaggi derivati da un'augmentata produttività. Il risultato è l'aumento delle condizioni di lavoro precarie per i lavoratori.

Il lavoro autonomo individuale rappresenta una categoria emblematica di lavoro precario. I risultati empirici permettono non soltanto di capire come il lavoro precario sia costruito socialmente, ma rivelano anche i meccanismi principali che favoriscono tutto questo. In particolare, la ricerca pone in risalto due aspetti. Innanzitutto, il lavoro autonomo destabilizza le dicotomie tradizionali tra impiego standard e non standard, tra lavoro autonomo e dipendente. In secondo luogo, il lavoro autonomo individuale offre la possibilità di agganciare all'approccio strutturale macro (ad esempio la deregolazione del mercato del lavoro) un approccio micro (soggettivo) allo studio della precarietà. Infatti, gli studi specifici sul lavoro autonomo senza dipendenti molto spesso hanno mantenuto le dimensioni di analisi macro e micro separate. Quello che invece questo studio considera essenziale è analizzare la precarietà nella sua totalità, vale a dire contestualizzare le esperienze di vita dei soggetti in contesti sociali, politici e istituzionali che cambiano.

Nel colmare il divario tra il livello di analisi macro e micro nello studio del lavoro autonomo, l'articolo ha voluto mettere in luce le esperienze di diversi soggetti compresi nella eterogenea categoria dei lavoratori autonomi senza dipendenti. Queste sono persone che si rappresentano e vengono rappresentate in maniere differenti, e che lavorano in settori diversi, con diffe-

renti livelli di retribuzione, ma che condividono la stessa esperienza di essere assunti con contratti di tipo autonomo. In particolare, a partire da una indagine qualitativa condotta in Italia, questo articolo ha evidenziato come l'analisi delle esperienze dei lavoratori autonomi complementi i macrocambiamenti sociali come fattori chiave per comprendere la precarietà.

In particolare, i risultati mostrano come i cambiamenti dei rapporti di lavoro abbiano avuto un impatto sulle esperienze dei lavoratori autonomi e parasubordinati e come, a sua volta, tutto questo concorra a creare una molteplicità di rappresentazioni sociali della precarietà che sono costruite soggettivamente. In questo modo l'articolo contribuisce a concettualizzare il lavoro autonomo come un fenomeno socialmente costruito e a mostrare come l'«ideologia dell'auto-imprenditorializzazione» dia forma alle esperienze dei lavoratori.

Come sostengono du Gay (1996) e Dardot e Laval (2009), i lavoratori autonomi sono l'obiettivo principale del discorso sull'auto-imprenditorialità, che idealizza il lavoro flessibile e spinge le persone a percepire la responsabilità personale e l'incertezza come emancipatorie, in un processo continuo di imprenditorializzazione del sé. Tuttavia, anche se le esperienze dei lavoratori autonomi prendono forma in tale contesto sociale e politico, la ricerca mostra come attraverso la costruzione di auto-rappresentazioni sia della precarietà sia del lavoro autonomo, in alcuni casi questi soggetti riescono a scardinare la dicotomia tra lavoro autonomo e lavoro dipendente (o più in generale tra il lavoro standard e atipico), riconoscendo la complessità della loro condizione professionale.

Tutto questo ci aiuta a comprendere che, se si desidera esplorare il lavoro precario, è necessario prestare una rinnovata attenzione alle dinamiche sociali sia interne (soggettive) sia esterne (strutturali) che concorrono alla creazione delle forme di lavoro emergenti. Questo significa spostarsi verso una concezione riflessiva del lavoro non standard, e dei rapporti di lavoro più in generale.

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.
- Armano E., Murgia A. (2017, in corso di pubblicazione), *Hybrid Areas of Work in Italy. Hypotheses to Interpret the Transformations of Precariousness and Subjectivity*, in Armano E., Bove A., Murgia A. (a cura di), *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance*, London, Routledge.
- Barley G., Kunda S. (2004), *Gurus, Hired Guns and Warm Bodies. Itinerant Experts in a Knowledge Economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Bologna S. (2014), *Workerism: an Inside View. From the Mass-Worker to Self-Employed Labour*, in van der Linden M., Heinz Roth K. (a cura di), *Beyond Marx: Theorising the Global Labour Relations of the Twenty-First Century*, Leiden and Boston, Brill, pp. 121-144.
- Burke A., Cowling M. (2015), *The Use and Value of Freelancers. The Perspective of Managers*, in *International Review of Entrepreneurship*, vol. 13, n. 1, pp. 7-20.
- Buschoff K.S., Schmidt C. (2009), *Adapting Labour Law and Social Security to the needs of the «New Selfemployed» - comparing the UK, Germany and the Netherlands*, in *Journal of European Social Policy*, vol. 19, n. 2, pp. 147-159.
- Castel R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé*, Paris, Seuil.
- Dardot P., Laval C. (2009), *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte.
- Di Nunzio D., Toscano E. (2015), *Vita da professionisti*, Roma, Associazione Bruno Trentin.
- Du Gay P. (1996), *Consumption and Identity at Work*, London, Sage.
- Eichhorst W., Braga M., Famira-Mühlberger U., Gerard M., Horvath T., Kahanová M., Kendzia M.J., Martišková M., Monti P., Pedersen J.L., Stanley J., Vandeweghe B., Wehner C., White C. (2013), *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers*, in *IZA Research Report*, n. 54.
- Esping-Andersen G., Regini M. (2000, a cura di), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oup.
- Hakken D., Teli M., Andrews B. (2016), *Beyond Capital. Values, Commons, Computing and the Search for a Viable Future*, London, Routledge.

- Harvey D. (1990), *The Condition of Postmodernity. An Enquiry of the Origin of the Cultural Change*, Cambridge, Blackwell.
- Hatton E. (2011), *The Temp Economy: from Kelly Girls to Permatemps in Postwar America*, Philadelphia, Temple University Press.
- Ho K. (2009), *Liquidated. An Ethnography of Wall Street*, Durham, Duke.
- Kalleberg A.L. (2011), *Good Jobs. Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York, Sage.
- Kalleberg A.L., Berg I. (1987), *Work and Industry*, New York and London, Plenum.
- Kalleberg A.L. (2009), *Precarious Work, Insecure Workers. Employment Relations in Transition*, in *American Sociological Review*, vol. 74, n. 1, pp. 1-22.
- Lorey I. (2015) *State of Insecurity. Government of the Precarious*, London, Verso.
- Muffels R.J. (2008, a cura di), *Flexibility and Employment Security in Europe. Labour Markets in Transition*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Murgia A. (2014), *Representations of Precarity in Italy. Collective and Individual Stories, Social Imaginaries and Subjectivities*, in *Journal of Cultural Economy*, vol. 7, n. 1, pp. 48-63.
- Osterman P. (1999), *Securing Prosperity*, in *WorkingUSA*, vol. 3, n. 4, pp. 5-8.
- Piore M.J., Sabel C.F. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York, Basic books.
- Poggio B. (2004), *Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali*, Roma, Carocci.
- Vallas S.P., Cummins E.R. (2015), *Personal Branding and Identity Norms in the Popular Business Press. Enterprise Culture in an Age of Precarity*, in *Organization Studies*, doi: 10.1177/0170840614563741.
- Vallas S.P., Hill A. (2012), *Conceptualizing Power in Organizations*, in *Research in the Sociology of Organizations*, n. 34, pp. 165-197.
- Vallas S.P., Prener C. (2012), *Dualism, Job Polarization and the Social Construction of Precarious Work*, in *Work and Occupations*, vol. 39, n. 4, pp. 331-353.
- Vosko L.F. (2006), *Precarious Employment. Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press.

ABSTRACT

L'articolo sostiene che per comprendere la precarietà del lavoro occorre contestualizzare i cambiamenti strutturali nelle condizioni soggettive e, viceversa, situare la dimensione soggettiva nelle trasformazioni strutturali del lavoro. Al centro dell'analisi è il lavoro autonomo individuale, un caso interessante per indagare come la precarietà sia socialmente costruita, dal momento che sfida la dicotomia che contrappone, da un punto di vista contrattuale, il lavoro autonomo e il lavoro dipendente. L'obiettivo principale è comprendere in qual modo i lavoratori autonomi individuali esperiscano la precarietà «nel lavoro» e come questa si articoli all'interno dei processi di precarizzazione e auto-imprenditorialità.

THE SOCIAL CONSTRUCTION OF PRECARIOUSNESS.
THE CASE OF SOLO SELF-EMPLOYMENT IN ITALY

The article argues that in order to understand precarious work it is crucial to contextualise structural changes in subjective conditions, which is to embed subjectivities in work structures. We analyse the case of «solo self-employment», an interesting case for examining how precarious work is socially constructed, because it challenges the formal dichotomy between self-employment and dependent employment. The focus of the contribution is on how solo self-employed workers in Italy experience precariousness «in work» by understanding how such experience is shaped within the processes of precarization and «self-entrepreneurization».

I professionisti autonomi in Italia. Condizioni, aspettative e rappresentanza

*Daniele Di Nunzio, Emanuele Toscano**

1. Introduzione

Il presente contributo si basa sui risultati e le riflessioni scaturite dalla ricerca *Vita da professionisti*, condotta dall'Associazione Bruno Trentin nel 2014¹. Quest'ultima si iscrive in una prospettiva di analisi tracciata dalla Consulta del lavoro professionale della Cgil già a partire da una precedente indagine sul lavoro dei professionisti in Italia realizzata nel 2011 (Di Nunzio, Ferrucci, Leonardi 2011). La ricerca, condotta tramite un questionario on-line, è stata dedicata ai bisogni e alle aspettative dei professionisti non dipendenti, di qualsiasi settore, che operano con qualsiasi forma contrattuale, principalmente lavoratori autonomi con partita Iva. Sono stati indagati i principali aspetti che caratterizzano il lavoro dei professionisti: le condizioni di lavoro, gli aspetti economici e retributivi, gli obiettivi di cambiamento e di miglioramento che i lavoratori chiedono al sindacato. Al contempo, però, la ricerca si è configurata come una ricerca-azione volta a supportare l'intervento del sindacato per affrontare in modo più approfondito le problematiche relative a questo tipo di realtà lavorative, rafforzando la collaborazione con i professionisti e le loro reti e associazioni. Questa modalità di intervento ha contribuito a sedimentare un percorso più ampio di dialogo, confronto, collaborazione, scambio tra il sindacato e i professionisti, che ha interessato ogni fase: la definizione e la realizzazione del questionario, la sua distribuzione, l'analisi dei risultati. La partecipazione alla ricerca da parte delle diverse tipologie di professionisti ha avuto l'obiettivo di stimolare il coinvolgimento di questi lavoratori e lavoratrici nel far e-

* Daniele Di Nunzio è ricercatore presso la Fondazione Giuseppe di Vittorio; Emanuele Toscano è ricercatore presso l'Università «Guglielmo Marconi» di Roma.

¹ La ricerca è stata realizzata con il contributo e il supporto della Filcams Cgil e della Consulta del lavoro professionale della Cgil, coordinata dal compianto Davide Imola, a cui questo articolo è dedicato.

mergere le difficoltà e le aspettative legate allo svolgimento della loro attività e alimentare le reti associative e sindacali che hanno contribuito allo svolgimento della ricerca stessa.

2. Metodologia della ricerca

Il questionario è stato caricato sulla piattaforma online Survey Monkey e ha raccolto, nei nove mesi in cui è rimasto accessibile alla compilazione, 2.210 rispondenti. Di questi, sono stati considerati validi per l'analisi, 2.150 questionari. La scelta di utilizzare uno strumento di rilevazione online è stata dettata dai vantaggi in termini di abbattimento dei costi (Wright 2005) e di possibilità di raggiungere una popolazione così articolata su tutto il territorio nazionale (Toepoel 2016), altrimenti difficilmente contattabile, data anche la natura del loro lavoro. Non è difatti facile raggiungere i professionisti tramite un'inchiesta, perché molti di loro operano da casa, perché il loro lavoro è disperso sul territorio ed è svolto in diversi contesti aziendali, per la carenza di luoghi fisici di aggregazione e perché la ricerca ha avuto l'ambizione di rivolgersi a tutto l'universo dei professionisti, un mondo variegato che opera con modalità molto diverse sia tra le professioni che, anche, all'interno di una stessa tipologia professionale. Così, la necessità di realizzare la ricerca contattando quanti più professionisti possibili ha reso obbligata la scelta del questionario online.

Quest'ultimo è stato distribuito attraverso le diverse associazioni che partecipano alla Consulta delle professioni della Cgil, attraverso l'impegno delle diverse categorie di riferimento del sindacato e attraverso i social network, con la creazione di una pagina Facebook dedicata alla ricerca e di un sito web². Il tipo di campionamento adottato, che meglio di altri si abbina alla scelta del questionario online (Toepoel 2016), consiste nello stimare i parametri della popolazione di riferimento attraverso le reti sociali che lo compongono. Questa tecnica prevede che, dati un certo numero di punti di partenza iniziali (*seeds*), le reti sociali si attivino per reclutare nuove unità campionarie, che a loro volta si attiveranno per trovarne altre, e così via. Il monitoraggio delle ondate (*waves*) e il loro aggiornamento attraverso successivi «richiami» (con aggiustamenti rispetto alla composizio-

² www.vitadaprofessionisti.it.

ne del campione via via che quest'ultimo si formava) nel corso dell'inchiesta online ha garantito una numerosità e un equilibrio sufficiente tra i diversi gruppi professionali.

Il campione ottenuto tramite la tecnica di *snowball sampling* è un campione «non probabilistico» e l'obiettivo principale è stato quello di raggiungere il maggior numero possibile di rispondenti, attraverso l'attivazione delle reti di professionisti, senza ricercare «a priori» la rappresentatività del campione con l'universo di riferimento. Questa scelta è dovuta sia a ragioni di ordine pragmatico (il questionario è stato inviato direttamente o indirettamente senza obbligo di risposta o possibilità di condizionare la risposta a una popolazione nota) sia alle finalità dell'indagine stessa (comprendere la domanda sindacale delle popolazioni oggetto della rilevazione).

Tuttavia è evidente che un campione particolarmente distorto rispetto a variabili demografiche rischia di avere una attendibilità parziale e, conseguentemente, la sostenibilità delle istanze che produce è condizionata alle sottopopolazioni che raggiunge. Pertanto, *ex post*, si è provveduto a ricostruire un peso di correzione della distorsione utilizzando un riferimento più robusto, quale il dato di una indagine del Sistema statistico nazionale. L'effetto sulle stime si concentra soprattutto nel riponderare le popolazioni che hanno avuto tassi spontanei di risposta disomogenei. Al termine della rilevazione è stata perciò effettuata un'operazione di ponderazione con l'obiettivo di rendere il campione ottenuto rappresentativo dell'universo di riferimento, considerando i dati forniti dall'indagine Isfol Plus sui professionisti non dipendenti (Mandrone, Corsetti, Spizzichino 2014). La ponderazione del campione è servita a ripristinare la rappresentatività del campione stesso rispetto ad alcuni parametri noti della popolazione di riferimento: a ciascun caso del nostro campione è stato applicato un peso definito dalle probabilità di inclusione del caso nell'universo di riferimento, in maniera che ciascun caso pesasse in misura uguale, maggiore o minore di una singola unità³.

³ Il calcolo dei pesi è stato effettuato rispetto alle seguenti variabili: sesso (maschio, femmina), classe di età (15-34 anni, 35-44 anni, 45-54 anni, più di 55 anni), titolo di studio (diploma o inferiore, laurea, titolo di studio superiore alla laurea), ripartizione geografica (Nord-Est, Nord-Ovest, Centro, Mezzogiorno), incrociate tra di loro per un totale di 64 strati.

3. I professionisti autonomi: un universo eterogeneo con dei tratti comuni

I professionisti compongono un universo molto eterogeneo perché partecipano in maniera differenziata a tutti i settori dell'economia e, più precisamente, allo sviluppo stesso dell'organizzazione contemporanea del lavoro. Nel corso degli ultimi decenni nelle economie avanzate si è assistito a un costante aumento dei professionisti determinato da diversi fattori: la terziarizzazione dell'economia e la crescita delle conoscenze impiegate nei cicli produttivi (Touraine 1969; Bell 1973; Bologna, Fumagalli 1997); l'affermarsi del *new management* e di modelli organizzativi orientati a favorire il coinvolgimento del lavoratore che diventa sempre più responsabile del proprio operato ed è valutato in base ai risultati raggiunti (Coriat 1991; Supiot 1999; Wieviorka 2013); lo sviluppo di modelli di impresa che favoriscono l'aumento della flessibilità organizzativa, la specializzazione e l'esternalizzazione di alcune attività (Castells 1996; Kalleberg 2011).

Focalizzando l'attenzione sui professionisti autonomi, la letteratura ci aiuta a evidenziare alcuni tratti comuni che li caratterizzano e che, pur non arrivando a definire un gruppo univoco, ci aiutano a comprendere meglio le loro specificità:

- i professionisti autonomi sono spesso associati ai «lavoratori della conoscenza» vista l'importanza dei titoli di studio necessari per l'accesso stesso alla professione, nonché il ruolo rilevante assunto dall'informazione, dall'innovazione e dalla creatività (Drucker 1993; Collins 1997; Butera *et al.* 2008; Švarc 2016);

- il lavoro di un professionista comporta l'esecuzione di un'attività altamente qualificata e specializzata da parte di un individuo che si assume la responsabilità del proprio operato, nel rispetto di regole fondate su corpi teorici e, in alcuni casi, su dei codici etici ben definiti a livello istituzionale (Gallino 1978; Freidson 2001);

- i professionisti autonomi si caratterizzano per una forte spinta all'autoimprenditorialità che comporta l'assunzione del rischio e l'importanza non solo di fare un buon prodotto o fornire un buon servizio ma, anche, di instaurare una buona relazione con i clienti e con altre aziende, per cui è sottile la distinzione tra l'essere un lavoratore e un imprenditore, tra il capitale economico e quello personale e sociale (Antonelli 2010; Bonomi, Rullani 2005; Rullani *et al.* 2005; Ranci 2012);

- la forte propensione all'autonomia è di certo un tratto distintivo ma questo non si traduce in autosufficienza, poiché spesso i professionisti devono cooperare ed essere predisposti al lavoro in team, così come l'autonomia non è disgiunta dalla creazione di azioni collettive per affermare i propri diritti e dalle pratiche di associazionismo (Bologna, Fumagalli 1997; Deiana, Paneforte 2010; Bologna, Banfi 2011; Imola 2011; Ciccarelli, Allegri 2011; Allegri, Ciccarelli 2013; Mingione *et al.* 2014);

- si supera la distinzione tra il lavoro concettuale e quello esecutivo, poiché spesso l'utilizzo di competenze teoriche specialistiche si accompagna a una capacità operativa, l'attenzione alla formazione continua si coniuga con l'esperienza sul campo, l'orientamento al prodotto/progetto comporta necessità di mettere in gioco le conoscenze ma anche la propria personalità (Butera *et al.* 2008; Sennett 2008).

Dunque, parlare delle condizioni di lavoro dei professionisti significa parlare dello stato dell'economia italiana nella sua complessità, focalizzando l'attenzione sugli aspetti che alimentano (o svisiscono) la qualità dei processi produttivi di beni e servizi.

4. I risultati della ricerca

4.1. Le tipologie professionali

Il lavoro professionale comprende una grande varietà di mestieri e i rispondenti al nostro questionario in molti casi hanno descritto in maniera molto specifica la propria professione (attraverso una domanda aperta). La ricerca è riuscita a intercettare questa complessità che abbiamo provato a ricondurre in gruppi professionali per favorire l'analisi e la lettura dei dati. Dalle 129 specifiche tipologie professionali codificate nel questionario siamo giunti a una classificazione composta da 15 macro-categorie. Questo tentativo non è certamente esaustivo o definitivo perché è complesso ridurre la pluralità delle specificità professionali e dei contesti di lavoro in una categoria, ma è comunque indispensabile per procedere con un'analisi il più possibile approfondita.

I gruppi professionali analizzati sono composti come nella tabella 1, dove sono riportate per ciascun gruppo le figure professionali più presenti nel campione.

Tab. 1 – Le tipologie professionali della ricerca, val. ass. e val. %

	VAL. ASS.	%
BANCA, ASSICURAZIONI E FINANZA (PERITI ASSICURATIVI, PROMOTORI FINANZIARI...)	91	4,2
CULTURA E SPETTACOLO (ATTORI, DOPPIATORI, TECNICI DEL SUONO...)	205	9,5
FORMAZIONE, INSEGNAMENTO E RICERCA (FORMATORI, RICERCATORI, INSEGNANTI...)	105	4,9
SETTORE SOCIO-SANITARIO E ASSISTENZIALE (PSICOLOGI, TERAPEUTI, MEDICI...)	120	5,6
INTERPRETI E TRADUTTORI	352	16,4
INFORMAZIONE ED EDITORIA (GIORNALISTI, REDATTORI, FOTOREPORTER...)	127	5,9
CONSULENZA E SERVIZI PER AZIENDE (CONSULENTI AZIENDALI, INFORMATICI, GRAFICI...)	311	14,5
URBANISTICA: PROGETTAZIONE, PIANIFICAZIONE E TUTELA (INGEGNERI, ARCHITETTI, ARCHEOLOGI...)	342	15,9
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (TECNICI PREVENZIONE, ADDETTI SSL-ASPP...)	128	6,0
SERVIZI COMMERCIALI (AGENTI DI COMMERCIO, AGENTI IMMOBILIARI...)	55	2,6
SETTORE COMMERCIALISTICO E CONSULENZA TRIBUTARIA (CONSULENTI FISCALI/TRIBUTARI, COMMERCIALISTI...)	160	7,4
AREA TECNICO-SCIENTIFICA (GEOLOGI, BIOLOGI, CHIMICI...)	35	1,6
AVVOCATI	77	3,6
SETTORE ARCHIVISTICO E BIBLIOTECARIO (ARCHIVISTI, BIBLIOTECARI...)	32	1,5
ARTIGIANI	10	0,5
TOTALE	2.150	100,0

4.2. Il campione: i professionisti autonomi della conoscenza

Il campione è a prevalenza maschile (58,4%) e considerando l'età è costituito soprattutto dalle classi centrali: i più giovani sono pochi (il 10,5% ha meno di 30 anni) mentre tra i 30 e i 45 anni si concentra il 42,9% dei rispondenti. La distribuzione territoriale è la seguente: il 25,2% risiede nel Nord-Ovest, il 17,7% nel Nord-Est, il 21,5% nel Centro, il 25,9% nel Sud, nelle Isole il 9,7%. In particolare, il campione si concentra nelle grandi città come Milano, Torino, Bologna, Roma, Napoli. Considerando lo stato civile, il 60% del campione è sposato o convivente e questo è dovuto all'età media elevata (44 anni).

L'analisi dei titoli di studio e della formazione mostra quanto sia coerente fare rientrare i professionisti nel dibattito sui *knowledge workers* e, al

tempo stesso, evidenzia le difficoltà del nostro modello produttivo nel promuovere la qualità e l'innovazione. Il campione si caratterizza per titoli di studio elevati (il 40,9% ha una laurea e il 12,4% un master o dottorato). I professionisti hanno il bisogno di aggiornare continuamente le proprie competenze professionali e, difatti, la maggior parte del campione (il 78,6%) ha partecipato ad attività di formazione nel 2013. Purtroppo, quello che emerge è che sono pochissime le occasioni di accedere a una formazione gratuita organizzata da associazioni o altri enti (20,6% del campione) e, ancora meno, da istituzioni pubbliche (6,3%). Al contrario, quasi la metà (il 44,8%) ha dovuto sostenere individualmente le spese relative alla propria formazione mentre solo il 6,9% ha avuto accesso a una formazione pagata dall'azienda.

Considerando la tipologia contrattuale prevalente, la maggior parte dei rispondenti opera con partita Iva (74,1%), per lo più a regime normale (46,2%). I lavoratori che operano in parasubordinazione (contratto a progetto, co.co.co. e ritenuta d'acconto) sono il 18,1%; la cessione dei diritti d'autore riguarda il 3,8% e l'inserimento al lavoro l'1,4% del campione. Sono soci di cooperativa una minima parte, solo il 3,3% (il 5,7% lo è stato in passato ma non lo è più).

La condizione di professionista autonomo si presenta come tendenzialmente strutturale: considerando gli ultimi due anni solo il 16,5% ha cambiato la tipologia contrattuale con cui esercita la professione.

4.3. Tra il rischio di povertà (per molti) e il ceto medio (per pochi)

Dall'analisi del reddito lordo annuale percepito nel 2013 dal proprio lavoro emergono enormi difficoltà economiche per una quota maggioritaria di professionisti: quasi la metà (45,7%) percepisce meno di quindicimila euro l'anno. I professionisti che hanno delle condizioni economiche più vantaggiose, oltre i trentamila euro l'anno, sono solo il 21,7% del campione. È importante evidenziare che le differenze di reddito tra le professioni regolamentate e quelle non regolamentate non sono così marcate, a dimostrazione di come gli ordini e gli albi non siano più sufficienti a garantire un benessere economico e l'inserimento nella fascia di popolazione definita come «ceto medio».

Oltre le difficoltà legate all'ammontare del reddito, emergono quelle legate al ritardo dei pagamenti: solo quasi un professionista su tre (29,5%) riceve i pagamenti in maniera puntuale.

I compensi sono determinati da diversi fattori: se per il 41,3% sono legati alla quantità di tempo lavorato (paga per ore, giornate, mesi) e per il 27,3% rispetto ai risultati raggiunti, per quasi un professionista su tre non è stato semplice ricondurre i compensi a solo il tempo lavorato o al risultato, perché il contenuto del lavoro gioca un ruolo fondamentale, come nel caso delle tariffe dei traduttori rispetto alla lingua oltre che al numero di cartelle o di parole tradotte, i compensi forfettari e le parcelle dei consulenti. Questo testimonia della complessità che vive un professionista nel momento in cui deve contrattare il proprio compenso e, al tempo stesso, della sfida difficile per costruire riferimenti collettivi per l'equo compenso (come quelli dei contratti nazionali e dei tariffari) che dovrebbero dunque tenere conto di molteplici fattori legati alle specificità professionali.

4.4. Discontinuità lavorativa e disoccupazione

I bassi redditi sono determinati sia dai compensi esigui sia dai periodi di disoccupazione. Analizzare i periodi di disoccupazione e la discontinuità lavorativa per i lavoratori autonomi è un'impresa ardua per la natura stessa delle tipologie professionali e contrattuali prese in esame: perché lavorano a giornata o a risultato, o per più committenti. Abbiamo analizzato questi due fenomeni in maniera distinta ed emerge che caratterizzano almeno la metà del campione in maniera intensa. Precisamente, se la metà del campione (50,9%) dichiara di non avere avuto nessun periodo di disoccupazione nel 2013, il 16,5% dichiara di avere avuto fino a due mesi di disoccupazione, il 20,9% da tre a sei mesi, più di uno su dieci (11,8%) da sette mesi a un anno. Considerando la continuità occupazionale negli ultimi cinque anni, solo il 43,4% ha lavorato in modo continuativo, il 21% ha alternato lunghi periodi di lavoro a brevi pause, il 19,5% ha avuto pari alternanza tra periodi di lavoro e non lavoro, il 16,1% ha alternato brevi periodi di lavoro a lunghe pause. In particolare, sono più esposti alla disoccupazione i professionisti con contratti di inserimento al lavoro, di parasubordinazione e le partite Iva a regime minimo.

4.5. Pluricommitenza e frammentazione

Riguardo il numero di committenti, il campione si divide a metà tra chi opera per più committenti alla pari (49,4%) e chi invece no, perché lavora per un unico committente (17,3%), o per più committenti di cui uno principale (33,3%).

Nella pluricommittenza, il numero di mandatarî per cui si lavora è comunque molto variegato e mostra l'estrema frammentazione propria del professionismo autonomo: lavora per meno di tre committenti quasi un professionista su tre, tra 4 e 5 il 21,6%, tra 6 e 10 il 19%, tra 11 e 30 il 18,8%, per più di 30 il 10,5%. Considerando l'ambito lavorativo, il 65% lavora prevalentemente per un committente privato, il 5,3% nel settore pubblico, il 6,7% nel terzo settore, il 23,2% non ha un ambito prevalente.

Dall'analisi emerge una relazione forte e lineare tra il numero di committenti e il reddito: i professionisti che hanno i redditi più alti sono quelli con un numero maggiore di committenti. Quindi, la mono-committenza si caratterizza nella maggior parte dei casi per un reddito basso: il 63,6% di chi ha 1-3 committenti guadagna meno di quindicimila euro, mentre il 54,4% di chi ha più di trenta committenti guadagna più di trentamila euro.

4.6. Condizioni di lavoro: sfruttamento e auto-sfruttamento

Considerando l'orario di lavoro, il campione si divide a metà, tra chi ha un sovraccarico di lavoro che eccede le 40 ore (il 44,5% del campione) e chi invece rientra negli orari standard di lavoro settimanale (il 38,2% tra le 25 e 40 ore, il 17,3% con un orario part time inferiore alle 25 ore).

Tendenzialmente, i redditi più elevati sono percepiti da chi ha più committenti (come visto prima) e, anche, da chi lavora più ore, dimostrando che per i professionisti il benessere economico è imprescindibilmente legato allo sfruttamento o all'auto-sfruttamento: tra coloro che guadagnano più di 25mila euro il 61% lavora più di 40 ore. Comunque, è da considerare che il 33,4% di chi guadagna meno di 15mila euro è costretto comunque a lavorare più di 40 ore, segnale che lo sfruttamento del lavoro è forte anche sui redditi più bassi.

Considerando gli altri fattori che determinano il carico di lavoro, i risultati mostrano che il 58,4% deve sostenere spesso o quasi sempre ritmi di lavoro eccessivi e circa uno su tre (35,2%) non ha abbastanza tempo per svolgere il lavoro assegnato.

Nonostante i ritmi e i carichi di lavoro siano faticosi per la maggior parte del campione, il contenuto del lavoro è invece giudicato per lo più soddisfacente: l'83,6% del campione dichiara di svolgere un lavoro coerente con le proprie qualifiche e l'80,3% dichiara che il lavoro non è mai o quasi mai ripetitivo o noioso. Questo è un segnale di come l'auto-sfruttamento si accompagna a forme di valorizzazione del lavoro determinate dalla possibilità

di fare mestieri qualificati per i quali gli individui hanno investito se stessi e il proprio progetto di vita.

Visti gli elevati carichi di lavoro non stupisce la presenza di un numero piuttosto elevato di problemi fisici e psicologici per i professionisti (solo il 7,6% dichiara di non avere problemi per la salute dovuti al lavoro). I problemi di salute sono determinati dagli alti carichi di lavoro ma anche dalla difficoltà di prendersi giorni di riposo o malattia: questione che riguarda due professionisti su tre (il 67%). Di conseguenza i professionisti avvertono il bisogno di avere maggiori tutele per la propria salute e sicurezza, a partire dall'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali che è ritenuta molto o abbastanza utile dall'81% del campione.

4.7. Tra «veri» e «falsi» lavoratori autonomi

Uno dei temi più complessi da analizzare in letteratura è la presenza o meno di falsi lavoratori autonomi. La nostra analisi di questo aspetto della condizione dei professionisti proporrà prima una lettura di alcuni fattori oggettivi, a cui seguirà l'analisi della rappresentazione soggettiva, per comprendere come gli intervistati si percepiscono e cosa vogliono in termini di stabilizzazione o autonomia. Se analizziamo l'autonomia organizzativa in termini di tempo, sede e strumenti di lavoro, possiamo costruire un indice che considera l'autonomia non come presenza/assenza ma nella sua gradualità: il 17,2% del campione non ha nessuna autonomia rispetto a questi tre fattori; il 16,4% ha un'autonomia bassa (deve rispettare almeno due criteri); quasi un professionista su cinque (19,7%) ha un'autonomia elevata (deve rispettare solo uno dei criteri); quasi la metà del campione (46,7%) ha un'autonomia totale (non deve rispettare nessun criterio).

Queste informazioni da sole non bastano a capire quando un contratto autonomo maschera un lavoro dipendente. Per indagare il grado di autonomia o subordinazione abbiamo analizzato alcuni fattori solitamente considerati nelle analisi statistiche (Eurofound 2013), nelle fonti normative e nella giurisprudenza per identificare le «false» partite Iva: a) la quota di reddito proveniente dal committente principale (l'80% del reddito da un unico committente è un limite che contribuisce a identificare un rapporto di dipendenza, come indicato dalla circolare ministeriale sull'applicazione dell'art. 69-*bis* della legge n. 92/2012 per la lotta alle false partite Iva); b) il limite del reddito ricavato da un unico committente (per cui il presupposto di dipendenza, sempre secondo la circolare sopra citata, si applica nel caso

di redditi bassi che non superano i 18.000 euro circa); c) il grado di autonomia organizzativa; d) la durata del rapporto con il committente (per capire se la posizione professionale è stabile nella struttura aziendale).

Il 30% del campione riceve l'80% o più del proprio reddito da un unico committente. Se approfondiamo l'analisi di chi riceve almeno l'80% del proprio reddito dal committente principale (ovvero il 30% del campione), possiamo capire meglio il grado di dipendenza economica e organizzativa di questo gruppo di professionisti rispetto al proprio committente:

- il 57,8% di loro guadagna fino a quindicimila euro lordi l'anno, il 13,2% guadagna tra i quindicimila e i ventimila euro, il restante 28,9% guadagna più di ventimila euro lordi;
- il 91,5% di loro lavora da almeno due anni con il proprio committente principale;
- considerando l'indice di autonomia rispetto a orari, sedi e strumenti, il 30,3% non ha nessuna autonomia, di contro il 30,8% gode di una totale autonomia rispetto a questi fattori.

L'analisi correlata di questi fattori mostra che un professionista su cinque (il 21,5% del campione) vive forme di subordinazione economica e organizzativa intense che dovrebbero rientrare nel lavoro dipendente, mentre la restante parte vive forme di lavoro «realmente» autonomo, pur se caratterizzato da diversi gradi di autonomia.

4.8. Auto-rappresentazione di sé: l'autonomia è un valore da tutelare

Precedentemente abbiamo analizzato il grado di autonomia/subordinazione rispetto a fattori oggettivi dal punto di vista economico e organizzativo. Per meglio capire la percezione che i professionisti hanno di loro stessi abbiamo chiesto di indicarci come si definiscono e cosa conta di più nel loro futuro professionale.

I risultati mostrano che pochi di loro si sentono in «una posizione da dipendente non regolarizzato» (il 13,6%), la maggior parte si definisce come un «professionista autonomo con scarse tutele» (più di due su tre, il 68,5%), il 17,9% si definisce, genericamente, come un «professionista autonomo» (tabella 2).

Rispetto a cosa conta di più nel futuro professionale, la metà del campione (51%) punta ad avere una maggiore continuità occupazionale con più tutele, uno su tre (34%) ad avere un compenso più elevato e solo il 15% ad avere un lavoro stabile con un contratto a tempo indeterminato (tabella 3).

Dunque la maggior parte di loro non si percepisce in una condizione di falsa autonomia che comporta il conseguente bisogno di essere stabilizzati, ma si percepisce come un professionista indipendente che opera sul mercato e che vorrebbe sentirsi più tutelato rispetto alla continuità occupazionale, al bisogno di avere più diritti e tutele, alla necessità di avere compensi più elevati.

Tab. 2 – Come ti senti rispetto alla tua condizione

UN PROFESSIONISTA/LAVORATORE AUTONOMO CON SCARSE TUTELE	68,5%
UN PROFESSIONISTA/LAVORATORE DIPENDENTE NON REGOLARIZZATO	13,6%
UN PROFESSIONISTA/LAVORATORE AUTONOMO	17,9%

Tab. 3 – Cosa conta di più nel tuo futuro professionale?

AVERE UN LAVORO STABILE, CON UN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO	15%
AVERE UN COMPENSO PIÙ ELEVATO	34%
AVERE UNA MAGGIORE CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE, CON PIÙ TUTELE	51%

Quindi, la ricerca mostra che l'autonomia è, per la maggior parte degli intervistati, un valore importante nel definire la propria professione e un bene a cui non si vuole rinunciare.

Se paragoniamo questi risultati a quelli ottenuti dalla ricerca del 2011, osserviamo che le percentuali sono pressoché identiche, segnale che l'universo dei professionisti è caratterizzato in maniera strutturale da una fortissima propensione all'autonomia e dal corrispondente bisogno di diritti e tutele.

I lavoratori autonomi non si sentono liberi attori sul mercato e non si possono etichettare facilmente con il termine di *free-rider* ma anche loro cercano di costruire un sistema di tutele con cui le istituzioni possono governare e regolamentare il mercato.

La maggior parte dei professionisti (66,8%) è disposta a pagare contributi aggiuntivi per avere prestazioni aggiuntive ma non a queste condizioni di reddito, per cui l'aumento dei contributi è subordinato a un aumento del reddito netto o a maggiori detrazioni.

Agli intervistati che erano disposti a pagare un contributo aggiuntivo (a prescindere dalla natura di questo contributo) abbiamo chiesto per quale prestazione lo avrebbero fatto. Considerando la prestazione più importante secondo le loro indicazioni, emerge che le prestazioni di cui hanno più bisogno tendenzialmente dovrebbero rispondere a esigenze e problemi immediati con i quali, i professionisti si confrontano più frequentemente: il sostegno in caso di disoccupazione (per il 34,5% del campione) e il sostegno in caso di malattia (31,7%). La necessità di avere una pensione adeguata, se pure importante, è comunque indicata da una quota minore (24,7%); sono considerati meno urgenti gli aiuti in caso di maternità e paternità (5,9%) e la formazione professionale gratuita (3,1%). Anche per la popolazione femminile, i bisogni più urgenti restano quelli legati alla disoccupazione e alla malattia.

4.9. Rappresentanza e azione sindacale

I risultati che emergono dalla ricerca contrastano con la rappresentazione comune dei professionisti come attori individualisti che si collocano sul mercato (Di Vico 2010), mostrando invece una marcata propensione all'associazionismo, al bisogno di partecipazione a organizzazioni collettive e di rappresentanza. Sebbene il sindacato abbia messo in atto numerose iniziative per rappresentare i bisogni dei professionisti e collaborare con loro per l'acquisizione di maggiori diritti e tutele, la distanza dei professionisti dalle attività sindacali è ancora marcata: solo il 13,5% ha un contratto collettivo di riferimento e solo l'11% è iscritto al sindacato⁴, mentre maggiore è la quota di coloro che sono iscritti ad associazioni (42%) e partecipano a iniziative di reti informali e gruppi autorganizzati (45%), che negli ultimi anni si sono sempre più diffuse. Questo dimostra come sia necessario per il sindacato da un lato favorire una maggiore inclusione e partecipazione dei professionisti nei propri percorsi di rappresentanza, contrattazione e aggregazione, dall'altro di intensificare i rapporti con le associazioni e le reti di professionisti, tenuto conto anche del fatto che ben il 39% sarebbe disposto a impegnarsi direttamente come rappresentante sindacale (in particolare chi ha i redditi più bassi, i più giovani e chi svolge delle professioni non regolamentate).

⁴ Tra questi emerge l'alto tasso di iscrizione a Strade, il Sindacato dei traduttori fondato nel 2012 e che nello stesso anno ha siglato un protocollo di intesa con la Slc Cgil, il Sindacato dei lavoratori della comunicazione.

Alla base della propensione all'associazionismo vi è la scarsa autonomia denunciata da molti dei professionisti intervistati: le opportunità di contrattazione del lavoro sono infatti davvero limitate e i poteri squilibrati in favore dei committenti: il 68,6% del campione dichiara di avere poche o nessuna possibilità di contrattazione (rispetto a retribuzioni, tempi di lavoro, durata del contratto).

Infine, questa propensione all'associazionismo trova conferma nel fatto che il 60,6% dei professionisti ritiene utile la creazione degli spazi di *co-working* che si stanno diffondendo in molte città italiane, e al 72,8% piacerebbe creare una società con i propri colleghi (come uno studio associato o una società di servizi), anche se la maggior parte di questi dichiara di non averne attualmente la possibilità.

Per rispondere ai problemi legati alle difficoltà economiche, alle difficili condizioni di lavoro, alla carenza di diritti, alle scarse opportunità di contrattare individualmente con i propri committenti, i professionisti sentono la necessità di avere regolamentazioni collettive capaci di tutelarli. Per la grande maggioranza del campione (il 79,6%) sarebbe utile istituire un equo compenso in relazione al valore della prestazione sotto il quale il datore di lavoro non deve scendere, valido per qualsiasi tipologia contrattuale. Più in generale, le richieste rivolte al sindacato riguardo alle azioni prioritarie da intraprendere si concentrano soprattutto sull'innalzamento delle retribuzioni, sul rafforzamento del sistema di tutele in caso di disoccupazione e sul miglioramento del sistema di certificazione e accreditamento delle competenze per valorizzare il ruolo dei professionisti nel mercato del lavoro. Al sindacato è richiesto inoltre, di concerto con le reti associative, di intervenire rispetto alle politiche per cambiare le leggi, a partire dalla riforma del sistema previdenziale, azione quest'ultima considerata più importante, seguita da azioni per ottenere un regime agevolato per i redditi più bassi (dunque rispondere alle difficoltà economiche che appaiono come uno dei problemi maggiori) e, anche, ottenere un riconoscimento giuridico della professione (un bisogno molto avvertito dai professionisti che si sentono privati di tutele collettive).

