

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

DOTTORATO DI RICERCA IN

Sociologia

Ciclo XXVIII

Settore Concorsuale di afferenza: 14/D1

Settore Scientifico disciplinare: SPS/09

Poste in gioco
Lavoro e soggettività
tra formale e informale, gratuito e remunerato

Presentata da: Gianluca De Angelis

Coordinatore Dottorato

Prof. Riccardo Prandini

Relatore

Prof. Vando Borghi

Esame finale anno 2016

Poste in gioco

Lavoro e soggettività tra formale e informale, gratuito e remunerato

di Gianluca De Angelis

Introduzione	6
1. L'industrializzazione incompleta: il gioco tra formale e informale.....	13
Introduzione	13
1.1. Il processo di industrializzazione.....	14
1.2. L'industria della razionalità	23
1.3. I confini variabili tra formale e informale	33
Conclusioni	45
2. Produzione senza limiti	47
Introduzione	47
2.1. Organizzare il personale	47
2.2. Vite al lavoro	59
2.3. La grammatica vocazionale nel lavoro passionato	70
Conclusioni	80
3. Il lavoro gratuito come terreno di analisi	82
Introduzione	82
3.1. Il lavoro gratuito: desemantizzazione	83
3.2. Il lavoro gratuito: negazione	92
3.3. Il lavoro gratuito: una questione di definizione	102
Conclusioni	111

4. Note metodologiche: un viaggio <i>terra-terra</i>	113
4.1. Terreno di partenza	113
4.2. Note metodologiche: gli strumenti veri e propri.....	115
4.3. Gli approdi	117
5. In un laboratorio di ricerca pubblico.....	124
Introduzione	124
5.1. Le coordinate del sistema italiano di Ricerca e Sviluppo.....	125
5.2. Pubblico/Privato	137
5.3. Il lavoro nelle storie professionali dei ricercatori.....	145
5.4. Scegliere il proprio destino	158
Conclusioni: una macchina che consuma poco	168
6. Una cooperativa sociale, a Bologna	172
Introduzione	172
6.1. Tra sociale e mercato: dimensioni del terzo settore in Italia e in Europa 173	
6.2. L'integrazione educativa a Bologna	182
6.3. Lavorare con la disabilità, tra soddisfazione e frustrazione.....	192
6.4. Costretti a lavorare male	202
6.5. La fragilità dell'azione sindacale.....	213
Conclusioni: «Un lavoro che vale meno».....	220
7. Volontari a EXPO.....	224
Introduzione	224
7.1. Expo: un'opportunità per l'Italia?.....	225
7.2. Expo e volontariato: un lungo percorso negoziale.....	227
7.3. Organizzare i volontari	234

7.4. Le motivazioni dei volontari intervistati.....	241
7.5. Tra cardo e decumano: il lavoro volontario a Expo 2015.....	252
Conclusioni: confini soggettivi.....	258
Conclusioni.	261
Il lavoro gratuito: una condizione condivisa.....	261
Tra diseguaglianza e debolezza organizzativa.....	277
Riscrivere il manuale	282
Bibliografia	286
Appendice	I
Regolamento interno per i soci lavoratori della CS.....	II
Il diario del volontario – Expo Milano	XXVII

Introduzione

Si parte sempre dalle proprie esperienze, almeno credo. Avevo da poco iniziato un nuovo lavoro presso un istituto di ricerca. Non era il mio primo impiego nel campo, anzi, già da qualche anno mi mantenevo facendo questo lavoro. Condividevo la stanza con un ragazzo più grande, ricercatore anche lui, un po' invadente, ma simpatico. Inizialmente, vuoi per il trasferimento in un'altra città, vuoi per le peggiorate condizioni di lavoro dovute alla costante permanenza in ufficio, economicamente arrancavo un po'. Un giorno, sapendo di avere poco più di cinquanta Euro sul conto corrente e sapendo che non sarebbe passata meno di un'altra settimana allo stipendio, mi sono detto che quei soldi li avrei giocati. Non mi sarebbero bastati, avrei comunque dovuto chiedere un prestito a qualcuno e cinquanta Euro non avrebbero fatto la differenza, magari sarei riuscito a moltiplicarli. Sono andato in una sala scommesse. Ne sono uscito dieci minuti dopo con i miei cinquanta Euro intonsi. La mia totale incompetenza in materia di sport è stata completamente invalidante. Fuori dalla sala, però, incontro il mio collega. Lui giocava costantemente. Doveva anche essere *bravo*, visto che, mi diceva, riusciva ad arrotondare del poco che gli bastava per mantenere un piede nel campo della ricerca. Che poi il mese successivo sarebbe entrato un nuovo progetto e, mi diceva, *il direttore* gli aveva assicurato che sarebbe stato messo su quello... e poi da lì, magari...

Non ricordo se il progetto è entrato davvero, so che però dopo qualche tempo non era più nel mio ufficio. Ho saputo che *il direttore* gli aveva trovato un paio di contatti buoni per due lavori fuori dall'istituto. L'ho rivisto dopo qualche mese di nuovo a Bologna. I due progetti erano finiti ed erano andati bene, ora si trattava di capire se da lì ne sarebbero usciti altri. Ci vuole un po' di tempo in queste cose. Si sa però com'è il tempo. Infatti, quando l'ho nuovamente incontrato, circa un paio di mesi dopo, era provato. Mi diceva che la sua vita era diventata un inferno perché subiva continuamente minacce. Che sapeva che in realtà la colpa era del *direttore* e che, infatti, era meglio non lo avesse incontrato. Non si incontrarono. Il

mio collega è stato sottoposto a Trattamento Sanitario Obbligatorio ed è stato rispedito a “casa”, nel suo comune di residenza.

L’ultima volta che l’ho visto in ufficio avevamo discusso animatamente. Mi accusava di aver accettato un compenso più basso per fare un lavoro non così diverso dal suo e che per questo lui non riusciva ad arrivare a fine mese. In realtà non era vero, ero riuscito a strappare un contratto migliore del suo e, alla fine, anche un po’ di flessibilità oraria, lui no. Per non dire che in un istituto che impiega tre tirocinanti alla volta, io ero l’ultimo a dover essere accusato di abbassare i livelli di negoziazione. Ha avuto un crollo psicotico e non l’ho più rivisto. In *la fabbrica della cura mentale*, Piero Cipriano ricorda che chiunque può avere un crollo e finire in uno dei minimanicomani post 180, basta una crisi di rabbia più forte, «un deragliamento del pensiero dal sentiero che la società considera regolare, un impeto di anticonformismo, un bisogno di rivolta, il desiderio di ingiuriare qualcuno, il bisogno di picchiare qualcun altro»(Cipriano, 2013, pag. 65). Che poi, ad arrabbiarsi il mio collega faceva anche bene, ma non capivo perché anziché cercare dei *compagni* tra i suoi colleghi si limitasse a trovare dei colpevoli, anzi un colpevole. Non capivo neppure perché, dopo anni di promesse reiterate e mantenute mai per intero avesse deciso che proprio il mio arrivo fosse stato motivo di peggioramento delle sue condizioni. L’ho capito tempo dopo. Forse.

Non gli avevo rubato il posto di lavoro, ero anche io un parasubordinato e sapevo che non avrei potuto ambire a niente di più stabile. Il mio arrivo però aveva ridotto le sue speranze di miglioramento. Conosceva *il direttore*, sapeva che in quei primi mesi di lavoro avrei ricevuto incoraggiamenti e promesse di ogni sorta, sul mio futuro, sulla portata del mio lavoro, sulla mia visibilità. Non ero in concorrenza diretta con lui, non facevamo le stesse cose, il mio eventuale successo, quindi, non avrebbe in alcun modo determinato il suo fallimento. La mia presenza, però, svelava la fragilità delle sue speranze. Non solo perché ora eravamo in due a ricevere le stesse promesse, ma anche e soprattutto perché io a quelle promesse non credevo affatto e, anzi, ritenevo offensivo che si pensasse di usare quella leva per farmi o farci lavorare di più o meglio. Non gli avevo tolto il

lavoro, ma la speranza di quel lavoro. Jean-Michel Guenassia dice, nel suo romanzo d'esordio, che «ciò che nasce dal convincimento e dalla speranza sfugge alla logica. [...] Quello che conta nella Terra promessa non è la terra, è la promessa» (2010, pag. 392). E io, con il mio ostentato scetticismo gli avevo tolto la promessa da sotto i piedi, ho pensato, tempo dopo.

Magari non è andata davvero così, la follia è una malattia e l'inferno in cui è piombato il mio collega è il risultato della sua poca fede.