Infine, dalla ricerca emerge come le azioni maggiormente determinanti che il sindacato dovrebbe intraprendere per rafforzare il coinvolgimento dei professionisti riguardano essenzialmente due aspetti. Il primo è quello di consultare i professionisti sulle loro condizioni di lavoro e i loro bisogni, segnale del loro desiderio di avere voce rispetto alle questioni che li riguarda-

no, di costruire una rappresentanza che parta dai loro bisogni concreti e dalle loro proposte. Il secondo invece è relativo all'apertura di sportelli per fornire servizi e tutele individuali (come l'assistenza fiscale, il supporto nella contrattazione, le vertenze), perché – come abbiamo visto – nonostante ci sia un forte bisogno di attuare percorsi collettivi di rappresentanza, la solitudine che vivono i professionisti nel mercato del lavoro, nei confronti dei committenti e dei loro problemi occupazionali, è così elevata che avvertono la necessità di un supporto individuale e un punto di riferimento a cui rivolgersi.

5. Conclusioni

Se osserviamo il contesto produttivo italiano possiamo individuare alcuni fattori che negli ultimi venti anni hanno alimentato una precarizzazione diffusa dei professionisti, testimoniata dai risultati che abbiamo presentato. In Italia, la capacità competitiva è stata fondata soprattutto sulla ricerca di valore aggiunto attraverso un basso costo del lavoro (Gallino 2007), la ricerca, l'innovazione e la conoscenza non sono fattori adeguatamente valorizzati nei processi produttivi; l'autonomia e la partecipazione dei lavoratori sono ridotte rispetto ad altri paesi europei (Eurofound 2013), la flessibilità propria del *management* contemporaneo si è tradotta in una precarietà diffusa (Berton, Richiardi, Sacchi 2009), l'impresa «a rete» si è concretizzata nell'esternalizzazione del rischio sui soggetti più deboli (Gosetti 2011). Inoltre, il cambiamento del mercato del lavoro sempre più flessibile non è stato accompagnato da una riforma del sistema di welfare che si adattasse alla nuova situazione e coprisse i nuovi rischi (Paci 2005). L'analisi mostra come, diversamente rispetto al passato, i professionisti autonomi sono investiti da criticità proprie del mercato del lavoro attuale caratterizzato da una forte precarietà (Standing 2011 e 2014; Gallino 2007): la discontinuità del lavoro e la difficoltà ad accedere a compensi equi e dunque a un reddito adeguato; scarse opportunità di formazione in un'epoca nella quale è fondamentale un aggiornamento continuo delle proprie conoscenze e competenze; una ridotta autonomia organizzativa che in alcuni casi si traduce in un lavoro dipendente mascherato, mentre nella maggior parte dei casi testimonia uno squilibrio dei rapporti di forza con i committenti comportando processi di sfruttamento e auto-sfrutta-

mento; un bisogno di tutele sociali diversificate (in particolare, sostegni in caso di disoccupazione, di malattia e previdenziali); una crisi profonda delle forme di rappresentanza.

Di fronte a questi problemi che attraversano in maniera trasversale tutto il mondo del lavoro, la ricerca testimonia come sia sempre più necessario rafforzare un sistema di diritti e tutele che vada oltre la tipologia contrattuale e si concentri invece sui diritti legati al lavoratore e alla persona. Questo orientamento è indicato dagli intervistati e testimoniato dalle richieste sollevate dalle reti associative e sindacali, come nel caso della mobilitazione de «Il nostro tempo è adesso» (Ferrara 2015; Di Nunzio, Pratelli 2013), dalle azioni congiunte di sindacati e precari maturate negli ultimi anni (Di Nunzio 2015) e dalla proposta della Cgil di una legge di iniziativa popolare per un nuovo Statuto dei lavoratori.

Infine, la ricerca mostra la complessità della sfida che ci troviamo di fronte, sia di intervento sociale sia in termini di linee di ricerca future. Da un lato la necessità di affermare diritti universali, nonché di tradurli e metterli in pratica considerando le differenti e articolate peculiarità a livello professionale e individuale. Dall'altro la necessità di analizzare il lavoro professionale autonomo nel più ampio scenario dei cambiamenti dei sistemi produttivi e dei processi sociali, senza tralasciare le specificità analitiche proprie di un mondo del lavoro sempre più diversificato e dinamico.

Riferimenti bibliografici

- Allegri G., Ciccarelli R. (2013), *Il Quinto Stato*, Milano, Ponte alle Grazie.
- Antonelli C. (2010, a cura di), *Le professioni per l'impresa*, Milano, Franco Angeli.
- Bell D. (1973), *The Coming of the Postindustrial Society*, New York, Basic Books.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity*, Bologna, Il Mulino.
- Bologna S., Banfi D. (2011), *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bonomi A., Rullani E. (2005), *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Torino, Einaudi.

- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S. (2008), *Knowledge Worker. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori Università.
- Castells M. (1996), *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society and Culture*, vol. I, Cambridge (MA) - Oxford (UK), Blackwell.
- Ciccarelli R., Allegri G. (2011), *La furia dei cervelli*, Roma, Manifestolibri.
- Collins D. (1997), *Knowledge Work or Working Knowledge? Ambiguity and Confusion in the Analysis of the «Knowledge Age»*, in *Employee Relations*, vol. 19, n. 1, pp. 38-50.
- Coriat B. (1991), *Ripensare l'organizzazione del lavoro. Concetti e prassi nel modello giapponese*, Bari, Dedalo.
- Deiana A., Paneforte S. (2010, a cura di), *Il futuro delle associazioni professionali. Orizzonti strategici, strumenti, best practices*, Milano, Sole 24 Ore.
- Di Nunzio D. (2015), *Les travailleurs précaires en action: l'affirmation des sujets dans la crise de la démocratie*, in Pleyers G., Capitaine B., *Mouvements sociaux. Quand le sujet deviant acteur*, Paris, Edition de la Maison des sciences de l'homme, pp. 131-146.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Leonardi S. (2011), *I professionisti. A quali condizioni?*, Roma, Ires - Istituto di ricerche economiche e sociali, Rapporto di ricerca n. 3.
- Di Nunzio D., Pratelli C. (2013), *Esperienze di sindacalizzazione del lavoro disperso*, in Lani I. (a cura di), *Organizziamoci! I giovani e il sindacato dei mille lavori*, Roma, Editori Riuniti, pp. 59-112.
- Di Vico D. (2010), *Piccoli. La pancia del paese*, Padova, Marsilio.
- Drucker P.F. (1993), *Post-Capitalist Society*, New York, HarperCollins Publishers.
- Eurofound (2013), *Work Organisation and Employee Involvement in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Ferrara A. (2015), *Unire i precari: l'esperienza del comitato «Il nostro tempo è adesso»*, in *Sociologia del lavoro*, n. 140, pp. 145-158.
- Freidson E. (2001), *Professionalism. The Third Logic*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Gallino L. (1978), *Dizionario di sociologia*, Torino, Utet.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce*, Roma-Bari, Laterza.
- Gosetti G. (2011), *Lavoro frammentato, rischio diffuso*, Milano, Franco Angeli.
- Imola D. (2011, a cura di), *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Roma, Ediesse.
- Kalleberg A.L. (2011), *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*, New York, Russell Sage.

- Mandrone E., Corsetti G., Spizzichino A. (2014), *L'indagine Isfol Plus*, in *Rivista italiana di economia demografia e statistica*, n. 3/4, luglio-dicembre, pp. 95-102.
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014), *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 123-140.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Ranci C. (2012, a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Rullani E., Barbieri P., Paiola M., Sebastiani R. (2005), *Intelligenza terziaria motore dell'economia. Alla ricerca dell'Italia che innova*, Milano, Franco Angeli.
- Sennett R. (2008), *L'uomo artigiano*, Milano, Feltrinelli.
- Standing G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, London - New York, Bloomsbury Academic.
- Standing G. (2014), *A Precariat Charter. From Denizens to Citizens*, London, Bloomsbury Academic.
- Supiot A. (1999, diretto da), *Au-delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.
- Švarc J. (2016), *The Knowledge Worker is Dead. What about Professions?*, in *Current Sociology*, vol. 64, n. 3, pp. 392-410.
- Toepoel V. (2016), *Doing Survey online*, London, Sage.
- Touraine A. (1969), *La société post-industrielle*, Paris, Denoël-Gonthier.
- Wieviorka M. (2013), *Le travail aujourd'hui. L'hypothèse de la reconnaissance*, in *La nouvelle revue du travail*, n. 2, doi: 10.4000/nrt.687.
- Wright K.B. (2005), *Researching Internet-Based Population: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages and Web Survey Services*, in *Journal of Computer Mediated Communication*, vol. 10, n. 3, doi: 10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.x.

ABSTRACT

L'articolo presenta i principali risultati raccolti dalla ricerca Vita da professionisti, dedicata ai bisogni e alle aspettative dei professionisti non dipendenti, di qualsiasi settore, che operano con qualsiasi forma contrattuale, principalmente lavoratori autonomi con partita I-va. Sono qui presentati i principali aspetti che caratterizzano il lavoro dei professionisti: le condizioni di lavoro, gli aspetti economici e retributivi, gli obiettivi di cambiamento e di miglioramento che i lavoratori chiedono al sindacato.

SELF-EMPLOYED PROFESSIONALS IN ITALY.

WORKING CONDITIONS, EXPECTATIONS, REPRESENTATION

The article presents the main results collected during the realisation of the research Vita da professionisti, focused on professional workers' needs and expectations, no matter which sector or contractual form, mainly autonomous workers with Vat registration. Here the main findings of professional work are presented: working conditions, economic and remunerative aspects, changing and improvement objectives these workers demand to trade unions.

Le figure professionali in ambito musicale in Italia: tra precarietà e nuovi percorsi di imprenditorialità

Sonia Bertolini, Andrea Maggiora*

«L'arte non è un lavoro...
l'arte è una cosa che fai per te stesso».
Franzen J., *Purity*, Torino, Einaudi 2016, p. 446

1. Introduzione

La Sociologia del lavoro italiana si è occupata poco dello studio delle professioni artistiche, nonostante si tratti di un settore interessante per alcune caratteristiche che lo contraddistinguono come la presenza del lavoro a progetto e la struttura particolare delle carriere e del modo di vivere l'instabilità lavorativa degli artisti. In questo saggio concentriamo la nostra attenzione sulle professioni del settore musicale. Nella prima parte ci occupiamo dell'organizzazione di questo ambito, le caratteristiche del mercato, le leggi che lo regolano e la struttura dei finanziamenti; nella seconda ripercorriamo una parte della letteratura su queste professioni che ci permette di costruire le ipotesi sulla base delle quali nella terza parte proponiamo i risultati di una ricerca empirica sulle figure professionali della musica nel contesto torinese. Nelle conclusioni, infine, vengono proposte alcune possibilità di sviluppo del settore.

2. L'organizzazione del settore musicale: si può parlare di «mercato musicale»?

Lo spettacolo dal vivo può essere definito come «ogni manifestazione artistica o ricreativa, frutto di creazione propria o di rielaborazione della

* Sonia Bertolini è docente di Sociologia del lavoro presso l'Università di Torino; Andrea Maggiora è operatore musicale e docente di Organizzazione, diritto e legislazione dello spettacolo presso il Conservatorio «Giuseppe Verdi» di Torino.

Si ringraziano per il supporto alla ricerca empirica Elio Lercara, Marco Polidori, Noemi Venturino.

creazione altrui, manifestata direttamente alla presenza di un pubblico di persone» (Argano 1997, p. 25); le conseguenti caratteristiche economiche hanno a che fare con criteri di *intangibilità* (assenza di un supporto fisico che le rende immateriali a differenza di altri beni culturali o commerciali), *irripetibilità* (ogni performance è unica e irripetibile nello stesso modo, la cui riuscita è totalmente imprevedibile prima del suo accadere), *non durevolezza* (non è possibile lo stoccaggio e la conservazione, ma la sua entità viene esaurita durante lo spettacolo); inoltre nello spettacolo dal vivo la fase produttiva coincide con quella distributiva e la fruizione è limitata al numero dei posti disponibili in sala. Questo non è solo un limite ma ne determina l'aspetto più significativo, cioè l'indispensabile ruolo degli spettatori e del fattore umano rispetto a quello tecnologico e al capitale economico investito.

In questo senso l'ambito musicale che si basa sullo spettacolo dal vivo non è paragonabile alle industrie culturali che nascono dalla possibilità di riprodurre e conservare tracce dei prodotti artistici e che sono orientate al mercato tradizionale e «alla produzione e riproduzione di beni e servizi culturali, immagazzinati e distribuiti con criteri industriali e commerciali su larga scala, in conformità a strategie basate su considerazioni economiche piuttosto che su strategie concernenti lo sviluppo culturale delle società» (Aa.Vv. 1982, p. 21).

Un'altra specificità delle organizzazioni culturali è il fatto che nel marketing il percorso inizi proprio dal prodotto artistico e creativo e che, diversamente dal mercato di beni materiali, è l'offerta a determinare e incidere sulla domanda e sul consumo partendo dall'atto creativo. L'artista è quindi al centro di un processo bidirezionale rivolto ai propri committenti o decisori e contemporaneamente al proprio pubblico.

In Italia la maggior parte delle organizzazioni in grado di creare opportunità di lavoro artistico sono finanziate prevalentemente da risorse pubbliche (provenienti da diverse fonti) indispensabili alla sopravvivenza di teatri e orchestre, altrimenti non in grado di autosostenersi per causa di un'endemica impossibilità a sostenere l'aumento dei costi del lavoro e della vita con un aumento di produttività (Baumol, Bowen 1966).

La mappa dei centri di produzione e distribuzione di spettacolo dal vivo è tracciata dalla legge n. 800 detta anche legge Corona, che nel 1967 ha emesso una vera e propria carta d'identità del sistema musicale e dello spettacolo finanziato con risorse pubbliche in Italia. Nel suo dettato la

legge mette al primo posto in ordine d'importanza i teatri d'opera («Lo Stato considera l'attività lirica e concertistica di rilevante interesse generale, in quanto intesa a favorire la formazione musicale, culturale e sociale della collettività nazionale») allora chiamati Eal (Enti autonomi lirici), e oggi Fls (Fondazioni lirico-sinfoniche), in totale 14, distribuiti in modo non uniforme sul territorio nazionale, isole comprese¹. Il finanziamento a queste organizzazioni proviene dal Fus (Fondo unico per lo spettacolo), istituito nel 1985 sulla matrice della legge n. 800, che è fortemente sbilanciato a favore delle Fondazioni lirico-sinfoniche, le quali assorbono circa l'80 per cento delle risorse disponibili.

Da questo veloce quadro si evince che la legge n. 800 non solo definisce le priorità dell'espressione artistico musicale nazionale, ma condiziona decisamente la tipologia e la quantità di opportunità lavorative nel campo musicale. La quantità di risorse Fus assorbite dalle Fondazioni lirico-sinfoniche impedisce l'accesso a fondi pubblici a nuove entità orchestrali stabili.

3. Professionalità e carriera nelle professioni musicali/artistiche: musicista o professionista?

Un'importante ricerca sociologica sul teatro in Francia (Paradeise 1998) evidenzia che i *percorsi di lavoro* degli artisti non sono così individualizzanti come si potrebbe pensare, ma esistono al contrario significative regolarità. Il *talento* diviene una *risorsa negoziabile* sul mercato, attraverso il giudizio di qualità della comunità dei datori di lavoro, degli attori e del pubblico. Tale conversione stabilisce le possibilità di ingaggio dei singoli attori e dei livelli di remunerazione. La definizione della *professionalità* avviene attraverso regole ben precise di riconoscimento negoziate dalla *comunità artistica*, dal pubblico e dalla critica e possono cambiare nel corso del tempo (Santagata 2004).

Riguardo al settore musicale «*ma poi di lavoro cosa fai?*» è la tipica domanda diventata simbolo della percezione comune del musicista, sempre in precario equilibrio tra la ricerca del lavoro stabile e retribuito e la libertà di dedicarsi completamente all'atto creativo e alla musica assoluta, senza di-

¹ <http://www.spettacolodalvivo.beniculturali.it>.

pendere da nulla e da nessuno. Forse era della stessa idea W.A. Mozart quando, cacciato dal principe-arcivescovo di Salisburgo Hieronymus von Colloredo – pare con un calcio nel sedere assestatogli da uno dei galoppini del prelado – nel 1782, si stabilisce a Vienna come compositore indipendente, come libero professionista. Con questo episodio il musicista salisburghese si conferma un pioniere non solo per le innovazioni stilistiche, ma anche per quando riguarda la condizione professionale dei compositori e musicisti; da sempre infatti la figura del musicista di corte era l'unica via per poter esercitare l'arte musicale, principalmente come compositore al servizio di principi o nobili, incaricato della produzione di musiche finalizzate a occasioni religiose o mondane.

Nell'approfondita ricerca realizzata da Pier Paolo Bellini (2005) viene presentata una rassegna delle definizioni di professionista e in particolare per le professioni musicali; partendo dalla distinzione tra professione e occupazione di Prandstraller (1974, p. 17): «L'attività professionale è connotata anzitutto dalla presenza di un'abilità in uno specifico campo della conoscenza, sostenuta da un corpo sistematico di teoria» distinguendosi così dalle occupazioni che richiedono abilità di tipo pratico (manuale o meccanico). Il percorso universitario, culturalmente abilitante, sarebbe quindi quello obbligato per essere considerati professionisti, almeno in alcuni ambiti e per alcune professioni.

Ma in realtà come e da chi è definito questo limite? Mentre per le professioni riconosciute da un titolo, per le quali un'abilitazione risulta necessaria per il bene della società, a esempio per il medico o per l'avvocato, il monopolio viene riconosciuto da licenze, certificazioni, controlli e training, per il musicista funziona diversamente: la maggior importanza attribuita al *saper fare* piuttosto che al conoscere fa sì che le competenze apprese durante il corso di studi siano considerate utili dal 57 per cento dei diplomati (ricerca Almalaurea 2015), ma il diploma di conservatorio è ritenuto necessario solo dal 24 per cento degli intervistati, infatti non è richiesto per accedere ai concorsi per i posti in orchestra nelle Fls e neanche per insegnare nei conservatori stessi: in un sistema dove per accedere a una cultura musicale è riconosciuta esclusivamente l'Alta formazione paradossalmente l'autodidatta senza titolo di studio ha le stesse opportunità del laureato di accedere ai posti di lavoro stabili; il musicista non diplomato viene considerato così un *dilettante* solo quando dimostra un livello scarso di capacità tecnica o lacunosità culturale.

La definizione del *musicista professionista* si complica quando si prendono in considerazione altre problematiche connesse all'aspetto più estetico, legate all'idea della musica come performance ed espressione artistica, quindi non misurabile *ex ante*; in primo luogo sono gli spettatori ad avere un contatto privilegiato con la prestazione artistica, ma anche i critici d'arte, giornalisti e i mass media, professionisti delegati ufficialmente a esprimere un giudizio sull'artista. I direttori artistici con il loro potere di programmare i cartelloni possono influire notevolmente sull'identità professionale del musicista, condizionandone la percezione da parte del pubblico e dei media e migliorandone la performance, così come il riconoscimento all'interno dello stesso ambito da parte dei colleghi, che possono o meno valutare e accettare il valore.

Un'altra questione è come si costruisce la carriera nelle professioni artistiche. Secondo Paradeise (1998) per gli attori non si può parlare di *carriera* nel senso tradizionale del termine, cioè come sequenza di posizioni professionali ascendenti nel tempo. Le posizioni inoltre non possono essere ordinate in maniera unidimensionale legando tra loro le scale di remunerazione, interesse, potere e prestigio: un percorso professionale può essere infatti ascendente su una scala e discendente su un'altra. A ogni istante l'ingaggio dipende da una parte dalle caratteristiche proprie del lavoratore e dalla sua abilità nel cogliere le occasioni di impiego disponibili, e dall'altra dalle opportunità offerte dal mercato del lavoro sul quale si muovono i soggetti.

Diversi autori sottolineano che la costruzione della carriera nel settore artistico in genere è simile alla creazione di un «portafoglio» finanziario (Paradeise 1998; Menger 1999), in cui si riduce il rischio investendo in più segmenti del mercato del lavoro artistico, cercando di far valere le proprie qualità. Fondamentale diviene la diversificazione dei reticoli di appartenenza, che aumenta le possibilità di ingaggi futuri e riduce quindi l'incertezza e il rischio di dover affrontare periodi di disoccupazione. Tale meccanismo richiede, però, un ampliamento delle proprie competenze. Spesso comunque gli artisti sono reticenti a farsi carico degli aspetti imprenditoriali del loro lavoro perché hanno meno spazio per la creazione artistica.

In Italia una ricerca (Luciano, Bertolini 2011) ha esplorato le strategie di attori e ballerini per costruirsi una carriera. Il problema della discontinuità lavorativa e quindi reddituale in Italia. Una strategia messa in campo dagli artisti consiste nell'investimento in una *doppia carriera*, con *un lavoro nel*

settore artistico e l'altro in un settore differente. È la strategia scelta da chi pur avendo talento, non è riuscito a vivere di lavoro artistico, ma non ha rinunciato a esso. Svolge quindi stabilmente un secondo lavoro distante dal settore artistico, magari part time, che garantisce un reddito, ma lascia loro il tempo di lavorare anche nello spettacolo, settore che offre maggiori gratificazioni a livello simbolico.

Una seconda strategia possibile, che è stata adottata dalla maggior parte dei nostri intervistati, è la *doppia carriera nel settore artistico*. Ciò può avvenire attraverso una *diversificazione estensiva* tra più settori artistici (per esempio teatro e televisione), oppure attraverso una *diversificazione intensiva*, lavorando nello stesso settore ma svolgendo più professioni (per esempio ballerina e insegnante di danza).

La *diversificazione estensiva* è una buona strategia per ridurre il rischio economico e contenere la discontinuità lavorativa, ma necessita dello sviluppo di più competenze. Una soluzione interessante è quella di individuare settori attigui di attività in cui si possono svolgere professioni in qualche maniera legate alla propria, ma meglio retribuite.

L'aspetto caratteriale e motivazionale, inoltre, gioca un forte ruolo: alcuni infatti interrompono la carriera perché non hanno più voglia, come dichiarato da un'intervistata, di «mettersi in gioco tutte le volte all'interno della propria giornata o della propria settimana».

Il mercato del lavoro musicale rispetto alle altre professioni artistiche appare ulteriormente segmentato. Una prima frattura è tra chi ha un impiego permanente, per esempio nelle orchestre sinfoniche e dunque può contare su un sostentamento economico continuo, e chi è instabile contrattualmente (Coulangeon 2004). Questa ricerca inserisce anche un'altra interessante dimensione: oltre a considerare la precarietà contrattuale e dunque la forza/fragilità legata al sostentamento economico, introduce la forza/fragilità legata all'identificazione e soddisfazione professionale, costruendo una tipologia di forme di partecipazione al mercato del lavoro musicale che ruota intorno all'integrazione professionale, il lato normativo, il contenuto dell'attività. Emergono quindi anche casi di precarietà identitaria, che si sviluppano tra i musicisti che lavorano all'esterno o alla periferia del mercato (ad esempio intrattenimento musicale), che non sono sinonimo di instabilità e fragilità economica.

4. I risultati della ricerca empirica

4.1. La metodologia

In questa parte dell'articolo riassumiamo i risultati di una ricerca empirica sulle professioni della musica, svolta nel contesto piemontese. Oltre a una ricognizione dei dati quantitativi italiani sul settore, e alla ricostruzione del contesto istituzionale del settore, la ricerca ha previsto la realizzazione di interviste a testimoni privilegiati del settore (operatori culturali, direttori artistici ecc.) e la somministrazione e raccolta di quindici interviste realizzate a musicisti di due coorti. I temi dell'intervista hanno riguardato il loro percorso di formazione, l'ingresso nel mercato del lavoro, la loro carriera, l'approccio all'instabilità lavorativa, la soddisfazione e le prospettive future.

Le persone intervistate sono state selezionate tenendo conto di alcune variabili, utili per definire le categorie e i segmenti.

La prima selezione comprende i musicisti diplomati al conservatorio che hanno scelto l'insegnamento come lavoro principale ma non sono ancora stabilizzati (di ruolo), quindi si ritengono precari: l'insegnante di strumento nel liceo musicale, in conservatorio (a volte in sedi molto distanti dalla residenza) o nella scuola media a indirizzo musicale. L'età varia dai 35 ai 45 anni, non sposati e senza figli.

Tra gli strumentisti sono state scelte figure al confine tra la professione e l'occupazione, che spesso svolgono lavori diversi per vivere o riempire i tempi di non lavoro, ma si sentono comunque artisti, sebbene l'arte non sia ancora una fonte di sostentamento. Tra questi troviamo il compositore che, per non scendere a compromessi, ha deciso di fare un lavoro al di fuori dell'ambito artistico, così da poter essere libero di esprimersi con la sua creatività, senza adeguarsi alle aspettative dei committenti; oppure il pianista/insegnante di conservatorio che invece è impegnato in molte realtà importanti, e questo lo costringe a essere perennemente in viaggio e sotto stress da prestazione. Altra figura chiave è l'astronomo/musicista, che si mantiene con la ricerca ma si sente musicista ed è riuscito a trarre dalle sue competenze scientifiche spunti e contenuti per i suoi spettacoli musicali.

Abbiamo poi inserito alcune figure non appartenenti al percorso accademico classico, più giovani (20-30 anni) che hanno un forte spirito imprenditoriale e pensano che le relazioni e l'auto organizzazione siano indispensabili per trovare le opportunità di lavoro.

4.2. *Come sono cambiate oggi le professioni nella musica*

Oggi la distinzione tra musicisti liberi professionisti e musicisti dipendenti, «a servizio» delle grandi orchestre e delle Fondazioni lirico-sinfoniche è l'aspetto più rilevante nell'ambito delle professioni musicali «pure» cioè legate all'esecuzione. Il forte sostegno pubblico ha influenzato a fasi alterne il lavoro nei teatri d'opera da quando, nella seconda metà del Seicento, cioè dalla nascita del teatro a pagamento, la musica, e più precisamente l'opera lirica, diventa gradualmente un'opportunità di lavoro, prima per l'impresario teatrale e in seguito per altre categorie di lavoratori (orchestrali, coristi, scenografi, registi, tecnici, costumisti ecc.), creando così un indotto intorno alla produzione musicale. Questo ha segnato profondamente la crescita e lo sviluppo del teatro d'opera italiano, una delle eccellenze nel mondo, trasformando in stabili e riconosciuti da un contratto nazionale i posti di lavoro artistico e le figure professionali a esso collegate.

Come conseguenza si è prodotto un mercato orientato al mantenimento dei contributi acquisiti attraverso la conservazione di consuetudini e repertori, spostando quindi l'obiettivo dall'investimento in innovazione e formazione del pubblico (pur contemplato dal Fus e dalla legge sulle Fondazioni lirico sinfoniche), alla mera conservazione di uno *status quo* in nome di un'identità nazionale e di una tutela di una occupazione ormai blindata alle nuove generazioni.

La contrazione delle risorse pubbliche oggi sta determinando però una forte limitazione dei posti di lavoro nelle orchestre stabili e nelle Fondazioni lirico-sinfoniche, sia per la scarsa quantità di bandi di concorso a integrazione degli organici, sia per l'impossibilità di creare realtà orchestrali e musicali nuove, riservando le poche risorse disponibili alle sole eccellenze a fronte di un numero crescente di diplomati al conservatorio.

Le occupazioni legate all'esecuzione musicale non sono però le uniche aperte ai diplomati in conservatorio. Da diverse ricerche (Istat 2015; Bellini 2005; Rebaudengo 2008) è emersa una notevole varietà e quantità di professioni *musicali* collocate in diversi ambiti (insegnamento, organizzazione, comunicazione), alle quali non corrisponde però un percorso formativo all'interno dell'Alta formazione artistica e musicale. Inoltre, la mancanza totale di preparazione su come affrontare il mercato del lavoro ritarda notevolmente l'ingresso nel mondo lavorativo e il periodo di «investimento» in corsi di perfezionamento post diploma.

Nella ricerca già citata di Pier Paolo Bellini (2005) emergono molti dati interessanti, soprattutto sullo scarto tra le aspettative iniziali durante il corso di studi al conservatorio e la reale condizione occupazionale dopo il diploma. Il 75 per cento dei diplomati termina il percorso formativo con l'idea di *fare il musicista*, senza alcuna analisi dell'effettiva domanda del mercato; *nessuno* quindi prende in considerazione le nuove professioni musicali alternative come l'organizzatore di eventi musicali, il collaboratore di case discografiche, il giornalista di riviste specializzate o l'operatore dei mass media o il direttore artistico; come dice Bellini: «Tanto più si voleva fare una cosa e tanto meno la si fa». Per esempio, rispetto alle aspettative, l'insegnamento nelle scuole diventa un ripiego per il 22 per cento contro il 13 per cento iniziale; i lavori extramusicali sono scelti e praticati dal 20 per cento degli intervistati, contro il 2 per cento dichiarato dagli studenti.

La caratteristica più evidente è lo scarto a livello psicologico tra le professioni «normali» e quella del musicista: le aspettative iniziali legate alla carriera sono molto più vicine alla passione che allo studio e alla percezione che la musica sia *qualcosa di più* di un lavoro (Bellini 2005).

Nel anno accademico 2010-2011 abbiamo avuto 5334 diplomati/lau-reati nei conservatori italiani, per la maggior parte pianisti (Istat 2012). Fino agli anni settanta il numero dei diplomati era stabilizzato intorno ai cinquecento all'anno per tutti gli strumenti. Di fronte a questo scenario non è più accettabile un'impostazione dell'educazione musicale orientata esclusivamente al professionismo, senza occuparsi del futuro lavorativo di tutti quei «musicisti» che produce, a fronte di un'assenza di innovazione per quanto riguarda le imprese e i soggetti che producono occupazione e posti di lavoro in ambito artistico.

Se questo è il quadro, i profili di carriera e di formazione che abbiamo incontrato nelle nostre interviste variano molto in relazione all'età degli intervistati. Infatti, sembra esistere una spaccatura in funzione di alcuni cambiamenti del mercato del lavoro musicale avvenuti negli anni ottanta. Nei racconti dei nostri testimoni privilegiati questi anni segnano una cesura. Prima meno soggetti accedevano alla professione, ma vi era una corrispondenza e una linearità tra la formazione e la carriera. C'erano regole formalizzate per accedere alla professione, sia nei percorsi professionali, sia nei percorsi educativi, che successivamente non ritroviamo più. I nostri intervistati della generazione fino al 1975, per esempio, hanno tutti raggiunto il Diploma di conservatorio.

Alcuni dei nostri intervistati si definiscono liberi professionisti. Alcuni di loro accanto alla libera professione insegnano privatamente e/o nelle scuole, e/o affiancano attività di composizione e/o di direzione artistica, applicando la strategia della *diversificazione intensiva*. Altri svolgono una attività fuori dal settore artistico, a cui sommano attività di musicista e di compositore, strategia della *diversificazione estensiva*. Si tratta spesso di attività completamente lontane come nel commercio o addirittura nell'astronomia. Talvolta sono state scelte perché danno una maggiore regolarità di entrate

Uno degli intervistati dichiara:

Io vivo di tutto ciò che faccio, prendo uno stipendio come astronomo, e su questo stipendio ricamo sopra con illustrazioni, fumetti, musica, concerti, qualche volta teatro. Però la base me la dà l'astronomia perché oltre a piacermi mi dà regolarità, sicurezza, mi permette di scegliere cosa, con chi e dove suonare. Sì ma io continuo a comportarmi da musicista a tempo pieno. [Intervista n. 6, musicista e astronomo, 45 anni]

I più giovani hanno carriere ancora più complicate. Per loro anche l'insegnamento non è più un'occasione di regolarità di pagamento. Anche le collaborazioni a progetto non possono più in molti casi venire utilizzate per l'insegnamento:

Allora come insegnamento ovviamente le scuole sai come funzionano, ma da *freelance* ci sono periodi in cui lavori più o meno... diciamo che di anno in anno c'è sempre meno lavoro e meno retribuito. Finché non sei stabile, e nella musica è raro, devi continuare a rinnovarti, anche perché molte orchestre stanno chiudendo.

Inoltre, a causa del venire meno dei finanziamenti pubblici, occorre attrezzarsi per lavorare a specifici progetti e cercare il finanziamento. I più giovani e intraprendenti costituiscono associazioni. Si sviluppa quindi un profilo nuovo: quello del musicista imprenditore. Alcuni diventano molto intraprendenti e sviluppano nuovi tipi di competenze:

Abbiamo messo su un'associazione culturale e ho visto che in questo modo c'è anche un altro modo di lavorare facendo il mio mestiere, è un po' diverso per-

ché li devi gestire mille cose: l'ufficio stampa nostro e della compagnia di San Paolo, poi c'era il grafico, il fotografo, la costumista, e mi sono trovato quasi solo a gestire un milione di cose, guadagnandoci pochissimo. [Intervista n. 3, musicista precario, 25 anni]

Lavorare in questo modo significa però sviluppare tutta una serie di competenze che normalmente i percorsi professionalizzanti per musicisti non offrono, e quindi per i musicisti significa investire tempo per acquisire le competenze necessarie spesso a scapito di quelle musicali in senso proprio:

Sono robe che tolgono un sacco di tempo e abbiamo vinto cinquantamila euro e di questi soldi io avrò preso duemila. [Intervista n. 3, musicista precario, 25 anni]

Il problema talvolta può essere che essere imprenditivi toglie tempo allo studio:

Ritengo fondamentale che i giovani, artisti e non, si diano da fare per essere economicamente indipendenti. Anche a costo di dover fare sacrifici. Per me ad esempio è stato ed è ancora oggi un grosso sacrificio non migliorare abbastanza perché il tempo per lo studio è poco. [Intervista n. 9, insegnante part time, musicista, cantante e compositrice, 30 anni]

Un musicista dovrebbe essere imprenditore, se lo sei è un punto a tuo favore, quelli che riescono hanno sempre un punto in più rispetto agli altri. È uno dei punti che ci contestano spesso... spesso diciamo «dovremmo andare a fare corsi di management, di marketing», poi alla fine uno sta sempre a studiare con lo strumento. Invece è una cosa che ci farebbe bene, poi negli ultimi anni in realtà ci stiamo svegliando, non stiamo più ad aspettare che ci chiamino. [Intervista n. 11, insegnante precaria e musicista, 39 anni]

Qualcuno lamenta il fatto che il marketing stia diventando predominante:

Perché siamo in un mondo in cui è il marketing che funziona! Ecco, questo è un altro elemento, devi essere un bravo manager di te stesso, e io in questo sono pessimo! [Intervista n. 6, musicista e astronomo, 45 anni]

Ma c'è chi riesce a coniugare l'aspetto più di imprenditore con quello culturale:

Certamente il musicista oggi è comunque un imprenditore di se stesso; così il musicista credo vada apprezzato quando non è solamente un venditore di fumo, ma quando presenta qualcosa a livello culturale, non credo che le due cose debbano essere disgiunte, credo che si debba essere imprenditori ma sempre salvaguardando il valore culturale. Ci sta questa figura perché comunque bisogna capire cosa bisogna fare per stare sul mercato, di che tipo è il suo prodotto. [Intervista n. 7, pianista, insegnante di conservatorio, impegnato nella musica contemporanea e nelle collaborazioni con orchestre]

4.3. Professione musicale e precarietà

Come viene vissuta la precarietà nel settore artistico? Precedenti ricerche riguardanti i diversi settori artistici mostrano che il fatto che il lavoro artistico nella maggior parte dei casi sia scelto per passione aiuti a sopportare meglio le difficoltà legate alla regolarità del reddito e della professione. La struttura organizzativa stessa del lavoro è «a progetto» e come tale comporta la necessità di contratti a termine, a meno che non vi sia un intervento statale o di una fondazione che assicuri continuità nei finanziamenti (Luciano, Bertolini 2011). Sicuramente però vi è un problema di sottoretribuzione di alcune parti del lavoro musicale:

È un lavoro in perdita fare il compositore... io diciamo, i miei soldi li prendo da lezioni-concerto, perché non faccio più il concertista da un po' di anni, quindi ho trovato un modo alternativo per essere competente anche dal punto di vista strumentale ma posso scegliere i contenuti in modo da riuscire a farlo. [Intervista n. 2, libero professionista: musicista, compositore, direttore artistico, insegnante]

E di irregolarità:

Il lavoro c'è sempre, tutto l'anno, con diverse densità, ma invece le entrate sono più concentrate nel periodo novembre/marzo, perché molte entrate vengono in quel periodo dalle scuole e dalle lezioni-concerto e da molti concerti. [Intervista n. 2, libero professionista: musicista, compositore, direttore artistico, insegnante]

Come in altri ambiti molto dipende però dal tipo di carattere e di personalità. Per alcuni l'irregolarità del lavoro aiuta la creatività:

Ho la fortuna di avere un carattere che mi permette di riuscire a trasformare questi periodi in un qualcosa di progettuale [...] confrontandomi con i colleghi so che possono essere periodi in cui le persone stanno sul divano in depressione. [Intervista n. 1, 52 anni, libero professionista]

Per altri invece, il far dipendere il proprio reddito dal lavoro artistico è insopportabile, in quanto vedono nel prodotto artistico una realizzazione fortemente di tipo simbolico, che non deve dipendere da costrizioni esterne. Uno dei nostri intervistati che era libero professionista, musicista e compositore, riusciva a integrare il reddito attraverso l'insegnamento nel settore artistico, a scuola e nel privato. A un certo punto della sua carriera ha deciso però di svolgere un'altra professione legata al commercio per procurarsi un reddito, e render la parte artistica completamente sganciata dalle dinamiche reddituali. Nel tempo libero dunque compone, incide cd e fa concerti.

L'attività musicale era insegnamento, concerti. Poi mi è sempre piaciuto scrivere musica mia, ma non basta [...] ma hai le competenze, quindi fai lezione: hai le giornate piene, potresti lavorare sempre, però dopo dieci anni ti fai delle domande: a un certo punto disimpari lo strumento, non sei più tanto bravo. E quindi dici «Sto diventando un nulla! Ma perché ho iniziato a suonare?». Non andava più bene. Quindi stop! Qual è il problema? Denaro? Benissimo, faccio un altro lavoro. Ho un'attività con mio fratello dove si lavora e si guadagna il giusto per poter vivere come piace a me. Io non ho una professione come musicista, io mi esprimo. [Intervista n. 4, commerciante, musicista e professionista, 48 anni]

La professione del musicista diventa in questi casi una forte componente identitaria, che si sovrappone a qualsiasi attività si faccia. Inoltre, viene in parte screditata l'attività dell'insegnamento:

Allora io insegno poco a scuola, ho sempre insegnato poche ore perché voglio fare il musicista, cioè io sono un musicista [...] e alla fine concepisco tutto quello che faccio come musicista, cioè io quando faccio qualche cosa penso da musicista, perché alla fine il modo in cui lo sono diventato è molto totalizzante, quindi io a scuola agisco come un compositore, creo strutture. Io sono un mu-

sicista che insegna otto ore alla settimana, o dieci o dodici. [Intervista n. 2, libero professionista: musicista, compositore, direttore artistico, insegnante]

Altri invece insistono sul fatto che quella artistica deve essere riconosciuta come professione e come tale deve dare origine a un reddito dignitoso:

Perché la grande difficoltà oggi è di riuscire per uno che fa una scelta è di capire come guadagnarsi lo stipendio. [Intervista n. 1, libero professionista: musicista e insegnante, 52 anni]

In questa seconda visione al contrario della prima la creatività artistica deve essere riconosciuta come un lavoro e le prestazioni devono essere adeguatamente retribuite. Chi ha questa visione tende a svolgere più incarichi professionali sempre nel settore musicale, sviluppando anche competenze trasversali, quali il saper organizzare eventi musicali, saper scrivere progetti musicali, saper fare attività di *fund raising*.

Per i più giovani, infine, l'irregolarità lavorativa è più elevata e la percezione di incertezza altissima:

Ma non puoi farci affidamento: lo scorso mese avevo dieci date, questo ne ho sette o otto, quello dopo forse quattro [...] quindi se proprio devo dirti dal punto di vista lavorativo io faccio anche l'insegnante all'istituto una volta a settimana ma ho finito quest'anno perché non ci stavo tanto con le spese e perché ho iniziato ad accumulare esperienze con un po' di nomi che nell'ambiente fanno curriculum, e quindi non hai più voglia di essere trattato come un ragazzino. [Intervista n. 3, musicista precario, 25 anni]

I percorsi lavorativi della fascia sotto i quarant'anni sono spesso molto faticosi e frastagliati:

E poi dunque quando iniziai a guadagnare da subito ho iniziato a suonare, fare matrimoni, qualcosa me la sono sempre portata a casa... poi tornato ho iniziato a lavorare con delle orchestre, non stabile e ho fatto un po' il tutor in conservatorio a Torino per due anni, ma professionalmente sono cinque anni che insegno e suono in giro. [Intervista n. 11, insegnante precaria e musicista, 39 anni]

Spesso questo può demotivare:

Ma il fatto di fare questi lavoretti, ti ha demotivato? Sì, per un periodo lungo ho guadagnato di questo, di queste cose di basso livello e ho detto «se deve essere questa la vita, preferisco fare altro», ma poi provi a migliorarti sempre, la passione e la determinazione mi hanno salvato, prendi lo strumento e via! Ma molti abbandonano, quando si trovano per anni a fare questo per campare [...].

Secondo me a parte la passione e la determinazione, un grandissimo entusiasmo, continuo... a ricercare, sempre, anche quando non si vede qualcosa di positivo. Ci vuole una grandissima predisposizione al sacrificio, sacrifici economici, fisici, di viaggi, perché bisogna continuamente spostarsi, si sta sempre con valigie... tanta umiltà! ti devi mettere continuamente in discussione. [Intervista n. 11, insegnante precaria e musicista, 39 anni]

Molti dei più giovani lamentano che il percorso di formazione non funziona più:

Bisogna cambiare il percorso formativo, non funziona più. Questa è la situazione... e in più le cose peggiorano e te le fanno pagare sempre di più. Cioè il conservatorio non è gratis! Se vuoi che paghi non mi metti dei mediocri a insegnare [...] E i bravi se ne vanno, la fuga dei cervelli è anche questo! [Intervista n. 3, musicista precario, 25 anni]

5. Conclusioni: quali opportunità future di sviluppo?

Se da un lato con la lente tradizionale dell'approccio al mercato del lavoro possiamo definire un professionista *colui che riesce a vivere del proprio lavoro* e marcare in questo modo la differenza tra chi possiamo professionalmente definire artista e chi no, un'altra chiave di lettura può essere quella dell'identificazione professionale. I risultati della ricerca ci mostrano che ci possono essere artisti che si definiscono tali anche se traggono le loro fonti di reddito da altre attività, o addirittura, come abbiamo visto nella ricerca empirica, che ritengono che per essere veramente artisti liberi occorra sganciare la professione dell'artista dal sostentamento economico, e che dunque scelgono un altro lavoro fuori dall'ambito musicale per sostenersi economicamente e svolgono attività musicale creativa.