La prima volta che ho usato il concetto di *lavoro gratuito* è stato durante la ricerca svolta per la laurea magistrale sui paradossi della parasubordinazione. Tanto per i ricercatori, che per gli archeologi che per i giornalisti intervistati, uno dei temi ricorrenti, era proprio quello del lavoro svolto fuori orario e portato a casa. Non che nel 2010 l'elemento della *domestication* non fosse già stato osservato, ma mi sembrava una chiave interpretativa limitante. Questo soprattutto perché nonostante il concetto potesse essere riferito tanto al lavoro svolto *fuori luogo*, quanto a quello svolto *fuori tempo*, non diceva nulla rispetto alla definizione dei confini che determinavano il *fuori* e il *dentro*. Nel caso della parasubordinazione, infatti, data l'assenza di limiti lavorativi contrattuali certi, si poneva il problema della collocazione di quel confine, sempre più soggettivo. I primi a sollevare la questione furono alcuni dei ricercatori intervistati, che mi raccontavano come pur essendo stati assunti per fare ricerca, dovendo dedicare molto tempo allo svolgimento di attività istituzionali, si riducevano a svolgere nel week end o nei ritagli di tempo quelle per cui formalmente erano stati assunti. Inutile dire che conoscevo direttamente quella dinamica e, infatti, non ci feci caso fino a quando non mi resi conto che la questione era assolutamente trasversale ai settori che andavo via via incontrando, da quelli più creativi fino a quelli più strutturati, come nel caso dei servizi scolastici.

L'esigenza di indagare più ampiamente il campo è arrivata tempo dopo. Infatti, una volta impressionata, la mia attenzione ha continuato a riposizionare il *focus* su tutto ciò che potesse ricondursi a una qualche dinamica della disponibilità. Nonostante avessi la percezione che quello del lavoro gratuito potesse costituire

un campo di notevole ampiezza, non mi resi conto delle effettive difficoltà che questa ampiezza avrebbe scaturito finché non ho iniziato a lavorarci sistematicamente. A dirla tutta, in un primo momento avevo pensato di limitare il campo a un solo fenomeno. In prima battuta, il terreno più utile mi sembrava potesse essere quello dei tirocini post laurea, che iniziavano a diffondersi in quel periodo. Per questo, in modo del tutto scriteriato e lateralmente ad altri progetti sui quali stavo lavorando, ho iniziato a darmi la possibilità di approfondire la questione con qualche incontro/intervista di esplorazione. Mi sembrava sensato, per iniziare, riprendere dal terreno che avevo lasciato qualche anno prima. È per ciò che tutto questo lavoro è iniziato da un istituto di ricerca, dove lavorava Lara, una delle tirocinanti post laurea che ero riuscito a contattare.

Ora, se nella scrittura di questo elaborato avessi seguito un ordine cronologico, dopo questa breve introduzione, avrei dovuto iniziare direttamente dall'analisi empirica e, in particolare dal Capitolo 5, quello cioè in cui è sviluppato il primo studio di caso, realizzato in un laboratorio di un istituto di ricerca pubblico. Quello che avrei dovuto dire, però, era che in meno di un paio d'ore, l'idea di restringere il campo ai soli tirocinanti si è semplicemente dissolta. Dottorandi, tirocinanti, collaboratori, lavoratori a tempo indeterminato, tutti insieme, in uno stesso laboratorio, svolgevano lavori simili per un numero di ore imprecisato ma con condizioni e obiettivi completamente diversificati. Anche nella mia esperienza mi ero trovato a lavorare in situazioni simili e intuivo che avrei potuto avere molti più elementi di riflessione se avessi sfruttato a pieno la disponibilità – nei miei confronti, in questo caso – che nel laboratorio avevo trovato. Ero andato per intervistare una tirocinante e dopo circa otto ore mi sono ritrovato ad aver parlato con una decina di persone in tutto. Non che tutte le conversazioni avute fossero state particolarmente utili, tantomeno potevano considerarsi vere e proprie interviste, visto che oltre le quattro interviste realizzate gli altri incontri erano per lo più casuali, davanti al caffè o a mensa. Tutti i miei interlocutori, però, hanno mostrato un forte interesse all'argomento, restando, forse, persino un po' delusi dalla mia inadeguatezza rispetto a un tema del quale non solo non sapevo molto, ma che ancora non avevo deciso come affrontare. Ecco perché a distanza di tre

anni sono tornato a parlare con quelle stesse persone. In parte perché mi sembrava potesse essere interessante confrontare le attese di allora e attese di oggi, in parte perché in quei tre anni erano andati completandosi gli altri capitoli e avevo molti più strumenti di osservazione da mettere in campo.