Quest'ultima modalità di svolgere la professione dell'artista, tuttavia, potrebbe essere una scelta obbligata di fronte a costrizioni esterne che obbligano l'artista a svolgere lavori ritenuti di bassa qualità. Ci chiediamo se il sistema istituzionale potrebbe essere in grado di produrre un contesto in cui invece l'artista viva del proprio lavoro.

Nella strategia della diversificazione intensiva possiamo anche trovare la figura del freelance, che anche se non ha un contratto stabile, vive del proprio lavoro ed è in grado di ricoprire più figure professionali. Questo pone, però, il problema dello sviluppo di differenti competenze, amministrative, gestionali, che non sempre vengono fornite dai percorsi educativi, ad esempio i conservatori, ancora molto orientati alla formazione del musicista «puro», concentrandosi solamente sulle competenze musicali, possibilmente da solista. Questo tipo di formazione talvolta non tiene conto dei vincoli del sistema e della nuova realtà socio-economica in cui la figura del musicista va a inserirsi. La formazione ulteriore è interamente lasciata alla capacità e alla volontà del singolo.

La recente espansione di questo settore del mercato artistico è stata accompagnata da un'ulteriore sua segmentazione, legata da un lato alla diminuzione dei finanziamenti (come precedentemente detto), dall'altro all'aumento del numero dei potenziali musicisti, legati alla moltiplicazione delle scuole musicali. Inoltre, la generalizzazione dell'intermittenza risponde ai bisogni di flessibilizzazione dell'economia di questo settore, in cui regna l'organizzazione per progetti. Questa forma di organizzazione permette di limitare i costi fissi, limitati alla durata di ciascun progetto. Infatti questo settore si presenta come dominato dal regno dell'intermittenza (alternarsi di periodi con sovrapposizione di attività e periodi di disoccupazione). Questo ha creato anche in Italia una segmentazione ulteriore tra come si costruivano le carriere per le generazioni precedenti trent'anni fa, e chi entra oggi nel mercato del lavoro musicale.

Lo scenario che si apre ai giovani artisti, e in particolare ai musicisti, quando si apprestano a entrare nel mondo del lavoro oggi, è caratterizzato dalla debolezza delle politiche culturali degli ultimi anni (Osservatorio culturale del Piemonte 2016), molto concentrate sui numeri e sui grandi eventi, ma poco orientate alla valutazione *ex post* di risultati e obiettivi. La conseguenza è una situazione immobile, dove l'assessorato di turno si ritrova nell'impossibilità di avviare e promuovere nuovi progetti con nuovi obiettivi e opportunità di lavoro per i più giovani, avendo le risorse impegnate sulle attività bloccate, quelle cioè di grandi teatri e istituzioni.

La radicale e veloce modificazione di scenari e paradigmi culturali rende gli strumenti legislativi – tanto la legge n. 800 nel 1967 quanto il Fus del 1983 – non più adeguati poiché finalizzati unicamente al ruolo di tutela e conservazione delle tradizioni artistiche. Ora le priorità non possono non tenere conto di aspetti relativi a bisogni sociali, progetti intersettoriali, problemi legati ai nuovi cittadini e ai loro portati culturali, nuovi equilibri necessari tra gli aspetti quantitativi ed economici legati ai progetti (numero di spettatori, di spettacoli ecc.) e gli impatti legati alla qualità sociale e alle conseguenze anche non dirette che le attività culturali possono generare in termini di welfare, di relazioni tra persone e soggetti economici, in sostanza all'«indice di atmosfera creativa» su cui un progetto può influire.

Uno scenario così complesso non può che rappresentare un'opportunità per chi sarà in possesso degli strumenti adatti a captare i segnali e sfruttare il proprio capitale creativo per inventare nuovi percorsi di inserimento. Chi meglio dell'artista e del musicista potrebbe avere queste capacità? Immaginare qualcosa che ancora non esiste e creare un percorso per dar forma a un pensiero musicale attraverso le capacità tecniche è quanto un bravo musicista compie nell'esecuzione e interpretazione di un brano, ed è su questo che si forma durante anni di studio e selezione: il potenziale creativo se rinchiuso nel recinto autoreferenziale della musica perde il suo interesse e rende l'artista incompleto e forse, osiamo dire, non professionista.

Tra le competenze tecniche dell'artista dovranno essere altrettanto essenziali quelle richieste dal mercato, che riguardano la capacità di progettare attività e interfacciarsi con aree e ambiti non solo artistici, di saper rapportare il valore artistico a quello economico (la sostenibilità), di saper leggere e rispondere alle politiche culturali con proposte sperimentali e innovative, nelle quali il valore è misurato non solo dalla qualità artistica, ma anche da parametri più vicini ad altri contesti.

La figura dell'operatore culturale, mediatore tra gli artisti e le politiche culturali, è di cruciale importanza e responsabilità; saper trovare e gestire le risorse pubbliche e private, identificare e coinvolgere pubblici di riferimento, soprattutto connettere soggetti e ambiti anche distanti su un assetto culturale, per trovare quelle risorse che mancano ormai sistematicamente nei capitoli degli assessorati alla cultura, ma possono essere dirottate da altri programmi apparentemente distanti. Il divario tra questa figura e il vecchio direttore artistico (che non si doveva curare del denaro di fronte al valore degli artisti) è enorme, sebbene siano trascorsi pochi anni. Questo cambia-

mento è uno degli effetti positivi della contrazione delle risorse, che in assenza di un potenziale creativo avrebbe avuto solo un impatto negativo.

Il passaggio per trasmettere e riconoscere queste nuove competenze ai giovani artisti deve partire dall'Alta formazione nei conservatori. Troppo spesso la forma mentale dei giovani laureati non include tutti quegli aspetti già citati che riguardano l'atteggiamento nei confronti del mercato, delle nuove progettualità e delle politiche culturali, troppo concentrati sugli aspetti tecnici e puramente strumentali, vero centro del loro vissuto musicale. In effetti fino a qualche anno fa era sufficiente saper suonare bene il proprio strumento, poi ci pensavano gli addetti ai lavori a creare occasioni e a gestire i progetti.

La crisi ha eroso le poche risorse libere che potevano in qualche modo creare ancora piccole opportunità di lavoro per i giovani musicisti (magari passando per il mondo dell'associazionismo culturale con cui creare le proprie reti di contatti). Le cose sono cambiate velocemente e ora per sentirsi artisti/musicisti freelance è necessario guardare oltre ai confini del proprio essere strumentista o cantante.

Nascono e si moltiplicano i bandi per progetti innovativi, *start-up* culturali (Che-Fare, Funder 35 e altri), nasce il *crowdfunding*, si parla di *audience development*, di partecipazione e soprattutto di festival culturali dove le arti sono coniugate ad altri ambiti; i direttori artistici non possono più pensare di programmare concerti classici con i repertori tradizionali e ai musicisti è richiesto un nuovo saper fare, legato alle capacità di presentare programmi trasversali e accattivanti, pensati per ogni singolo cartellone, sostenibili rispetto alle risorse, collegati ai pubblici di riferimento e potenzialmente adatti ad attività collaterali di formazione del pubblico.

Tutto questo non viene trasmesso durante il percorso formativo e viene percepito come un sapere utile, ma accessorio di cui si può anche fare a meno.

Cosa può fare il conservatorio? Nell'ultimo rapporto della Conferenza nazionale dei direttori di conservatorio si legge: quello che manca nei conservatori italiani rispetto a quanto avviene nelle migliori istituzioni europee è il servizio *placement*, cioè un ufficio che allo stesso tempo formi, dia tutte le informazioni e il supporto ai diplomandi per il loro inserimento nel difficile mercato del lavoro italiano ed estero². Questa è sicuramente un'urgenza mol-

² «Chiamata alle Arti», documento della Conferenza dei direttori dei conservatorio di musica, febbraio 2015.

to evidente, che vede i conservatori italiani in ritardo, ma l'intervento più concreto che precede in ordine di importanza sarebbe l'attivazione di percorsi di formazione anche per i docenti, finalizzati a sensibilizzare e a trasmettere questa necessità agli studenti come elemento fondamentale durante l'intero percorso formativo (attualmente esiste il corso di Diritto e legislazione dello spettacolo, ma è relegato a modulo opzionale della durata di venti o trenta ore, obbligatorio solo per alcuni corsi di studio). L'introduzione di nuove discipline collegate al mondo del lavoro artistico e all'organizzazione musicale all'interno dei percorsi strumentali potrebbe almeno sensibilizzare gli studenti sul tema ed evitare un limbo post diploma, attraverso il quale è necessario passare per imparare, quando va bene, i meccanismi.

L'apertura inoltre di nuovi corsi di studio finalizzati a formare la figura professionale di operatore musicale, magari collegate al servizio *placement* di cui si parlava, nonché all'ambito dell'organizzazione culturale pubblica, rappresenterebbe un importante investimento sia sulle persone sia sulle politiche culturali future.

Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv. (1982), *Cultural Industries. A Challenge for the Future of Culture*, Paris, Unesco.
- Aa. Vv. (2004), *Le professioni musicali in Italia*, atti del convegno, Milano, Società editrice fiorentina.
- Almaurea (2015), *Rapporto su esiti occupazionali dei diplomati accademici delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica*, https://www.almaurea.it/sites/almaurea.it/files/docs/universita/altro/afam-occupazione-2016/report_occupazione_afam_finale.pdf.
- Argano L. (1997), *La gestione di progetti di spettacolo*, Milano, Franco Angeli.
- Baumol W.J., Bowen W.G. (1966), *Performing Arts. The Economic Dilemma: a Study of Problems Common to Theater, Opera, Music and Dance*, New York, Twentieth Century Fund.
- Bellini P.P. (2005), *Pronipoti di Mozart. Modelli, teorie, condizioni delle professioni musicali in Italia*, Firenze, Società Editrice Fiorentina.
- Carrozzino E. (1993), *Fare il musicista, i fattori decisivi per la professione*, in Minardi E. (a cura di), *Nuove imprese e nuove professioni nell'organizzazione della cultura*, Milano, Franco Angeli.

- Coulangeon P. (2004), *L'expérience de la précarité dans les professions artistiques. Le cas des musiciens interprètes*, in *Sociologie de l'Art*, n. 3, pp. 77-110.
- Dal Pozzolo L., Garbarini A., De Biase F. (2016), *Oltre la sindrome del Vilcoyote. Politiche culturali per disegnare il futuro*, Milano, Franco Angeli.
- Frederickson J., Rooney J.F. (1990), *How the Music Occupation Failed to Become a Profession*, in *International Review of the Aesthetics and Sociology of Music*, vol. 21, n. 2, pp. 189-206.
- Istat (2012), *Rapporto annuale 2012. La situazione del Paese*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino ed., <http://www.istat.it/it/files/2012/05/Rapporto-annuale-2012.pdf>.
- Istat (2015), *Annuario statistico italiano*, <http://www.istat.it/it/files/2015/12/Asi-2015.pdf>, cap. 7.
- Luciano A., Bertolini S. (2011, a cura di), *Incontri dietro le quinte. Imprese e professioni nel settore dello spettacolo*, Bologna, Il Mulino.
- Maggiora A. (2010), *Organizzare musica, nonostante tutto*, in *Il Mulino*, n. 5, pp. 864-870.
- Menger P. (1999), *Artistic Labor Markets and Careers*, in *Annual Review of Sociology*, vol. 25, pp. 541-574.
- Osservatorio culturale del Piemonte (2016), *Relazione annuale 2013*, in Dal Pozzolo L., Garbarini A., De Biase F., *Oltre la sindrome del Vilcoyote. Politiche culturali per disegnare il futuro*, Milano, Franco Angeli.
- Paradeise C. (1998), *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris, Puf.
- Prandstraller G.P. (1974), *Arte come professione*, Venezia, Marsilio.
- Rebaudengo A. (2008), *I licei musicali e coreutici: una luce in fondo al tunnel*, Bologna, Siem.
- Santagata W. (2004), *I beni della creatività tra arte contemporanea e moda*, Dipartimento di economia e statistica «Cognetti De Martiis», Working Paper n. 2.
- Trimarchi M. (2002), *Lo spettacolo dal vivo tra responsabilità istituzionali e opportunità economiche*, in *Aedon*, n. 2, Bologna, Il Mulino.

ABSTRACT

La complessità che emerge nell'esplorazione delle figure professionali e delle situazioni di precariato che connotano il settore artistico e dello spettacolo musicale è la chiave di lettura per comprendere gli ambiti entro cui si muovono i musicisti, fluttuanti tra la libertà creativa – condizione essenziale per l'artista – e la difficoltà lavorativa che spesso la limita. L'instabilità occupazionale, conseguenza di politiche culturali non sintonizzate e dell'assenza di percorsi di formazione specifica, viene sentita dagli artisti intervistati in modi diversi, al confine tra opportunità e limite.

PROFESSIONAL FIGURES IN THE FIELD OF MUSIC IN ITALY.
BETWEEN INSTABILITY AND NEW ENTREPRENEURSHIP COURSES

The complexity that emerges from the exploration of professional figures and the situations of precariousness that characterize artistic and musical performance sectors is the key to understanding the areas within which musicians move, fluctuating between creative freedom, an essential condition for artists, and the work difficulties that often limit it. Employment instability, the consequence of discordant cultural policies and the absence of specific training courses, is perceived by the artists interviewed in different ways, on the border between opportunities and limits.

***Outsourcing* e precarietà del lavoro.** **Uno studio sul settore dei servizi di pulizia**

*Marcello Pedaci, Rossella Di Federico**

1. Introduzione

Del concetto di precarietà del lavoro non c'è ancora una definizione univoca. Spesso viene descritta come una situazione di instabilità occupazionale. Molti studi propongono però una definizione più articolata e fanno riferimento a occupazioni in cui si combinano più elementi di svantaggio, come per esempio bassa retribuzione, bassa sicurezza del lavoro, limitate possibilità di accesso alle protezioni sociali, alla formazione, limitate opportunità di rappresentanza e *voice* (Kalleberg 2009; Standing 2011). In questo contributo adotteremo tale definizione¹. Essa implica che possono trovarsi in una situazione di precarietà sia lavoratori con rapporti non-standard, sia lavoratori con rapporti standard, a seconda delle specifiche condizioni; anche se i primi tendono a essere sovra-rappresentati.

Il lavoro precario, così definito, è generato da molteplici fattori o meccanismi, differenti tra loro, che il più delle volte operano contemporaneamente e in modo interconnesso. Questi possono riguardare l'andamento macro-economico, l'intensità della competizione nei mercati di riferimento, l'esposizione ai conflitti concorrenziali globali, le caratteristiche dei sistemi produttivi, le configurazioni delle catene del valore, le pressioni di clienti, committenti ecc. Inoltre, occorre considerare la regolazione del la-

* Marcello Pedaci è docente di Sociologia delle organizzazioni presso l'Università di Teramo; Rossella Di Federico è docente di Human Resource Management presso l'Università di Teramo.

¹ Come diremo meglio in seguito, l'articolo utilizza alcuni risultati del progetto internazionale di ricerca *Bargaining for social rights at sectoral level* (Barsoris), finanziato dalla Commissione europea, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, coordinato dall'Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies dell'Università di Amsterdam, a cui ha partecipato anche l'Università di Teramo. Nell'ambito di tale progetto si è concordato di utilizzare una definizione ampia del concetto di precarietà (Keune, Ramos Martin 2015).

voro e le caratteristiche e l'efficacia delle politiche per la protezione sociale, dunque le scelte dei *policy-makers*, a differenti livelli, le posizioni, strategie e iniziative specifiche degli attori delle relazioni industriali e, nondimeno, i comportamenti dei singoli datori di lavoro e lavoratori (Heery, Abbott 2000; Gumbrell-McCormick, Hyman 2013; Crouch, Keune 2012; Keune 2015).

L'incremento dei lavori precari è spesso collegato ai processi di disintegrazione verticale delle imprese, attraverso le pratiche di *outsourcing*, esternalizzazione. Diversi studi mostrano che la ri-articolazione delle catene di produzione del valore, con l'affidamento a sub-fornitori e *service provider* di funzioni e attività, determina un deterioramento della qualità del lavoro. In termini più generali, tale fenomeno genera un incremento delle situazioni di «cattive» condizioni di lavoro, o per l'appunto di precarietà, caratterizzate da retribuzioni basse, elevata insicurezza dell'occupazione, orari scomodi, alta intensità del lavoro, scarse possibilità di formazione, maggiori rischi per la salute e sicurezza (Marchington *et al.* 2005; Flecker 2010; Warhurst, Findlay, Tilly 2012). Una tendenza emersa in molteplici settori, tradizionali e nuovi, compresa la pubblica amministrazione (Keune, Leschke, Watt 2008; Flecker, Meil 2010; Hermann, Flecker 2012; Grimshaw *et al.* 2015). Il legame tra *outsourcing* e deterioramento della qualità del lavoro è ancor più evidente nel caso di attività che richiedono basse qualifiche e competenze, dove i lavoratori coinvolti hanno modesto potere contrattuale (Ramioul, De Vroom 2009; Ramioul, Van Hootehem 2015).

D'altronde, molti contributi sull'argomento evidenziano che, nella maggior parte dei casi, le pratiche di *outsourcing* (come le altre finalizzate alla disintegrazione verticale) vengono perseguite per distribuire, o disperdere, il lavoro necessario in ambiti meno protetti, meno regolati, laddove le organizzazioni dei lavoratori sono meno presenti o dispongono di minori risorse di potere, laddove le istituzioni delle relazioni industriali sono più deboli o funzionano meno (Doellgast, Greer 2007; Flecker 2009)². Il fine è ridurre il più possibile i costi di produzione (Berlinski 2008; Warhurst, Findlay, Tilly 2012; Kalleberg 2013; Weil 2014). Da un'altra prospettiva, si può dire che tali pratiche sono utilizzate per spostare su altre organizzazioni e altri lavoratori l'insicurezza economico-sociale (Crouch, Keune 2012), le turbo-

² Ciò non esclude casi in cui le motivazioni per il ricorso all'*outsourcing* siano anche/soprattutto altre, riguardanti per esempio la qualità dell'*output*.

lenze dei mercati, i fallimenti delle strategie competitive, le pressioni per una maggiore flessibilità e intensità dello sfruttamento del lavoro; funzionano come «insecurity and risk transfer chain» (Frade, Darmon 2005).

Le situazioni di lavoro precario tra sub-fornitori e *service provider* sono alimentate dalla natura stessa dell'*outsourcing*, che struttura un segmento di imprese fortemente esposto alle pressioni delle organizzazioni clienti/committenti (ossia gli appaltatori, le imprese leader, focali, *outsourcer*). Queste ultime, mettendo in competizione tra loro sub-fornitori o *service provider*, esercitano una continua spinta verso la riduzione del prezzo della fornitura del bene o del servizio. I sub-fornitori, al fine di mantenere la relazione contrattuale, adeguano i loro comportamenti verso una contrazione dei costi operativi. E ciò ricade inevitabilmente sulle condizioni dei loro lavoratori, soprattutto nei settori *labour intensive*, in cui i costi del lavoro rappresentano la parte prevalente dei costi operativi.

In merito a questo aspetto, diversi contributi insistono sul delinarsi di una relazione triangolare tra cliente/committente, fornitore e dipendenti di quest'ultimo. Grazie all'elevata competizione che riesce a instaurare, il primo ha una posizione privilegiata e, utilizzando la relazione commerciale/contrattuale, riesce a influenzare in modo significativo le condizioni di lavoro dei dipendenti del fornitore (Havard, Rorive, Sobczak 2009). Con riferimento a tale «triangolazione», appare interessante e utile la distinzione tra datore di lavoro «formale», ossia il titolare giuridico del rapporto di lavoro, e datore di lavoro «sostanziale», ossia chi utilizza soltanto la prestazione di lavoro o i suoi risultati ma, come detto, ne influenza – direttamente o indirettamente (attraverso il prezzo) – le modalità di erogazione, a partire da livelli retributivi, orari, intensità del lavoro (Wills 2009; Dorigatti 2015). Più in generale, molti contributi sull'argomento sottolineano la necessità di considerare i network organizzativi in cui un'impresa è inserita e la possibilità che il potere sulle relazioni di lavoro che essa ha instaurato sia in realtà esercitato da altri, come, per l'appunto, i suoi clienti (Rubery, Earnshaw, Marchington 2005; Lakhani, Kuruvilla, Avgar 2013; Perraudin *et al.* 2014).

Tuttavia, dette possibilità di esercizio del potere e le loro conseguenze in termini di deterioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti degli *outsourcee* sono mediate da vari fattori. Oltre che dalla cultura delle singole imprese, sono influenzate – come illustrato dagli studi che adottano la prospettiva delle catene globali del valore – dal tipo di governance che prevale

nel network, dalle relazioni di autorità e di potere tra le organizzazioni (Gerff, Humphrey, Sturgeon 2005; Huws *et al.* 2009). Altri contribuiti evidenziano l'importanza della bassa esposizione delle relazioni di lavoro al mercato e ai suoi meccanismi (Gallie 2007), dell'estensione e omogeneità delle regolazioni e protezioni del lavoro, della presenza di standard minimi derivanti dalla legislazione e/o dalla contrattazione collettiva, del livello di copertura di quest'ultima. E altrettanto importanti risultano le strategie delle organizzazioni dei datori di lavoro, la frammentazione della rappresentanza delle imprese, la presenza di clausole sociali e, più in generale, di forme di responsabilità dei clienti/committenti nel controllo e nella tutela delle condizioni di lavoro tra i sub-fornitori (Jaehrling 2014).

Infine, di grande importanza è la capacità dei sindacati di rappresentare i lavoratori nelle catene di produzione (Flecker 2010; Frege, Kelly 2013). A tal proposito gli studi di relazioni industriali se da un lato hanno osservato le difficoltà delle organizzazioni dei lavoratori di fronte alla disintegrazione verticale di imprese e pubbliche amministrazioni, dall'altro hanno rilevato iniziative di successo, in grado di proteggere e migliorare le condizioni di lavoro. Talvolta si è trattato di esperimenti innovativi, che hanno messo in discussione approcci e pratiche tradizionali, superando, per esempio, i confini di imprese e settori (Heery *et al.* 2009; Holtgrewe, Doellgast 2012; Drahokoupil 2015; Dorigatti 2015).

L'obiettivo dell'articolo è analizzare le più recenti dinamiche del lavoro precario in un settore – come è quello dei servizi di pulizia – sviluppatosi sull'*outsourcing* di attività da parte di altre organizzazioni private e pubbliche. Si tratta di un settore *labour-intensive* e *low-skill*, in cui la maggior parte delle occupazioni non richiede elevate competenze, i compiti sono standardizzati e i lavoratori facilmente sostituibili. L'articolo intende soprattutto esplorare i differenti fattori o meccanismi che direttamente o indirettamente influenzano l'intensità e la distribuzione del fenomeno del lavoro precario tra i vari segmenti della forza-lavoro. In tale ambito, ci si interroga in particolare sulla loro evoluzione in un contesto di crisi economica, politiche di austerità e importanti tagli alla spesa pubblica. L'articolo si divide in quattro parti: dopo aver esaminato alcune caratteristiche del settore (par. 2), si illustrano obiettivi e metodi della ricerca effettuata (par. 3), quindi si presentano i risultati (par. 4); l'ultima parte riporta alcune osservazioni conclusive.

2. Un settore ad alta concentrazione di lavoro precario: i servizi di pulizia

I servizi di pulizia rappresentano un caso di particolare interesse per esplorare la relazione tra *outsourcing* e lavoro precario. Il settore si è sviluppato con la progressiva esternalizzazione da parte di imprese e pubbliche amministrazioni delle attività di pulimento dei loro stabilimenti, edifici, magazzini ecc.; e fino a metà anni duemila ha conosciuto una crescita impetuosa in tutti i paesi economicamente più sviluppati (Herod, Aguiar 2006). Come in altre attività di servizio, gli effetti della crisi economica sono arrivati con qualche anno di ritardo, a partire dal 2010, coinvolgendo tutte le imprese. La recessione ha impattato sui livelli occupazionali, ma soprattutto sulla qualità del lavoro. Come diremo meglio in seguito, tali tendenze sono strettamente legate alle strategie di contenimento dei costi dei clienti/committenti, privati e pubblici, delle imprese del settore.

Il settore si è sempre caratterizzato come *labour intensive*, per un'elevata – e crescente – competizione e per una notevole frammentazione. Secondo i dati della *Eu Labour Force Survey*, nel 2013 le *cleaning activities* occupavano quasi 3,5 milioni di persone in Europa, poco più di 420mila in Italia. Un po' ovunque si può osservare un'elevata incidenza delle piccole e piccolissime aziende: su circa 229mila imprese che operano nei paesi europei, l'86,5 per cento ha meno di dieci addetti (e una larga parte ne ha solamente uno o addirittura nessuno). L'Italia registra valori in linea con tale media: delle sue 31mila imprese l'84 per cento circa non occupa più di nove persone. Ma accanto alle piccole e piccolissime aziende si sono sviluppate anche grandi organizzazioni, che spesso offrono una varietà di servizi (inclusi, per esempio, trasporti, logistica, sorveglianza, assistenza a disabili, anziani, bambini, animali ecc.). Pur rappresentando una percentuale esigua delle aziende del settore, esse impiegano la stragrande maggioranza dei lavoratori (tabella 1).

In quasi tutti i paesi i servizi di pulizie traggono buona parte della loro forza lavoro dai segmenti più deboli e vulnerabili del mercato del lavoro (Herod, Aguiar 2006; Zuberi 2013), con bassi livelli di istruzione e competenze e spesso con percorsi occupazionali molto spezzettati e poco coerenti. Rispetto alla media degli altri settori, risulta più elevata l'incidenza di migranti, donne e persone over 50. La relazione di lavoro prevalente è quella a tempo indeterminato, anche se quasi un quarto dei lavoratori ha

Tab. 1 – Imprese e occupati del settore cleaning activities per classe di addetti.
Anno 2013

CLASSE DI ADDETTI	IMPRESE				ADDETTI			
	VAL. ASSOLUTI		VAL. PERCENT.		VAL. ASSOLUTI		VAL. PERCENT.	
	EU28	ITALIA	EU28	ITALIA	EU28	ITALIA	EU28	ITALIA
250 E PIÙ	1.776	229	0,8	0,7	1850.300	182.963	53,0	43,5
50-249	6.365	962	2,8	3,1	711.800	97.135	20,4	23,1
20-49	9.698	1.474	4,2	4,7	324.800	44.018	9,3	10,5
10-19	13.030	2.407	5,7	7,7	186.900	32.329	5,4	7,7
2-9	75.414	13.370	33,0	42,7	304.200	51.909	8,7	12,3
0-1	122.460	12.877	53,5	41,1	110.000	12.344	3,2	2,9

Fonte: elaborazione su dati Eu Labour Force Survey.

un contratto temporaneo e una percentuale non residuale è impiegata con altre forme non-standard di rapporto o nessun tipo di contratto (Eurofound 2013). Prevale il part time, che in alcuni paesi (tra cui l'Italia) arriva a coinvolgere l'80-90 per cento dei lavoratori, e che è quasi interamente part time involontario. La *Fifth European Working Condition Survey* ha rilevato (tra i lavoratori del settore) una delle percentuali più alte di insoddisfatti del proprio orario (Eurofound 2013).

La stragrande maggioranza dei lavori nel settore si configura come *bad jobs*, lavori poveri, precari, di bassa qualità. Come è stato sostenuto, si tratta di un caso emblematico di «bottom-end service work» (Wills 2009), ovvero di lavori in attività di servizio che si collocano ai livelli più bassi del sistema occupazionale. Nella maggior parte dei casi i lavoratori coinvolti percepiscono paghe basse o bassissime, che non compensano per un lavoro che, se pur non difficile, è comunque faticoso, oltre che ripetitivo e noioso. I livelli retributivi dipendono ovviamente anche dal limitato numero di ore contrattualizzate: il part time, come accennato, risulta il regime orario prevalente. Tuttavia, gli orari di lavoro, anche se ridotti, sono spesso scomodi, prevedono turni spezzati, collocazioni atipiche (nei giorni festivi, la sera, la notte ecc.), che rendono difficoltosa la conciliazione la-

voro-vita. Inoltre, assai di frequente i lavoratori dei servizi pulizie subiscono elevata intensità del lavoro, scarsa autonomia, alta esposizione a rischi di salute e sicurezza (Eurofound 2013; Zuberi 2013).

A complicare la situazione, in molti paesi tali lavoratori sono poco sindacalizzati e partecipano poco a iniziative sindacali o comunque ad azioni collettive. Ciò è dovuto innanzitutto alla natura del loro lavoro, che li rende «poco visibili», li disperde – e li isola – in più luoghi, impedendo l'interazione tra loro (e con i sindacati). Per tutto questo le attività di pulimento sono spesso diventate il simbolo del «nuovo» sfruttamento del lavoro (Wills 2009). Anche per tale ragione sono diventate un'importante arena di sperimentazioni sindacali, di campagne di *organizing* (spesso ispirate alla vittoriosa *Justice for Janitors* negli Stati Uniti) (Savage 1998), di iniziative che hanno messo in discussione e innovato approcci e pratiche tradizionali per la rappresentanza del lavoro, andando oltre i confini delle imprese e cercando alleanze con altri gruppi e organizzazioni della società civile (Luce 2004; Wills 2009; Connolly 2010; Connolly, Marino, Martinez Lucio 2014; Simms 2015).

3. Disegno della ricerca

L'articolo si basa sui risultati del progetto internazionale di ricerca *Bargaining for social rights at sectoral level* (Barsoris). Esso si proponeva un duplice obiettivo: da un lato, quello di analizzare le più recenti dinamiche del lavoro precario, in un contesto segnato dalla crisi economica e dalle politiche di austerità, perseguite – sotto la pressione delle istituzioni europee – dalla maggior parte dei governi per fronteggiarne gli effetti; dall'altro, quello di esaminare le strategie e le iniziative di associazioni datoriali e sindacati per migliorare diritti, tutele e condizioni di lavoro dei lavoratori più coinvolti nella precarietà.

Come si è detto nei paragrafi precedenti, qui per lavoro precario si fa riferimento a occupazioni in cui si combinano più elementi di svantaggio, tra cui bassa retribuzione, bassa sicurezza del lavoro, limitate possibilità di accedere alle protezioni sociali, alla formazione ecc. (Keune 2011; Keune, Ramos Martin 2015). Nel progetto si è privilegiata un'analisi per settori; scelta motivata sia dall'importanza di tale livello nella governance dei fenomeni riguardanti il lavoro, sia dall'evidenza che problemi, sfide, relazio-

ni industriali, modelli di azione sindacale variano profondamente da un settore all'altro, anche all'interno dello stesso paese (Bechter, Brandl, Meardi 2014). Nello specifico, lo studio ha riguardato quattro settori con differenti caratteristiche in termini di tendenze economiche, modelli di organizzazione della produzione, relazioni industriali: ospedali pubblici e privati, industria delle costruzioni, servizi di pulizie, somministrazione di lavoro.

L'articolo si focalizza sul primo interrogativo del progetto, ossia sulle più recenti dinamiche del lavoro precario, sui principali fattori o meccanismi che ne sono all'origine, sulla loro evoluzione in un contesto di crisi economica, politiche di austerità e importanti tagli alla spesa pubblica. E, come già accennato, prende in esame solamente il settore dei servizi di pulizia nel contesto italiano.

Per la realizzazione dello studio ci si è avvalsi di più metodi e tecniche di rilevazione³. Innanzitutto si sono svolte interviste semi-strutturate a esperti, rappresentanti di associazioni di datori di lavoro e di sindacati operanti nel settore pulimento, per un totale di 16 interviste. Si è deciso di ascoltare rappresentanti di livello sia nazionale sia territoriale; in merito a quest'ultimo livello ci si è concentrati su due regioni del Centro Italia: Abruzzo e Lazio⁴. Si sono poi svolte, sempre nei medesimi territori, interviste semi-strutturate a lavoratori di imprese di pulizie, individuati attraverso le indicazioni di associazioni datoriali e più spesso di rappresentanti sindacali, per un totale di 12 interviste. La rilevazione è stata poi completata attraverso un'estesa ricognizione di report e documenti ufficiali di sindacati e associazioni di datori di lavoro del settore, report di istituti di ricerca e analisi secondaria di dati quantitativi.

³ Lo studio è stato realizzato nel 2014 e successivamente integrato, con ulteriori interviste e analisi di documenti, nei primi mesi del 2016.

⁴ Nello specifico si sono intervistati uno o più rappresentanti, di livello nazionale e territoriale, delle seguenti organizzazioni: Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-Trasporti, Anip, Unionservizi, Legacoop Servizi. Oltre alle 16 interviste menzionate e specificamente finalizzate allo studio del settore pulimento, va evidenziato che, nell'ambito del più ampio progetto di ricerca, si sono svolte interviste a rappresentanti nazionali e territoriali di Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp-Uil e sindacati del settore pubblico, che pure hanno fornito informazioni importanti sul caso specifico.

4. Risultati della ricerca.

Sviluppi e meccanismi del lavoro precario nel caso italiano

Lo studio effettuato mette in evidenza (o potremmo dire conferma) un peggioramento delle condizioni di lavoro nel settore pulizie. Una tendenza che interessa la stragrande maggioranza dei pulitori, con poche distinzioni: lavoratori delle grandi imprese multi-servizi e delle piccole, italiani e migranti ecc. «Questo è un settore che non discrimina, nel senso che rende deboli tutte le tipologie di lavoratori!» (rappresentante di un sindacato). Va però evidenziato che, in tale quadro generale, alcune «situazioni che già erano difficili, sono diventate drammatiche», caratterizzate da forti debolezze e svantaggi in molte dimensioni della qualità della vita lavorativa. Il peggioramento di condizioni è stato determinato da vari fattori, spesso interconnessi. Di notevole rilevanza, come vedremo in seguito, è stato l'impatto delle strategie di contenimento dei costi e di «taglio» del budget per i servizi di pulizia da parte delle organizzazioni clienti/committenti delle imprese del settore. Tali strategie si sono sviluppate in un contesto di persistenti difficoltà e incertezze economiche per le aziende private e di programmi di austerità e *spending review* per gli enti pubblici.

I lavoratori hanno subito innanzitutto una riduzione delle ore retribuite e di conseguenza dei salari. Come chiariscono alcuni intervistati, «la prima cosa è la riduzione delle ore contrattualizzate, pagate, quindi dei salari. Per altro va considerato che si tratta di lavoratori che già avevano retribuzioni basse, che già lavoravano part time, spesso per pochissime ore settimanali» (rappresentante di un sindacato). «Con la crisi e la *spending review* tanti lavoratori hanno assistito a un taglio drastico delle ore di lavoro. Si partiva comunque da part time bassi, ma oggi la situazione è peggiorata molto; tanti arrivano appena a 12 ore settimanali» (rappresentante di un sindacato). Secondo le stime delle organizzazioni dei lavoratori la retribuzione media mensile si attesta tra i 600 e i 700 euro. Ci sono ovviamente persone che guadagnano di più, attraverso più contratti con più aziende: «Io lavoro per due imprese e per un'azienda familiare, a volte anche dieci ore al giorno, da una parte all'altra, ma almeno riesco ad arrivare a 1.000-1.200 euro al mese» (lavoratrice).

Dallo studio emerge però un ulteriore problema di condizioni di lavoro (o un «paradosso», un «abuso», «un aspetto dello sfruttamento del lavoro», come è stato definito dagli intervistati): alla riduzione delle ore contrattualizzate

e retribuite si è accompagnato in molti casi un aumento di ore di straordinario non pagato, ore in più non riconosciute, «ore regalate all'impresa, perché comunque il tuo lavoro lo devi finire e fare in un certo modo» (lavoratrice). In più, un po' per tutti c'è stato un incremento dei carichi di lavoro, dei ritmi, dell'intensità del lavoro; perché il «risultato» richiesto dai clienti/committenti – e quindi dal datore di lavoro «formale» – è sempre lo stesso, nonostante la riduzione del prezzo pagato, delle ore messe in contratto ecc.

Come chiariscono alcuni intervistati:

La *spending review* ha avuto conseguenze molto negative sui carichi di lavoro [...] perché c'è il taglio delle ore, ma comunque si vuole avere un servizio qualitativamente elevato. La conseguenza è che si effettua il doppio del lavoro che è pagato. [*Delegato sindacale*]

Alcune volte è diminuito il salario, perché come ho detto sono diminuite le ore retribuite, ma l'impegno orario è rimasto lo stesso! Cioè queste persone comunque lavorano per le stesse ore, perché quelle ore servono per finire il loro compito, la pulizia della scuola, dell'ufficio ecc. La vera novità è che alcune ore non gliele pagano! [...] In tanti altri casi si è avuto poi un aumento del carico di lavoro. Se devi finire un compito, o lavori di più di quello che ti pagano, o cerchi di fare le cose più velocemente. Perché non è che puoi permetterti di non pulire tutto o non pulire nel modo che ti viene domandato. [*Rappresentante di un sindacato*]

Nello spiegare le cause di questo peggioramento di condizioni di lavoro, gli intervistati concordano (e insistono) sul ruolo delle «terze parti»: la riduzione del budget per i servizi di pulizia e l'accresciuta pressione sui prezzi sono indicate come il meccanismo principale all'origine del fenomeno. Si sottolinea soprattutto il ruolo del cliente/committente pubblico.

Una grande responsabilità ce l'hanno i committenti [...] perché vogliono risparmiare il più possibile. Innanzitutto il pubblico. Uno dei fattori principali del peggioramento è sicuramente la politica di taglio alla spesa pubblica. [*Rappresentante di un sindacato*]

C'è un legame diretto tra quello che viene stabilito da chi fa l'appalto e le condizioni di chi svolge il servizio [di pulizia]. [*Delegato sindacale*]

E ancora, sempre con riferimento alla contrazione delle risorse pubbliche:

Ci hanno messo in grande difficoltà, sono il nemico sia delle imprese che dei lavoratori. [*Rappresentante di una associazione datoriale*]

Quello che si può dire, anche come novità, è che, con i tagli alla spesa, lavorare per un appalto pubblico è peggio. I lavoratori delle imprese di pulizie che lavorano per un ente pubblico, di qualsiasi tipo, spesso hanno più problemi in termini di condizioni di lavoro. In queste le condizioni di lavoro si sono deteriorate di più. E ogni volta che il pubblico taglia, c'è un ulteriore peggioramento [...] L'attore pubblico ha una grande responsabilità: taglia e poi non controlla come viene svolto il lavoro, le condizioni effettive dei lavoratori che realizzano quel servizio. [*Rappresentante di un sindacato*]

Molte altre dichiarazioni affrontano il tema della relazione triangolare cliente/committente - fornitore/datore di lavoro - lavoratori, enfatizzando, sia pure con toni e argomenti diversi, il suo impatto sulla qualità del lavoro nel settore. Si insiste sulla «responsabilità» della «terza parte»:

Gli interessa solo abbassare il prezzo, non è che gli interessa in che modo e in che condizioni fai il tuo lavoro, pulisci l'ufficio, le aule» (lavoratrice), «Si preoccupano che il servizio sia realizzato al miglior rapporto qualità-prezzo, poi se dietro ci sono più ore di quelle pagate, salari bassi, carichi di lavoro eccessivi ecc. gli interessa poco. [*Rappresentante di un sindacato*]

Qualcuno si sofferma sul ruolo dell'attenzione alla *reputation* da parte delle organizzazioni clienti/committenti. Si tratta di un argomento di grande importanza per l'azione sindacale, ma piuttosto marginale nell'ambito delle interviste raccolte.

Alcune imprese, centri commerciali, magari molto conosciuti, stanno più attenti, perché sanno che se ci sono problemi con i lavoratori delle pulizie, se si muove il sindacato, o altro, poi hanno notevoli problemi di immagine e poi di incassi. [*Rappresentante di un sindacato*]

Le dinamiche descritte sono diventate ancor più forti con la crisi, le maggiori difficoltà delle imprese del settore, l'incertezza della domanda, l'au-

mento della competizione. Le imprese accettano di ridurre i prezzi pur di mantenere il contratto, l'appalto. Poi «scaricano sui lavoratori il peso di peggiori condizioni» (lavoratrice).

Riducono le ore retribuite, non pagano le ore di straordinario, oppure tolgono ferie, malattia ecc. Sono tantissimi i casi di imprese che sostengono di non poter pagare le ferie perché non ce la fanno finanziariamente. [*Rappresentante di un sindacato*]

Dallo studio emerge inoltre un deterioramento anche di altre dimensioni della qualità del lavoro, come per esempio minori possibilità di formazione, minore attenzione alla sicurezza; «soprattutto nelle piccole la formazione non esiste, non ci sono dispositivi di sicurezza» (rappresentante di un sindacato). Per di più la pressione sui costi si è tradotta a volte in un maggior ricorso al lavoro nero o ad abusi di forme non-standard di occupazione, inclusi i voucher:

Inizialmente utilizzato solo nei periodi di ampliamento momentaneo dell'organico o per fare sostituzioni, oggi il voucher rappresenta una modalità di pagamento molto diffusa nel settore, specialmente nelle piccole imprese. [*Rappresentante di un sindacato*]

Tuttavia, alcuni intervistati insistono anche sulle responsabilità delle imprese di pulizie, sul loro eccessivo individualismo, sulla scarsa capacità di coordinarsi, anche per proteggere di più i loro dipendenti. E questo può essere considerato un altro importante fattore del basso e decrescente livello della qualità del lavoro nel settore. Usando le parole di alcuni intervistati:

Le imprese di pulizie non si fanno strangolare, piuttosto strangolano il lavoratore. I datori di lavoro sono tutt'altro che attenti ai loro lavoratori. [*Rappresentante di un sindacato*]

Dovrebbero sentire la responsabilità di non andare contro i loro lavoratori, di tener conto delle loro esigenze. Anche nel loro interesse, dovrebbero cercare un equilibrio migliore tra le richieste dei clienti e quelle dei loro lavoratori. [*Rappresentante di un sindacato*]

I lavoratori parlano spesso di uno stile «autoritario», «arrogante», «ricattatorio».

A tal proposito lo studio evidenzia numerosi casi di abuso, non rispetto di norme contrattuali e legislative, per esempio nel momento del cambio di appalto; è proprio in questo spazio che si insinuano i ricatti peggiori dell'azienda fornitrice dei servizi di pulizia. Un fatto favorito dai «controlli scarsi, non adeguati», ma anche dalla regolazione degli appalti che – come sottolineano gli intervistati – «ha molte ambiguità, lascia ai committenti la possibilità di de-responsabilizzarsi e ai datori di lavoro di premere sulle condizioni di lavoro» (rappresentante di un sindacato). Si tratta di problemi che – sempre secondo le persone ascoltate – la nuova normativa sugli appalti non risolve o risolve solo in parte.

La prima cosa è eliminare la gara al ribasso [...] Poi va ampliata la clausola sociale che riguarda solo la conservazione del posto, ma non delle ore e delle altre condizioni. [*Delegato sindacale*]

Gli intervistati insistono quindi sulla necessità di meccanismi per rafforzare la responsabilità del cliente/committente, soprattutto nel caso di *outsourcer* pubblici:

Gli enti pubblici potrebbero svolgere un ruolo importante nel migliorare le condizioni di lavoro nel settore [pulizie] inserendo criteri più severi, relativi al lavoro, nei loro appalti. [*Rappresentante di un sindacato*]

A completare il quadro va poi menzionata, come fanno alcuni intervistati, la difficoltà dei sindacati del settore a rappresentare e tutelare una forza-lavoro molto frammentata, dispersa, spesso altamente ricattabile e con elevati livelli di vulnerabilità sociale. Difficoltà aggravata dalla mancanza di solidarietà più ampie, tra vari gruppi di lavoratori, probabilmente anche per i limiti di risorse, approcci, modi di operare sindacali.

Non è facile con persone che spesso non riesci neanche a vedere [...] che comunque è complicato farle incontrare, perché sono sparpagliate tra luoghi diversi. [*Rappresentante di un sindacato*]

Questo è un settore con condizioni povere [...] questi lavoratori spesso preferiscono rinunciare a un diritto piuttosto che litigare. [*Rappresentante di un sindacato*]

La solidarietà tra i lavoratori è difficile da costruire, io provo a utilizzare tutto, anche la solidarietà tra tutti i lavoratori. Ma i risultati sono ancora pochi. [*Rappresentante di un sindacato*]

5. Osservazioni conclusive

Lo studio sul settore dei servizi di pulizia evidenzia un incremento sia dell'estensione sia dell'intensità delle situazioni di precarietà, ossia di situazioni lavorative in cui si combinano più elementi di svantaggio, di *bad conditions*. Si riducono le retribuzioni, aumentano i casi di straordinari non pagati, aumentano i carichi di lavoro, i ritmi si fanno più serrati, diminuiscono le possibilità di formazione, anche su temi fondamentali come la salute e sicurezza, si moltiplicano abusi e violazioni delle norme legislative e contrattuali. A ciò si aggiungono anche le minori opportunità di accesso alle prestazioni del welfare state. Si tratta di tendenze che ora non coinvolgono solamente i soggetti più vulnerabili (quelli con minore esperienza, i migranti, i dipendenti di piccole e piccolissime imprese, quelli senza alcun tipo di contratto ecc.), ma quasi tutta la forza-lavoro del settore.

Esplorando i meccanismi che producono le situazioni di precarietà – e il loro aggravarsi – si conferma il ruolo rilevante delle «terze parti», dei clienti/committenti delle imprese di pulizie (appaltatori, imprese leader, focali, *outsourcer*). Le loro strategie per la riduzione dei costi (al fine di aumentare i profitti o per vincoli più o meno stringenti di bilancio) e le conseguenti pressioni per pagare il meno possibile i servizi di pulimento sono la causa principale delle cattive condizioni di lavoro dei lavoratori delle imprese del settore (e del loro deteriorarsi). In altri termini, emerge molto chiaramente il potere che le organizzazioni clienti/committenti esercitano – sia pure indirettamente, attraverso la relazione commerciale – sulle relazioni di lavoro all'interno dei loro sub-fornitori (Havard, Rorive, Sobczak 2009; Rubery, Earnshaw, Marchington 2005).

Tale potere è aumentato con l'esplosione della crisi economica e con l'ulteriore riduzione, da parte di privati e pubbliche amministrazioni, del

budget (anche) per i servizi di pulizie, che ha provocato un incremento della concorrenza al ribasso tra gli operatori del settore. Si potrebbe dire che i clienti/committenti stanno ben sfruttando l'accresciuta asimmetria. A tal proposito va sottolineato il forte impatto delle politiche di austerità, dei pesanti tagli alla spesa pubblica, della pratica degli appalti al massimo ribasso. Dallo studio scaturisce che, in conseguenza di tali scelte e modi di operare, gli enti pubblici, dalle scuole agli ospedali, sono diventati i clienti/committenti «peggiori», che più influiscono, in modo negativo, sulla qualità del lavoro dei dipendenti dei sub-fornitori di servizi di pulizia. Ne esce più che confermato il ruolo rilevante che il settore pubblico può avere nel produrre, o viceversa ridurre, situazioni di precarietà (Jaehrling 2014).

Più in generale, i risultati ottenuti hanno importanti implicazioni sia teoriche che operative. In merito alle prime, viene confermata l'utilità, anzi la necessità, di considerare, anche nello studio delle dinamiche della qualità del lavoro, i network organizzativi nei quali i datori di lavoro si collocano, le loro caratteristiche, soprattutto in termini di relazioni di potere (Gereffi, Humphrey, Sturgeon 2005; Lakhani, Kuruvilla, Avgar 2013). Le implicazioni operative riguardano in particolare le politiche pubbliche e l'azione sindacale. È evidente l'effetto delle regolazioni su *outsourcing*, appalto, *public procurement*, responsabilità lungo le catene di produzione/fornitura di servizi; esse sono predisposte ponendo attenzione ai criteri di economicità ed efficienza, ma è ancora troppo poca al rispetto di standard minimi di qualità del lavoro. Relativamente all'azione sindacale, i processi di disintegrazione delle imprese e delle pubbliche amministrazioni pongono una sfida rilevante alle organizzazioni dei lavoratori, ma queste ultime hanno un spazio di manovra per condizionarne il disegno, l'implementazione e l'impatto, sfruttando le inter-relazioni tra imprese. Ciò richiede però innovazioni negli approcci, negli strumenti, nelle modalità operative. E tanti studi evidenziano come sia possibile, in tal modo, ottenere risultati significativi in termini di miglioramento di diritti e condizioni di lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Bechter B., Brandl B., Meardi G. (2012), *Sectors or Countries? Typologies and Levels of Analysis in Comparative Industrial Relations*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 18, n. 3, pp. 185-202.
- Berlinski S. (2008), *Wages and Contracting Out. Does the Law of One Price Hold?*, in *British Journal of Industrial Relation*, vol. 46, n. 1, pp. 59-75.
- Connolly H. (2010), *Organizing and Mobilizing Precarious Workers in France. The Case of Cleaners in the Railways*, in Thornley C., Jefferys S., Appay B. (a cura di), *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment: Challenges for Workers and Unions*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 182-198.
- Connolly H., Marino S., Martinez Lucio M. (2014), *Trade Union Renewal and the Challenges of Representation. Strategies towards Migrant and Ethnic Minority Workers in the Netherlands, Spain and the United Kingdom*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 20, n. 1, pp. 5-20.
- Crouch C., Keune M. (2012), *The Governance of Economic Uncertainty. Beyond the «New Social Risks» Analysis*, in Bonoli G., Natali D. (a cura di), *The Politics of the New Welfare States in Western Europe*, Oxford, Oxford University Press, pp. 45-67.
- Doellgast V., Greer I. (2007), *Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, n. 1, pp. 55-76.
- Dorigatti L. (2015), *Strategie di rappresentanza del lavoro nelle catene del valore: al di là della distinzione fra datore di lavoro «formale» e «sostanziale»*, in *Stato e mercato*, n. 104, pp. 281-307.
- Drahokoupil J. (2015, a cura di), *The Outsourcing Challenge. Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, Brussels, Etui.
- Eurofound (2013), *Industrial Cleaning. Working Conditions and Job Quality*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Flecker J. (2009), *Outsourcing, Spatial Relocation and the Fragmentation of Employment*, in *Competition & Change*, vol. 13, n. 3, pp. 251-266.
- Flecker J. (2010), *Fragmenting Labour: Organisational Restructuring, Employment Relations and the Dynamics of National Regulatory Frameworks*, in *Work Organisation, Labour & Globalization*, vol. 4, n. 1, pp. 8-23.
- Flecker J., Meil P. (2010), *Organisational Restructuring and Emerging Service Value Chains: Implications for Work and Employment*, in *Work Employment and Society*, vol. 24, n. 4, pp. 680-698.

- Frade C., Darmon I. (2005), *New Modes of Business Organization and Precarious Employment: towards a Re commodification of Labour?*, in *Journal of European Social Policy*, vol. 15, n. 2, pp. 107-121.
- Frege C., Kelly J. (2013, a cura di), *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, London, Routledge.
- Gallie D. (2007, a cura di), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- Gereffi G., Humphrey J., Sturgeon T. (2005), *The Governance of Global Value Chains*, in *Review of International Political Economy*, vol. 12, n. 1, pp. 78-104.
- Grimshaw D., Rubery J. (2005), *Inter-Capital Relations and the Network Organisation: Redefining the Work and Employment Nexus*, in *Cambridge Journal of Economics*, vol. 29, n. 6, pp. 1027-1051.
- Grimshaw D., Rubery J., Anxo D., Bacache-Beauvallet M., Neumann L., Weinkopf C. (2015), *Outsourcing of Public Services in Europe and Segmentation Effects. The Influence of Labour Market Factors*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 21, n. 4, pp. 295-313.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Havard C., Rorive B., Sobczak A. (2009), *Client, Employer and Employee. Mapping a Complex Triangulation*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15, n. 3, pp. 257-276.
- Heery E., Abbott B. (2000), *Trade Unions and the Insecure Workforce*, in Heery E., Salmon J. (a cura di), *The Insecure Workforce*, London, Routledge, pp. 155-180.
- Heery E., Conley H., Delbridge R., Stewart P. (2009), *Beyond the Enterprise? Trade Unions and the Representation of Contingent Workers*, Cardiff, Cardiff Business School, Working paper 7.
- Hermann C., Flecker J. (2012, a cura di), *Privatization of Public Services: Impacts for Employment, Working Conditions and Service Quality in Europe*, London, Routledge.
- Herod A., Aguiar L. (2006), *Introduction: Cleaners and the Dirty Work of Neoliberalism*, in *Antipode*, vol. 38, n. 3, pp. 400-414.
- Holtgrewe U., Doellgast V. (2012), *A Service Union's Innovation Dilemma: Limitations on Creative Action in German Industrial Relations*, in *Work, Employment and Society*, vol. 26, n. 2, pp. 314-330.
- Huus U., Dahlmann S., Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A., Ramioul M., Geurts K. (2009), *Value Chain Restructuring in Europe in a Global Economy*, Leuven, Hiva.

- Jaehrling K. (2014), *The State as a «Socially Responsible Customer»? Public Procurement between Market-Making and Market-Embedding*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 21, n. 2, pp. 1-16.
- Kalleberg A.L. (2009), *Precarious Work, Insecure Workers. Employment Relations in Transition*, in *American Sociological Review*, vol. 74, n. 1, pp. 1-22.
- Kalleberg A.L. (2013), *Good Jobs, Bad Jobs: the Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York, Russell Sage Foundation.
- Keune M. (2011), *Trade Union Responses to Precarious Work*, Amsterdam, Overview Report, Barsori project.
- Keune M. (2015), *Trade Unions, Precarious Work and Dualisation in Europe*, in Eichhorst W., Marx P. (a cura di), *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets*. Cheltenham, Edward Elgar, pp. 378-400.
- Keune M., Leschke J., Watt A. (2008), *Privatisation and Liberalisation of Public Services in Europe: an Analysis of Economic and Labour Market Impacts*, Brussels, Etui.
- Keune M., Ramos Martin N. (2015), *Precarious Work, Collective Bargaining and European Social Dialogue in Four Sectors*, Amsterdam, Overview Report, Barsori project.
- Lakhani T., Kuruvilla S., Avgar A. (2013), *From the Firm to the Network. Global Value Chains and Employment Relations Theory*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n. 3, pp. 440-472.
- Luce S. (2004), *Fighting for a Living Wage*, Ithaca (NY), Cornell University Press.
- Marchington M., Grimshaw D., Rubery J., Willmott H. (2005), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford, Oxford University Press.
- Perraudin C., Petit H., Thèvenot N., Tinel B., Valentin J. (2014), *Interfirm Dependency and Employment Inequalities. Theoretical Hypotheses and Empirical Tests on French Subcontracting Relationships*, in *Review of Radical Political Economics*, vol. 46, n. 2, pp. 199-220.
- Puech I. (2004), *Le temps du remue-ménage: conditions d'emploi et de travail des femmes de chambres*, in *Sociologie du travail*, n. 46, pp. 150-167.
- Ramioul M., De Vroom B. (2009), *Global Value Chain Restructuring and the Use of Knowledge and Skills*, Leuven, Hiva.
- Ramioul M., Van Hootehem G. (2015), *Relocation, the Restructuring of the Labour Process and Job Quality*, in Drahoukoupil J. (a cura di), *The Outsourcing Challenge*, Brussels, Etui.

- Rubery J., Earnshaw J., Marchington M. (2005), *Blurring the Boundaries to the Employment Relationship. From Single to Multi-Employer Relationships*, in Marchington M., Grimshaw D., Rubery J., Willmott H. (a cura di), *Fragmenting Work. Blurring Organisational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford, Oxford University Press, pp. 63-87.
- Savage L. (1998), *Geographies of Organizing. Justice for Janitors in Los Angeles*, in A. Herod (a cura di), *Organising the Landscape: Geographical Perspectives on Labor Unionism*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- Simms M. (2015), *Unions and Job Quality in the UK: Extending Interest Representation within Regulation Institutions*, in *Work and Occupations*, doi: 10.1177/0730888415618729.
- Standing G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, London-New York, Bloomsbury.
- Warhurst C., Findlay P., Tilly C. (2012, a cura di), *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-First Century*, Houndmills, Palgrave Macmillan.
- Weil D. (2014), *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done To Improve It*, Cambridge, Harvard University Press.
- Wills J. (2009), *Subcontracted Employment and its Challenge to Labor*, in *Labor Studies Journal*, vol. 34, n. 4, pp. 441-460.
- Zuberi D. (2013), *Cleaning Up: How Hospital Outsourcing is Hurting Workers and Endangering Patients*, Ithaca (NY), Cornell University Press.

ABSTRACT

L'articolo analizza le dinamiche della precarietà del lavoro in un settore – come quello dei servizi di pulizia – cresciuto con l'outsourcing di attività da parte di imprese e pubbliche amministrazioni. Si tratta inoltre di un settore labour intensive, in cui prevalgono le occupazioni low skill. Basandosi sui risultati di uno studio di caso, l'analisi si sofferma soprattutto sui meccanismi che producono precarietà del lavoro. Emerge il ruolo sempre più rilevante delle «terze parti», dei clienti/committenti privati e, ancor di più, pubblici.

OUTSOURCING AND PRECARIOUS WORK. A STUDY IN INDUSTRIAL CLEANING

The article analyses the dynamics of precarious work in a sector, such as industrial cleaning, grew with the outsourcing of activities by private enterprises and public administrations. Moreover, it is a labour intensive sector, where low-skill occupations prevail. Based on a qualitative case study, the analysis focuses on the mechanisms producing precarious work. It emerges the crucial role of the «third parties», private and, even more, public clients/outsourceses.

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 entrerò 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 semistrutturate, 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.

CONFRONTO

Il vento dell'Est.
Toyotismo, lavoro, democrazia

di Mario Sai
[Ediesse, 2015]

La prospettiva liberalsocialista.
Uno sguardo sul futuro della sinistra

di Giacinto Militello
[Ediesse, 2015]

Tecnologia, politica e le biforcazioni della democrazia

*Fabrizio Barca**

La capacità e l'incentivo di tutti noi di usare la politica per «cambiare il mondo», ossia per influenzare il corso delle cose, sono scoraggiati dal dilagare di una visione deterministica del rapporto fra nuova tecnologia e democrazia, sia nella società, sia nei rapporti di lavoro. Il corso delle cose sarebbe sostanzialmente segnato e tutti noi dovremmo soltanto adattarci. L'agile saggio di Mario Sai – *Vento dell'Est. Toyotismo, lavoro, democrazia*, Ediesse, 2015 – arriva per mostrarci l'infondatezza di questo determinismo e per convincerci che la politica ha spazio di azione. Per apprezzare a pieno il contributo di Sai è utile partire dalla tesi simile relativa alla democrazia politica.

A lungo si è voluto sostenere che la rivoluzione dell'informazione produce un effetto univoco di diffusione della democrazia politica: chi esercita il potere esecutivo, non potendo fare a meno della nuova tecnologia per assicurare innovazione e sviluppo (a meno di non perdere irrimediabilmente consenso), sarebbe costretto ad accettarne le conseguenze in termini di informazione dei cittadini, della loro possibilità di fare rete e quindi di controllare e influenzare chi governa. In realtà, come ben riassume Evgenij Morozov (si veda in particolare il volume del 2011), chi esercita il potere – anche in regimi autoritari – ha bene appreso come discriminare fra l'uso della nuova tecnologia necessario alla crescita economica e l'uso che metterebbe a repentaglio il proprio potere.

Anzi, sono stati disegnati gli strumenti per volgere la nuova tecnologia a discapito della democrazia: filtrando le informazioni in base a parole chiave o ai comportamenti rivelati da chi le usa o produce; utilizzando le informazioni per identificare e prevenire gli «antagonisti»; lasciando che il rumore della rete cresca a dismisura, con il risultato di imbonire i cittadini o di distrarli da azioni di effettiva opposizione. Insomma, sul terreno

* Economista.

della democrazia politica, che la rivoluzione dell'informazione favorisca l'autoritarismo ovvero la democrazia deliberativa dipenderà da *scelte politiche*: nel disegno dei sistemi di informazione e nella ri-organizzazione dei partiti e in genere delle associazioni di cittadinanza.

Lo stesso vale per la democrazia nell'organizzazione produttiva presa in esame da Sai, che scrive: «Dentro la Rete [...] sono possibili forme più pervasive di controllo [del singolo lavoratore], oppure si può accrescere la partecipazione di ciascuno alla vita lavorativa, integrandola nel processo decisionale, che diviene processo collettivo di discussione in cui l'autorità stessa potrà essere sottoposta a dibattito e confutazione».

La biforcazione che Sai vede riguarda il conflitto immanente fra gli imprenditori che controllano capitale materiale e immateriale e i lavoratori che controllano solo il proprio lavoro. È il conflitto la cui evoluzione – sotto l'impulso delle organizzazioni del lavoro e con la reazione innovativa degli imprenditori – ha prodotto gli straordinari avanzamenti ottenuti dal capitalismo. Oggi quel conflitto si presenta – scrive Sai – come tensione «tra le capacità crescenti dei lavoratori di usare le tecnologie (e le conseguenti richieste di autonomia professionale e di auto-organizzazione dei tempi e delle attività) e la capacità del sistema aziendale di mantenere il governo dei comportamenti e dell'utilizzo del tempo, regolando la flessibilità e promuovendo fedeltà all'organizzazione».

Come anche sul terreno della democrazia politica, a fare la differenza sarà la capacità o meno dei lavoratori di *partecipare* al governo dei processi. Questo è vero tanto nella «vecchia fabbrica manifatturiera», quanto nel contesto immateriale di un *call center*, che nelle relazioni precarie di giovani «professionisti» o «a contratto» con l'acquirente unico dei loro servizi. Certo, nel rafforzare questa capacità torna ad assumere un ruolo rilevante il sindacato, sempre che esso sappia cogliere la permanenza, in quelle diverse forme, del tradizionale rapporto capitalistico di produzione, e al tempo stesso comprendere, riconoscere e sfruttare la natura non deterministica della nuova tecnologia.

Ma Sai ci dice con forza, e siamo d'accordo con lui, che il sindacato non basta. Così come per l'effetto della tecnologia sulla democrazia politica, servono soggetti collettivi generali, ossia ciò che la nostra Costituzione chiama «partiti», i quali, attuando l'articolo 3 della Costituzione, garantiscano «l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del nostro paese».

Nel rimettere l'accento sul partito, Sai condivide l'idea di un partito palestra o della «mobilitazione cognitiva» che ho tratteggiato (2013) e poi sperimentato (2015) con tanti altri e che ora sembra in molti luoghi d'Italia marciare con le proprie gambe. È un partito che ridà importanza ai cittadini e al loro sapere in coerenza con quella «democrazia per mezzo di dibattito» descritta da Amartya Sen (2010). Ma questo partito, ci ricorda Sai, deve avere il tema della partecipazione dei lavoratori come sua «prima cura».

Apprendosi al contributo delle organizzazioni di cittadinanza attiva, portatrici oggi di un patrimonio importante di conoscenza e di impegno sociale, il partito a cui pensa Sai deve cioè superare uno dei tratti che non rende quelle stesse organizzazioni adeguate, da sole, a condurre il cambiamento in porto: il fatto di essere egemonizzate da ceti urbani riflessivi, lontani dagli interessi delle classi subalterne e popolari. L'attenzione a questi interessi, alle scelte normative necessarie per imboccare nei luoghi di lavoro la strada della partecipazione dei lavoratori, e al proliferare di esperienze interessanti che già mettono in atto tale partecipazione, rappresenta il valore aggiunto importante di un partito che continui a proporsi l'obiettivo dell'avanzamento sociale e che voglia incidere sull'effetto delle tecnologie sulle nostre vite.

Insomma, ci dice Mario Sai, l'esito della partita è tutto da scrivere, non solo nella società ma anche nell'organizzazione del lavoro. Comprendere la natura della biforcazione aperta dalla nuova tecnologia ci aiuta a recuperare consapevolezza del dominio umano e delle organizzazioni sociali sugli scenari futuri. Per recuperare questo dominio e ottenere, anche grazie alla nuova tecnologia, nuovi progressi sociali, servono partiti dove conoscenza, preferenze e voce dei lavoratori pesino con forza sulle decisioni. Un insegnamento che ognuno di noi si porterà nel proprio bagaglio.

Riferimenti bibliografici

- Barca F. (2013), *La traversata. Una nuova idea di partito e di governo*, Milano, Feltrinelli.
- Barca F. (2015), *Un anno di Luoghi Idea(li) – Una proposta per il Pd*, rapporto, <http://www.luoghideali.it/tre-proposte-per-il-pd-fabrizio-barca/>.
- Morozov E. (2011), *L'ingenuità della rete. Il lato oscuro della libertà di internet*, Torino, Codice edizioni.
- Sen A. (2010), *L'idea di giustizia*, Milano, Mondadori.

Gli impervi sentieri dell'innovazione politica e sindacale

Mimmo Carrieri*

È diffusa in Europa occidentale, e forse ancora più in Italia, l'insoddisfazione verso l'offerta politica di sinistra, o – come alcuni preferiscono dire con maggiore prudenza – di centro-sinistra.

Per questo sono numerosi le pubblicazioni, gli articoli e i volumi che sono apparsi negli scorsi mesi con l'intento di interrogarsi sull'attualità e il senso di una prospettiva politica che si richiami (in vario modo) alla sinistra.

In questa chiave non si può non citare lo stimolante volume di Franco Casano (*Senza il vento della storia. La sinistra nell'era del cambiamento*, Roma-Bari, Laterza, 2014), il quale presenta il doppio pregio di essere un intellettuale autorevole e, al contempo, nell'attuale legislatura, anche parlamentare del Pd.

In questa sede vogliamo però attirare l'attenzione su due volumi che evocano intrecci tematici, spesso affini, e in qualche misura sovrapposti. Il libro di Giacinto Militello *La prospettiva liberalsocialista* (edito da Ediesse) in cui si propone, come chiarisce il sottotitolo in modo programmatico, *Uno sguardo sul futuro della sinistra*.

E poi quello di Mario Sai, *Il vento dell'Est* (anch'esso edito da Ediesse) che a sua volta denuncia nel sottotitolo il suo focus *Toyotismo, lavoro, democrazia*.

In effetti la questione del lavoro, delle sue trasformazioni e della sua rappresentanza viene enfatizzata come centrale in entrambe queste riflessioni, ponendosi come il più importante – anche se non unico – nodo sfidante da sciogliere per realizzare una fisionomia più forte della sinistra nei sistemi politici contemporanei.

La ricca biografia politica, contrassegnata dal passaggio in diverse esperienze apicali, consente a Giacinto Militello di spaziare su una ricca area tematica. Ricordiamo che Militello è stato membro della Segreteria confederale della Cgil, prima di diventare presidente dell'Inps (su designazione sin-

* Mimmo Carrieri è docente di Sociologia economica presso l'Università di Roma «Sapienza».

dacale), e in seguito di fare parte del primo Collegio dell'Autorità garante della concorrenza: esperienze che sono ripercorse nella prima parte del suo volume che ha un taglio più autobiografico. Quindi nel suo itinerario rintracciamo analisi ad ampio raggio, che vanno dalla rilevanza del Protocollo Iri, al ruolo dello Stato in economia, alle vicende del riformismo europeo, e toccano anche le grandi trasformazioni dell'economia mondiale.

Comunque, pur con queste specificità e varianti, il cuore delle riflessioni di Militello gira intorno alle ragioni della crisi della sinistra italiana (ma anche europea), e ai possibili tragitti di un suo rilancio, senza escludere passaggi dedicati anche alle prospettive del movimento sindacale.

Le spiegazioni dell'autore non sono mai legate a fattori semplici (come la personalizzazione della politica prevalente nei media) ma attengono fondamentalmente ai ritardi e alla mancata innovazione della cultura politica: certo ascrivibili in prima battuta alle classi dirigenti che in passato hanno preceduto l'attuale leadership di Renzi dentro il Partito democratico. Infatti secondo Militello è almeno dagli anni ottanta che si assiste a un progressivo immiserimento della proposta strategica della sinistra italiana (imprigionata dalla competizione tra Pci e Psi) a fronte dell'aggravamento dei mali strutturali della nostra economia, evidenziati in modo vistoso dall'esplosione, avvenuta in quel periodo, del nostro debito pubblico. Questo avvilitamento su se stessi (che Militello tende a imputare soprattutto ai ritardi e alle strumentalità che hanno afflitto la cultura comunista in quel periodo) ha gettato le basi di due esiti entrambi critici. Il primo è legato alla accettazione acritica del mercato, sviluppatasi nel decennio successivo, che ha impedito di vedere possibili alternative di politica economica e di ripensamento innovativo e strategico del ruolo dello Stato. Il secondo consiste nell'incapacità di accettare fino in fondo le sfide della «grande trasformazione» economica, che ha avuto un volano formidabile – come causa e come risultato – nel potenziamento dell'economia della conoscenza. Questa inadeguatezza nel tematizzare questo radicale mutamento di scenario – insieme alle sue implicazioni sulla società e sulla rappresentanza – si è tradotta nella prevalenza di comportamenti difensivi. E quindi ha determinato la evidente debolezza nella capacità di spingere il nostro sistema verso la frontiera più elevata dell'innovazione, andando oltre la manifattura tradizionale, e imboccando terreni nuovi di sperimentazione e di crescita (da un lato quello che si usa definire *industry 4.0*, da un altro i nuovi servizi). Questi ritardi pesano in modo particolare nel delineare il restringimento degli spazi e degli orizzonti della sinistra italiana, anche nel confronto

con quella europea, la quale dopo la vitalità degli anni novanta stenta visibilmente a trovare nuove bussole. Anche le chiavi fin qui adottate dal governo in carica nel nostro paese non appaiono idonee, nonostante mosse spesso abili, a fronteggiare i nodi strutturali del rilancio degli investimenti pubblici e privati e della ripresa dell'occupazione facendo perno su politiche strutturali e molto mirate, e non su soluzioni contingenti.

Quale è dunque la proposta che prende forma in queste pagine, e si sostanzia nell'obiettivo di uscire da queste secche che rischiano di mettere ai margini il ruolo stesso di un soggetto politico di sinistra?

Possiamo ritenere che le suggestioni di Militello presentino più strati.

In primo luogo la preoccupazione che le forze socialiste non si chiudano intorno alle loro tradizionali identità culturali e sociali, ma siano capaci di aprirsi alle domande e ai ceti sospinti dall'economia dell'innovazione.

In secondo luogo sul piano culturale la possibilità di trovare nuove sintesi, come quella che Militello definisce appunto «liberalsocialista». Una sintesi rispetto alla quale esiste un interlocutore e un contenitore possibile come il Partito democratico, che fa riferimento alla faccia «storica» delle culture riformiste, ma che deve ancora rivelarsi idoneo a ritradurle in una contaminazione più dinamica. Il pantheon di Militello comprende Gramsci, Gobetti, Foa, Bobbio, Momigliano, Fuà, Sylos Labini e Ruffolo: dunque si basa in modo principale sul retroterra nobile del riformismo socialista o degli eretici.

In terzo luogo la preoccupazione costante dell'autore è quella di evitare il provincialismo di risolvere tutto in ambito nazionale. Molte delle sue pagine più appassionante sono dedicate a capire i limiti radicali delle politiche europee d'austerità, ma anche lo scarso respiro della sinistra, non solo italiana, nel rovesciare, o almeno cambiare seriamente, il paradigma dominante. Scartata la scorciatoia dell'uscita dall'euro, non mancano le idee per impostare una politica europea della crescita. Mancano però le gambe politiche. E in effetti il nostro autore, pur riconoscendo a Renzi il merito di aver introdotto alcune novità in questo spartito, arriva alla conclusione che il risultato non sia fin qui consistito in un vero *revirement* di portata strategica, ma nella ricerca (non solo italiana) di mediocri accomodamenti.

Infine è da segnalare come l'elaborazione di una prospettiva di innovazione, teorica e programmatica, si intrecci sempre in questa analisi con l'istanza di radicamento nella rappresentanza sociale materiale. E giustamente Militello sottolinea, insieme ai rischi di intrappolamento nella base sociale tradizionale, fatta di lavoratori manuali e poco qualificati (che peraltro in mag-

gioranza ormai non votano più a sinistra), l'esigenza di penetrare in altre direzioni sociali. Una esigenza non epidermica, sulla falsariga di quella praticata nell'ultimo ventennio da tanti partiti di sinistra europea e orientata a intercettare i «ceti medi emergenti»: la chiave che viene proposta, la capacità di dare voce ai lavoratori della conoscenza e di immaginarli come il pilastro di nuove alleanze sociali per l'innovazione, corrisponde a uno sforzo di elaborazione degno di grande spessore e degno di un programma fondamentale.

Molti di questi temi incrociano le suggestioni che emergono dal volume di Mario Sai, che è stato un prestigioso dirigente sindacale della Cgil e attualmente è responsabile dell'ufficio studi della Camera del lavoro di Milano. Nel caso di Sai la declinazione riguarda più i nuovi modelli di organizzazione del lavoro e le innovazioni mancate che hanno impedito ai sindacati di diventare co-protagonisti del cambiamento nei processi produttivi: in altri termini si tratta di capire perché sindacato e sinistra non siano stati all'altezza del compito di adempiere alle promesse del toyotismo di una maggiore qualità del lavoro e di un coinvolgimento non episodico e strumentale dei lavoratori nel cambiamento dell'organizzazione produttiva. Dunque la riflessione interroga più esplicitamente il mondo sindacale, e in particolare la Cgil, ma non si esime dall'intervenire intorno agli scenari che investono in modo più diretto il ridisegno della sinistra. In effetti una delle chiavi di lettura adottate da Sai è quella che «un processo di innovazione è un processo sociale. Le istituzioni e la politica devono avere un ruolo centrale di promozione, orientamento e governo, perché la semplice disponibilità di una tecnologia non legittima qualsiasi sua utilizzazione».

Gli interrogativi e il percorso di Sai vertono principalmente intorno alla focalizzazione dei caratteri del cambiamento nell'organizzazione del lavoro e del ruolo che possono avere i lavoratori e i sindacati nel promuoverlo, migliorarlo, umanizzarlo.

Un cambiamento promosso fundamentalmente dalle aziende e dal management e che ha visto i sindacati giocare un ruolo di rincalzo, via via più limitato dopo gli anni settanta. Come mai? Intanto una prima spiegazione, che attiene alle priorità strategiche del movimento sindacale, descrive il progressivo ritrarsi dall'organizzazione come focus principale dell'azione collettiva dei sindacati. Alla radice di questa crescente disattenzione troviamo la tendenza a privilegiare, come arena centrale, le sedi politico-istituzionali. Una tendenza, assunta implicitamente dalle classi dirigenti sindacali, e alimentata dal mancato funzionamento dei dispositivi centrali come quelli previsti dal

Protocollo triangolare del 1993: che alludevano a un ruolo più attivo e interventista del sindacato sull'organizzazione del lavoro e sui suoi cambiamenti, ma che non lo traducevano in una strumentazione operativa adeguata. Come mostra bene Sai, che cita molte ricerche e molti dati, e dunque indica a questo riguardo inquietanti percentuali statistiche, questo fenomeno ha prodotto un crescente scetticismo dei lavoratori sull'utilità stessa del ruolo sindacale dentro le fabbriche. Un'altra spiegazione che fornisce Sai di questo difetto – che si risolve poi in debolezza sindacale – consiste nel mancato decollo nelle nostre relazioni industriali della partecipazione dei lavoratori nell'ottica della democrazia industriale: una spiegazione che vuole dire anche la prospettiva di una risposta strategica in grado di affrontare il problema.

Così anche nella ricostruzione di Mario Sai rintracciamo il riferimento al Protocollo Iri come a una pista importante, ma successivamente abbandonata dagli attori sindacali in modo colpevole.

Di fronte ai cambiamenti che hanno portato alla segmentazione e polarizzazione del lavoro nella fabbrica globale (cioè non limitata ai soli luoghi di lavoro) la partecipazione può diventare un architrave fondamentale: nel caso in cui sia disegnata per valorizzare la portata del coinvolgimento collettivo dei lavoratori che favorisce il miglioramento della quantità e della qualità del processo produttivo. La condizione però è che «si crei un rapporto positivo tra imprese e sindacato, che, nel rispetto del loro ruolo e del loro contrasto di interessi, possono accordarsi su obiettivi condivisi». Se invece manca questo enzima si corre il rischio che la «partecipazione» – in sé concetto generico che allude a molte pratiche – venga declinata come «una versione dell'ideologia degli interessi comuni (simile all'idea dell'azienda comunità del toyotismo), in cui crescono il ruolo e il potere del management» e invece «il sindacato è sempre più spinto ai margini».

Per questo la proposta di Sai è volta in primo luogo a immaginare un sindacato diverso e non passivo davanti alle grandi trasformazioni. Per un sindacato che voglia proporsi in modo ambizioso «tornano centrali la contrattazione delle condizioni di lavoro (salute, sicurezza, orari) e una idea diversa della partecipazione fondata sulla gestione responsabile del conflitto».

Ma molti di questi fili sparsi hanno ricadute negli interrogativi riguardanti la sfera politica.

Militello sollecita un chiaro posizionamento del Partito democratico all'interno della prospettiva liberalsocialista. Confesso che non mi convince questa catalogazione della nuova sinistra, che non mi pare particolarmente

attrattiva, mentre capisco e condivido l'esigenza che muove l'ipotesi coltivata da Militello: una ridislocazione strategica e programmatica adatta a rimotivare e contaminare l'idea socialista tradizionale. Bisogna considerare però come sia via via diventato un tema controverso quello relativo al fatto che il Pd si possa considerare il referente più adatto a un progetto di ripensamento della sinistra di ampia portata: anche nella chiave liberalsocialista (evocata appunto da Militello), che allude, al di là delle definizioni semantiche, a un intelligente compromesso tra mercato ed equità sociale, tra diritti individuali e collettivi. In realtà sono in molti a nutrire dubbi crescenti sull'involucro, appunto il Pd, che diversamente dalle speranze iniziali sembra assomigliare maggiormente ai «partiti-cartello», che usano le primarie come surrogato della partecipazione democratica, e che non hanno interesse a mettere al centro la questione della giustizia sociale, che è stata sempre il lievito costituente e animatore delle formazioni politiche di sinistra.

Da questo punto di vista Sai ha operato una chiara scelta di campo, che va esplicitamente in direzione del «partito del lavoro». Una opzione che lo porta a riconsiderare l'idea di rilanciare reti e legami intensi a larga scala: «Un partito di massa, nel senso che deve ricostruire una relazione forte con la società e i suoi movimenti, deve produrre una cultura in grado di esprimere una egemonia forte sui processi di cambiamento, deve formare e selezionare un nuovo gruppo dirigente con metodi trasparenti».

Come si può vedere i due volume in questione offrono due proposte assimilabili nelle intenzioni e nelle aspettative, ma diverse nei percorsi e nei possibili punti di caduta. In questa sede appare utile sottolineare piuttosto le motivazioni comuni, che sono da ritenere condivisibili, lasciando ai lettori l'esercizio di tradurli nelle scelte concrete. Queste motivazioni attengono alla necessità di una ricostruzione radicale del tessuto organizzativo e strategico della sinistra, a partire dalla sua capacità di misurarsi in modo positivo e propositivo con i grandi cambiamenti del mondo post-fordista, il passaggio all'economia dell'informazione e della conoscenza, e l'affermazione di processi produttivi animati dalle nuove tecnologie ma sempre più bisognosi di un coinvolgimento attivo e ampio dei lavoratori, delle loro competenze e capacità cognitive.

La sfida per la sinistra, o se preferite per le sinistre, consiste nel situarsi – senza nostalgie o conservatorismi – dentro il flusso di questi cambiamenti, pena la condanna a una progressiva irrilevanza. Questo è a mio avviso il convergente messaggio dei due autori, che appare persuasivo e da accogliere.

TENDENZE

L'economia della condivisione e le trasformazioni del lavoro

Vincenzo Comito*

1. Premessa

La crescente affermazione della cosiddetta «economia della condivisione» pone temi di tutto rilievo all'analisi economica, sociale, politica. L'articolo che segue cerca di trattare alcune questioni sollevate da tale nuovo fenomeno.

Bisogna comunque preliminarmente sottolineare che l'espressione «economia della condivisione» non appare delle più felici, come spieghiamo poco più avanti nel testo, al paragrafo n. 3. Diversi autori hanno quindi suggerito un nome diverso; tra questi, il più ragionevole sembra essere quello di «economia *on demand*», definizione che cattura con una certa maggior precisione l'essenza del fenomeno, facendo riferimento a imprese che, sulla base di piattaforme on line, rispondono alla domanda dei consumatori attraverso la fornitura quanto più possibile immediata di beni e servizi. Ma, dal momento che nella gran parte della letteratura si fa ancora riferimento alla prima espressione, abbiamo preferito mantenerla.

2. Di quali attività parliamo

2.1. *L'economia della condivisione*

È da qualche anno che si sono incrementate in modo rapido una serie di attività, etichettate con l'espressione di «economia della condivisione» (è il modo forse migliore di tradurre l'espressione inglese *sharing economy*).

Si tratta di attività che, al di là di alcuni tentativi pionieristici di tipo solidaristico affermatosi in tempi meno recenti, si sono sviluppate come veri e propri business.

* Vincenzo Comito già consulente aziendale e docente di Finanza aziendale presso l'Università di Urbino.

Bisogna comunque sottolineare, *en passant*, come siano oggi rilevabili nel mondo alcuni esempi di un certo rilievo riferibili all'economia della condivisione «senza scopo di lucro». Si pensi al caso di Wikipedia, sito avviato e portato avanti gratuitamente da una grande rete di volontari nei vari paesi del mondo, o ad esperienze quali le banche del tempo, o le cosiddette monete parallele, o ancora ai cosiddetti spazi «autogestiti» in cui vengono sviluppate le più varie attività.

Sulla base anche dell'esistenza e del possibile forte sviluppo di tali pratiche non manca chi (si vedano in particolare Mason 2015; Rifkin 2014) teorizza l'emergere di una sorta di società e di economia «postcapitalistiche». Ma tale tesi ci appare poco realistica; sembra difficile che l'economia ci liberi spontaneamente, in un futuro più o meno vicino, dal capitalismo.

Torniamo dunque alla linea principale del nostro discorso. Quando si parla di «economia della condivisione» si fa riferimento ad attività molto diverse tra di loro, il cui numero tende ad aumentare nel tempo. Tutte basano il loro business specifico su una qualche piattaforma informatica, vero cuore di tutto il sistema, che gestisce e regola le operazioni in maniera centralizzata.