Il I capitolo, o meglio, i temi del primo capitolo sono arrivati subito dopo quelle prime interviste. Il dibattito sull'economia informale e la relazione tra questa e l'economia formale hanno offerto, infatti, un terreno utile per impostare sin da subito l'analisi del lavoro gratuito come una delle torsioni che caratterizzano il capitalismo contemporaneo nel suo complesso e non solo un settore o una categoria di lavoratori. La prospettiva che assunta è che, per funzionare, l'economia e l'organizzazione capitalista della società necessitano di un certo grado di informalità e, quindi, di un certo livello di mancato riconoscimento. I rischi dovuti al sostegno che l'economia informale offre all'economia formale sono ampiamente "coperti" nelle fasi espansive del capitalismo, ma riemergono, nelle fasi di recessione, con tutta la loro portata in termini di diseguaglianza. In piccolo, questo ragionamento è applicabile alle organizzazioni. Ciò che i lavoratori intervistati fanno in più, infatti, è necessario al mantenimento dell'organizzazione e non crea particolari disagi finché l'organizzazione tiene e protegge, cosa che, però, avviene sempre meno. Sia perché sono cambiate le organizzazioni, sia perché, *culturalmente*, è andata diffondendosi l'idea che il lavoratore sia solo e solo deve far fronte ai rischi che incontra. Sulla produzione di *habitus adeguati* di lavoro mi sono concentrato nel Capitolo 2. Se il primo capitolo ha fornito le basi per ragionare in termini di trasversalità, infatti, nel secondo prende forma un'altra delle caratteristiche del campo di indagine, quella dell'ambivalenza. L'espansione della capacità di cattura del capitale riguarda, infatti, gli stessi territori su cui maturano le possibilità e le esigenze di emancipazione: quello della soggettività e quello della cooperazione. È in questa parte, pensata e scritta con testa e scarpe nell'Université di Nanterre - Paris X, che le riflessioni scaturite dal lavoro teorico ed empirico si intrecciano, più che altrove, con la vivacità del dibattito che in Francia sta sviluppandosi attorno ai concetti di *lavoro gratuito* e *passione al lavoro*. Al Capitolo 3 è affidata, invece,

la ricomposizione tra le riflessioni teoriche scaturite da un dibattito ormai classico, come quello sull'economia informale, e da uno poco più che embrionale, sul lavoro gratuito e sul lavoro passionato. Da questa ricomposizione prende forma il campo di indagine vero e proprio.

Man mano che la ricerca teorica proseguiva, quella empirica non si è mai fermata davvero. Anzi, proprio la forza delle ricerche di Maud Simonet e Mathieu Hély sul lavoro gratuito e sul lavoro associativo e, ovviamente, gli utili scambi che ho potuto avere con loro, mi hanno permesso di aprire più di una pista di ricerca. Lo stesso studio di caso sulla cooperativa sociale nel bolognese, oggetto del Capitolo 6, è l'esito più immediato di quegli incontri e scambi. Più che altri segmenti produttivi, infatti, il Terzo Settore è quello che sia in Italia che in Francia ha saputo rappresentare una vera e propria terra di confine, tra accumulazione ed emancipazione, tra alienazione e soggettivazione. Tutto questo, tra l'altro, in un momento in cui la mobilità dei confini tra lavoro e non lavoro rende le definizioni sempre più sfumate e soggettive mettendo in discussione anche la solidità dei posizionamenti delle organizzazioni tradizionali, come, ad esempio, quelle sindacali. Ecco perché non ho voluto perdere l'occasione offerta dal *Programma Volontari* per Expo 2015 di indagare il tentativo, sindacale, di limitare, definendo in un contratto senso e forme della libera partecipazione dei volontari all'evento internazionale.

Nei paragrafi conclusivi ho provato a ricomporre il tutto nella messa in opera della prospettiva di analisi sul lavoro gratuito che ho maturato nel percorso che qui ho sintetizzato. Non ho però rinunciato alla possibilità di concludere questo lavoro introducendo, forse disordinatamente, ulteriori elementi di indagine, magari più utili a nuove piste di ricerca che non a quella che queste pagine introducono. Elementi, dicevo, che comunque mi è sembrato necessario introdurre, soprattutto ora che il processo di gratuitizzazione del lavoro non è più solo un tema emergente, ma uno dei vettori che qualificano l'emergenza.