2.2. Le aree di maggiore diffusione

2.2.1. Negli Stati Uniti

Negli Stati Uniti registriamo l'esistenza di imprese come Uber e Lyft per applicazioni nel campo dei trasporti di persone e cose, di Airbnb, Home Away, Orbitz, per l'affitto di appartamenti per le vacanze, di Instacart per acquisti di prodotti di drogheria, mentre TaskRabbit e Fiverr trovano, per i loro clienti, persone che possono occuparsi delle attività più varie: traslochi, produzione di video, consegna di pacchi, immagazzinamento di merci e di mobili, sport, bricolage, comunque pagate a prestazione. Anche Amazon Turk mette in relazione imprese e persone che possiedono qualche competenza.

Quanto alla Uber, poteva contare, nel luglio 2016, su circa 30 milioni di utilizzatori mensili in 72 paesi e 425 città (*The Economist* 2016a e 2016b), con un valore di mercato di 70 miliardi a metà 2016 (*The Economist* 2016a). Da rilevare comunque che essa aveva, già a metà 2015, circa 325.000 autisti mentre dichiarava soltanto 4.000 addetti fissi (Ahmed, Vasagar, Bradshaw 2015; Sclaunich 2015).

Oggi il gruppo si sta espandendo secondo diverse linee di business

principali: il servizio UberPop, che utilizza autisti senza licenza; il servizio UberX, che ricorre invece a guidatori con licenza; molto di recente, il servizio UberPool, attività nella quale una stessa vettura fa diverse fermate nell'ambito di un certo itinerario e raccoglie più passeggeri che vanno nella stessa direzione (è il cosiddetto *carpooling*); ancora, il servizio UberOperator, per le attività di conierge elettronica; UberEats, servizio di consegna a domicilio di pasti in meno di dieci minuti e UberRush, per il trasporto di merci in città con la bicicletta. Di recente ha infine acquistato Otto, una società specializzata nel trasporto di merci con veicoli commerciali e industriali (*The Economist* 2016b).

Dal canto suo, il 17 per cento dell'offerta di alloggi a New York e il 10 per cento di quella di Parigi passavano già nel 2015 per Airbnb (Ricci 2015). In quest'ultima città essa contava nello stesso anno sulla disponibilità di ben 50.000 alloggi. Si tratta di un numero ingente, se si considera che la capitale francese offre oggi in tutto 80.000 camere d'albergo (Dutheil 2015). In tutto il mondo ne utilizza circa 1,5 milioni, con una presenza rilevante in 190 paesi. Il suo valore di mercato veniva ormai stimato, a fine 2015, intorno ai 25 miliardi di dollari, mentre si prevede un fatturato di 10 miliardi di dollari nel 2020, anno in cui la società dovrebbe controllare, secondo alcune stime, una quota di mercato del 10 per cento a livello mondiale nel settore dell'ospitalità (Zampaglione 2016).

2.2.2. In Cina e nel resto del mondo

Il sistema, partito negli Stati Uniti, va diffondendosi in altre parti del mondo. In particolare, bisogna sottolineare il grande sviluppo del fenomeno in Cina. Qui Uber si è trovata di fronte un concorrente molto temibile nella società Didi Chuxing, il cui valore si collocava intorno ai 40 miliardi di dollari a metà 2016 e che ha conquistato il primo posto sul mercato dei trasporti nel paese, con una quota stimata intorno all'80 per cento del totale (Hezi Jiang 2015; *The Economist* 2016b). Una valutazione assegnava ormai nei primi mesi del 2016 11 milioni complessivi di corse giornaliere alla società, con 300 milioni di clienti (Thompson 2016). Nel settembre del 2015 la stessa azienda aveva poi formato un'alleanza con il principale concorrente statunitense di Uber, Lyft; parallelamente essa si era messa a investire fortemente, così come la stessa Lyft, in Asia (Hezi Jiang 2015).

A metà 2016 arrivava comunque l'annuncio da parte di Uber che essa abbandonava il mercato cinese e vendeva le sue attività nel paese al suo con-

corrente diretto, Didi Chuxing, segno importante della difficoltà delle imprese statunitensi a sconfiggere quelle cinesi in casa loro.

Sempre per quanto riguarda la Cina, alcune fonti stimano che il mercato per i servizi di cui si discute raggiungerà nel paese i 50 miliardi di dollari nel 2020 (Clover 2015a).

Si segnalano ancora, sempre nello stesso paese, i siti Miruan ed Elema, operanti nel settore della consegna a domicilio di generi alimentari, o ancora le società Taobao e Tmall per quella di pacchi (Clover 2015b).

Tra l'altro, la Cina sembra essere caratterizzata da una grande efficienza e da costi molto ridotti della sua rete logistica, ciò che permette una facile espansione di tali attività.

Il fenomeno dell'economia della condivisione si va poi sviluppando fortemente non solo in Europa, ma anche in paesi quali l'India, il Brasile, l'Egitto (su quest'ultimo paese si veda ad esempio Youssef 2016).

Segnaliamo così, al di là di Stati Uniti e Cina, che la francese BlaBlaCar sta acquistando una posizione di preminenza nel settore della condivisione dei viaggi in auto tra due città con più passeggeri; essa aveva già coinvolto nel gioco, nel 2015, 20 milioni di utenti in 19 paesi (*La Repubblica* 2015).

2.3. Le prospettive del settore

L'economia della condivisione è un fenomeno che, plausibilmente, è qui per restare e anzi per crescere in misura notevole nel mondo (Hutton 2016).

Così, uno studio relativamente recente della McKinsey (McKinsey 2015) prevede addirittura che tra dieci anni 200 milioni di disoccupati o di lavoratori part time guadagneranno delle somme extra lavorando per servizi on line come quelli citati. Un'altra fonte valuta che il giro d'affari del settore si sia collocato intorno ai 13 miliardi di euro nel mondo nel 2013 e che il suo livello potrebbe raggiungere i 335 miliardi nel 2025 (Feuerstein 2015).

Tali cifre, se, al di là della loro aleatorietà, indicano qualcosa, puntano in direzione del fatto che l'economia della condivisione sta diventando un elemento permanente e sempre più invadente della vita economica e sociale del mondo.

Peraltro, il fatto che forse centinaia di milioni di persone saranno coinvolte in futuro nelle attività lavorative del settore, non significa necessariamente che esso creerà maggior lavoro, né che contribuirà alla crescita del Pil e della produttività nei vari paesi interessati (Coppola 2015).

3. Le parole che ingannano

Le espressioni «economia partecipata», «economia della condivisione», «economia del popolo», «economia da pari a pari», danno l'idea di sforzi comuni o comunque altruistici, fanno riferimento a un sistema costruito sulla fiducia e sulla collaborazione (Singer 2015).

Ma qualche autore mette in rilievo la fallacia di una tale visione delle cose (Singer 2015). Le espressioni sopra citate, si afferma, danno un'aura di altruisticità a transazioni banalmente e piattamente commerciali.

In realtà, scrive Singer, Uber chiama i suoi autisti «persone» e «imprenditori», Lyft usa l'espressione «il vostro amico con un'auto», Favor sottolinea che i consumatori possono chiedere agli operatori dei «favori». Ma in realtà Uber obbliga gli autisti ad accettare una richiesta di servizio prima di conoscere la destinazione del cliente e la congruità del prezzo. La società impone agli stessi autisti di riportare ai clienti gli oggetti dimenticati sull'auto senza automaticamente ricompensarli per il servizio; li incoraggia a munirsi a proprie spese di bottigliette d'acqua, ricariche telefoniche e altri servizi ai passeggeri (Singer 2015). Per non parlare del fatto che gli autisti devono possedere una loro auto, con manutenzione della vettura e carburante a loro carico, mentre il management fissa i prezzi e le condizioni di lavoro, prelevando una rilevante percentuale degli incassi degli autisti. In realtà, si tratta banalmente di servizi nei quali c'è una connessione in linea tra persone che hanno bisogno di un prodotto o di un servizio, nella maggior parte dei casi istantaneo o quasi istantaneo, e persone che lo forniscono attraverso il pagamento di una tariffa. Per questo, come abbiamo già accennato, un'espressione come quella di *economy on demand* sembrerebbe più calibrata.

4. I possibili vantaggi di tali attività

Appare indubbio che i nuovi servizi offerti presentano degli aspetti positivi sia per i potenziali clienti sia per molti lavoratori, anche se certamente non per tutti. Il rapido sviluppo del settore indica, d'altro canto, che tali prestazioni rispondono a bisogni molto sentiti.

Con riguardo ai clienti, si sono resi i viaggi, gli affitti, le cene, la consegna di pacchi, più efficienti per milioni di persone, mentre si tende anche a rendere la vita meno cara.

Per alcuni dei servizi offerti, come quelli di affitto di appartamenti nel caso di Airbnb, la domanda cresce così velocemente che la società e anche i concorrenti operanti nello stesso settore fanno fatica a farvi fronte con la loro offerta.

Per quanto riguarda i lavoratori, si può registrare maggiore flessibilità e autonomia rispetto a un'attività dipendente tradizionale, nel caso almeno in cui si tratti di libera scelta: così i *freelancer* ottengono grande controllo e autonomia nelle loro vite, scegliendo quando e come vogliono lavorare. I guadagni ottenuti lavorando a tempo parziale permettono così, ad esempio, ai giovani di sostenersi agli studi.

Ma, una volta che queste società dovessero ottenere il monopolio del settore, i vantaggi per i clienti si potrebbero presumibilmente ridurre o annullare. Per quanto riguarda i lavoratori, le controindicazioni sembrano poi essere significative, come cerchiamo di documentare più avanti.

5. Intorno ad alcune trasformazioni generali in atto nel mondo del lavoro

Può essere utile a questo punto ricordare, da una parte, alcune grandi trasformazioni generali riscontrabili di recente nel mondo del lavoro, dall'altra, alcune tendenze registrabili in qualche impresa operante in un contesto abbastanza vicino a quello dell'economia della condivisione.

5.1. Due studi dell'Ilo

Importanti modifiche nel mercato del lavoro a livello globale emergono chiaramente da due rapporti recentemente pubblicati dall'Ilo (Ilo 2015a e 2015b). Nel primo viene stimato che il numero dei disoccupati ha raggiunto nel 2014 la cifra di 201 milioni di unità, 30 milioni in più del periodo precedente alla crisi. Inoltre, il rapporto registra come l'impiego salariato coinvolga ormai soltanto il 50 per cento del totale degli occupati a livello mondiale, mentre il restante 50 per cento è riconducibile all'auto-impiego, declinabile a propria volta in molteplici sfumature.

Dei salariati, poi, meno del 40 per cento del totale è occupato in lavori permanenti e a tempo pieno, con una tendenza a un'ulteriore diminuzione di tale percentuale. Quindi, alla fine, solo il 20 per cento delle persone ha un impiego stabile e in qualche modo protetto. Inoltre, secondo il rapporto,

il mutamento delle relazioni di lavoro sta facendo crescere le diseguglianze di reddito, nonché la povertà e l'esclusione sociale.

Nel secondo rapporto Ilo si sottolinea come nei cinque anni 2015-2019 si dovrebbero creare 280 milioni di posti di lavoro per chiudere il gap occupazionale generato dalla crisi. Si ricorda inoltre come siano afflitti dalle difficoltà soprattutto i giovani e soprattutto poi le donne giovani. Il tasso di disoccupazione giovanile è in effetti tre volte più elevato in questi anni che nel caso degli adulti.

Per altro verso, circa il 38 per cento dei giovani occupati vive in una situazione di povertà, rispetto a circa il 25 per cento degli adulti occupati.

5.2. Il caso della Amazon

Con riferimento poi ad alcune specifiche realtà industriali, appare opportuno ricordare alcune caratteristiche dell'organizzazione del lavoro alla Amazon, per come almeno esse sono state presentate in un articolo del *New York Times* (Kantor, Streitfeld 2015). Vi vengono descritte modalità di gestione del personale che sembrano simili anche a quelle oggi in essere in alcune nuove aziende operanti nel campo delle nuove tecnologie.

L'articolo del quotidiano statunitense, ben documentato – anche se la direzione dell'impresa ha poi negato la veridicità di gran parte del racconto, si sofferma sulle difficoltà che i lavoratori del gruppo incontrano tutti i giorni.

Secondo il quotidiano, le e-mail vengono intanto inviate spesso ai lavoratori dai loro capi dopo mezzanotte ed esse sono seguite da messaggi di testo che chiedono perché mai non si è risposto subito; l'articolo ricorda anche le riunioni-maratona via internet nel giorno della domenica di pasqua e in occasione di altre giornate festive, nonché le ore che i dipendenti debbono spendere lavorando a casa molte notti e nei week-end. L'elenco interno del telefono istruisce i lavoratori su come inviare dei feedback segreti alla direzione, in merito a comportamenti censurabili dei loro propri colleghi. Alcuni dipendenti colpiti da cancro, o da aborti, o da altre crisi di carattere personale, sono valutati negativamente o licenziati, invece di lasciar loro tempo per riprendersi.

I dati a disposizione del sistema permettono di misurare continuamente le prestazioni dei lavoratori. Nei magazzini della società i dipendenti vengono controllati da apparecchi elettronici per verificare che chiudano un numero adeguato di pacchi ogni ora. In generale, i lavoratori vengono classi-

ficati dalla società in base ai livelli di produttività raggiunti e gli ultimi in classifica risultano regolarmente licenziati (*The Economist* 2015a).

Un racconto non molto diverso da quello relativo alla Amazon si può estrarre dalla lettura delle memorie di un'ex hostess della Ryanair, sia pure in un contesto diverso (Buillin 2015).

Si è parlato, a proposito delle esperienze di Amazon, Ryanair e di casi analoghi, di «taylorismo digitale», che ormai, grazie alle tecnologie, si applica, in forme quasi impensabili, non solo agli operai di tayloriana memoria, ma anche ai dipendenti dei servizi, ai lavoratori della conoscenza e agli stessi dirigenti (*The Economist* 2015a).

Ma i casi di Amazon e Ryanair sono, per alcuni versi, soltanto la punta estrema di una tendenza abbastanza chiara. Il lavoro in azienda si muove verso orari più lunghi, verso pressioni più forti sulle prestazioni richieste, con una registrazione dei dati per controllare tutto in tempo reale e nessun salario extra per premiare le persone in relazione alle loro dure e stressanti condizioni di lavoro. E tutto questo anche perché la nostra è un'era segnata, in particolare nel caso statunitense, da un bassissimo livello di potere da parte dei lavoratori (Covert 2015).

6. Le conseguenze su alcuni fronti dello sviluppo dell'economia della condivisione

Lo sviluppo dell'economia della condivisione pone certamente problemi su diversi fronti. In questo paragrafo verranno affrontati in qualche misura quelli relativi alla possibile modifica nella struttura dei mercati reali e di quelli finanziari, nonché alle trasformazioni del mondo del lavoro.

6.1. Nuove tendenze del capitalismo

Per quanto riguarda le trasformazioni in atto nel sistema capitalistico, anche in relazione alla spinta indotta dalla crisi del 2008, si possono delineare almeno cinque tendenze collegabili in qualche modo anche allo sviluppo dell'economia della condivisione.

1) Da una parte si può registrare, con l'affermarsi di tali nuove attività, una «ipermercantilizzazione» delle relazioni sociali (Chavagneux 2015). Le attività capitalistiche diventano ancora più pervasive ed esse tendono a estendersi oggi a nuovi beni sino a ieri in gran parte esclusi dal circuito mercantile, quali le auto o gli appartamenti delle persone.

D'altro canto, le attività in oggetto impiegano bassi livelli di capitale; le auto, gli appartamenti ecc., sono acquistati da chi rende materialmente il servizio. Più in generale, una società come Uber deve far fronte a pochi investimenti e a poche spese; l'unica uscita di rilievo è costituita dallo sviluppo di un'applicazione informatica.

Su di un altro fronte, si porta avanti, con lo sviluppo delle attività del settore, una progressiva mercificazione del tempo libero; il tempo di lavoro non è più delimitato dall'orario di lavoro tradizionale, ma si allarga fortemente, limitando o anche cancellando la sfera privata dell'esistenza delle persone (Melloni 2015).

2) La seconda tendenza che può essere sottolineata fa riferimento al fatto che le piattaforme internet non vogliono certo sopprimere le rendite sino a oggi ottenute dai guidatori di taxi o dalle agenzie immobiliari, ma vogliono in realtà accaparrarsele, alla ricerca di un monopolio assoluto (Chavagneux 2015). Si passa, in effetti, da mercati in cui sono fortemente presenti o predominanti le piccole e medie imprese a una situazione tendenzialmente monopolistica o almeno oligopolistica.

Quantunque si vadano poi sviluppando imprese di varie nazionalità, il ruolo di gran lunga predominante, escludendo la Cina, viene svolto da società a capitale statunitense.

Lo sviluppo di attività di questo tipo, con il loro contributo alla ristrutturazione del mercato del lavoro, sembrano poi costituire una delle possibili strade per tentare di uscire dalla crisi del capitalismo del 2008. Tale via d'uscita, tuttavia, stenta ad affermarsi pienamente. Qualcuno in termini generali parla, a questo proposito, della prospettiva di una «stagnazione secolare» che colpirebbe i paesi occidentali (si veda in proposito, ad esempio, King 2013).

3) l'arrivo di queste nuove imprese sta scuotendo alcuni settori la cui struttura imprenditoriale sembrava consolidata. In prima linea si trova in particolare il business alberghiero, con le grandi catene del settore messe in rilevante difficoltà da Airbnb. La nuova società sta erodendo la base di clienti dei gruppi più importanti e sta contribuendo a calmierarne i prezzi, anche in relazione al fatto che i piccoli proprietari privati hanno certamente costi fissi molto inferiori a quelli degli alberghi, soggetti a vincoli e controlli molto più stringenti (Zampaglione 2015). D'altro canto, l'azienda statunitense ha immesso in poco tempo sul mercato centinaia di migliaia di nuove stanze, sconvolgendo la routine del business in diversi paesi.

Intanto pende sul settore alberghiero anche la minaccia rappresentata dalle pretese delle agenzie di viaggio on line, che si sono ritagliate una fetta consistente dei ricavi del settore, con le rilevanti commissioni richieste per i loro servizi di reperimento di clienti.

Comunque, appare evidente, anche nello sviluppo del settore come un po' in quello di tutti gli altri comparti dell'economia numerica, l'affermarsi di un crescente potere monopolistico, in relazione anche al fatto che le attività di contrasto da parte delle autorità di controllo sono state, nell'ultimo periodo, sostanzialmente allentate.

4) una quarta tendenza riguarda gli ambiti geografici di sviluppo dei nuovi fenomeni. La crescita dell'economia della condivisione e, più in generale, dell'economia numerica, è oggi un campo aperto in cui lottano sostanzialmente imprese statunitensi da una parte, cinesi dall'altra. Così, mentre nel settore dell'economia della condivisione assistiamo allo scontro tra la statunitense Uber e la cinese Didi Chuxing, in quello del commercio elettronico la cinese Alibaba si contrappone alla statunitense Amazon, in quello dei pagamenti on line registriamo soprattutto la presenza della statunitense Paypal e della cinese Alipay, in quello delle piattaforme sociali tra Sinaweibo e Baidu. E si potrebbe continuare. L'esito dello scontro appare a oggi aperto in molti settori e in termini più generali.

Quello che preoccupa è la pratica assenza dalla competizione delle imprese europee, ciò che indica grandi problemi in prospettiva per il sistema economico e tecnologico del nostro continente.

5) Una ulteriore tendenza che può essere sottolineata fa riferimento al mutamento nelle modalità di funzionamento del sistema della grande impresa, una trasformazione che qualcuno ha letto come una «reinvenzione» della stessa (*The Economist* 2015b).

L'affermazione delle società del settore sembra inserirsi, tra l'altro, in un fenomeno più vasto riguardante un mutamento in atto da tempo nel governo delle *corporation*. In particolare, a un tradizionale predominio, nei paesi anglosassoni, dell'impresa a capitale azionario diffuso e a gestione eminentemente manageriale – con una separazione quindi abbastanza netta tra la proprietà e la stessa gestione – si va sostituendo una nuova situazione. In essa, mentre si affermano parallelamente i nuovi capitalismi dell'Asia e di altri continenti, un numero crescente di imprese, comprese Uber e le altre strutture del comparto, tendono a configurarsi con un controllo azionario collocato nelle mani di singoli individui o di famiglie, quando non dei poteri

pubblici a diversi livelli, rifondando quindi i rapporti, che diventano molto più stretti, tra proprietà e responsabilità; si vanno anche affermando sempre più anche forme ibride, quali quelle del controllo familiare o statale, ma con le imprese comunque quotate in borsa.

Queste tendenze fanno riferimento, tra l'altro, ad alcuni punti deboli riscontrabili nelle imprese di tipo manageriale, dai conflitti di interesse proprietari-manager, alla concentrazione della dirigenza su obiettivi di breve termine, ai costi sempre più pesanti della regolamentazione pubblica del fenomeno (*The Economist* 2015b; *The Economist* 2015c; Authers 2015).

Nel caso poi di imprese quali Uber e Airbnb sono nella sostanza degli accordi attentamente strutturati e formalizzati tra soci fondatori dell'impresa, investitori, manager e spesso anche impiegati che governano il sistema di comando delle stesse aziende (*The Economist* 2015c).

6.2. L'«uberizzazione», la digitalizzazione dell'economia e il lavoro

6.2.1. Un processo complesso

La crescita dell'economia della condivisione va, almeno per alcuni aspetti, inquadrata in una tendenza più complessiva in atto alla digitalizzazione dell'economia, processo che comprende al suo interno, tra l'altro, oltre all'ormai «tradizionale» sviluppo di internet e alla *sharing economy*, anche quello della robotizzazione e dell'intelligenza artificiale, l'internet delle cose, la realtà aumentata e quella virtuale, il *cloud computing*, il *big data* e così via.

Ogni singolo settore tra quelli elencati ha certamente una sua realtà distinta, ma, nello stesso tempo, appare importante trattarli tutti anche come un fenomeno unitario e questo per molte ragioni. Intanto si vanno sviluppando forti interazioni tra i vari comparti sopra elencati sia a livello di incroci azionari che di sviluppo di attività operative. Così, solo per ricordare qualche esempio, Uber sta avviando insieme alla Volvo e ad altri lo sviluppo della ricerca sull'automazione dei veicoli, cosa che Ford sta portando avanti con Lyft, mentre sempre la stessa Uber cerca di entrare in alcune delle attività gestite da Amazon e viceversa e mentre la cinese Alipay, sito per i pagamenti elettronici, entra in affari sempre con Uber; intanto la Apple è presente nel capitale di Didi Chuxing, insieme alla cinese Alibaba, mentre in quello di Uber si trovano Baidu e Hna da una parte, Google dall'altra. Per aggiungere ulteriore materia alla confusione, può essere anche sottolineato che la stessa Google è entrata a San Francisco, dal maggio del 2016, nello stesso mercato di Uber. E si potrebbe continuare.

Ma, più in generale, alcuni studi recenti (vedi in particolare Schwab 2016), mettendo insieme tutti i comparti sopra indicati, parlano dello sviluppo di una «quarta» rivoluzione industriale, termine che, nella sua semplicità, tende a essere ormai sempre più adoperato nella letteratura corrente; anche tali studi sottolineano alcuni aspetti di fondo comuni ai vari comparti sopra citati. Tra l'altro, comunque, appare difficile analizzare le tendenze in atto nel mondo del lavoro senza prendere in considerazione le spinte che vengono complessivamente dal mondo sopra descritto.

Analizziamo brevemente, per la loro particolare importanza, due tra tali sviluppi recenti, quello dell'automazione e quello dell'internet delle cose.

6.2.2. I processi di robotizzazione e di «uberizzazione»

Si discute da tempo di come la digitalizzazione dell'economia stia progressivamente sostituendo il lavoro umano. Così, studi approfonditi valutano che nei prossimi decenni circa la metà, se non oltre, dei lavori attuali negli Stati Uniti verranno sostituiti da robot (si veda in proposito, ad esempio, tra i tanti studi, Bank of America Merrill Lynch 2015).

Alcuni sviluppi recenti stanno accelerando tale processo, sino a oggi almeno relativamente frenato da alcuni problemi, quali la relativa arretratezza di funzionamento di tali macchine, il loro costo, lo sviluppo in molti settori delle produzioni di merci a buon mercato da parte dei paesi emergenti; ora qualcuno afferma che la vera rivoluzione dell'automazione è appena cominciata (Cosnard 2015).

In effetti, negli ultimi tempi i robot hanno fatto progressi spettacolari: sono ora più piccoli, più sofisticati, più flessibili, imbottiti di programmi di intelligenza artificiale; inoltre, sono acquistabili sempre più a buon mercato, mentre i salari stanno invece aumentando, almeno in un paese chiave come la Cina. I tassi di crescita del mercato si stanno così incrementando velocemente nel mondo.

La robotizzazione è ormai in grado di ridurre i costi di produzione rispetto all'impiego di dipendenti non solo in presenza dei salari statunitensi o tedeschi, ma anche ormai a livello di quelli cinesi e persino indiani, vietnamiti e del Bangladesh. Questo potrebbe, tra l'altro, ridimensionare i processi di delocalizzazione della produzione dai paesi ricchi a quelli emergenti e, contemporaneamente, frenare l'industrializzazione e l'occupazione in questi ultimi.

Mentre l'«uberizzazione» sembra toccare quasi esclusivamente, almeno nell'immediato, le fasce basse dei lavoratori, l'automazione tende a riguar-

dare sempre di più anche gli strati medi e medio-alti della popolazione impiegatizia, nonché di quella direttiva.

6.2.3. L'internet delle cose

Si va intanto facendo rapidamente strada anche quello che viene ormai conosciuto come «l'internet delle cose»: le macchine industriali e i prodotti che vengono con esse fabbricati sono sempre più imbottiti di sensori e connessi a internet (*The Economist* 2015d). Produrre bene delle cose conta in sé sempre meno, mentre le imprese di successo saranno quelle che metteranno insieme i dati e le informazioni migliori e che riusciranno a combinarli insieme per offrire i migliori servizi digitali, piuttosto che i prodotti. La digitalizzazione dell'economia fa così un ulteriore salto in avanti. I vincitori del gioco saranno quelli che controlleranno una «piattaforma», un software che combina insieme differenti tipi di apparati, di dati e di servizi, per offrire così la «smart car», la «smart home», la «smart factory», lo «smart store», la «smart warehouse» ecc. I tedeschi hanno a questo proposito coniato l'espressione «Plattform-Kapitalismus».

6.2.4. Alcuni problemi

Mentre si discute delle conseguenze dell'introduzione dei processi di automazione, si parla meno del fatto che sta parallelamente cambiando la natura del lavoro (Tett 2015). La gente non avrà più, apparentemente, un impiego sicuro, a tempo indeterminato, ma si registrerà una forte e progressiva predominanza di quello «a chiamata». Qualcuno ha parlato, a proposito dei lavoratori futuri, di «braccianti digitali» (Tett 2015).

Resta peraltro da domandarsi come le persone, coinvolte sempre di più in tali processi, riusciranno a trovare il denaro per comprare le merci prodotte dal sistema economico. Tra l'altro, osta anche al raggiungimento dell'obiettivo, la constatazione che i mutamenti in atto spingono verso una crescente disuguaglianza dei redditi. Perché tali cambiamenti si trasformino in prosperità per le grandi masse bisognerebbe che si aprisse un'epoca di investimenti massicci da parte delle imprese, delle famiglie e del settore pubblico. Ma niente fa presagire una svolta adeguata su tale piano (Faibis, Passet 2015).

6.2.5. Tutto è cominciato già qualche decennio fa

Società come Uber e le altre prima citate non rappresentano tanto un'innovazione vera e propria sul mercato del lavoro, ma semmai il punto culmi-

nante di un trend di lungo termine (Scheiber 2015). Già prima della fondazione della società nel 2009, l'economia degli Stati Uniti si stava nella sostanza «uberizzando», con decine di milioni di americani coinvolti in una qualche forma di lavoro precario.

Tutto è cominciato, per molti versi, alcuni decenni fa con la nascita e lo sviluppo dei processi di *outsourcing*. Oggi la Apple, ad esempio, impiega al suo interno meno del dieci per cento del milione di persone che lavorano in totale per tale società nell'ideazione, produzione e vendita degli iMacs e iPhones (Scheiber 2015).

Lo sviluppo del nuovo lavoro, insieme all'avanzare della globalizzazione e al declinante potere dei sindacati, in particolare negli Stati Uniti, spiegano ad esempio perché la gran parte delle persone guadagnava nel 2009 meno di quanto facesse quella della stessa età e dello stesso livello di educazione nel 1969 (Scheiber 2015).

6.2.6. *La condizione dei lavoratori «uberizzati»*

Per altro verso, il capitalismo numerico, o *gig economy*, come sottolinea qualcuno, non è tenero con quelli che impiega in qualche modo: la situazione attuale evoca le vecchie forme di lavoro a cottimo, con redditi variabili e con i rischi a carico dei singoli. Le persone oggi non possono che contare su se stesse in caso di infortunio, malattia, gravidanza ecc.; niente contributi sociali, niente servizio sanitario, niente pensione, ma solo una feroce concorrenza tra individui atomizzati, in una gara verso il fondo. Siamo di fronte, insomma, a un precariato generalizzato.

In effetti, anche i lavori impiegatizi sono sempre più analizzati e suddivisi in decine di compiti singoli, poi attribuiti uno a uno a lavoratori volenterosi operanti in qualsiasi parte del mondo e capaci di offrire il prezzo più basso; per la loro prestazione ciò che si chiede è unicamente l'esistenza di una connessione internet. Si tende ad aprire le porte, in questo modo, a una nuova ondata di delocalizzazione silenziosa, che potrebbe essere devastante per il livello dei salari e delle condizioni di lavoro nel mondo sviluppato (O'Connor 2015).

In sostanza, come ci ricorda Reich (Reich 2015a), la crescita del lavoro autonomo appare una corsa verso il fondo, contribuendo direttamente a bassi salari, ore di lavoro variabili e incerte, insicurezza del posto; si tratta di un capitalismo sempre più segnato dallo sfruttamento e dalle diseguaglianze, di un'economia nella quale i lavoratori sopportano tutti i rischi e raccol-

gono solo gli avanzi, mentre i soldi veri vanno alle società proprietarie del software (Reich 2015b).

Peraltro, i cosiddetti professionisti dell'algoritmo pensano già alla tappa successiva in cui si sbarazzeranno di ogni vincolo umano, o almeno lo ridurranno in misura consistente; Uber investe già nella vettura senza autista, tra l'altro con un'attività sperimentale che partirà verso la fine di settembre del 2016 nella città di Pittsburgh (*The Economist* 2016a), mentre Amazon, da parte sua, sta già sviluppando un sistema di consegna di pacchi a mezzo di droni.

7. La lotta di Uber in Europa e altrove contro le leggi vigenti

Quando Uber ha programmato di entrare in Europa ha seguito la stessa strategia che aveva avuto successo negli Stati Uniti, quella cioè di forzare le leggi e di avviare attività senza chiedere i permessi normalmente previsti.

Va sottolineato che anche negli Stati Uniti la società ha, però, avuto qualche problema sul punto. Uber ha perso, almeno per il momento, la partita in California davanti all'ufficio del Commissario al lavoro dello Stato. Tale autorità ha deciso che i lavoratori di Uber sono a tutti gli effetti dipendenti e non liberi professionisti, con tutte le conseguenze e i costi del caso.

Il Commissario ha argomentato che, fissando la Uber gli standard di formazione e di condotta degli addetti, determinando essa stessa le tariffe del servizio, il livello delle mance, nonché le valutazioni degli autisti e il tipo di auto da utilizzare, essa fa sì che i suoi addetti siano a tutti gli effetti dei dipendenti (Ahmed, Vasagar, Bradshaw 2015).

La società ha perso la partita anche in Florida e in Oregon, sebbene l'abbia poi guadagnata in altri stati.

Ma una tale strategia di forzatura delle leggi, al di là di qualche eccezione, in Europa non ha sostanzialmente funzionato (Ahmed, Vasagar, Bradshaw 2015). Molti autisti sono stati arrestati in diversi paesi; due tra i massimi dirigenti del continente sono sotto processo, gli uffici della Uber sono stati perquisiti qua e là dalla polizia. L'impresa dovrà affrontare una serie di giudizi presso tribunali e *authorities*.

Il servizio UberPop, anche in seguito alle forti proteste dei conducenti di taxi, è stato sospeso in Francia ed è stato addirittura bandito in paesi come

la Germania, l'Italia, la Spagna e, almeno parzialmente, in Belgio. Continua, invece, l'attività della divisione UberX, che utilizza in Europa autisti con la necessaria licenza. In controtendenza per quanto riguarda l'Europa, va detto che un tribunale londinese, nell'ottobre del 2015, ha dichiarato legale nel paese il servizio offerto da UberPop.

La Corte costituzionale francese ha, invece, ribadito, dopo la pronuncia del tribunale ordinario, che l'attività della società è illegale. La Commissione europea dovrà presto pronunciarsi sulla questione, mentre anche la Corte di giustizia dovrà decidere se Uber è da considerarsi una società di trasporto o un semplice servizio digitale.

Analoghe difficoltà si riscontrano, peraltro, anche in altri continenti. Così l'attività di UberPop è stata proibita in città diverse, come Rio de Janeiro, Vancouver, Toronto, Nuova Delhi, mentre essa è sotto indagine ad Amsterdam (Hellier 2015).

8. Alcune possibili politiche di intervento

8.1. Premessa

Come abbiamo già accennato, la cosiddetta «economia della condivisione» appare destinata a essere un elemento importante del panorama economico e sociale del mondo.

Più in generale, dobbiamo partire dalla constatazione che «il lavoro non può essere ridotto alla forma storica particolare che esso ha assunto nelle società industriali a partire dal XIX secolo, cioè quella del lavoro salariato a tempo pieno; la forma salariale non è che un momento della lunga storia del lavoro» (Supiot 2007).

La nuova forma di capitalismo che va configurandosi ha, dalla sua parte, la possibilità che essa possa investire, creare occupazione, servire la popolazione, ma, a nostro parere, si dovrebbe assecondare il suo sviluppo solo a condizione che essa sia seriamente regolata. Altrimenti questo capitalismo tenderà a concentrare la ricchezza nelle mani dei suoi azionisti e di pochi salariati ultra-qualificati, facendo invece lavorare le moltitudini delle persone al di fuori di ogni legge e di ogni protezione (Segond 2015).

Tra i pochi tentativi di una qualche ampiezza per governare in qualche modo le attività nel settore del trasporto si segnala quello del comune di Shanghai, per quanto ancora nettamente insufficiente. Le regole imposte

dalla città cinese prevedono, tra l'altro, un controllo costante sull'idoneità al servizio degli autisti e delle vetture, l'assicurazione obbligatoria a favore dei veicoli e dei passeggeri, una geolocalizzazione costante delle auto. Qualcosa stanno tentando di fare anche altre città.

Invece il comune di Seattle ha varato disposizioni che garantiscono agli autisti il diritto alla contrattazione collettiva con le società come Uber e Lyft.

Viene inoltre segnalato che il governo cinese, di fronte anche all'opposizione vigorosa dei conducenti di taxi (Chen 2015) nei confronti delle attività di Didi Chuxing e di Uber, a metà 2016 ha emanato regole generali per il settore a livello nazionale. Tali regole prevedono la necessità per gli operatori di ottenere una licenza, di assicurare le auto e i passeggeri, di avere contratti di lavoro con gli addetti, nonché di possedere degli uffici e dei server nel paese (Waldmeir 2015).

Su di un altro fronte, il comune di Berlino ha deliberato che non sarà più possibile affittare case private con contratti di volta in volta inferiori ai due mesi. Anche la città di Barcellona ha posto dei limiti all'attività di affitto di appartamenti.

8.2. Alcune proposte di intervento

I principi di base di una possibile regolamentazione dovrebbero essere quelli di proteggere i consumatori e i lavoratori, nonché le entrate fiscali degli Stati, assicurando anche un adeguato livello di concorrenza sul mercato. Ma regolare non deve certo significare tutelare a ogni costo i taxi tradizionali o gli albergatori. Questi nuovi servizi sono utili e bisogna quindi immaginare nuove soluzioni (Bauwens 2015).

È chiaro che attività come quelle di Uber o di Airbnb non possono essere gestite con livelli di regolamentazione più bassi dei servizi tradizionali di taxi o di quelli degli alberghi.

Su un altro piano, si dovranno utilizzare i lavoratori considerandoli come dipendenti o almeno bisognerà trovare delle forme, magari specifiche al settore, per assicurare loro adeguate prestazioni pensionistiche e sanitarie, nonché un livello sufficiente di diritti sul posto di lavoro. Certo, i costi del servizio aumenteranno, ma tali attività continueranno ad avere una loro validità sul mercato, perché sarà sempre molto utile l'utilizzo delle tecnologie per rendere migliore il servizio ed estendere l'utilizzo di persone e di beni oggi non in attività (Waters 2015).

Per altro verso, la moltiplicazione delle carriere «erratiche» potrebbe spingere nella direzione di collegare i diritti sociali agli individui piuttosto che ai salariati, perché le persone ne possano beneficiare quale che sia la natura del loro lavoro (Chavagneux 2015).

Lo sviluppo delle piattaforme informatiche potrebbe anche spingere, come suggerisce qualcuno (Liss 2015; Konczal, Covert 2014), a socializzare la proprietà tra i lavoratori. Dal momento che essi posseggono i mezzi di produzione perché essi non potrebbero raccogliere anche tutti i profitti formando cooperative di trasporto?

Una iniziativa che sta andando avanti anche in Italia sembra segnare qualche passo in tale direzione. Così sedici importanti cooperative di taxi di varie città hanno creato il consorzio AppTaxi; esso ha sviluppato un software che mette in contatto, come nel caso di Uber – di cui replica diverse funzioni –, tassisti e clienti (Serloni 2015). Intanto anche in Francia, questa volta per iniziativa dello Stato, è stata messa a punto una iniziativa nello stesso campo (Les Echos 2015).

Ancora più avanti sembrano spingersi alcuni progetti che stanno decollando sia in Europa sia negli Stati Uniti e che vanno proprio nella direzione della creazione di cooperative di lavoratori: si veda, ad esempio, il caso di Denver (Schneider 2016), oltre che, sempre negli Stati Uniti, quelli di Portland e di Grand Rapids.

Una possibile soluzione di tipo diverso sembra affacciarsi negli ultimi tempi. In Canada esiste una società che fa concorrenza a Uber, la Tappcar, che impiega autisti a tempo pieno e riconosce loro l'assicurazione, la pensione, le spese sanitarie; il servizio, alla fine, viene a costare il 5 per cento in più di quello di Uber. Un servizio simile stava per essere lanciato, nel settembre del 2016, anche a New York (Pollack 2016).

Naturalmente, di fronte allo sviluppo di imprese che cercano di monopolizzare i loro settori di competenza e di distruggere la concorrenza delle piccole e medie imprese, le autorità preposte al controllo dei mercati dovrebbero vigilare con molta più attenzione di quanto stiano facendo al momento.

8.3. Due questioni importanti

Vanno appena accennate, infine, due questioni di grande rilievo che, peraltro, non è possibile affrontare in questa sede e la cui disamina richiederebbe grandi sforzi di elaborazione.

Si tratta intanto di pensare alle modalità di organizzazione di una società in cui, per assenza di interventi dei poteri pubblici, il lavoro rischia di ridursi in misura fortissima dal punto di vista quantitativo e qualitativo, mentre il potere di comando sull'economia finisce per concentrarsi in pochi punti a livello globale.

D'altro lato, non possiamo non sottolineare come anche attraverso l'economia della condivisione venga portato avanti un progetto volto a porre, su nuove e avanzate basi, dopo una prima ondata innescata dall'avvento al potere di Ronald Reagan e Margaret Thatcher, la demolizione dello stato sociale quale si era configurato nel dopoguerra nei paesi ricchi. L'idea di fondo di tale approccio è quella che il mercato non dovrebbe essere ostacolato da alcun tipo di intervento, esso dovrebbe rappresentare il solo accettabile regolatore dell'attività economica, sociale, politica, del mondo mentre il solo vincolo agli interessi del mercato dovrebbe essere costituito dallo stesso dispiegarsi del mercato (Morozov 2015).

Riferimenti bibliografici

- Ahmed M., Vasagar J., Bradshaw T. (2015), *Uber: Backseat Driver*, www.ft.com, 16 settembre.
- Authers J. (2015), *Vote of No Confidence in Shareholder Capitalism*, www.ft.com, 23 ottobre.
- Bank of America Merrill Lynch (2015), *Creative Disruption*, 30 aprile.
- Bauwens M. (2015), *Uber et Airbnb n'ont rien à voir avec l'économie du partage*, www.lemonde.fr, 25 giugno.
- Buillin A. (2015), *Ryanair, ma vie d'hotesse low cost*, in *Marianne*, 9-15 ottobre.
- Chavagneux C. (2015), *Le capitalisme numérique réinvente le XIXe siècle*, in *Alternatives économiques*, n. 348, luglio-agosto.
- Chen M. (2015), *Cabbies are driving the Opposition to China's Ridesharing Revolution*, www.thenation.com, 17 luglio.
- Clover C. (2015a), *Car-hailing Regulations to set China Precedent*, www.ft.com, 15 novembre.
- Clover C. (2015b), *China Migration: Delivering the Jack Ma Economy*, www.ft.com, 14 settembre.
- Coppola F. (2015), *The «Sharing Economy» is not going to create Economic Growth*, in *Forbes*, 27 ottobre.

- Cosnard D. (2015), *L'industrie attend une invasion de robots*, in *Le Monde*, 30 settembre.
- Covert B. (2015), *Longer Hours, More Stress, No Extra Pay: it's not Just Amazon, it's the Modern Workplace*, www.thenation.com, 26 agosto.
- Dutheil G. (2015), *Pour Airbnb, Paris vaut bien une taxe*, in *Le Monde*, 2 ottobre.
- Faibis L., Passet O. (2015), *De la mondialisation sauvage à l'automatisation barbare?*, in *Le Monde*, 14 ottobre.
- Feuerstein I. (2015), *BlaBlaCar, Airbnb: le Sénat veut fiscaliser les revenus supérieurs à 5.000 euros*, www.lesechos.fr, 18 settembre.
- Hellier D. (2015), *From Rio to Paris - Uber is Fighting Battles Across The Globe*, www.theguardian.com, 2 ottobre.
- Hezi Jiang (2015), *Uber's Chinese Rival backs Us Rival Lyft*, www.chinadaily.com.cn, 17 settembre.
- Hutton W. (2016), *The Gig Economy is Here to stay. So Making It Fairer should be a Priority*, in *The Guardian*, 4 settembre.
- Ilo (2015a), *World Employment and Social Outlook: the Changing Nature of Jobs*, Geneva, maggio.
- Ilo (2015b), *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, Geneva, gennaio.
- Kantor J., Streitfeld D. (2015), *Workers describe Amazon as Thrilling, Bruising Place*, in *International New York Times*, 17 agosto.
- King S. (2013), *There is No Easy Escape from Secular Stagnation*, www.ft.com, 25 novembre.
- Konczal M., Covert B. (2014), *Socialize Uber*, www.thenation.com, 10 dicembre.
- La Repubblica* (2015), *BlaBlaCar, raccolti 200 milioni per crescere*, 17 settembre.
- Les Echos (2015), *«Le taxi», la réponse de l'Etat à Uber*, www.lesechos.fr, 19 ottobre.
- Liss J. (2015), *Uber and the Taxi Industry Last Stand*, www.thenation.com, 27 gennaio.
- Mason P. (2015), *L'era del post-capitalismo*, in *Internazionale*, 25 settembre.
- McKinsey Global Institute (2015), *A Labor Market That Works*, *McKinsey & Company*, giugno.
- Melloni N. (2015), *I lati oscuri della sharing economy*, www.pandorarivista.it, 30 ottobre.
- Morozov E. (2015), *Does Silicon Valley reign herald the End of Social Democracy?*, www.theguardian.com, 20 settembre.
- O'Connor S. (2015), *The Human Cloud: a New World of Work*, www.ft.com, 8 ottobre.
- Pollack L. (2016), *Feeling Uber-Guilty for Using Uber*, www.ft.com, 30 agosto.

- Reich R. (2015a), *America is winning the Race to the Bottom*, www.salon.com, 24 febbraio.
- Reich R. (2015b), *The Share-The-Scraps Economy*, www.robertreich.org, 2 febbraio.
- Ricci M. (2015), *Il prezzo della condivisione*, in *La Repubblica*, 14 agosto.
- Rifkin J. (2014), *The Zero Marginal Cost Society*, London, Palgrave Macmillan; trad. it.: (2014), *La società a costo marginale zero*, Mondadori, Milano.
- Scheiber N. (2015), *Growth in the «Gig economy» fuels Work Force Anxieties*, www.ny-times.com, 13 luglio.
- Schlaunich G. (2015), *Uber, la grande maestra di sharing*, in *Corriere della sera*, 23 novembre.
- Schneider N. (2016), *Denver Taxi Drivers are turning Uber's Disruption on its Head*, www.thenation.com, 7 settembre.
- Schwab K. (2016), *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Coligny/Geneva.
- Segond V. (2015), *Le «capitalisme de plate-forme» s'affranchit de toute contrainte*, in *Le Monde*, 20 ottobre.
- Serloni L. (2015), *I taxi da arcinemici a concorrenti ad armi pari*, in *La Repubblica, Affari & Finanza*, 19 ottobre.
- Singer N. (2015), *«Sharing» That is Often Anything But*, in *International New York Times*, 10 agosto.
- Supiot A. (2007), *Critique du droit du travail*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Tett G. (2015), *Uber and the Bumpy Road Ahead*, www.ft.com, 4 settembre.
- The Economist* (2015a), *Digital Taylorism*, 12 settembre.
- The Economist* (2015b), *Reinventing the Company*, 24 ottobre.
- The Economist* (2015c), *Reinventing the Deal*, 24 ottobre.
- The Economist* (2015d), *Does Deutschland do Digital?*, 21 novembre.
- The Economist* (2016a), *Uberworld*, 3 settembre.
- The Economist* (2016b), *From Zero to Seventy (Billion)*, 3 settembre.
- Thompson J. (2016), *Apple Invests \$1bn in China's Didi Transport App*, www.ft.com, 13 maggio.
- Youssef N. (2016), *A New Level of Home Delivery*, in *International New York Times*, 31 agosto.
- Waldmeir P. (2015), *China Outlines Regulation for Car-Hailing Apps such as Uber*, www.ft.com, 11 ottobre.
- Waters R. (2015), *Sharing Economy starts to go Mainstream*, www.ft.com, 2 luglio.

Zampaglione A. (2015), *Marriott-Starwood, il risiko dettato da Airbnb*, in *La Repubblica*, 23 novembre.

Zampaglione A. (2016), *Hotel, sindrome Airbnb dietro le maxifusioni*, in *La Repubblica*, 8 febbraio.

Abstract

Il testo cerca di fornire dapprima un quadro delle tendenze di sviluppo geografico e settoriale del fenomeno della sharing economy e delle sue prospettive. La sua crescita viene poi inquadrata nell'ambito di alcune più generali tendenze, in gran parte negative, in atto nel mondo del lavoro e, più in generale, nel capitalismo contemporaneo. L'ultima parte prova, infine, a delineare alcune proposte di intervento per regolare un fenomeno che minaccia altrimenti di rivelarsi come potenzialmente devastante su molti fronti, da quello della protezione dei lavoratori e dei consumatori, a quello del livello delle entrate fiscali degli Stati, al grado di concorrenza rilevabile nei vari settori.

THE SO CALLED «SHARING ECONOMY» AND THE RELATED TRENDS IN CONTEMPORARY CAPITALISM AND IN THE WORLD OF WORK

The paper tries first to give a broad picture on the rise and development trends of the so called «sharing economy» phenomenon and this both from a geographical and sectorial point of view. This growth is then linked to some tendencies, mainly negative ones, that can be at present recognized in the world of work and, in more general terms, in the development of contemporary capitalism. The last part of the article tries to list some proposals that could be useful in regulating a phenomenon whose consequences could otherwise be devastating in many areas, from workers and consumers protection, to tax collection and to competition levels that could be registered in the businesses involved.

I Servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro dopo il Jobs Act

Alessandra Sartori*

1. Introduzione

È ormai trascorso un anno dal varo del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, che riforma *funditus* la governance dei Servizi per l'impiego (di seguito: Spi) e delle politiche attive del lavoro in Italia. I tempi non sono ancora maturi per valutare l'impatto del provvedimento sul mercato del lavoro, in quanto la costruzione del nuovo sistema è ancora *in itinere*. È però possibile, e anche opportuno, ripercorrerne sinteticamente gli assi portanti, al fine di contestualizzarlo nel panorama internazionale. In questo modo, si potrà verificare se l'Italia, da sempre fanalino di coda per efficacia/efficienza dei servizi al lavoro e risorse in esso investite, stia finalmente recuperando la distanza che la separa dalle esperienze straniere più avanzate.

2. Dal centralismo alla frammentazione, e ritorno: il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150

La storia dell'intervento pubblico italiano nel mercato del lavoro è tormentata e per certi aspetti singolare. Semplificando è possibile individuare tre tappe. La prima è segnata dalla presenza del monopolio statale del collocamento e dal principio della chiamata numerica della manodopera (l. n. 264/1949) (Ichino 1982; Ichino, Sartori 2012, p. 66 ss.). La seconda fase è costituita dallo smantellamento del monopolio e dalla regionalizzazione degli Spi (d.lgs. n. 469/1997; d.lgs. n. 181/2000; d.lgs. n. 276/2003), nonché dalla liberalizzazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (art. 25, l. n. 223/1991; art. 9-*bis*, l. n. 608/1996) (Napoli, Occhino, Corti 2010; Ichi-

* Alessandra Sartori è docente di Diritto del lavoro presso l'Università cattolica del Sacro Cuore di Milano.

no, Sartori 2012, p. 77 ss.). La terza fase, infine, è ancora in atto e appare contraddistinta da un moderato riaccentramento del sistema, che dovrebbe completarsi con la riforma costituzionale attualmente in attesa di referendum confermativo.

Tale processo centripeto prende le mosse con l'attuazione della *Youth Guarantee*, lanciata nell'aprile 2013 dal Consiglio dell'Ue: in quell'ambito è stata istituita una cabina di regia unitaria presso il ministero del Lavoro (art. 5 d.l. n. 76/2013, convertito in l. n. 99/2013), con il compito di guidare e coordinare gli sforzi delle Regioni e degli altri *stakeholders* coinvolti nell'assistenza ai giovani privi di impiego (Sartori 2013a, p. 206 ss.; Varesi 2014, p. 185 ss.). Ma è con una delle deleghe contenute nella l. n. 183/2014, cd. Jobs Act (art. 1, c. 4, lett. c, ss.) che il legislatore preme il piede sull'acceleratore. Ivi si prefigura, infatti, l'istituzione di una «Agenzia nazionale per l'occupazione», partecipata dallo Stato, dalle Regioni e dalle Province autonome, dotata di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e indennità di disoccupazione (art. 1, c. 4, lett. e). Nella legge delega tale agenzia sembrava condurre il sistema italiano verso il modello di *one-stop shop*, diffuso in molti paesi europei¹. Rimaneva, però, indefinita la funzione delle Regioni, anche se era loro esplicitamente attribuita la programmazione delle politiche attive sul territorio (art. 1, c. 4, lett. u) (Garofalo 2014, p. 48 ss.; Alaimo 2015, p. 2 ss.).

Tale indeterminazione suggellava la pluralità di posizioni esistente sul futuro ruolo regionale nell'organizzazione dei servizi locali per l'impiego. In estrema sintesi, si contrapponevano due visioni alternative. La prima, di stampo centralistico, voleva trasferire i Centri per l'impiego (Cpi) all'agenzia nazionale, annullando così i margini di azione delle Regioni. La seconda, più attenta alla pluralità e ricchezza delle esperienze territoriali, propugnava, invece, un'agenzia leggera, che coordinasse analoghe strutture regionali, fissando i livelli minimi dei servizi offerti, monitorandone l'erogazione e contribuendo a diffondere le buone prassi sviluppate localmente.

Il d.lgs. n. 150/2015, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, opta per la visione «leggera» dell'Agenzia nazionale: tuttavia, nonostante l'approccio *soft*, la di-

¹ Secondo questo paradigma il Centro per l'impiego si occupa sia dell'erogazione dell'indennità di disoccupazione (ed eventualmente di altri *benefits* spettanti al soggetto assistito), sia della presa in carico e del supporto all'inserimento lavorativo dell'utente (Sartori 2013b).

reazione centralizzatrice appare chiara (Ferrante 2016, p. 278). In effetti, sotto questo profilo il decreto anticipa la riforma costituzionale di cui alla legge approvata dal Senato in seconda deliberazione il 20 gennaio 2016, pubblicata sulla *Gazzetta ufficiale* 15 aprile 2016, n. 88 e in attesa di referendum confermativo: il nuovo art. 117 Cost. cancella le competenze concorrenti Stato-Regioni e affida la materia dell'organizzazione del mercato del lavoro (ricompresa nella locuzione «tutela e sicurezza del lavoro e politiche attive») alla competenza esclusiva dello Stato (art. 31, c. 1, che riscrive per l'appunto l'art. 117 Cost.) (Lella 2016; Valente 2016, p. 29; Varesi 2016). Peraltro, la prudenza del decreto trova riscontro nell'art. 116 Cost.: nel *restyling* operato dalla riforma esso include fra le materie oggetto di «forme e condizioni particolari di autonomia», che le Regioni in pareggio di bilancio possono richiedere allo Stato, anche le «politiche attive del lavoro» e l'«istruzione e formazione professionale»².

Conviene infine osservare che la versione finale del d.lgs. non ha dato seguito alle proposte di *one-stop shop*, che animavano il dibattito dai tempi della legge Fornero e avevano trovato emersione anche nella delega. Pertanto, l'erogazione degli strumenti di sostegno al reddito rimane competenza esclusiva dell'Inps, chiamato però a coordinarsi con la neonata «Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro» (di seguito: Anpal) sia tramite la neoistituita «Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro» (art. 1), sia mediante convenzioni mirate a favorire eventuali «sinergie logistiche» (art. 4, c. 17), sia attraverso la condivisione di un comune spazio informatico («sistema informativo unitario delle politiche del lavoro» - art. 13).

3. Profili strutturali e funzionali: la nuova governance degli Spi

Il decreto si apre con l'istituzione della «Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro», al cui coordinamento è preposta l'Anpal. La *partnership* è assai ampia: ne fanno parte, oltre alla stessa Anpal, le strutture regionali per le politiche attive del lavoro, l'Inps, l'Inail, le agenzie per il lavoro, i soggetti autorizzati all'attività di intermediazione ai sensi dell'art. 12, d.lgs. n. 150/2015 (accreditamento dei servizi per il lavoro) (v. *infra* par. 5), i fondi

² Questo modello ha attirato le critiche di parte della dottrina, che ne ha evidenziato i rischi di Spi «a geometria variabile» (Lassandari 2016, p. 246; Lella 2016, p. 189).

interprofessionali per la formazione continua, i fondi bilaterali costituiti nel settore del lavoro interinale, l'Isfol, Italia Lavoro Spa, le camere di commercio, le università e le scuole secondarie superiori (art. 1)³. Si ripropone qui la positiva esperienza di partenariato già sperimentata nell'ambito dell'attuazione della *Youth Guarantee*, sulla scorta delle indicazioni dell'Ue e di consolidate esperienze straniere (Valente 2016, p. 25).

Il ministero del Lavoro riveste una funzione centrale nella nuova governance, rubando in parte la scena alle Regioni e alla stessa Anpal. In particolare, definisce le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive, specifica i livelli minimi delle prestazioni da garantirsi su tutto il territorio nazionale, esercita competenze di indirizzo e vigilanza sull'Anpal e sul rispetto dei livelli essenziali, e infine monitora le politiche occupazionali e del lavoro (artt. 2-3). Una parte della dottrina ha evidenziato come in questo modo il ministero adotti espressamente strumenti (fissazione di *targets* quantificabili) e metodologie (monitoraggio e valutazione) propri del *Management by Objectives* (di seguito: Mbo) (Marocco 2016, p. 206).

L'Anpal, provvista di personalità giuridica, autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio (art. 4, c. 2), è retta da un Consiglio di amministrazione, composto da un presidente e due membri di nomina governativa (uno dei quali su proposta della Conferenza delle Regioni e Province autonome), e da un Consiglio di vigilanza, con dieci componenti designati dai partner sociali (art. 6)⁴ (Alaimo 2016). Il primo organo, dotato di compiti operativo-gestionali, delibera il bilancio e approva gli indirizzi e gli obiettivi strategici, su proposta del Consiglio di vigilanza, che ne controlla anche il perseguimento (art. 7)⁵. L'agenzia è dunque improntata al modello dualistico di governance: tuttavia, rispetto all'archetipo classico il Consiglio di vigilanza dispone di poteri consultivi più che decisionali.

Le funzioni dell'Anpal sono di carattere prevalentemente tecnico-operativo. In particolare, essa coordina la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro e la gestione della NaSpi, del collocamento mirato dei disabili e

³ Il d.lgs. correttivo del Jobs Act approvato in via definitiva dal Consiglio dei ministri il 23 settembre 2016 ha aggiunto i soggetti con regime speciale di autorizzazione all'intermediazione di cui all'art. 6, d.lgs. n. 276/2003 (art. 4, c. 1, lett. a).

⁴ Lo statuto dell'Anpal è stato approvato con d.P.R. 26 maggio 2016, n. 108.

⁵ Accanto a questi due organismi il d.lgs. n. 150 prevede un Collegio dei revisori, di nomina ministeriale e composto da tre membri (art. 6, c. 5).

delle politiche di attivazione dei disoccupati; definisce gli standard di servizio relativi ai Spi e alle misure di politica attiva elencate all'art. 18; determina le modalità operative e l'ammontare dell'assegno individuale di ricollocazione (v. *infra* par. 5); elabora le metodologie di profilazione degli utenti; realizza il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro; monitora e valuta la gestione delle politiche attive e degli Spi, nonché i risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati (artt. 9, 12 e 16). L'Anpal può svolgere anche compiti di gestione diretta degli Spi e delle politiche del lavoro, previa convenzione con le Regioni e le Province autonome, oppure in via sostitutiva (v. *infra*) (art. 9, c. 1, lett. l, e c. 2).

Il nuovo protagonismo statale nella gestione del mercato del lavoro ridimensiona il ruolo delle Regioni, in precedenza quasi sovrane nell'organizzazione dei propri sistemi locali di Spi. Esse sono dunque tenute a stipulare una convenzione con il ministero del Lavoro, che stabilisce i reciproci diritti e obblighi in relazione allo svolgimento delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro, inclusa la gestione dei Cpi⁶ e del collocamento mirato dei disabili (art. 11). Provvedono invece direttamente alla programmazione delle politiche attive regionali, con particolare riferimento all'elaborazione di strategie per l'occupazione. Se il riaccentramento del sistema è indubbio, occorre però sottolineare che lo strumento convenzionale, se adeguatamente utilizzato, può permettere l'emersione e la diffusione delle prassi più virtuose, senza mortificare le Regioni che finora hanno gestito con profitto i propri sistemi locali di Spi⁷.

L'art. 18, c. 1, enumera i servizi e le misure di politica attiva del lavoro⁸: essi costituiscono livelli essenziali delle prestazioni e la loro erogazione deve essere assicurata nei Cpi a gestione regionale (art. 28) (Pascucci 2016). Più precisamente, sono menzionati tra gli altri: orientamento, bilancio di com-

⁶ Il passaggio alle Regioni della responsabilità gestionale dei Cpi consegue al tortuoso processo di soppressione delle Province, protrattosi per diversi anni e culminato con la legge Delrio (legge 7 aprile 2014, n. 56).

⁷ Una parte della dottrina si è mostrata critica sulle convenzioni sinora stipulate, che non brillerebbero per originalità (Lassandari 2016, p. 245; Salomone 2016, p. 285). Più ottimista, invece, sulle potenzialità dello strumento in funzione di riequilibrio rispetto alla centralizzazione del sistema Vergari 2016, p. 78 ss.

⁸ Come precisato dalla circolare del ministero del Lavoro n. 34 del 23 dicembre 2015, le misure di politica attiva sono offerte alla totalità dell'utenza che si rivolge agli Spi, e quindi anche a soggetti già occupati, ferma la priorità di chi può vantare lo *status* di disoccupazione, anche per rispettare la tempistica del percorso di accompagnamento (v. *infra* nel testo il par. 4).

petenze, profilazione, aiuto nella ricerca di un'occupazione, avviamento ad attività di formazione a fini di riqualificazione professionale, accompagnamento al lavoro (anche attraverso l'assegno individuale di ricollocazione – vd. *infra* par. 5), promozione di esperienze lavorative (in particolare mediante l'attivazione di tirocini), gestione degli incentivi al lavoro autonomo e alla mobilità territoriale, promozione di lavori socialmente utili. Il ricco elenco rappresenta un salto di qualità rispetto alla scarsa disciplina previgente di cui all'art. 3, d.lgs. n. 181/2000, anche dopo le integrazioni operate dalla legge Fornero.

Le misure appena menzionate possono essere erogate dalle Regioni direttamente oppure mediante soggetti privati accreditati, sulla base di costi standard stabiliti dall'Anpal e con la salvaguardia della facoltà di scelta degli utenti. In nessun caso, tuttavia, possono essere esternalizzate le attività riguardanti la stipulazione del patto di servizio e il rilascio degli assegni di ricollocazione (art. 18, c. 2). Qualora le Regioni non riescano ad assicurare i livelli minimi essenziali, ovvero vi sia il rischio di mancato rispetto degli stessi, l'Anpal interviene a sostegno o anche in via sostitutiva (gestione diretta) (art. 9, c. 1, lett. l).

A salvaguardia dell'efficacia/efficienza del sistema appena delineato è prevista una disposizione, invero sintetica, ma cruciale, sul monitoraggio e la valutazione degli Spi (art. 16): in essa si incrociano sinergicamente l'azione dell'Anpal e quella ministeriale. L'agenzia svolge tali funzioni con riguardo alla gestione delle politiche attive, ai servizi per il lavoro e ai risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati (c. 1); essa redige anche rapporti almeno annuali sullo stato di attuazione delle singole misure (c. 3). Il ministero, dal canto suo, svolge le attività di monitoraggio e valutazione accedendo ai dati in possesso dell'Anpal. Da entrambe le procedure possono essere «desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti», anche alla luce del contesto socio-economico di riferimento (c. 3).

4. Il percorso di accompagnamento del disoccupato

L'accesso dell'utente al servizio pubblico avviene con la registrazione sul sistema informativo unitario delle politiche del lavoro *ex art.* 13, o mediante la richiesta di uno strumento di sostegno al reddito (NaSpi, Dis-Coll o in-

dennità di mobilità, fino al suo superamento nel 2017). In questo modo il soggetto dichiara la propria immediata disponibilità al lavoro e alla partecipazione alle misure di politica attiva concordate con il Cpi, acquisendo lo *status* di disoccupato (artt. 19, c. 1, e 21, c. 1). Nella sede di registrazione avviene anche una prima profilazione, di carattere automatizzato, sulla base delle informazioni fornite dall'utente, che viene assegnato a una classe di occupabilità in relazione alle sue prospettive di inserimento lavorativo (art. 19, c. 5). È dunque tenuto a contattare il Cpi per confermare lo stato di disoccupazione (entro 30 giorni dalla dichiarazione di disponibilità; 15 giorni se ha richiesto il sussidio). In caso di inerzia sarà convocato dal Cpi entro un termine fissato con decreto ministeriale (artt. 20, c. 1, e 21, c. 2). Qualora invece sia il centro a non attivarsi (entro 60 giorni), il disoccupato ha diritto di richiedere all'Anpal le credenziali per l'accesso alla procedura telematica di profilazione, finalizzata a consentirgli di richiedere l'assegno di ricollocazione (art. 20, c. 4).

Durante il primo colloquio il Cpi provvede a profilare l'utente (art. 20, c. 2): sembra a chi scrive che l'operatore non debba adagiarsi sul *profiling* automatizzato risultante dalla registrazione, ma piuttosto utilizzarlo come base per un esame più approfondito (una sorta di profilazione di secondo livello), funzionale a modulare meglio il patto di servizio personalizzato. In questo documento vengono individuati gli obblighi di attivazione e il *tutor* di riferimento (art. 20, c. 2) (Fili 2016). In particolare, il patto indica le iniziative di ricerca attiva e la loro tempistica, le modalità di relazione al *tutor* e la cadenza dei contatti con quest'ultimo. Il documento deve poi specificare la disponibilità dell'utente a partecipare a iniziative di attivazione e di politica attiva, nonché ad accettare offerte congrue di lavoro. Sembra qui proposto un approccio di condizionalità *hard*, in quanto la formulazione dell'art. 20, c. 3, esclude un reale potere negoziale del disoccupato con riferimento ai contenuti del patto di servizio (Caruso, Cuttone 2016, pp. 99-100; Sartori 2016, p. 31). La legge disciplina espressamente un istituto che sinora aveva trovato regolazione in alcune normative regionali, ma soltanto episodicamente in quella statale: inoltre, l'art. 28 lo include fra i livelli essenziali delle prestazioni incompressibili in sede locale.

A presidio dell'adempimento degli obblighi del disoccupato, e in particolare di quelli scolpiti nel patto di servizio, il decreto predispose un apparato sanzionatorio differenziato e graduato secondo la tipologia delle infrazioni (mancata presentazione alle convocazioni, mancata partecipazione alle

misure di politica attiva, rifiuto di un'offerta di lavoro congrua), la loro reiterazione e il tipo di sussidio goduto (NaSpi, Dis-Coll, indennità di mobilità, Asdi): in un *climax* di crescente rigore sono previste la decurtazione di un quarto di mensilità, di una mensilità, e la decadenza (art. 21). In particolare, quest'ultima interviene sin dal primo rifiuto di un'offerta congrua di lavoro: qui il decreto stabilisce che il disoccupato non può declinare un'occasione di lavoro retribuita più del 20 per cento rispetto all'indennità percepita (art. 25, c. 1, lett. d). Il legislatore ha finalmente compreso che il rafforzamento dei meccanismi di condizionalità non passa per l'irrigidimento della sanzione (la tradizione italiana colpiva con la decadenza la violazione di qualsiasi obbligo imposto al disoccupato), ma piuttosto attraverso la sua articolazione in funzione dell'effettività (Sartori 2013b, p. 505 ss.; Sartori 2016, p. 31).

5. I rapporti tra pubblico e privato: prove di rinnovata collaborazione

Il decreto punta su un rinnovato e rafforzato rapporto sinergico fra pubblico e privato, utilizzando i due strumenti dell'accreditamento e dell'assegno di ricollocazione: il primo era già previsto dalla legislazione nazionale fin dalla legge Biagi (art. 7, d.lgs. n. 276/2003); il secondo è ispirato ad alcune esperienze regionali più o meno sedimentate⁹. In questo modo si realizza un'originale contaminazione tra due tradizioni, quella competitiva (radicata di fatto solo in Lombardia) e quella cooperativa (di più diffusa applicazione), fiorite a livello regionale a seguito delle riforme del 1997-2003 (Varesi 2012, p. 203 ss.).

Per quanto riguarda l'accreditamento, l'istituto continua a essere affidato alla disciplina delle Regioni e delle Province autonome, seppur secondo criteri definiti dal ministero del Lavoro previa intesa in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni (art. 12). In aggiunta all'accreditamento regionale, il decreto ne prevede uno nazionale: a tal fine l'Anpal istituisce un albo nazionale in cui si registrano le agenzie per il lavoro autorizzate alla somministrazione e all'intermediazione, che desiderano essere accreditate per i servizi al lavoro sul-

⁹ Tra quelle consolidate si può menzionare senz'altro la Dote unica lavoro, sviluppata con successo in Lombardia (Canavesi 2011, p. 59 ss.; Napoli 2012, p. 63 ss.; Giubileo 2013). Quelle più recenti costituiscono sperimentazioni fiorite in seguito alla previsione contenuta nell'art. 1, c. 215, l. n. 147/2013 (legge di Stabilità).

l'intero territorio nazionale, e le agenzie che intendono operare nelle Regioni prive di un proprio regime di accreditamento (art. 12, cc. 2-3).

Quanto all'assegno di ricollocazione, la sua comparsa nell'ordinamento è stata frutto di un parto travagliato (Alaimo 2015, p. 11 ss.; Canavesi 2015; Ichino 2015, p. 75 ss.; Tiraboschi 2015; Garofalo 2016; Olivieri 2016; Valente 2016, p. 141 ss.). Nel corso dell'impegnativa gestazione sono stati via via modificati la platea dei destinatari, la struttura e la funzione, nonché la denominazione. Infine l'istituto ha trovato regolazione nell'art. 23, d.lgs. n. 150/2015: i disoccupati registrati da più di quattro mesi hanno diritto di ricevere, previa profilazione, un assegno di ricollocazione rilasciato dal Cpi con il quale hanno stipulato il patto di servizio. L'importo è modulato secondo la classe di occupabilità e può essere speso presso lo stesso Cpi o presso un soggetto privato accreditato liberamente selezionato. Il disoccupato, una volta ricevuto l'assegno, deve attivarsi tempestivamente, in quanto la mancata esplicitazione della scelta entro due mesi comporta la decadenza dallo *status* e dal *benefit* spettante (c. 4). La durata dell'assegno è di sei mesi, che possono essere prorogati di un uguale periodo qualora non ne sia stato utilizzato l'intero ammontare.

La misura sospende l'operatività del patto individuale e garantisce un «servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro», ovvero: il supporto di un *tutor*, l'erogazione delle misure necessarie alla reintegrazione lavorativa (compreso l'eventuale programma di riqualificazione coerente con gli sbocchi occupazionali dell'area di ricerca), la reciproca assunzione di obblighi da parte del beneficiario e del soggetto accreditato (c. 5). In particolare, il primo è tenuto a svolgere le attività individuate dal *tutor* e ad accettare l'offerta di lavoro congrua. Il *provider* ha invece l'obbligo di comunicare ogni inadempimento del disoccupato al Cpi, cui spetta il potere sanzionatorio, esercitabile quando il beneficiario opponga un «ingiustificato rifiuto» alle proposte del *tutor*: le sanzioni previste riproducono quelle che l'art. 20, cc. 7-8 stabilisce in caso di mancata adesione al percorso di accompagnamento gestito *in house*. L'assegno di ricollocazione costituisce dunque una genuina misura di *welfare to work*, nella quale, in una logica di *do ut des*, il sostegno all'integrazione lavorativa si combina con efficaci strumenti volti a garantire il comportamento collaborativo e proattivo dei soggetti assistiti (Alaimo 2015, p. 11).

L'Anpal è chiamata a determinare le modalità operative e l'ammontare dell'assegno, nel rispetto di alcuni principi: in particolare, il pagamento

dell'operatore «prevalentemente» a risultato occupazionale conseguito; la fissazione dell'importo anche tenendo conto delle attività propedeutiche che non si concretizzano in un risultato lavorativo; la modulazione dell'assegno secondo il profilo di occupabilità del disoccupato (c. 7). Si tratta di previsioni da condividere, in quanto mirano a contrastare i rischi tipici dei quasi mercati: la remunerazione del processo, e non solo del risultato, coniuga gli obiettivi di efficienza ed economicità con la qualità del servizio; il riconoscimento di un compenso più elevato per l'inserimento lavorativo dei soggetti più svantaggiati è teso a ovviare le prassi di *creaming* e *parking*.

Il funzionamento del quasi-mercato è garantito da un capillare monitoraggio e dalla valutazione degli enti erogatori, affidati all'Anpal: sono presi in considerazione i risultati occupazionali sia di breve, sia di medio periodo, alla luce dei profili di occupabilità dei disoccupati. La finalità è duplice: per un verso, la pubblicazione dei dati relativi alla *performance* dei *providers* consente una scelta consapevole degli stessi da parte dell'utenza; per altro verso, gli enti erogatori sono posti in condizione di adottare, se del caso, azioni correttive, in mancanza delle quali l'Anpal potrà procedere (decorso almeno un anno) alla revoca dell'accreditamento a operare con l'assegno di ricollocazione (art. 23, c. 8).

6. Spunti di riflessione nel quadro comparato

Nell'inquadrare il decreto nel contesto comparato si comincerà dai profili istituzionali, per poi passare all'esame di quelli funzionali e dell'interazione tra pubblico e privato nell'erogazione dei servizi. Occorre anzitutto rilevare come sul piano internazionale, pur in presenza di livelli assai diseguali di decentramento, sia costantemente mantenuta una struttura di coordinamento nazionale. Il modello prevalente è quello dell'agenzia, separata dall'apparato burocratico, ma a questo punto il quadro si scompone secondo varie direttrici: il grado di autonomia dell'agenzia rispetto al governo centrale, il grado di decentramento, l'influenza degli attori sociali in seno a essa, la sua strutturazione o meno come sportello unico di erogazione delle politiche attive e passive (*one stop shop*).

Sotto il primo profilo, in estrema semplificazione si distinguono agenzie esecutive, chiamate a implementare più o meno pedissequamente, entro

un budget predeterminato, le linee guida e gli obiettivi fissati *top-down*; e autorità autonome, dotate di maggiore potere decisionale. Esempio emblematico nel primo senso è *Arbetsförmedlingen* svedese, mentre nel secondo *Bundesagentur* tedesca (Sartori 2013b).

Sotto il secondo profilo, strettamente collegato, è possibile trovare sistemi assai decentrati, come quello danese, dove dal 2009 la gestione dei Cpi è stata integralmente affidata ai comuni (dopo una sperimentazione), e modelli piuttosto centralizzati, come quello svedese e britannico, che lasciano davvero poco margine di manovra ai manager dei centri (Eichhorst, Kaufmann, Konle-Seidl 2008; Sartori 2013b; Bresciani, Sartori 2015, p. 27 ss.). In tale contesto, è da salutare con favore la ricostituzione di un'agenzia nazionale, che trae il nostro paese dalle sabbie mobili in cui si era invischiato con la completa regionalizzazione degli Spi. Peraltro, il coordinamento soft che il ministero del Lavoro e l'agenzia sono chiamati a esercitare sulle istanze territoriali di governance permetterà di non mortificare le buone prassi che sono comunque fiorite in alcune regioni: di più, potranno contribuire a diffonderle in tutto il paese. Laddove riscontri ritardi e inefficienze, viceversa, l'agenzia è chiamata a intervenire in aiuto dell'ente intermedio o addirittura sostituendosi a esso.

È a tale proposito interessante rilevare che a livello internazionale l'attribuzione di poteri correttivi, variamente configurati, in capo alle istanze centrali è tipico dei sistemi caratterizzati da forte decentramento (è questo il caso degli Stati Uniti, ma anche della Danimarca) (Bresciani, Sartori 2015, p. 73 ss.). Da questo punto di vista appare coerente nel contesto italiano, caratterizzato da rilevanti divari territoriali e da un diseguale grado di effettività delle amministrazioni locali, il modello di agenzia «leggera» che coordina, assiste e, ove opportuno, sostituisce le istanze regionali.

Occorre poi osservare che il d.lgs. n. 150 configura l'Anpal come agenzia esecutiva, scartando l'opzione istituzionale dell'autorità autonoma, che gli avrebbe attribuito maggior potere decisionale: a livello comparato entrambi i modelli sono declinati in modo efficace ed efficiente (Sartori 2013b; Bresciani, Sartori 2015, p. 27 ss.), cosicché questa scelta del legislatore non solleva particolari obiezioni. Suscita, invece, perplessità la decisione di attribuire un ruolo chiave al ministero del Lavoro su alcuni aspetti operativi che ben avrebbero potuto essere affidati invece proprio all'Anpal: si pensi alla definizione dei livelli minimi essenziali delle prestazioni o agli accordi stipulati con le Regioni per la gestione degli Spi. Que-

sta diarchia, ignota all'esperienza comparata, rischia di essere foriera di confusioni e sovrapposizioni, e quindi pregiudizievole per il buon funzionamento del sistema.

Sotto il terzo aspetto sopra menzionato, ovvero il ruolo dei partner sociali nella governance degli Spi, a livello comparato si evidenzia una forte tendenza a sbiadire il ruolo delle parti sociali all'interno delle agenzie che operano sul mercato del lavoro e, in diversi casi (emblematico quello svedese), a eliminarlo completamente: non mancano peraltro eccezioni anche autorevoli, come la Germania e la Francia (Weishaupt 2011; Bresciani, Sartori 2015, p. 27 ss.). Si tratta di un fenomeno del tutto sintonico con il radicamento dei sistemi di Mbo (Sartori 2009).

Nel nostro paese il decreto ha optato per il modello dualistico, con un Consiglio di vigilanza composto di rappresentanti dei partner sociali, dotato di funzioni eminentemente consultive. Le affinità strutturali con la *Bundesagentur für Arbeit* tedesca sono evidenti, con la sua dialettica tra *Vorstand* e *Verwaltungsrat* e la partecipazione degli attori sociali in quest'ultimo organo. Tuttavia, sotto il profilo funzionale il *Verwaltungsrat* ha sicuramente un peso maggiore, anche decisionale, rispetto al Consiglio di vigilanza italiano (Sartori 2013b, p. 232; Bresciani, Sartori 2015, pp. 35-36).

Continuando con le riflessioni relative ai profili strutturali, nell'esperienza internazionale si osserva un certo trend favorevole allo sportello unico di erogazione delle misure di politica attiva e passiva¹⁰, soprattutto perché permette di concentrare le risorse e conferire una maggiore incisività ai principi di attivazione. Non mancano, peraltro, esempi di Stati, come quelli scandinavi, che hanno preferito mantenere il doppio canale, riuscendo comunque ad assicurare l'efficace funzionamento dei meccanismi del *welfare to work* (Sartori 2013b).

In Italia colpisce la rinuncia del legislatore delegato all'istituzione dello *one-stop shop*, che invece, come già accennato *retro* al par. 2, sembrava ventilato nella l. n. 183/2014. Nella nostra realtà, dove il collegamento tra Inps e Spi, pur incoraggiato e supportato legislativamente, ha sempre denotato gravi carenze, sarebbe forse stato più opportuno muoversi con

¹⁰ Si pensi alle recenti riforme in questo senso di Francia nel 2008 e Paesi Bassi nel 2009, con la creazione oltralpe di *Pôle emploi* e, rispettivamente, l'integrazione della rete dei centri per l'impiego nell'agenzia olandese di previdenza sociale Uvw (Bresciani, Sartori 2015, pp. 33-34 e 36-37). Ma lo *one-stop shop* è una realtà consolidata da anni nel Regno Unito e in Germania (Sartori 2013b).

maggior coraggio in direzione dello *one-stop shop*, almeno nella sua forma più elementare della co-locazione di personale e servizi¹¹.

Se si prendono in considerazione gli aspetti funzionali dei Spi, il quadro comparato si caratterizza per la ricchezza dei servizi offerti e per una crescente attenzione alla loro erogazione mirata. A fronte di misure sempre più articolate (si pensi all'ampio ventaglio di politiche attive tradizionalmente offerte dai Cpi tedeschi o svedesi, ma anche al *Work Programme* di David Cameron o agli abrogati molteplici programmi del *New Deal*) (Sartori 2013b), si vanno diffondendo meccanismi di segmentazione dell'utenza (*profiling*), finalizzati a un'assistenza più individualizzata ed efficace (Hasluck 2008, p. 29 ss.; Bresciani, Sartori 2015, p. 116 ss.).

Sotto il primo profilo nel d.lgs. n. 150 spicca sicuramente il lungo catalogo di servizi e interventi di cui all'art. 18, che i Cpi devono assicurare ai disoccupati e sono esplicitamente definiti livelli essenziali delle prestazioni nell'art. 28. Sotto il secondo profilo, una gradita novità per la legislazione nazionale è la comparsa della profilazione, prima nella delega e poi nel decreto: la tecnica della suddivisione dei disoccupati in classi di occupabilità viene integrata nel percorso di accompagnamento, non solo quale momento propedeutico alla stipulazione del patto di servizio individualizzato, ma anche come aggiornamento ricorrente (ogni 90 giorni) (*profiling* dinamico – art. 19, c. 6).

Per quanto riguarda le modalità di erogazione dei servizi per l'impiego, a livello internazionale si riscontra un crescente coinvolgimento degli attori privati e del terzo settore: le esperienze però sono del tutto eterogenee, collocandosi in un *continuum* che va dal ruolo marginale dei *kompletterande aktörer* svedesi fino all'assoluta centralità dei *service providers* australiani e olandesi (Sartori 2013b, p. 355 ss.; Bresciani, Sartori 2015, p. 45 ss.). Il *contracting out* si realizza, a seconda delle esperienze, tramite l'organizzazione di appalti pubblici (Regno Unito, Australia) o l'utilizzo di *vouchers* liberamente utilizzabili dagli utenti presso un operatore di propria scelta (Germania, Paesi Bassi).

Anche la riforma italiana si colloca saldamente nel trend internazionale di crescente coinvolgimento dei *providers* privati nell'erogazione dei servizi

¹¹ La co-locazione, ovvero la condivisione di spazi e attrezzature di operatori facenti capo ad autorità competenti per diverse funzioni, è generalmente la fase prodromica a un'effettiva fusione in un'entità integrata (vero e proprio *one-stop shop* o *single gateway*) (Sartori 2015, p. 106).

al lavoro. Si sottolinea la forte regia pubblica, che riveste una funzione nevralgica nell'accoglimento dell'utente e nella diagnostica delle sue *chances* di occupabilità: è poi compito dell'attore pubblico decidere se erogare le misure necessarie direttamente oppure ricorrere a un soggetto accreditato. In tale contesto può rivelarsi uno strumento prezioso, se accortamente utilizzato (soprattutto mediante una generosa dotazione di risorse), l'assegno di ricollocazione, modellato sui *vouchers* tedeschi (*Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein*) (Sartori 2013b, p. 250 ss.; Bresciani, Sartori 2015, p. 54 ss.). Come in quella esperienza, il disoccupato matura il diritto di ricorrere all'operatore accreditato soltanto decorso un periodo minimo di tempo (in realtà inferiore a quello italiano), durante il quale resta affidato alle cure del Cpi: inoltre, come anche in Germania, il ricorso all'assegno di ricollocazione è un diritto del disoccupato, che può anche decidere di rimanere in carico al centro.

Con riferimento alla remunerazione dell'operatore accreditato, la soluzione italiana si inquadra nello schema *outcome-based*, ma declinato nella variante *no cure less pay*, ormai dominante a livello internazionale¹² (Bresciani, Sartori 2015, p. 45 ss.). Infine, come nei sistemi tedesco e olandese, il momento qualificante del meccanismo del quasi-mercato creato tramite i *vouchers* è la libera scelta dell'utente. Per garantire che quest'ultima sia consapevole, il decreto prevede non solo la valutazione della *performance* degli operatori da parte dell'Anpal, ma anche la pubblicazione dei dati e la distribuzione degli stessi ai Cpi.

All'esito di questo percorso si può concludere che il quadro normativo nazionale si presenta in massima parte ormai in linea con le buone prassi emergenti dal contesto comparato. La vera sfida si sposta dunque ora sul piano operativo, ambito nel quale il nostro paese ha tradizionalmente incontrato grandi difficoltà.

¹² Il *provider* riceve la parte più cospicua del compenso a risultato occupazionale conseguito, ma ha comunque diritto a una somma più ridotta per la presa in carico del soggetto e l'erogazione dei servizi accessori al *placement*.