Ringraziamenti. Nessun ricercatore lavora davvero da solo e nella gran parte dei casi frontespizio e bibliografia, che collocano il proprio contributo rispetto a

quello degli altri, sono sufficienti a dar conto dell'aspetto pubblico, comunitario, della ricerca. Questo sia per quanti possono leggere direttamente il proprio nome nell'elenco, sia per quanti possono leggere tra quei nomi il loro contributo, fatto di suggerimenti e consigli di lettura. Ciò di cui nessuna bibliografia potrebbe dar conto, comunque, è della dimensione più intima della ricerca, quella fatta dagli scambi disordinati con colleghi e *passanti* che quotidianamente alimentano il processo di ricerca. Ecco perché trovo molto difficile immaginare un elenco esaustivo di quanti hanno contribuito, volenti o meno, alla realizzazione di questo lavoro. Tuttavia, laddove un tale elenco fosse disponibile, penso che, senza alcuna possibilità di essere confuso con una classifica, dovrebbe contemplare almeno i nomi di Daria, Francesco, Giacomo, Massimo, Pietro, Ruggero e Yahis, tanto in qualità di amici che di studiosi che di primi lettori e critici. Questo non potrebbe escludere quei colleghi, ricercatori e professori, che amici lo sono diventati in corso d'opera. Davide e Teresa ne sanno qualcosa. Tra questi, ma anche oltre questi, dovrebbero poi avere una menzione speciale quanti mi hanno costretto a mettere ordine tra le idee chiedendomi su cosa stessi lavorando, soprattutto quando la domanda presupponeva una risposta in francese, impedendomi ogni credibile via di fuga. Sarebbe impossibile, poi, che in questo elenco mancassero i miei genitori e mia sorella e chi, come loro, prima del "su cosa", si preoccupa del "se" io stia lavorando.

Infine, sarebbe difficile non trovare un riferimento al bar, sul cui bancone le storie e gli stimoli si sprecano. Mentre le birre no. Mai.

1. L'industrializzazione incompleta: il gioco tra formale e informale

Anche il minimo gesto, in apparenza semplice,
osservatelo con diffidenza.
Investigate se proprio l'usuale sia necessario.
E – vi preghiamo – quello che succede ogni
giorno
non trovatelo naturale.
Di nulla venga detto : è naturale
in questo tempo di anarchia e di sangue,
di ordinato disordine, di meditato arbitrio,
di umanità disumanata,
così che nulla valga
come cosa immutabile

Bertold Brecht – L'eccezione e la regola (2002)

Introduzione

Nel capitolo che segue cercherò di mettere in luce come l'ambigua relazione tra formale e informale possa considerarsi una caratteristica del capitalismo sin dalle origini. Con questa logica proporrò una lettura dell'ascesa del capitalismo industriale, evidenziando proprio come la variabilità del confine tra formale ed informale abbia caratterizzato sia la diffusione del capitalismo delle piccole imprese proto-industriali, sia la flessibilità necessaria alla grande industria per far fronte alle esigenze del mercato. In particolare, nei primi due paragrafi si presterà attenzione alle ambivalenze prodotte dalle trasformazioni del capitalismo gettando le basi per affrontare, nel terzo paragrafo, il problema centrale del capitolo, quello cioè della variabilità della relazione tra formale ed informale e di come questa sia stata affrontata nel dibattito scaturito dalle prime avvisaglie del declino del mondo industriale.

1.1. Il processo di industrializzazione

Quando si prova a mettere in fila gli elementi di una trasformazione epocale, economica, scientifica o politica che sia, il rischio è quello di perdere di vista la continua tensione tra vecchio e nuovo. Il modo cioè, e non soltanto la fase, con cui il nuovo convive con il vecchio, rivalutandolo e riordinandolo (Kuhn, 2006), ma anche alimentandosene. È in questo senso che intendo richiamare la multidimensionalità di quei processi sociali e organizzativi che hanno portato alla società di mercato, tra i quali l'industrializzazione è un fattore evidentemente non trascurabile.

L'istituzione di un mercato del lavoro, il tentativo cioè di assoggettare il lavoro alle leggi di mercato, liquidando ogni forma organica, non contrattuale, di relazione lavorativa è, suggerisce Polanyi, in primo luogo il processo attraverso cui i liberali cercano di ottenere lavoratori ben disposti. Alla formalizzazione della relazione lavorativa può, infatti, ricondursi l'indebolimento della sicurezza derivante dalla società – e solidarietà – organica, non contrattuale. L'amministrazione della fame, la punizione naturale, costituisce in quest'ottica lo scopo principale della contrattualizzazione della relazione lavorativa e produttiva all'interno della grande fabbrica. Questo, afferma Polanyi, «spiega tra l'altro un'omissione altrimenti inesplicabile degli economisti classici e cioè perché soltanto la minaccia della fame e non anche l'allettamento di alti salari era ritenuta in grado di creare un mercato del lavoro funzionante» (Polanyi, 1974, pag. 212). Soltanto la sopraffazione avrebbe permesso quindi l'addomesticazione di operai culturalmente distanti dall'avidità che sta alla base della logica di mercato e che avrebbero, altrimenti, dato luogo ad associazioni, tentando così di sfuggire alla condizione di servitù, propria della fabbrica. In questo *frame* può collocarsi anche la progressiva parcellizzazione del lavoro, quel processo di desoggettivazione ben sintetizzato dalla frase di un dirigente in una grande fabbrica di automobili che Georges Friedmann data al 1948: «We try to reduce skills to its minimum» (Friedmann, 1956, pag. 33).

Se questo è il colore dominante, l'immagine complessiva è comunque ricca di

sfumature. Anzi, proprio tra le strette maglie dell'organizzazione scientifica del lavoro, il sociologo delle organizzazioni, Michel Crozier ha saputo individuare nell'indeterminatezza l'elemento fondante di un sistema di potere parallelo a quello gerarchicamente riconosciuto (Crozier, 1963). Spostando il *focus* dalla singola organizzazione al sistema produttivo stesso, sia guardando le catene produttive, sia assumendo una prospettiva storica, si potrebbe parlare, invece, di vere e proprie difformità al modello dominante.

L'organizzazione scientifica del lavoro, la frantumazione e formalizzazione dei processi produttivi non nascono con il capitalismo industriale. Al contrario, guardando ai classici della storia economica i primi elementi riconducibili ad una sorta di protoindustria sono quelle attività che si sviluppano ai margini della società contadina (Ashton, 2006; Weber, 1919).

In Inghilterra, culla della prima rivoluzione industriale, l'estensione del meccanismo delle recinzioni (*enclosures*) è considerato un fattore determinante all'avvio della prima rivoluzione industriale. Come ricorda Ashton, le recinzioni, esistevano fin dal 1200, ma solo nell'arco del 1700 queste furono estese con la logica di un incremento della produzione. Le guerre e i cattivi raccolti segnarono l'esigenza di un superamento dell'economia di sussistenza e fu proprio questo processo di concentrazione a favorire l'implementazione di quelle innovazioni che fecero la rivoluzione industriale. Alimentato da politiche protezionistiche relative all'importazione ed esportazione di lana, nonché al divieto di emigrazione per i lavoratori specializzati, lo sviluppo del settore tessile rappresenta l'avvio di questa fase. Nelle parole di Ashton «forse non c'era contea d'Inghilterra o del Galles in cui i contadini, i coltivatori e gli altri addetti all'agricoltura non producessero stoffe di lana nelle ore libere dagli altri lavori. Ma c'erano delle zone di concentrazione [...] dove uomini e donne si erano specializzati nella filatura e tessitura, dedicandosi prevalentemente alla lana e considerando il lavoro dei campi tutt'al più come un'occupazione secondaria, e fabbricando filati e tessuti di gran lunga superiori a quelli che potevano uscire dalle rozze mani di contadini» (2006, pagg. 35–36). Lo stretto legame tra prime forme di industria e possesso della terra lo si ritrova anche in altri settori. Al possesso della terra era legato il

destino del settore estrattivo, dato che il controllo del sottosuolo era inscindibile da quello della terra sovrastante e che parte dei processi di estrazione necessitavano di animali, anch'essi posseduti dal proprietario terriero. Così come alla terra era legata la raffinazione e fusione del ferro, processi per i quali il carbon fossile era inadatto, subordinando quindi il lavoro delle ferriere al possesso di carbone di legna, prodotto dai proprietari di boschi e foreste. Le prime attività industriali, insomma, sono essenzialmente un fenomeno rurale, traendo da ciò l'ulteriore vantaggio di sfuggire ai controlli municipali e corporativi (Ashton, 2006, pag. 54).