Riferimenti bibliografici

- Alaimo A. (2015), *Ricollocazione dei disoccupati e politiche attive del lavoro. Promesse e premesse di security nel Jobs Act del Governo Renzi*, WP Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 249, p. 2 ss.
- Alaimo A. (2016), *L'Agenzia nazionale per le Politiche attive del lavoro (Anpal)*, in Ghera E., Garofalo D. (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, Cacucci, p. 19 ss.
- Bresciani P.G., Sartori A. (2015), *Innovare i servizi per il lavoro: tra il dire e il fare... Apprendere dalle migliori pratiche internazionali*, Milano, Franco Angeli.
- Canavesi G. (2011), *La «Dote lavoro» in Lombardia: un nuovo modello di politiche del lavoro?*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, p. 59 ss.
- Canavesi G. (2015), *La ricollocazione secondo il Jobs Act: dall'attività al contratto?*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, p. 547 ss.
- Caruso B., Cuttone M. (2016), *Verso il diritto del lavoro della responsabilità. Il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e Regioni*, in *Diritto delle relazioni industriali*, p. 63 ss.
- Eichhorst W., Kaufmann O., Konle-Seidl R. (2008), *Bringing the Jobless into Work? Experiences with Activation Schemes in Europe and the Usa*, Berlin, Springer.
- Ferrante V. (2016), *Le politiche attive del lavoro fra decentramento e accentramento: un dolce girotondo?*, in *Lavoro e diritto*, p. 267 ss.
- Fili V. (2016), *Il patto di servizio personalizzato*, in Ghera E., Garofalo D. (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, Cacucci, p. 175 ss.
- Garofalo D. (2014), *Le politiche del lavoro nel Jobs Act*, in Carinci F. (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi Atto II*, Adapt, e-Book series n. 32, p. 48 ss.
- Garofalo D. (2016), *L'assegno individuale di ricollocazione*, in Ghera E., Garofalo D. (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, Cacucci, p. 325 ss.
- Giubileo F. (2013), *Il modello di welfare occupazionale in Lombardia*, Milano, Emil.
- Hasluck C. (2008), *The Use of Statistical Profiling for Targeting the Employment Services: the International Experience*, in Di Domenico G., Spattini S. (a cura di), *New European Approaches to Long-Term Unemployment*, Kluwer Law International, p. 29 ss.
- Ichino P. (1982), *Il collocamento impossibile. Problemi e aspettative di riforma del mercato del lavoro*, Bari, De Donato.

- Ichino P. (2015), *Il lavoro ritrovato: come la riforma sta abbattendo il muro tra garantiti, precari ed esclusi*, Milano, Mondadori.
- Ichino P., Sartori A. (2012), *I servizi per l'impiego. Il sistema di avviamento*, in Brollo M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Persiani M., Carinci F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Padova, Cedam, p. 53 ss.
- Lassandari A. (2016), *La tutela immaginaria nel mercato del lavoro: i servizi per l'impiego e le politiche attive*, in *Lavoro e diritto*, p. 246 ss.
- Lella G. (2016), *Il difficile cammino della riforma dei servizi per il lavoro. Profili costituzionali, riforme istituzionali e attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 149, p. 185 ss.
- Marocco M. (2016), *La nuova governance delle politiche attive del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, p. 203 ss.
- Napoli M. (2012), *Riflessioni sul sistema della «dote lavoro» in Lombardia*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, p. 63 ss.
- Napoli M., Occhino A., Corti M. (2010), *I servizi per l'impiego. Art. 2098 c.c.*, in Busnelli F.D. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè.
- Olivieri A. (2016), *Una nuova condivisione di diritti e doveri*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, p. 272 ss.
- Pascucci P. (2016), *I livelli essenziali delle prestazioni*, in Ghera E., Garofalo D. (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, Cacucci, p. 137 ss.
- Salomone R. (2016), *Le prestazioni di politica attiva del lavoro al tempo del Jobs Act*, in *Lavoro e diritto*, p. 281 ss.
- Sartori A. (2009), *Misurare e valutare i servizi per l'impiego. L'esperienza internazionale*, Roma, Ediesse.
- Sartori A. (2013a), *Il decreto «lavoro» del Governo Letta (ovvero come rilanciare l'occupazione con poche risorse, ma tanti buoni propositi)*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, pt. III, p. 201 ss.
- Sartori A. (2013b), *Servizi per l'impiego e politiche dell'occupazione in Europa. Idee e modelli per l'Italia*, Rimini, Maggioli.
- Sartori A. (2015), *Le reti nel mercato del lavoro: le esperienze europee*, in Gottardi D., Bazzani T. (a cura di), *Il coordinamento degli attori nel mercato del lavoro*, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, p. 99 ss.
- Sartori A. (2016), *Il Jobs Act e la riforma dei servizi per l'impiego in Italia: finalmente una svolta nel solco dell'Europa*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, pt. III, p. 19 ss.

- Tiraboschi M. (2015), *Jobs Act e contratto di ricollocazione: prime interpretazioni e valutazioni di sistema*, in *Diritto delle relazioni industriali*, p. 518 ss.
- Valente L. (2016), *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Varesi P.A. (2012), *I Servizi per l'impiego nella legislazione regionale*, in Broglio M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Persiani M., Carinci F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Padova, Cedam, p. 203 ss.
- Varesi P.A. (2014), *I livelli essenziali concernenti i servizi per l'impiego e la sfida della «Garanzia Giovani»*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, p. 185 ss.
- Varesi P.A. (2016), *Verso il sistema nazionale*, in *Treccani. Il libro dell'anno 2016*, Roma, Edizioni dell'Enciclopedia italiana, p. 361 ss.
- Vergari S. (2016), *Prove di convivenza. L'organizzazione del mercato del lavoro dopo il d.lgs. n. 150/2015*, in Ghera E., Garofalo D. (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, Cacucci, p. 59 ss.
- Weishaupt T. (2011), *Social Partners and the Governance of Public Employment Services: Trends and Experiences from Western Europe*, Ilo, Working paper n. 17, May ed.

Abstract

Il saggio esamina il nuovo volto dei Servizi per l'impiego italiani a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2015, di attuazione del cd. Jobs Act. Le linee portanti della riforma italiana sono confrontate con i tratti salienti delle esperienze europee e internazionali di maggior successo nella gestione del mercato del lavoro. Il lavoro si conclude rilevando che il quadro normativo nazionale è ormai in linea con le buone prassi emergenti dal contesto comparato, ma molto resta ancora da fare sul piano operativo.

PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES AND ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES AFTER THE JOBS ACT

The article deals with the new look of Italian public employment services, as reformed by the legislative decree n. 150 of 2015, which implemented the so called Jobs Act. The main features of the Italian reform are compared with the most important aspects of European and international experiences, which proved particularly successful in the management of the labour market. The concluding remarks hold that the national normative frame is by now in line with the best practices emerging from the comparative context, but much has to be done at the operative level.

Le strade convergenti di mutualismo e sindacalismo

*Sandro Antoniazzi**

Da qualche tempo si è ripreso a parlare di mutualismo. La causa più immediata e diretta è costituita dalla convinzione formatasi progressivamente nel corso dei decenni scorsi dell'opportunità di sviluppare fondi integrativi sanitari, così come in passato si era dato vita ai fondi integrativi pensionistici. Ma contrariamente ai fondi integrativi pensionistici, blindati in leggi e garanzie finanziarie, che in pratica hanno emarginato le organizzazioni sindacali, cui sono rimaste limitate funzioni promozionali e di parziale controllo, nel caso dei fondi integrativi sanitari, in mancanza di regolazione nazionale e anche di indirizzi sindacali, si è proceduto in modo molto libero dando vita a una varietà di fondi (aziendali, categoriali, territoriali). Successivi interventi di carattere fiscale, che hanno previsto esenzioni per le spese aziendali destinate alla sanità, hanno fortemente favorito il diffondersi delle esperienze (che costituiscono buona parte del welfare aziendale).

Ora che il «mutualismo» va diffondendosi è bene dedicarvi qualche riflessione per cogliere esigenze e problemi che si pongono, ma, più oltre, anche per delineare il posto e il ruolo che il mutualismo può assumere nel movimento sindacale. È mancata finora, ci sembra, una riflessione a tutto campo, sia politica sia di principio, sui rapporti sindacalismo - mutualismo, ed è mancata anche una basilare opera formativa (compito sempre essenziale del sindacato) per cui succede non di rado che si facciano accordi sindacali senza sapere che si tratta di mutualismo.

Il problema che emerge con forza è quello di valutare se accanto alla prospettiva rivendicazionista, che ha costituito in questo dopoguerra la via qua-

* Sandro Antoniazzi, a lungo dirigente sindacale della Cisl, attualmente svolge attività in associazioni sociali e attività culturali sui temi del lavoro e del sindacato.

Per un approfondimento si rinvia ad Antoniazzi S., Carcano M., Zaninelli S. (2016), *Mutualismo. Per un nuovo stato sociale*, Milano, Jaca Book.

si esclusiva battuta dal sindacato, non sia possibile e opportuno affiancare una seconda strada, quella mutualistica. Per addentrarci nei problemi è bene iniziare da un po' di storia, per richiamare che cosa è stato il mutualismo, i suoi passati rapporti col sindacato, la sua evoluzione sino ai nostri giorni, per poi affrontare i problemi attuali politici e di orientamento.

Che cosa sia il mutualismo lo possiamo leggere nel documento più antico, la «Legge per l'incoraggiamento e l'aiuto delle Società di mutuo soccorso» promulgata nel 1793 in Inghilterra che definisce la società mutua come «una società amicale costituita allo scopo di aumentare gradualmente, per mezzo di contribuzioni volontarie, il fondo per l'assistenza mutua e il mantenimento di tutti e di ciascun socio, nella vecchiaia, nella malattia e infermità, o per l'assistenza delle vedove e dei figli dei soci deceduti». La nostra legge sulle società operaie di mutuo soccorso (Soms o Sms), emanata cento anni dopo (1886), e tuttora in vigore con pochi cambiamenti, ricalca sostanzialmente il medesimo schema; l'articolo 1 afferma infatti che le Sms si propongono «di assicurare ai soci un sussidio nei casi di malattia, di impotenza al lavoro, o di vecchiaia; di venire in aiuto alle famiglie dei soci defunti». Si noti che il termine «operaie» è rimasto per tradizione, ma ha perso ormai ogni significato prescrittivo.

Dunque il mutualismo è un'attività volontaria (che richiede militanza attiva), di aiuto reciproco, che ha lo scopo di venire incontro alle esigenze dei lavoratori, e delle loro famiglie, quando questi non sono in grado di lavorare. Nelle mutue di categoria più tardi l'aiuto sarà esteso anche al tema della disoccupazione involontaria e ai licenziamenti. La parola «amicale» rimanda al fatto che nella più parte dei casi le Società di mutuo soccorso hanno un carattere locale e una dimensione modesta; si tratta dunque di una solidarietà molto concreta che si sviluppa tra persone che si conoscono e nutrono una fiducia reciproca.

In Italia le prime società mutue nascono in Piemonte, a seguito dello Statuto Albertino (1848) che consente legalmente agli operai questa forma di organizzazione, dopo tanti anni di divieto associativo a seguito dello scioglimento delle corporazioni. Le società sono rivolte ai lavoratori, che aderiscono abbastanza numerosi; ma sono spesso promosse e sempre dirette da rappresentanti delle classi elevate: nobili, professori, avvocati, notai. Sono infatti considerate dalla classe liberale, in modo paternalistico, come un'azione benefica verso la plebe, una forma di associazione attraverso cui educare, gradualmente e prudentemente, il popolo al risparmio, alla responsabilità,

alla coscienza e solidarietà civile. E la prima delle tensioni che attraverserà le Sms sarà proprio la spinta a liberarsi da questa protezione benevola dall'alto, per assumere progressivamente e definitivamente un carattere del tutto autonomo; l'autogoverno, l'autogestione diventano sempre di più un carattere proprio delle associazioni mutualistiche.

Una seconda profonda tensione che coinvolgerà le società di mutuo soccorso sarà la pressione a cui vengono sottoposte perché assumano una coloritura o una qualche forma di collateralismo politico, dapprima da parte dei mazziniani in funzione patriottica, ma successivamente e con maggior impeto dalle crescenti forze del movimento operaio sindacale e politico, di orientamento socialista.

Qui si apre il problema che ha segnato la storia del mutualismo in tutti i paesi e che riguarda i rapporti tra mutualismo e sindacalismo. Quando il movimento sindacale dovrà lottare duramente per conquistare salari decenti, diritti essenziali, possibilità di presenza in fabbrica si renderanno necessarie altre forme di organizzazione e le società di mutuo soccorso appariranno inadeguate. A volte si cerca di adattarle alle nuove esigenze, altre volte si trovano soluzioni di compromesso e di mescolanza (si formano Società di mutuo soccorso e miglioramento, Leghe di mutuo soccorso e di difesa, Società di miglioramento e di resistenza), altre società mutue rimangono autonome e separate.

È in quel frangente che le strade del mutualismo e del sindacalismo si separano.

Il movimento operaio si svilupperà non sul ceppo del mutualismo, ma su quello delle associazioni di lotta, con le grandi organizzazioni sindacali e partitiche di massa, lasciando ai margini le società di mutuo soccorso.

Esse conosceranno un'ulteriore riduzione a causa della graduale affermazione della legislazione sociale che viene man mano a coprire quei bisogni, cui rispondeva l'attività delle mutue. Ma sarà soprattutto il fascismo a colpire le società di mutuo soccorso, perché considerate come possibili focolai di opposizione al regime; la nascita poi della «mutua» generale, l'Inam (1938), giustificherà la chiusura di molte delle società sopravvissute (nel dopoguerra resistono alcune mutue aziendali, soprattutto in grandi aziende, sino alla riforma sanitaria del 1978, e inoltre mutue locali che svolgono attività sociali, non sanitarie).

Per riassumere, due sono i problemi che storicamente hanno fortemente ridimensionato e limitato il ruolo della mutualità: da una parte lo sviluppo

del sindacato che ha assunto un'altra direzione e che non ha più ricompreso nel suo agire l'esperienza della Sms; dall'altra lo sviluppo dello stato sociale che ha in larga misura assunto, e in una prospettiva ben più ampia e universale, quelle che erano le attività proprie delle mutue. (Per aprire una rapida parentesi sull'esperienza degli altri paesi a noi vicini, si può dire che essa non sia stata dissimile dalla nostra: differenziazione e separazione tra mutualismo e sindacalismo e sviluppo ulteriore del mutualismo dipendente dallo spazio consentito dallo stato sociale. In Francia e in Belgio la mutualità è molto più sviluppata perché svolge in una larga misura compiti del Sistema sanitario nazionale).

Affrontare oggi il tema del mutualismo significa riandare a queste due grandi questioni, collocandole nel contesto attuale. Possiamo così passare a esaminare lo sviluppo recente che il mutualismo ha avuto nel nostro paese nella prospettiva della sanità integrativa.

Una volta realizzato il Sistema sanitario nazionale le società di mutuo soccorso sembravano destinate a rimanere come memoria storica di un lontano e glorioso passato. Le loro attività erano ridotte, salvo eccezioni, a una forma di dopolavoro, svolgendo iniziative ricreative e culturali e una minima attività di assistenza. Ma, nei tempi più recenti, il mutualismo ha conosciuto un vero e proprio «revival», dovuto alla decisione di valorizzare le mutue per far fronte alle carenze del servizio sanitario.

Il punto di partenza dell'affermarsi di questa prospettiva è la constatazione che anche in presenza del servizio pubblico, una quota significativa della spesa sanitaria rimane a carico delle famiglie: questa quota supera il 20 per cento della spesa totale (ma nelle regioni del Nord si arriva anche al 25 per cento). A questo dato va aggiunta la preoccupazione che la spesa complessiva possa aumentare nel futuro a causa della crescita dell'età media della popolazione, ma anche per un accresciuto ricorso a cure mediche e a medicinali più sofisticati e più costosi. Se la spesa pubblica sanitaria ammonta a poco più del 7 per cento del Pil, quella privata conta per il 2 per cento, ma il dato da segnalare è che essa avviene per l'82 per cento «out-of-pocket», cioè con l'esborso diretto dell'interessato, mentre le assicurazioni coprono il 4 per cento e le forme mutualistiche il 14.

La spesa privata riguarda bisogni spesso non coperti, in particolare le cure odontoiatriche e quelle relative agli anziani (*long term care*, ricoveri, assistenza domiciliare, badanti), ma anche medicinali, ticket, visite specialistiche, esami diagnostici (a volte coperti dal pubblico, ma con liste di attesa impos-

sibili) e poi altre spese minori (occhiali, visite intramoenia). Esistono poi altre cure ancora, ad esempio quelle termali, non rimborsabili, ma certamente utili per molti cittadini/e. Il settore privato è stato finora poco considerato, perché ritenuto residuale e di scarso peso, ma merita di essere inserito in una valutazione complessiva dello stato di benessere della popolazione e del funzionamento del settore salute.

L'attenzione ora rivolta alle forme mutualistiche, per intercettare e per ristrutturare la spesa privata, presenta problemi e risvolti che devono ancora essere affrontati.

Una prospettiva è sicuramente quella di arrivare a una platea molto vasta di persone (superando l'esperienza di un numero limitato di mutue aziendali favorite), coinvolgendo anche soggetti con redditi medi e medio bassi che possono partecipare proprio perché il rischio viene ripartito su un numero molto vasto e diversificato di persone.

In secondo luogo le forme mutualistiche richiedendo un contributo finanziario per quanto modesto e avendo una gestione indipendente, risponde a uno dei problemi delle organizzazioni sanitarie e cioè se aumentare l'efficienza attraverso un maggiore controllo o attraverso la concorrenza tra strutture; la mutualità offre una risposta attraverso il controllo dei diretti interessati e forme di gestione più snelle.

Si è così proceduto a una progressiva opera legislativa definendo i Fondi integrativi sanitari, dando vita all'Anagrafe dei fondi, modificando la legge sulle Società di mutuo soccorso del 1886 orientandola in senso sanitario e si sono infine stabilite le agevolazioni fiscali particolarmente per i fondi sanitari nelle aziende.

Tutto questo ha comportato una rapida diffusione di fondi, soprattutto aziendali e categoriali, usufruendo dei benefici che consentono alle imprese di elargire miglioramenti senza oneri aggiuntivi (una buona parte del welfare aziendale è da attribuire a queste convenienze).

È da segnalare che i fondi più rilevanti, soprattutto dal punto di vista patrimoniale, sono al momento quelli delle categorie più benestanti (professionisti, giornalisti, dirigenti d'impresa, dirigenti Enel, dirigenti Banca d'Italia...), che sono spesso i fondi più antichi, mentre quelli dei lavoratori sono generalmente di recente costituzione.

Queste considerazioni indicano anche il molto lavoro che si presenta da realizzare; sviluppare i fondi dei lavoratori in un modo meno anarchico e occasionale, ma in una prospettiva coordinata e unificante, e anche svilup-

pare i «fondi aperti», quelli territoriali, per coprire coloro che non rientrano in categorie assicurate, fra cui i lavoratori precari e indipendenti.

Deve comunque essere chiaro che parlare di mutualismo non significa in alcun modo mettere in discussione lo Stato sociale, che costituisce il fondamentale riconoscimento del diritto alla salute, diritto garantito a tutti i cittadini da parte dello Stato. Parliamo di mutualità per quei bisogni che non sono coperti dal Sistema sanitario nazionale e per un'azione collaterale di affiancamento, di stimolo e di controllo per migliorare il funzionamento del sistema. Se il sistema sanitario si indebolisse allora il mutualismo si ridurrebbe a essere un tappabuchi e a svolgere un ruolo estremamente debole e inadeguato di supplenza.

Il mutualismo non si pone in alternativa al sistema pubblico. Si pone piuttosto in alternativa a una sanità privata che, senza alternative valide, tende a espandersi con facilità in un campo dove il bisogno individuale è pressante e spesso non ammette tempi di attesa. L'alternativa vera è dunque, nella sostanza, fra una soluzione individuale-privata e una soluzione collettiva-sociale, che è quella che si vorrebbe promuovere.

In secondo luogo, se lo stato sociale si rivolge a tutti, una proposta mutualistica che proviene dal sindacato dovrebbe muoversi nella medesima prospettiva. Gli studiosi del problema parlano in proposito di selezione avversa; uscendo dal gergo tecnico, vuol dire che si possono realizzare mutue aziendali e nazionali a favore di categorie di lavoratori e di persone relativamente favorite rispetto alle altre. Come si è visto, i dirigenti, per fare un esempio, hanno delle ottime mutue, naturalmente tra di loro. Se pensassimo ad esempio a una proposta mutualistica relativa agli anziani per la non autosufficienza dovremmo avanzare una proposta la più ampia possibile, che si rivolga a tutti gli anziani che desiderano aderire: una proposta che nasce dal sindacato, ma che si presenta come universale. In questo modo, anche nel campo degli anziani, il sindacato si metterebbe al servizio nel contempo dei lavoratori e dell'intera società. Se dalle mutue di un tempo si è passati a un Sistema sanitario nazionale, non dobbiamo con le mutue di oggi fare un passo indietro, ma un passo in avanti in estensione, partecipazione, qualità.

Se è bene evitare il rischio di una miriade di piccoli fondi deboli e disseminati, che non avrebbero la forza finanziaria e la copertura di garanzia per realizzare finalità significative, occorre anche rifuggire da strutture centralizzate lontane dalla gente e dalle esigenze reali. Se si ipotizzano dimensioni nazionali e regionali, occorre pensare contemporaneamente a una struttu-

razione a livello decentrato territoriale, con formule adeguate di partecipazione, di informazione, di rapporti facili e diretti con la gente. Per questo sarebbe utile affiancare al sistema mutualistico un impegno di volontari che svolgano una funzione di raccordo e di facilitazione.

Sistema mutualistico non significa pagare una quota e ricevere un sussidio in caso di bisogno: significa molto di più, vuol dire individuare le esigenze, conoscere le persone che hanno bisogno e le loro famiglie, stabilire rapporti coi servizi e così via. Le mutue sanitarie all'estero, in Francia e in Belgio, hanno strutture convenzionate che controllano direttamente e spesso promuovono servizi specifici a misura d'anziano. In breve, il mutualismo è un sistema che richiede partecipazione, iniziativa, socialità e che offre una varietà di sviluppi creativi.

Le Sms sono nate dal basso e hanno visto i lavoratori partecipare come soggetti attivi nel dare una risposta ai loro bisogni; è stata dunque un'importante esperienza di autonomia. Lo stato sociale è una grande conquista che assicura il bene fondamentale della salute come diritto universale di tutti i cittadini; naturalmente quando le dimensioni diventano troppo grandi i rapporti si allentano e dentro le inevitabili strutture burocratiche spesso ci si sente soggetti passivi, piuttosto che persone in grado di esprimere autonomia di scelta e di decisione. È questo un limite dello Stato sociale come si è venuto a realizzare, che non giustifica attacchi demolitori, ma che va preso in considerazione per individuare possibili correttivi.

Anche a questo riguardo l'esperienza mutualistica potrebbe tornare utile: dalle Sms sono sorte le prime elaborazioni e richieste di diritti sociali e questa esperienza potrebbe esser recuperata oggi in una funzione di «advocacy», cioè di difesa, controllo, suggerimento, ricorso nei confronti del sistema sanitario a partire da un'esperienza e un'espressione collettiva. La mutualità, mentre risponde a esigenze non coperte dal sistema sanitario, può svolgere anche un'opera efficace di affiancamento del sistema nazionale per un suo migliore funzionamento.

Riprendiamo ora il discorso sul versante del sindacato: abbiamo affermato in precedenza che l'emergere del sindacato, organizzazione di resistenza e di lotta, sia stato determinante nell'accantonare il mutualismo. Ma se riflettiamo un momento, appare evidente che il mutualismo è a tutti gli effetti, sindacalismo, solo un sindacalismo differente. Come diceva uno storico grande amico del sindacato, Pino Ferraris, il rivendicazionismo ha rappresentato la strada «contro», quella che richiede la lotta, il mutualismo è la

strada «pro», dell'azione diretta comune; nel primo caso si tratta di richiedere e conquistare, nel secondo caso si tratta di fare, di dare vita a delle attività di cui si è responsabili.

In una fase come quella attuale, dove la realtà economica sembra ormai segnata, almeno in Occidente, da una crescita modesta, che limita alla radice le possibilità rivendicative, non è bene per il sindacato intraprendere altre strade? Se ieri abbiamo sviluppato quasi esclusivamente l'iniziativa rivendicativa, ora che la rivendicazione è frenata, non è bene sviluppare altre forme di azione comune dei lavoratori? Assieme alla gamba rivendicativa, non è bene far funzionare anche la seconda gamba, quella mutualistica?

È vero che nel tempo questa tradizione si è persa e occorre tempo e pazienza per ricostruire convinzione, cultura, idee, capacità operative, ma sarà sempre di più la condizione di bisogno a stimolare la nascita di esperienze nuove e adeguate. Il campo sanitario può avere un effetto trascinante, ma i settori in cui l'iniziativa mutualistica può espandersi sono molti, dalla promozione di nuovo lavoro, al settore sociale, ai beni comuni, alla cittadinanza attiva soprattutto comunale e territoriale. L'esperienza passata del mutualismo è ricca di tante forme di espressione che dimostrano le potenzialità contenute nell'idea.

Ora che si parla molto di volontariato e di terzo settore, non andrebbe dimenticato che le Sms sono state una grande esperienza di azione volontaria e di non-profit, per alcuni versi a un livello più elevato di quello attuale. Il mutualismo è senza fine di lucro e si basa soprattutto sul lavoro volontario dei soci, presentando due caratteristiche rilevanti: la prima è che i soci sono i beneficiari, ma anche quelli che svolgono il volontariato (dunque un rapporto di solidarietà alla pari, tra eguali); la seconda è che questo avviene in un dato territorio e ciò contribuisce a sviluppare una dimensione comunitaria con beneficio dell'intera collettività.

Merita di essere sottolineato un altro carattere tipico delle Sms che per molto tempo è stato trascurato dal sindacato, quello del legame tra lavoro e vita: le Sms si sono preoccupate del lavoratore e della sua famiglia nell'insieme della loro vita, si può ben dire delle condizioni di lavoro e delle condizioni di vita. Accanto agli interventi nel campo sociale, le Sms hanno organizzato magazzini e cooperative alimentari a basso costo, prestiti senza interesse o a interessi bassissimi, corsi formativi e sussidi scolastici, biblioteche e circoli per promuovere la cultura dei lavoratori. In poche parole, si curavano dell'elevazione complessiva dei lavoratori. Qualcosa del genere il sindacato realizza

oggi con le attività collaterali e più di recente con il welfare aziendale o secondo welfare, ma la materia è tuttora molto aperta perché non si tratta solo di realizzare diritti e benefici in azienda, sul posto di lavoro, ma di come favorire le forme migliori di organizzazione sul territorio e nella società.

Non va trascurata poi la funzione economica a suo tempo sviluppata dalle Sms. Esse hanno educato al risparmio, hanno gestito cooperative, hanno sviluppato servizi, hanno contribuito in vario modo alle attività locali e comunali. Sono state spesso molto innovative e coraggiose, basti pensare che sono state le Sms a promuovere le Banche popolari (la prima, quella di Lodi nel 1864, vede tra i fondatori lavoratori e artigiani del popolo minuto: cappellaio, saccarolo, idraulico, sellaio, pensionato, imbianchino, falegname, cucitrice, stovigliaio, calzolaio, infermiere, vetraio, tipografo, domestico). Questo aspetto va opportunamente richiamato perché i discorsi mutualistici portano direttamente o indirettamente a problemi di gestione, di autogestione, di partecipazione alla gestione; gestione di fondi mutualistici, gestione dei servizi collegati, gestione di attività connesse o parallele. Le responsabilità dovranno essere ben distinte, però non è possibile cavarsela delegando tutto ai tecnici. Si dovrà affrontare il problema, ma per questo ci vuole formazione, competenza, esperienza; si apre dunque una prospettiva a cui bisogna prepararsi.

Per concludere, non si può trascurare una riflessione più generale. Abbiamo attraversato una crisi economica e sociale profonda da cui a stento stiamo cercando di riprenderci, con prospettive costantemente incerte. Forse l'individualismo degli anni passati troverà un ridimensionamento di fronte all'aggravarsi della mancanza di lavoro e al crescere di situazioni di povertà. C'è un grande bisogno nel paese di maggiore socialità e solidarietà nella coscienza delle persone, ma anche di soluzioni che diano concretizzazioni a questa esigenza.

Nascono oggi esperienze nuove (si pensi al terzo settore, alla Banca Etica, ai beni comuni) che esprimono una socializzazione che parte dal basso, dalla gente, a cui sempre di più viene associato il tema del mutualismo. Il sindacato è una grande realtà associativa e solidaristica a cui molti guardano con fiducia per affrontare i complessi problemi che riguardano il futuro della società. In questa prospettiva il mutualismo costituisce una scelta importante: una scelta per dare concrete risposte sul piano sociale e del lavoro, ma una scelta che riguarda anche la forma di società civile, solidale e conviviale che desideriamo e per cui lavoriamo.

Abstract

Il mutualismo sta ritornando di moda. Le difficoltà emerse nel settore sanitario hanno progressivamente portato alla convinzione di dar vita a fondi integrativi che, sviluppati dapprima a livello di azienda (welfare aziendale), stanno ormai affermandosi a livello di contratti nazionali. Questi fondi sono stati istituiti modificando la legge sulle Società (operaie) di mutuo soccorso del 1886. Invece di limitarsi a rivendicare non sarebbe ora di rilanciare una pratica mutualistica, come solidarietà tra lavoratori? E in questi tempi di scarsa crescita, accanto alla rivendicazione non è bene sviluppare anche la prospettiva mutualistica?

MUTUALISM AND TRADE UNIONISM: TWO CONVERGING ROADS

Mutualism is coming back. Difficulties arisen in the health sector have gradually led to the establishment of auxiliary insurance funds that, initially developed at corporate level (occupational welfare), are now being introduced in national collective agreements. These funds have been established by amending the Act on (Workers') Mutual Societies of 1886. Is it not the time to revitalize a mutualist practice, as a means of solidarity among workers, instead of just making demands? Are not these times of low growth the most appropriate to develop a mutualistic approach?

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Unions, alle origini del sindacato confederale

*Adolfo Pepe**

Il sindacato è la più duratura e longeva organizzazione sociale di massa di questo paese, è l'organizzazione che ha scavalcato il Novecento, è entrato nel Duemila e ora è di fronte a un passaggio cruciale, perché nel corso degli oltre cento anni della sua vita mai – neppure durante il fascismo – era stata adombrata la possibilità di mettere in discussione la funzione e la struttura sindacale in quanto tale. Fino a oggi, infatti, si trattava semplicemente di finalizzarla in modo diverso, di modificarne la collocazione nella società e nelle relazioni economiche: per questo, negli ultimi anni, quando imperver-sava da parte di certe componenti politiche della sinistra l'ira contro il sindacato «poco moderno», ho sostenuto che il sindacato italiano è stato ed è come un macigno nella storia italiana, un macigno che tutti hanno tentato di sgretolare o di smuovere dalla sua posizione, senza riuscirci.

Oggi è in discussione esattamente questo e non sarei più così assertorio, oggi qualche serio dubbio sul fatto che questo macigno possa continuare a essere il punto contro cui impattano le forze che un tempo dicevamo reazionarie, conservatrici o tutto ciò che considera il lavoro un elemento che va o normalizzato o addirittura espunto, ebbene, questo macigno – a mio giudizio – rischia di essere sgretolato.

E questo è il nodo politico, ma anche etico, perché rinvia alla responsabilità di ciascuno di noi, pone il problema di chi e come riesce a tenere questo macigno pulito e, se è possibile, a lanciarlo come una palla sul campo avversario.

Questo è il senso di responsabilità, secondo me molto serio, che ricade sulla vostra partecipazione a questi corsi: se cioè i 15-20mila che formano la rete di tenuta dell'organizzazione – cioè del macigno – siano in grado

* Adolfo Pepe è il direttore scientifico della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

Il testo che qui viene presentato è stato elaborato come relazione introduttiva al Corso di formazione nazionale della Fiom, svoltosi presso Ca' Vecchia a Bologna il 10 maggio 2016, «Le radici del sindacato confederale e il suo rapporto con la politica».

non solo di tenere, ma di reagire, perché se questa rete cede, succede quello che è successo al sistema dei partiti: sparisce, la storia finisce, perché la è nata storicamente, la Fiom è nata storicamente, non sono la proiezione metafisica di un Dio, quindi possono scomparire come tutte le istituzioni sociali.

Le radici di questa partita vengono dall'esperienza lontana delle origini, nell'età liberale, quella che precede il fascismo. Mi concentro sulle origini e sul periodo che arriva fino alla prima guerra mondiale, non solo per rispetto della storia, ma anche perché in quella fase si possono ritrovare tutti i caratteri di una situazione politico-sindacale, storica ed economica che, a mio giudizio, può aiutare a ragionare sull'oggi.

Il sindacato è una delle opzioni che vengono scelte dal movimento dei lavoratori in una determinata fase e dopo aver maturato altre esperienze. Questo già dice che, quindi, è una facoltà, è una scelta consapevole dei lavoratori, di quelli che erano alla fine dell'Ottocento i lavoratori, ed è una scelta che viene compiuta con molti sacrifici, attraverso molte esperienze, in una forma molto radicale.

Il sindacato non nasce sull'utopia, sul desiderio di un mondo migliore. Nasce perché i lavoratori alla fine dell'Ottocento, tra varie opzioni che avevano davanti e che avevano praticato, ne individuano una che nel conto economico del dare e dell'aver dava di più di quanto i lavoratori davano a loro volta: cioè rendeva.

I lavoratori iniziano a darsi delle forme organizzative nell'ambito dello Stato unitario nazionale, uno Stato che non teneva minimamente conto dell'esistenza del mondo del lavoro, forse – direi – neppure per una scelta volontaria, ma proprio perché il mondo del lavoro in una società sostanzialmente agricolo-precapitalistica era considerato dalle classi dirigenti italiane, liberali e conservatrici, «naturalmente» subalterno e inerme.

Certo, c'erano state in Europa alcune esplosioni che avevano fatto pensare, ad esempio la Comune di Parigi del 1871, quando gli operai di Parigi – e non i lavoratori o i cittadini di Parigi – insorgono in armi e riescono a tenere in scacco il governo borghese e addirittura l'esercito prussiano, determinando grande sconcerto e preoccupazione fra le classi dirigenti europee. Ma nella logica paternalistico-cattolica italiana si tendeva a minimizzare la questione sociale: «Ma quella è Parigi, quella è Londra, quella è Birmingham, quella è Liverpool, quella è la Germania... l'Italia è un'altra cosa».

È in questo clima che il mondo del lavoro manifesta ed elabora una sua prima forma di resistenza che è di estraneità e di autonomia. La prima forma di autonomia è legata all'estraneità: dentro lo Stato nazionale il mondo del lavoro – non solo le plebi meridionali che erano state militarizzate dall'esercito piemontese – era estraneo, non votava, non aveva istruzione, non aveva nessuna ragione, neppure di tipo economico relazionale, per considerare lo Stato nazionale un suo punto di riferimento.

Ed è proprio l'estraneità a queste istituzioni statali nazionali che dà luogo a una embrionale, ma radicale forma di autonomia: se questo Stato ti è estraneo – nemmeno «aggressivo» o violento, come poi sarà, ma non è la violenza dello Stato che crea l'estraneità e l'autonomia –, se salta il sistema di protezioni del corporativismo feudale, se cioè il latifondista, l'agrario non è più l'aristocratico che pensa anche alla tua casa o al tuo benessere ma ti riduce a fare il bracciante e nella manifattura tu devi andare solo a lavorare e non hai più nessun altro tipo di rete paternalistica efficace, allora tu in qualche modo ti devi autotutelare, devi pensare non solo a come tirare avanti, ma anche alla ricaduta sociale della tua vita. Con forme di autotutela che all'inizio assumono le caratteristiche del mutualismo. Ma il mutualismo – che riguarda la vita più sociale che produttiva, la donna che rimane vedova o il mutilato sul lavoro – viene intercettato e guidato dal paternalismo aristocratico-borghese: a partire da Torino e dal Piemonte, le Società di mutuo soccorso in genere vengono promosse, dirette e guidate da borghesi e da aristocratici, dalle dame di San Vincenzo e dalla buona borghesia, sensibile ai poveri e agli ultimi, in Lombardia soprattutto, ispirate dal cattolicesimo pietista-manzoniano alla Borromeo, dove la componente sociale e la componente umanitaria sono uno dei pilastri e questo, naturalmente, diventa uno dei veicoli culturali e organizzativi.

E qui c'è il primo scatto: qual è il dare e l'avere per i lavoratori? Le società di mutuo soccorso nascono a partire dal 1850. Già a partire dal 1870 si manifesta una certa insofferenza verso questo sistema, per due ragioni molto semplici. La prima: se io sono autonomo perché queste società di mutuo soccorso sono sempre e comunque dirette, presiedute, ispirate da persone che appartengono ad altri mondi? La seconda: è proprio sicuro che io sono tutelato in questo ambito, cioè che scambiandoci fra di noi, mettendo in comune quello che noi riusciamo a mettere in comune, trasformiamo la nostra autonomia in un qualcosa che sia in grado effettivamente di coprire e tutelare i nostri bisogni? È vero che, autotutelandoci, noi sanciamo che la

società va a due velocità? Da un lato la velocità dell'aristocratico, del borghese, dell'esercito, dello Stato che non si occupa di noi e va per conto suo; dall'altro lato la nostra piccola velocità con cui sopravviviamo?

Il salto culturale avviene nella presa di coscienza che non si sopravvive se non si aggancia la società maggiore. Ed è un salto culturale straordinario che supera la concezione secondo cui tu puoi stare dentro una società che ti è ostile ed estranea e sopravvivere senza intaccare i meccanismi del collegamento tra quella società superiore e il tuo mondo.

Le società di mutuo soccorso entrano in crisi. Non scompaiono – perché i lavoratori non annullano mai ciò che comunque offre un beneficio – hanno la loro vita, ma all'interno delle società di mutuo soccorso inizia un percorso di esperienze che maturano in maniera sparpagliata, disaggregata, molecolare, dalle quali emerge la ricerca di un altro strumento, di un'altra forma associativa/organizzativa. Il presupposto da cui si parte è che bisogna spostare il baricentro dentro il rapporto di lavoro, cioè ricondurre la questione del lavoro da questione sociale a questione economica.

La prima proposta – che in un'Europa ha una eco fortissima e che sembrava la soluzione – è quella della cooperazione: «Noi non mettiamo insieme i residui sociali della nostra estraneità, ma mettiamo insieme la nostra forza lavoro, noi associamo il lavoro e, facendo questo, delimitiamo lo spazio – diremmo oggi – del capitale». A questo proposito c'era una lunga elaborazione anche di teoria economica, dai pionieri di Rochdale che in Inghilterra avevano teorizzato il Movimento cooperativo come la via di uscita della questione sociale operaia, fino alle riflessioni degli anni ottanta dell'Ottocento, di fronte alla crisi agraria drammatica di quel periodo con livelli di disoccupazione e di povertà tali da spingere anche i teorici dell'economia liberale a sostenere l'associazione cooperativa dei lavoratori in assenza di qualunque politica economica pubblica di assistenza sociale.

Lo Stato italiano capisce l'ambivalenza di questo meccanismo, che è stabilizzatore e può dare qualche risposta al problema, per cui dal 1886 avvia una legislazione sociale di protezione delle cooperative, quella che poi ha portato – *mutatis mutandis* – alle degenerazioni attuali. È del 1886 la «legislazione di favore» dello Stato che uscendo dalla sua estraneità dice ai lavoratori: «Ho capito che mi devo occupare di voi e me ne occupo dandovi una legge che favorisce l'associazione del lavoro, sgravi fiscali, e soprattutto da parte delle amministrazioni locali lavori dati con alcuni elementi di vantaggio».

Così con la cooperazione di lavoro e produzione, dopo la cooperazione di consumo, si innesta un meccanismo che porta a teorizzare la cosiddetta «cooperazione integrale» secondo cui il lavoratore diventa autonomo dentro una società capitalistica perché lavorando in modo associato sfugge al marchio e alla stretta della dipendenza capitalistica: si associa nel lavoro gestendolo collettivamente e con gli spacci delle cooperative risponde alle proprie necessità di consumo.

Per una decina di anni questo meccanismo diventa il faro del mondo del lavoro: è – potremmo dire oggi – «il sol dell'avvenire». Ci si impegnano tutti molto, ci si crede, si sperimenta e si diffonde. Certo, è una diffusione geograficamente limitata, in particolare a Emilia, Toscana, Piemonte, Lombardia. Si collega in qualche misura con il primo sviluppo manifatturiero, con le prime fabbriche, quelle più consistenti, dalle tessili a quelle meccaniche. Fino – diremmo con Leopardi – «all'apparir del vero», quando ai primi anni novanta, in una situazione di crisi economica seria e in coincidenza con l'avvio della rivoluzione industriale italiana – che gli storici fissano al 1896 – si avverte la limitatezza dell'ipotesi cooperativa.

Il capitalismo, a questo punto, si estende, è pervasivo e la discussione cambia di tono: non è più possibile pensare di sopravvivere come circuito parallelo perché il capitalismo stabilisce le sue regole e i suoi parametri in maniera ormai sempre più rigida, non lascia spazio ad altre forme economiche.

Anche qui non c'è solo il discorso giuridico-autoritario, è la competizione del mercato che cambia il quadro, ci si comincia a chiedere se la cooperazione non sia un dio minore, se in definitiva non le fosse riservato uno spazio marginale all'interno di un sistema capitalistico che è dominante e dove tu, di fatto, con le tue cooperative non potevi fare altro che legarti mani e piedi alle committenze pubbliche.

È l'inizio di quello che sarà uno dei grandi veicoli culturali della propaganda fascista: le cooperative «succhioni» dello Stato. Ragionamenti secondo cui il mondo del lavoro attraverso le cooperative succhia risorse al capitalismo e ai cittadini onorati e perbene che vorrebbero investire i loro risparmi mentre lo Stato e i comuni li sperperano dando lavori di favore a questi gruppi di lavoratori: sarà questo uno dei *leitmotiv* che spingerà buona parte dei ceti borghesi italiani su posizioni fortemente antilavoristiche e poi apertamente fasciste.