Nel settore tessile, che fece da scuola, gran parte del capitale era destinato alle scorte del materiale in corso di lavorazione e facilmente tali risorse potevano passare dall'industria al commercio, magari restando nelle mani di una stessa persona. Neppure le prime associazioni di operai, scarse e deboli, riuscivano a contrastare il processo di riduzione dei costi di produzione (Ashton, 2006). D'altra parte il lavoro era per lo più a domicilio e organizzato su base domestica, discontinuo. Sia i padroni che gli operai adottavano *escamotage* di vario genere per aumentare parte del loro guadagno: i primi portando nelle case/laboratori bilancini e pesi falsi; gli altri sostituendo il materiale fornito con altro più scadente. Ai lavoratori, pagati a cottimo, spesso era attribuito anche il rischio della vendita del prodotto. Questo valeva per i tessitori nelle case, ma anche per i minatori, così come per chi lavorava nelle industrie a *paga differita*. Fu solo quando gli imprenditori iniziarono ad assumersi in pieno la funzione di fornire il capitale e di sopportare i rischi, che si arrivò alla regolarità nel pagamento dei salari e, quindi, delle spese, *recuperando*, col nuovo sistema economico, quanti furono cacciati dalle terre che coltivavano perdendo la possibilità di badare a loro stessi. La rivoluzione industriale «attirò [...] una parte di quella gente perduta e trasformò molti degli irregolari in membri efficienti, anche se troppo irreggimentati, di un esercito industriale» (2006, pag. 63).

La presenza di *lavoratori liberi* è stata una delle condizioni che hanno permesso lo sviluppo della fabbrica moderna in occidente. Parlando del settore agricolo, Weber, nel 1892, distingue i lavoratori agricoli liberi dagli altri sulla base del fatto

che i primi «non sono assunti sulla base di un contratto fisso annuale e che quindi di regola non ricevono un'abitazione sulla tenuta e sono retribuiti principalmente (non esclusivamente) con denaro contante» (Weber, 1892, pag. 43). Questo, aggiunge il pensatore tedesco, se da una parte rende il lavoratore libero maggiormente esposto alle crisi e quindi più soggetto degli altri a contribuire alla formazione di un esercito industriale di riserva, dall'altro, lo rende più autonomo, rispetto al datore di lavoro, senz'altro, ma potrebbe esserlo anche rispetto alla propria categoria. Questa autonomia, più vicina all'ideale di lavoratore moderno, potrebbe inoltre essere alla base del fatto che, rispetto a quella dei lavoratori fissi, la posizione del lavoratore libero fosse preferita. Queste osservazioni, condotte rispetto ai lavoratori agricoli tedeschi nella seconda metà del XIX secolo, non si discostano dall'idea di libertà che Ashton attribuiva ai lavoratori, inglesi, di circa cento anni prima. Nonostante in Inghilterra la schiavitù fosse stata abolita, infatti, «era dubbio se la sorte dell'operaio qualificato fosse preferibile a quella del manovale o del tessitore semi-qualificato, il quale, se rimaneva spesso disoccupato, poteva però cambiare a volontà occupazione e, nei limiti delle leggi sulla residenza, anche il posto di lavoro» (Ashton, 2006, pag. 60). Se queste libertà di movimento possano, o meno, costituire una qualche forma di libertà effettiva è una questione aperta ancora oggi e che, nel complesso, fa da sfondo al problema del lavoro gratuito per come lo tratto qui. Per ora, però, basta soffermarsi sul fatto che furono i senza lavoro a favorire la nascita di una proto-industria.

Mentre in Inghilterra la proletarizzazione della popolazione di campagna produsse, già nel XVI Secolo, un esercito di senza lavoro tale da avviare autonomamente i prodromi di un sistema di officina, sul continente la situazione era ben diversa e l'avvio del sistema di fabbrica era di fatto in mano allo stato. Già dalla fine del XV secolo, infatti, le possibilità di sostentamento della popolazione scarseggiavano, anche in conseguenza del mantenimento di eserciti di cui invece l'Inghilterra non aveva bisogno, fino al punto che in Germania le prime fabbriche sorsero come istituzioni per poveri e senza lavoro. Quando cioè le corporazioni non riuscivano più ad assicurare l'assistenza tradizionale ai più bisognosi, poveri e