L'insieme di queste considerazioni, in realtà, finisce anche con il coincidere con l'esperienza diretta: le cooperative non risolvono il problema fon-

damentale, non tanto del salario, quanto dell'occupazione. La cooperativa di produzione non regge sull'obiettivo principale che era quello di risolvere il problema strutturale italiano da sempre, quello dello squilibrio del mercato del lavoro, squilibrio che cresceva man mano che l'avanzata del capitalismo erodeva i microcircuiti feudali che esistevano in tutta la dorsale appenninica, nelle valli della proto-industrie e poi della manifattura tessile serica e meccanica, tra Piemonte e Veneto, che esistevano ai margini delle grandi città e che tenevano ferme e radicate migliaia di persone.

Man mano che il capitalismo avanza, questa situazione si sfalda, inizia la grande migrazione dall'Italia che si spopola a colpi da ottocentomila unità lavorative l'anno: è un intero paese che nell'arco di 10-15 anni migra all'estero e il movimento cooperativo si dimostra impotente di fronte alla disoccupazione strutturale.

Nel corso degli anni novanta tutto ciò comincia ad essere percepito materialmente e incrina la fiducia di poter risolvere per quella via il problema di autorganizzazione del mondo del lavoro.

La seconda proposta che si fa strada alla fine del XIX secolo è quella più propriamente politica. Nel 1892 nasce il Partito socialista. È un evento che contiene anche una componente «mistica» – lì c'è il «sol dell'avvenire» – frutto di un processo non lineare, avviato dall'esperienza del Partito operaio, negli anni ottanta in Lombardia, e proseguito con quella del Partito socialista rivoluzionario in Emilia Romagna, in qualche misura legato alla predicazione rivoluzionaria anarchica di Bakunin nelle campagne. E dunque si poneva un altro problema: la questione operaia non si può risolvere né con le società di mutuo soccorso, né con la cooperazione, ma con la formazione di un grande partito che dia ai lavoratori le garanzie che gli altri percorsi non danno.

La nascita del Partito socialista è un evento ovviamente significativo, epocale. Però il Partito socialista che nasce nel 1892 è sottoposto subito a una dura repressione, viene praticamente sciolto, disperso, vengono incarcerati i suoi dirigenti e perciò non riesce a esercitare la funzione per cui era nato.

Il paradosso è che non è un partito violento, non vuole utilizzare la violenza per scardinare il sistema; al contrario è un partito che vuole legalizzarsi, che vuole entrare nel Parlamento, che ha un programma elettorale e che è composto normalmente da ceti borghesi: medici, avvocati, cittadini onorati che assumono su di loro l'onere di guidare il movimento operaio e i lavoratori a una disciplinata forma di riscatto, di inserimento

dentro le strutture dello Stato. Ma lo Stato reagisce male, reagisce in modo repressivo. Quello sarà il cosiddetto «decennio di sangue» e il Partito socialista ne esce stremato.

Nel corso del decennio maturano, però, altre percezioni nel mondo del lavoro – che erano state anticipate già durante il periodo delle società di mutuo soccorso e della cooperazione – dall'individuazione di una prima forma embrionale associativa di tipo totalmente diverso, cioè la Lega di resistenza. Già il nome rompe gli schemi di allora: «lega» significa sempre associazione, la forza del numero cui si aggiunge «resistenza» che cosa diversa da mutualismo, cooperazione o partito, cioè dalle forme che fino a quel momento avevano orientato culturalmente il mondo del lavoro.

Ma «resistenza» significava un paio di cose «rivoluzionarie» e la resistenza e la Lega significavano innanzitutto che si trattava di resistere a qualcuno: perché resisti se c'è qualcuno che ti preme, dunque la resistenza si può fare solo laddove c'è un rapporto, per cui le Leghe di resistenza nascono in relazione ai luoghi di lavoro, cioè nel processo lavorativo, e in Italia nascono nelle campagne e nelle prime grandi fabbriche nella forma articolata dei mestieri: la Lega di resistenza dei tornitori, dei carpentieri e così via.

Il vero fatto straordinario della Lega di resistenza è che supera il concetto di estraneità, di autosufficienza: il confronto tra capitale e lavoro non è a somma zero, è nel confronto-scontro tra padrone e lavoratori che si stabiliscono nuove regole. La Lega di resistenza è il grande salto culturale fatto dalle plebi e dai primi nuclei di operai, perché le Leghe di resistenza spesso sono fatte dalle parti più «basse» del mondo del lavoro e da quelle a più alto contenuto professionale. Un complesso di soggetti che hanno chiaro il concetto che bisogna uscire dalla logica della separatezza.

Certo, in questo c'era l'accettazione del capitalismo, l'accettazione del sistema industriale capitalistico. La Lega di resistenza, chiarito ciò, ne deriva quelli che poi diventano i capisaldi dell'azione sindacale. Si stabilisce infatti che possono far parte della Lega di resistenza solo i lavoratori, e non quelli che non lavorano materialmente: la Lega di resistenza è classista in questo senso elementare, materiale, divide la società, ma questa volta la divide non nel senso dell'autonomia generica, la divide nel senso che chi lavora, chi ha un rapporto di lavoro dipendente, costituisce una sua organizzazione che esclude i non-lavoratori non soltanto come funzione dirigente, ma anche negando loro la possibilità di iscriversi. Inoltre, le Leghe adombrano due altre forme inedite di azione: la prima è quella più esplosiva, cioè lo sciopero,

qualcosa cioè che naturalmente né nelle cooperative, né nelle società di mutuo soccorso era strutturalmente ipotizzabile. In quel tipo di organizzazione lo sciopero non esisteva come dimensione, esisteva l'assalto ai municipi (infatti nel meridione, quando c'era da protestare, si faceva il corteo, si andava sotto il municipio e lo si bruciava, perché lì c'erano le carte che ribadivano i diritti feudali). Lo sciopero come forma di azione era ignoto, le Leghe invece sperimentano e si accorgono che si tratta di un'arma, come si cominciò a dire allora, «efficace». Non dicono che è un'arma rivoluzionaria, dicono che è un'arma efficace, che pesa: usi lo sciopero e pesi.

La seconda forma di azione – l'altro grande salto culturale – è la piattaforma rivendicativa: infatti lo sciopero tu non lo puoi fare se non hai la forza e la forza ce l'hai se unisci, ma unisci se fai una piattaforma rivendicativa. Allora si chiamava «memoriale» e il memoriale portava al concetto di contrattazione, cioè la capacità, attraverso lo strumento della Lega, di imporre alla direzione delle aziende di contrattare con te le condizioni di lavoro. Perché fino ad allora c'era non tanto il contratto individuale ma la pura e semplice chiamata a inserimento del lavoratore, quasi come un favore, all'interno di un sistema che potremmo chiamare produttivo, ma che spesso non era neppure produttivo, era di bieco lavoro e basta.

Nasce, dunque, lo sciopero; nasce la rivendicazione che unisce forze lavoro distinte; nasce il contratto.

Nel 1891 il sistema delle Leghe coesiste con il sistema del partito, quando nasce il Partito socialista è un partito di Leghe e la discussione che si svolge al II Congresso, quello che si fa a Reggio Emilia, è esattamente sul fatto se l'adesione dovesse essere individuale o collettiva, se cioè il partito fosse un partito di Leghe o un partito in cui ci si iscrive individualmente. È un salto enorme: partito di Leghe significa un partito di «classe»; un partito dove ti iscrivi individualmente è un partito borghese, a cui si potevano iscrivere tutti, naturalmente.

Nel corso degli anni novanta la reazione spietata dello Stato crispino, la violenza che in quegli anni viene esercitata non trova nel Partito socialista un argine sufficiente. I lavoratori pagano prezzi altissimi: in Sicilia con i Fasci siciliani, in Lunigiana tra i cavatori del marmo, a Milano nel '98, tra il popolo e gli operai della città e dell'hinterland, quando lo Stato spara con i cannoni sui lavoratori che chiedono il pane. Di fronte a questi fatti ci si rende conto che il partito è, sì, una gran cosa, che sarà pure il sole dell'avvenire, ma che in concreto non esercita quella funzione di tutela del lavoro che era

suo obiettivo primario. Ci si rinchiude sempre più nelle Leghe, ma non si rimane a livello della Lega, si tenta di elaborare forme organizzative più ampie, sempre sulla base del principio diretto: più mi organizzo, più sono forte, più mi tutelo, più premo sulla società «esterna», più riesco in qualche modo a condizionarla e a portare a casa dei risultati.

Nascono allora le Camere del lavoro che non sono organismi rivoluzionari, ma che nascono addirittura con i soldi «pubblici», con le sedi offerte dai comuni – come nel caso della Camera del lavoro di Milano e di altre grandi città – e sono organismi di assoluta integrazione. Però hanno un obiettivo chiaro, forte: uniscono le Leghe di un territorio, danno loro una prospettiva generale, quindi un senso di forza complessiva e soprattutto tengono il registro degli occupati e dei disoccupati, sono degli uffici del lavoro.

E il semplice fatto che hanno in mano l'elenco di chi lavora e di chi non lavora dà loro un potere straordinario agli occhi dei lavoratori: la Camera del lavoro diventa il punto di riferimento per ogni persona che voglia lavorare.

La Camera del lavoro acquista su scala cittadina un crescente prestigio agli occhi dei lavoratori, diventa quello che poi gli storici successivamente hanno chiamato «il vero contropotere» del comune statale, del comune borghese, delle istituzioni amministrative. La Camera del lavoro diventa il comune dei lavoratori e la Camera del lavoro crea una serie di istituzioni sociali parallele, dalla istruzione professionale alla alfabetizzazione, all'assistenza, con tutta una serie di istituzioni al proprio interno che recuperavano il precedente concetto di autotutela del mondo del lavoro, ma a questo punto su una scala e su una dimensione che erano naturalmente quelle della resistenza, quelle dell'attività più propriamente sindacale.

Anche un'altra forma organizzativa – a questo punto – assume un carattere diverso: le Federazioni di mestiere che erano già nate addirittura prima delle Camere del lavoro – l'associazione dei tipografi è del 1871 – però erano sostanzialmente delle corporazioni che tendevano a tutelare l'apprendistato, a regolare l'occupazione, l'accesso al lavoro, guardavano con estrema attenzione alla qualità del lavoro, quindi rispondevano anche a un'esigenza padronale. Anche queste, però, nel corso degli anni ottanta-novanta avvertono che per loro si apre una straordinaria *chance*, quella di rappresentare il lavoro professionale e di rappresentarlo su una scala non più locale bensì nazionale.

Tra il 1901 e il 1903 si costituiscono tutte le grandi Federazioni: la Federterra, la Fiom nel 1901, nel 1902 i chimici, i tessili, gli edili e tutte le altre associazioni di categoria che in quegli anni avranno un'importanza fondamentale, come il Sindacato dei ferrovieri, che sarà in tutto questo periodo il Sindacato più importante con 50.000 iscritti. La Fiom ne aveva 10.000, per darvi un'idea del mercato del lavoro di allora.

Quando nel 1900 ci si trova di fronte a uno dei grandi tornanti della storia italiana, cioè di fronte a uno dei blocchi del sistema politico parlamentare che oscilla tra il ritorno alla reazione e l'impossibilità di andare verso un sistema politico più liberale, includendo il Partito socialista, che si era reso disponibile, la situazione di sblocca sulla questione sindacale: il prefetto di Genova scioglie la locale Camera del lavoro, inizia uno sciopero generale e Giolitti approfitta di questo sciopero generale per imporre alla classe politica un mutamento che sarà il passaggio allo Stato liberale, che avviene sul riconoscimento dei diritti all'esistenza delle Camere del lavoro e, dunque, dell'organizzazione sindacale come componente essenziale dello Stato liberale, cioè non più dello Stato conservatore, reazionario dei trenta anni precedenti. Questo è ciò che succederà più in grande nel dopoguerra, fra il '45 e il '48; quello che ripeteremo nel luglio del '60 e successivamente nei vari passaggi della storia italiana, quando i nodi si sciolgono intorno alla questione operaia e sindacale.

Lo sviluppo delle Camere del lavoro e delle Federazioni nazionali – che nascono e crescono tra il 1901 e il 1905 – è alimentato dal più grande ciclo conflittuale di scioperi che si verifica tra il 1901 e il 1902, scioperi che concretamente per la prima volta – riaccadrà a questi livelli solo nel '68-'69 – registrano una modifica secca nel rapporto tra salari e profitti con uno spostamento sensibile di quote di reddito nazionale a favore dei salari, esplicitando il senso di tutta questa storia: io partecipo alla società capitalistica e, attraverso il salario, comprimo i profitti. Il governo Giolitti deve subire, ci sono documenti impressionanti del cedimento a catena degli imprenditori di fronte agli scioperi in questo biennio e naturalmente questo dà una spinta straordinaria alla organizzazione di tipo sindacale che, sempre più, comincia a essere vista come una soluzione ai problemi dei lavoratori. È qui che nasce l'identificazione tra mondo del lavoro e sindacato. Non c'è un'altra struttura così efficace: la cooperazione è in panne, il mutualismo è marginale, il partito non va oltre la predicazione.

Di fronte a questi processi c'è la concreta strumentazione dell'organizzazione sindacale che diventa da questo momento l'opzione preferita del mondo del lavoro e questo spiega la lunga storia: da questo momento i partiti vanno e vengono, il sindacato rimane la struttura di riferimento della rappresentanza del lavoro.

Camere del lavoro e Federazioni non vanno molto d'accordo: nei quattro o cinque anni che vanno dal 1901-1902 al 1906, quando nasce la Cgdl, c'è un conflitto asprissimo su cose concrete: come si ripartiscono le quote, il lavoratore dove e a cosa deve iscriversi? Le Leghe danno i soldi alle Camere del lavoro e poi alle Federazioni, oppure si iscrivono alle Federazioni che poi danno i soldi alle Camere del lavoro? Chi proclama, chi dirige gli scioperi? Chi prepara i memoriali rivendicativi?

Allora, naturalmente, non c'era un disciplinamento, dunque si hanno quattro o cinque anni tumultuosi e si crea anche un Segretariato di coordinamento per regolare questi conflitti, il Segretariato centrale della Resistenza. Le Camere del lavoro partono con un piede forte: nel 1902, a Torino, Roma e Firenze, si hanno i primi scioperi generali cittadini, che iniziano a difesa dei gasisti, che scioperano e l'intera città si ferma. Il ruolo della Camera del lavoro, allora, diventa preminente, si vince se c'è la Camera del lavoro, l'impatto sulle Federazioni è durissimo, il Segretariato centrale della Resistenza è l'organismo che tenta di coordinare queste situazioni, ma non ci riesce e si arriva al 1906 con una competizione fortissima per stabilire quale debba essere il modello sindacale, fermo rimanendo che la scelta era tra le diverse forme di organizzazione sindacale.

Per capire la dimensione del fenomeno basta confrontare due dati: alla metà del decennio i circoli socialisti avevano 30.000 iscritti, la Confederazione quando nasce avrà seicentomila iscritti e arriverà a due milioni di iscritti nel '19-'20. Queste sono le proporzioni reali e si capisce perfettamente quanto fosse decisiva per l'orientamento complessivo la lotta all'interno delle strutture sindacali su chi dirigeva il Movimento operaio organizzato – perché ormai si cominciava a chiamare così.

Fino al 1906 il nodo non viene sciolto. A superare lo stallo arriva la sconfitta del grande sciopero dei ferrovieri nel 1905. Una sconfitta paragonabile a quella dei minatori inglesi nel periodo della Thatcher: la categoria di lavoratori più forte si impegna in uno scontro frontale, giuridico, normativo con lo Stato. Vengono militarizzati, perdono, e subiscono delle sanzioni, migliaia di licenziamenti e un drastico restringimento della disciplina sui

luoghi di lavoro, con la perdita della possibilità di fare attività sindacale nel settore pubblico.

Questa crisi verticale apre una discussione profonda e la Fiom prende l'iniziativa: il suo segretario di allora, Ernesto Verzi, coglie l'occasione per riposizionare i rapporti di forza con le Camere del lavoro, per convocare un Congresso di tutti gli organismi della Resistenza, prendendo in contropiede tutte le altre strutture. Il Congresso si riunisce a Milano e in quella occasione nasce la Confederazione generale del lavoro; un organismo quindi confederale ma a forte matrice federale, visto che i dirigenti della Confederazione sono in larghissima parte tutti i segretari delle principali Federazioni di categoria.

La Fiom ha perciò un ruolo fondamentale nel determinare il superamento dello stallo in cui è bloccato il sindacalismo federale e camerale. Ma si apre anche una lotta perenne per l'egemonia, o meglio, per la definizione delle funzioni e dei ruoli tra Confederazione e categorie.

La Cgdl nasce nel 1906 in questa situazione: lo Stato liberale – quello che nel 1901 aveva riconosciuto la legittimità del sindacato – è in crisi, Giolitti che ne era il maggiore rappresentante si è acconciato a una politica di mero trasformismo parlamentare, non ci sono partiti borghesi organizzati, il Partito socialista che aveva appoggiato l'esperimento giolittiano, dal 1904 in poi dopo il primo sciopero generale in Italia, appare ininfluente, la componente riformista moderata del Partito socialista, quella «turatiana», non esercita nessuna vera funzione politica a livello parlamentare.

In questi anni il partito appare come un ramo secco, un qualcosa di morto, privo di un ruolo forte; lo Stato liberale è in panne; la crisi economica comincia a diffondersi dopo il ciclo espansivo che era cominciato nel 1896.

Nel 1910 nasce la Confindustria, come risposta all'associazione sindacale, alla nascita della Cgdl. Il primo compito della Confindustria è decontrattualizzare i rapporti di lavoro che nel frattempo si erano venuti affermando, di cui il famoso contratto collettivo Itala-Fiom del 1906 era il prototipo.

Quando nasce la Cgdl, al di là dell'intenzione della Fiom e degli altri dirigenti, si pone immediatamente un problema: la Confederazione si afferma con la definizione di rappresentanza generale economica del lavoro, perché tiene insieme le Camere del lavoro, cioè i territori, e le professioni, i settori, dunque si assume l'onere di rappresentare l'intero universo economico del

lavoro, lasciando al partito la direzione politica del movimento, secondo la mozione del Congresso di Stoccarda dell'Internazionale, che aveva stabilito le diverse funzioni di partito e sindacato.

Concretamente questo cosa significava? Significava che nel 1908, cioè al II Congresso della Cgdl, i dirigenti moderati e riformisti della Cgdl per affermare il proprio ruolo di rappresentanza generale del lavoro economico presentano un programma economico, non un programma rivendicativo di fabbrica, ma un vero e proprio programma di politica economica che nella loro visione rappresenta l'unificazione economica del mondo del lavoro e dei suoi interessi.

Il partito non è in grado di contrapporre nulla, ma contrappone un dato materiale, il fatto che elegge i deputati, che ha un gruppo parlamentare: così dal 1908 i dirigenti della Cgdl intrattengono un rapporto diretto e privilegiato con il gruppo parlamentare, scavalcando completamente il partito. La direzione del Partito socialista aveva il compito di dirigere politicamente, ciò significava che in caso di sciopero politico insurrezionale la palla passava al partito, ma di scioperi politici insurrezionali non c'è traccia, il 90 per cento dell'attività era di tipo economico-rivendicativo, dunque si giocava tra l'azione sindacale nei luoghi di lavoro e nei territori e la legislazione che veniva approvata nel Parlamento.

Questa relazione diretta tra dirigenti Cgdl e deputati socialisti è una questione complicata perché i rapporti con il gruppo parlamentare non sono così lineari: sindacalisti e deputati sono tutti riformisti – ultra riformisti –, tutti combattono il sindacalismo rivoluzionario e il massimalismo: Turati e Rigola sarebbero stati naturalmente portati a fare blocco comune, invece non riusciranno mai a mettersi d'accordo. La Cgdl ovviamente non può utilizzare il gruppo parlamentare a suo piacimento, può affidargli il proprio programma ma, nel momento in cui glielo affida, il gruppo parlamentare fa quello che vuole o può nel rapporto con il governo: il risultato – il più delle volte – è una serie infinita di compromessi che vanificano quasi tutti i punti del programma confederale, creando in questo modo delusioni, irritazioni, ricerca di novità.

È in questo clima che si pone il tema del Partito del lavoro. Nel 1908-1910 – mentre nel frattempo, nel 1906, in Inghilterra era nato il Labour Party, da una costola del Partito liberale ma come emanazione diretta delle Unions – ci fu una prima durissima discussione intorno a questa ipotesi. I gruppi confederali dicevano: «Signori, noi siamo ormai quasi un milione, i

deputati del partito non rappresentano niente, sul piano parlamentare non si va da nessuna parte, noi abbiamo gli uomini perché abbiamo i numeri, abbiamo il programma, abbiamo le risorse finanziarie (perché allora i lavoratori pagavano le quote e i sindacalisti vivevano delle quote che venivano date, non c'erano finanziamenti esterni), perché rimanere vincolati al Partito socialista?».

Il confronto su queste questioni fu serio ed estremamente vivace, ma il risultato fu un nulla di fatto: molti dirigenti, fra cui Buozzi della Fiom, ritengono che in Italia non si potesse fare ciò che era stato fatto in Inghilterra.

Il rapporto Cgdl-Partito socialista si blocca su questo punto: rimane aperto il problema del rapporto partito-sindacato e verrà poi risolto nel secondo dopoguerra quando il Partito comunista diventa un grande partito di massa, rappresentando la stabilizzazione dell'istituzione politica che era mancata in quel versante drammatico e che non era stata in grado di nascere con l'adeguata forza nel periodo che precede il fascismo. Da quel momento in poi il dualismo per cui il partito si occupa della politica e il sindacato dell'economia viene codificato e sembra essere risolto una volta per tutte.

Noi sappiamo che, in realtà, non è questione di cinghia di trasmissione, ma è un problema strutturale, istituzionale: effettivamente negli anni che vanno dal 1910 alla Fiat degli anni ottanta, abbiamo una stabilizzazione del rapporto sindacato-partito del *vulnus* che si era aperto nel 1906; assistiamo a una normalizzazione con una divisione più o meno chiara di compiti e dei ruoli tra queste due grandi istituzioni.

Sempre attorno al 1910, accanto al sindacalismo confederale nasce un modello di sindacalismo federale, in qualche mondo distinto dal primo e la cui forza cresce man mano si entra nell'età del fordismo, segnando cinquanta-sessanta anni di storia di questo paese, e di storia del mondo del lavoro.

In questi anni d'industrializzazione e di diffusione della grande fabbrica la Fiom è il modello di riferimento, quello che rispecchia tutti i problemi del mondo del lavoro.

Cambia anche la natura della Confederazione, che ha un confronto complicato con il sindacalismo federale che diventa al tempo stesso la vera forza sulla quale appoggiarsi e al contempo il suo limite d'azione.

È talmente profonda l'ambivalenza di questo rapporto che il sindacalismo fascista si è basato proprio sul rovesciamento di questa relazione, puntando sulla distruzione della Confederazione ed assegnando alle Federazioni tutti i poteri giuridico-contrattuali di rappresentanza del lavoro, fatta

salva la mancanza di libertà e il divieto di sciopero. Questo per dirvi che i rapporti tra momento confederale e momento federale sono centrali nell'arco di questi decenni, con una particolarità: negli altri paesi europei il rapporto assume dei lineamenti razionali, è una modellistica razionale in cui le caselle vengono riempite in maniera più o meno razionale. In Italia ci sono alcune peculiarità: la prima e più forte delle quali – accanto alla crescita del modello federale industriale, quello della Fiom – è che la Confederazione, progressivamente, dopo la sconfitta del fascismo e sotto l'impulso di Di Vittorio, assume un ruolo fortemente anfibio, un ruolo in cui la dimensione di rappresentanza economica generale sfuma in una rappresentanza politica. Senza mai negare il ruolo e la funzione del partito – perché non c'erano le condizioni e i rapporti di forza –, per la stessa origine della cultura di Di Vittorio (che era un sindacalista rivoluzionario) e per le circostanze con cui nel '44 rinasce la Cgil, la Confederazione tende a essere qualcosa che sta a metà tra un coordinamento delle grandi categorie e un vero e proprio Partito laburista.

Il punto cruciale è la Costituzione, di cui Di Vittorio fu artefice persino più di Togliatti e Nenni: l'art. 1 della Costituzione italiana è la sanzione di questa natura anfibia della Confederazione, perché è la Cgil che contratta con le classi dirigenti i termini del compromesso storico con cui rinasce l'Italia dopo il fascismo.

Quella dizione «fondata sul lavoro» non è la dizione dei partiti, ma è la dizione storica della soluzione della questione del lavoro e della sua rappresentanza. La Costituzione è quasi un contratto, ha le sue caratteristiche, entra nel merito di questioni che voi affrontate nei contratti, perché Di Vittorio capisce una cosa fondamentale, cioè che l'Italia democratica non può che passare attraverso una legittimazione costituzionale dei diritti del lavoro, cioè sulla loro impossibilità a essere reversibili. I diritti del lavoro dello Stato liberale erano reversibili: un prefetto, un governo, un'autorità poteva rimmetterli in discussione, mentre Di Vittorio afferma che, invece, mettendo in Costituzione il principio che la Repubblica è fondata sul lavoro, in qualche modo si chiude quel ciclo storico di autonomia e di estraneità e si offre al lavoro e alla sua rappresentanza il carattere di fondatore della Repubblica.

E, quando una Repubblica è fondata sul lavoro, quale partito può avere una funzione superiore alla rappresentanza generale del lavoro? Questo è l'elemento teorico politico che regola tutta la vita dell'Italia repubblicana. Chi

è il contraente della Costituzione? La Costituzione è un patto di cui le classi dirigenti sono un contraente e pagano pegno, perché devono accettare l'art. 1 e quanto c'è dentro. Come diceva Di Vittorio la Costituzione non è uguale per tutti, prevede la preminenza morale del lavoro, l'art. 1 è l'unico compromesso in cui è stato fatto pagare alle classi dirigenti un prezzo, l'unico in cui al tavolo hanno dovuto dire: «Bevo!», e naturalmente per cinquanta anni la cosa gli è rigurgitata. In sostanza nella Costituzione si specchia la natura anfibia del sindacalismo italiano, che con la rappresentanza del lavoro si assume anche la tutela di un compito storico, quello di portare il lavoro alla dignità costituzionale.

Il tentativo di riscrivere la Costituzione è esattamente coerente con una parte sociale che ha subito uno smacco: avevano appoggiato il fascismo, avevano portato l'Italia al disastro, quindi non avevano un'altra via di uscita se volevano rientrare nelle fabbriche, e la Cgil nel '60 addirittura mette nel proprio programma l'attuazione della Costituzione, che è una cosa che in nessun paese occidentale esiste, anche perché non c'è nessuna altra Costituzione che recita: «Questo paese si regge sul lavoro».

Ma se questo paese oggi va allo sfascio chi è che paga pegno più di tutti? I lavoratori, il sindacato confederale. Per questo la crisi nella quale ci dibattiamo è drammatica, perché in realtà questo paese è stato tenuto insieme non dall'esercito, dalla scuola o dalla televisione ma da questa organizzazione dei lavoratori che ha uniformato e imposto i valori, le regole.

Nel momento in cui tutto questo si incrina, si spacca e perde dignità, il dramma ricade su chi come noi ha puntato a fare di uno stato una nazione, di una nazione una Costituzione, di una Costituzione una realtà in cui fosse tutelato in maniera irreversibile il lavoro.

Contemporaneamente a questo versante «politico» si sviluppa un percorso più propriamente sindacale. Quando rinasce la Cgil, il modello che prevale nel '44-'45 è quello della cosiddetta «centralizzazione confederale», che ha a suo fondamento la centralizzazione contrattuale, per dirla in soldoni: le categorie non avevano l'autonomia di formulare e governare i contratti. Il che vuol dire che i differenziali salariali, le qualifiche, tutto quello che in qualche modo era più strettamente legato alla condizione di lavoro veniva sostanzialmente definito nella griglia confederale. Le Camere del lavoro davano esecuzione sul territorio alle scelte confederali e il risultato è che gli anni che vanno dal '45 al '55 furono anni in cui, mentre si riesce a preservare il ruolo della Confederazione sotto gli attacchi pesanti dei governi centristi

e delle ristrutturazioni industriali con i nuovi licenziamenti di massa, di fatto, a partire dai primi anni cinquanta, nei luoghi di lavoro si crea una progressiva disaffezione, un distacco nel rapporto tra lavoratori e sindacati di categoria.

Questa crisi culmina nel '55, quando nelle elezioni delle Commissioni interne della Fiat, che già da allora era il punto di riferimento barometrico dei rapporti sindacali, si registra un clamoroso scacco della Fiom e ciò apre una riflessione autocritica all'interno della Confederazione. Dirà Di Vittorio: «Noi abbiamo perso pesantemente, i padroni ci hanno messo del loro, ma non possiamo limitarci a dire che la sconfitta dipende dai padroni; dipende da noi, sono gli errori che noi abbiamo commesso e che dobbiamo correggere», e da lì inizia un dibattito che trasferisce progressivamente il baricentro del potere sindacale in termini contrattuali dalla Confederazione alle Federazioni.

È un'operazione gigantesca, avviata nel '54 da una Conferenza di organizzazione guidata da Novella, nella quale vengono reimpostati progressivamente i termini del rapporto tra posti di lavoro, rappresentanza federale e ruolo della Confederazione.

Nel 1960 il Congresso della Cgil, a Milano, sancirà un ulteriore passo avanti: non solo il potere contrattuale torna alle Federazioni e nel '58 si sperimentano i primi contratti nazionali, in qualche modo nati sulla condizione dei singoli settori lavorativi, ma nel '60 parte quella che sarà la grande innovazione che poi darà luogo alla conflittualità degli anni sessanta-settanta e ai Consigli di fabbrica, cioè l'articolazione contrattuale.

Al centro di questa svolta c'era un'intuizione: si stava entrando nella maturità del fordismo e delle grandi fabbriche in cui il comando è centralizzato e autoritario, le condizioni di lavoro sono decise unilateralmente, il contratto collettivo viene aggirato dalle direzioni aziendali secondo la logica del rapporto di forza.

Dieci anni di questo modello fordista, organizzato in questo modo, non produce la scomparsa del sindacato, che pure passa attraverso contratti collettivi negativi, come quello del '66, ma produce di fatto la grande ondata della contestazione e della democrazia dal basso che parte dal '67-'68. Con l'obiettivo prioritario di capovolgere i rapporti di forza – sui tempi, sui ritmi, sul salario – sostituendo le rigidità operaie a quelle padronali.

Detto volgarmente, questo percorso che ha nelle Federazioni e nella Fiom e in figure come Trentin il suo punto di maggiore e più compiuta e-

laborazione ottiene il risultato di «spezzare» il fordismo, capovolgendo i rapporti di forza dei cicli contrattuali del 1969 e del 1972, facendo durare la propria pressione a livello di fabbrica per tutti gli anni settanta, fino a quando il padronato, non potendo più ripristinare i rapporti di forza precedenti al '68-'69, sceglie la strada del superamento del fordismo.

Questo è il passaggio cruciale per voi, per la vostra storia e per la vostra militanza. Il fordismo in Italia è durato venti anni, è stato concentrato e ha riassunto in sé tutti gli aspetti negativi che questa esperienza in altri paesi ha diluito nell'arco di 40-50 anni, consentendo di ripartire la produttività generata da un sistema coercitivo trasferendola sui sistemi di welfare, generando sviluppo e innovazioni. Noi questo schema lo rompiamo con la conflittualità e il potere sindacale degli anni settanta: con il protagonismo di un federalismo sindacale ancorato ai luoghi di lavoro che esercita fino in fondo i poteri che gli derivavano dal controllo della condizione operaia.

Questo coincide, di fatto, con l'esaurirsi del ciclo fordista a livello internazionale: in questo senso il padronato italiano non è arretrato ma cavalca l'onda lunga del passaggio al post fordismo. La cosa per noi determinante e decisiva per il destino del paese – oltre che per il destino della classe operaia e dell'industria – è che noi usciamo male dal post-fordismo.

Dal post fordismo si esce, sostanzialmente, in due modi: con il toyotismo in Giappone e con l'applicazione metabolizzata del toyotismo in Germania. Noi contrapponiamo decentramento, deindustrializzazione, finanziarizzazione, la fine del lavoro. Gli anni ottanta da noi sono non gli anni in cui si ci attesta su una nuova catena del valore industriale, ma sono gli anni in cui invece si dice che è finita la grande fabbrica, si è sciolto il nodo dei rapporti di forza a Mirafiori e alla Fiat, la classe operaia non ha più incidenza, il plusvalore si può fare decentrando e delocalizzando, quello che conta è che il capitalismo si attesti sulla nuova frontiera di derivazione thatcheriano-americana, che ridefinisce gli equilibri intersettoriali del capitalismo facendo della finanza un settore produttivo. Naturalmente il tutto all'italiana, azzerando il lavoro – a differenza di quanto avviene negli altri paesi e nella stessa Gran Bretagna della Thatcher –, affermando, con il contributo di una parte nobile della sinistra, l'idea del non lavoro.

Il risultato è che quando i grandi capitalisti nostrani – De Benedetti, Berlusconi, Agnelli e il gruppo Pirelli – tentano di imporsi in Europa, vengono tutti bloccati, l'economia italiana non si internazionalizza nel senso migliore, il capitalismo rifluisce in quella che viene chiamata dai sociologi la «quar-

ta Italia». Il cosiddetto capitalismo molecolare dimostra solo una cosa: che la classe dirigente economica italiana non è in grado di passare a una forma di post fordismo competitivo, non importa il toyotismo, non segue l'evoluzione del modello tedesco, segue male il modello selvaggio anglosassone, senza averne la forza finanziaria e la capacità innovativa della rivoluzione informatica americana, e si ritrova di fatto in una situazione di isolamento all'interno stesso del sistema capitalistico occidentale, insieme globalizzato e fortemente competitivo al suo interno. Qui inizia il vero declino dell'Italia – con le sue articolazioni sociali e politiche.

Da qui parte l'offensiva culturale e politica volta a mettere in discussione gli stessi capisaldi istituzionali su cui è nata e cresciuta la Repubblica, la nostra democrazia e – come suo fattore fondativo – l'organizzazione sindacale dei lavoratori.

Abstract

Nell'articolo – frutto di un intervento in un corso di formazione – l'Autore pone al centro della propria riflessione il passaggio cruciale che affronta oggi il sindacato, laddove per la prima volta nella sua storia centenaria ne vengono poste in discussione il ruolo e la struttura. Funzionale a questa analisi è la ricostruzione delle tappe principali della storia del sindacalismo confederale dalle origini, passando per l'età liberale fino alla prima guerra mondiale e soffermandosi in particolare sul complesso rapporto sindacato-istituzioni e sindacato-partito.

UNIONS, AT THE ORIGINS OF THE CONFEDERAL UNIONISM

In this paper – the result of an intervention in a training course – the author puts at the centre of his reflection the crucial passage that deals with the union today when for the first time in its centenary history are put into discussion the function and structure. In particular, the analysis focuses on the reconstruction of the confederal unions origins tracing the main stages from the beginning, through the liberal age until the first world war, and at the same time rebuilding the complex relationship between union-institutions and union-party.

n. 4/2015 [64]

TEMA. Contrattare nel terziario - Le sfide per la rappresentanza del lavoro e la contrattazione dentro e oltre le imprese. *Presentazione di Andrea Bellini, Alberto Gherardini, Marcello Pedaci* - La contrattazione di sito negli outlet: uno scenario di rivitalizzazione all'italiana? *di Stefano Gasparri* - Via dall'iceberg. Anatomia di un processo di innovazione dell'azione sindacale *di Andrea Bellini, Alberto Gherardini* - Contrattazione aziendale nel commercio e nei servizi di pulizia. Alcune esperienze in Veneto *di Andrea Signoretti* - Sfida call center *di Eugenio Vite* - Vulnerabilità dei giovani e contrattazione collettiva. Alcune esperienze nel settore dell'energia *di Daniele Di Nunzio, Marcello Pedaci* - La contrattazione nel settore dei servizi in Spagna: risposte inclusive a una frammentazione crescente? *di Oscar Molina*

CONFRONTO. *Il capitale nel XXI secolo* di Thomas Piketty [Bompiani, 2014]

Molti pregi e un difetto *di Guido Baglioni* - Disuguaglianza, lavoro e capitale *di Nicola Giannelli*

TENDENZE. Il fenomeno sindacale nell'Italia contemporanea: declino «politico» e ascesa di «mercato» *di Paolo Feltrin*

OSSERVATORIO EUROPEO. L'Ue del dopo-elezioni europee del 2014 *di Silvana Paruolo*

n. 1/2016 [65]

IN RICORDO DI RICCARDO TERZI. Città metropolitana *di Riccardo Terzi* - Riccardo Terzi. Il delizioso sapore dell'agrodolce *di Antonio Cantaro*

ARGOMENTO. Salvati o affossati dall'Europa? *di Lucio Baccaro* - È più giusto e più plausibile cambiare l'Europa piuttosto che uscire dall'euro *di Riccardo Sanna* - Uscire dall'euro? Né realistico né desiderabile *di Lorenzo Bordogna*

TEMA. Il coordinamento della contrattazione - Un coordinamento bilanciato della contrattazione. *Presentazione di Mimmo Carrieri* - La contrattazione coordinata in Europa: da un'erosione incrementale a un attacco frontale? *di Paul Marginson* - Negoziare gli effetti dell'incertezza? In discussione la capacità di governance della contrattazione collettiva *di Paul Marginson, Maarten Keune, Dorothee Bohle* - Le traiettorie dei sistemi «mediterranei» di relazioni industriali, tra convergenze e divergenze. La Francia e i suoi vicini del Sud (Italia e Spagna) *di Udo Rehfeldt* - L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo *di Salvo Leonardi* - Le relazioni industriali: alcune questioni aperte *di Carlo Dell'Aringa* - Suggestioni per la riforma della contrattazione collettiva: dalla Francia all'Italia *di Fausta Guarriello* - Determinanti, metodo e caratteristiche della contrattazione concessiva *di Paolo Tomassetti*

CONFRONTO. *Passaggi di stagione* di Massimo Paci [Ediesse, 2015]

La primavera della ragione e l'estate interiore *di Alberto Olivetti* - Sensazioni private, riflessioni pubbliche *di Elena Granaglia* - *Passaggi di stagione*. Diario privato di un sociologo tra ricerca e politica *di Carlo Trigilia*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Emigrare... immigrare... È un processo che ricopre quattro tempi *di Elisa Castellano*

n. 2/2016 [66]

TEMA. Quali riforme nelle relazioni industriali - Le riforme nelle relazioni industriali: leggere, incisive, portatrici di maggiori certezze. *Presentazione di Mimmo Carrieri* - Come la contrattazione aiuta la produttività *di Giuseppe Travaglini* - Il decentramento contrattuale: vecchi pro-

blemi e ipotesi di riforma di *Lauralba Bellardi* - Autoregolazione e legge nella disciplina delle relazioni sindacali di *Tiziano Treu* - Modello contrattuale, produttività del lavoro e crescita economica di *Leonello Tronti* - Applicare gli accordi in tutti i luoghi di lavoro: la democrazia e la partecipazione come regola di *Carlo Podda* - La rappresentanza sociale fattore di democrazia di *Uliano Stendardi* - Cornici generali di una riforma per rafforzare la partecipazione di *Marco Biasi* - La partecipazione impallidita: cooperative, lavoratori e sindacati di *Mario Ricciardi*
CONFRONTO. *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi* a cura di Bruno Caruso e Giorgio Fontana [il Mulino, 2015]

Il diritto del lavoro nella crisi europea. A proposito di un recente volume di *Stefano Giubboni* - Una prospettiva storica nel confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi di *Debora Migliucci*
TENDENZE. Un sistema sovranazionale che nazionalizza il conflitto sociale. Le ragioni della difficoltà dei sindacati europei a politicizzare la governance economica europea di *Roland Erne*
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Dieci anni vissuti pericolosamente. La Confederazione internazionale dei sindacati nella grande crisi globale (Parte I) di *Leopoldo Tartaglia*

n. 3/2016 [67]

TEMA. Nuove forme di intervento pubblico in economia - Perché il ruolo strategico dello Stato. *Presentazione di Laura Pennacchi* - Elementi del background teorico della rivitalizzazione del dibattito sulla politica industriale: Stato «strategico» e «innovazione» di *Laura Pennacchi* - I problemi della transizione verso l'economia della conoscenza di *Cristiano Antonelli* - *Politica industriale* come investimento pubblico di *Pierluigi Ciocca* - Intervento pubblico e privatizzazione della conoscenza di *Ugo Pagano* - Oltre la «magia del libero mercato»: il ritorno della politica industriale di *Giovanni Dosi*, *Dario Guarascio* - Per la ripresa dello sviluppo nell'area dell'euro di *Annamaria Simonazzi* - L'Europa, la sinistra e gli investimenti pubblici di *Roberto Gualtieri*, *Ronny Mazzocchi*

CONFRONTO. *Il soggetto dell'economia. Dalla crisi a un nuovo modello di sviluppo* di Laura Pennacchi [Ediesse, 2015]

Appunti per la discussione di *Riccardo Bellofiore* - La centralità dello Stato nel nuovo modello di sviluppo di *Roberto Schiattarella*

TENDENZE.

Le ragioni della solidità e della resilienza del sindacalismo trentino di *Mimmo Carrieri* - Tav o NoTav: la sicurezza lavorativa in un contesto socialmente critico di *Antonino Scianna*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO.

Dieci anni vissuti pericolosamente. La Confederazione internazionale dei sindacati nella grande crisi globale (Parte II) di *Leopoldo Tartaglia*

pubblicità
UNIPOLSAI
(pesce che salta)