senza lavoro venivano tradotti, in modo coatto, nel sistema di officina così che lavorando potessero guadagnarsi l'assistenza ricevuta al di fuori della corporazione (Weber, 1919, pag. 131). Furono le corporazioni, attraverso le pressioni sulla monarchia, nel 1555, a far cessare il primo esperimento di questo genere documentato nel campo dell'industria tessile, dove la concentrazione dei telai *a casa del proprietario* determinò uno tra i primi esperimenti di disciplinamento del lavoro, alla base del controllo sull'uniformità del prodotto e sulla quantità di lavoro. La chiusura di quello stabilimento, come di altri analoghi, fu resa possibile dal fatto che il lavoro di ciascuno non dovesse dipendere da quello degli altri, né da fonti energetiche diverse da quelle umane. Solo laddove fosse stato possibile rilevare la compresenza di fonti energetiche extraumane, di una specializzazione tecnica, dell'unificazione del lavoro oltre che alla sua disciplina, afferma Weber, sarebbe stato possibile riconoscere la *fabbrica moderna* (1919, pag. 134).

Sarebbe tuttavia un errore pensare che la fabbrica moderna fosse solo un fatto economico o attinente la produzione. Ciò che la fabbrica metteva in dubbio era l'intero sistema di relazioni sociali e di potere che governava la società preindustriale. La fabbrica costituiva il limite superato il quale sarebbe diventato legittimo ciò che prima era non lo era, l'ingiusto, l'immorale.

Il sistema economico e sociale sul quale prendono forma le prime fabbriche moderne era essenzialmente basato sulla giustizia domestica. Un sistema di relazioni rigidamente gerarchico e fondato sul rapporto tra le diverse generazioni dove i *grandi*, coloro che sono cioè premiati dai criteri di valutazione, sono anche i più anziani, coloro che agiscono mossi dall'abitudine e ispirati dalla tradizione. Sono loro che conoscono le regole del vivere e che hanno il *dovere*, la responsabilità, del loro *entourage*; coloro che sono degni di fiducia, che giudicano e rimproverano. Il tradimento di quella fiducia, il non sapersi comportare, l'egoismo, l'instabilità e la precarietà appartengono ai miserabili (Boltanski & Thévenot, 1991). La logica che governa la famiglia, la buona famiglia, è, infine, anche quella che governa l'attività lavorativa; l'armonia della "*maison de commerce*", ricordano Boltanski e Thevenot quando descrivono il mondo

domestico, può corrompersi attraverso l'influenza delle forme estranee alla famiglia, ad esempio quelle associative, che avrebbero caratterizzato invece altri mondi, soprattutto quello civico (1991, pag. 219).

L'accostamento della dimensione familiare a quella lavorativa non riguardava solo la sovrapposizione dei confini fisici, inevitabile ad esempio nel lavoro a domicilio o agricolo e tipiche anche nelle forme rurali, le prime, dell'industria. Domestiche erano anche le relazioni di lavoro fuori casa. Le corporazioni difendevano il laboratorio artigianale nella sua valenza surrogatoria di famiglia, sia sostanzialmente che formalmente. Nella sostanza, l'immagine del laboratorio come casa dell'artigiano funziona se prendiamo a riferimento i tratti del mondo domestico sinteticamente evocati poco sopra. Con riferimento a questa sovrapposizione Sennet afferma che «la bottega artigiana medievale era una famiglia tenuta insieme più dal rispetto che dall'amore. Il capofamiglia fondava la sua autorità, concretamente, sul trasferimento di abilità tecniche» (Sennett, 2006, pag. 69). Dal punto di vista formale, invece, lo stesso Sennet ricorda come, ad esempio tra gli orafi, i maestri artigiani agivano *in loco parentis*, vincolati da un giuramento religioso a migliorare le abilità degli apprendisti. Questa limitazione dell'autorità del maestro, che non poteva così approfittarsi del lavoro degli apprendisti senza effettivamente cedere i propri segreti, era controbilanciato dal giuramento di fedeltà degli apprendisti stessi, che dal canto loro erano tenuti a non divulgare quanto appreso. Su questo vincolo fiduciario della non divulgazione della conoscenza, si reggeva il potere delle corporazioni. Questi erano, di fatto, i termini del patto/contratto che legava gli apprendisti ai loro maestri e questi alle corporazioni di riferimento che, a loro volta, garantivano la sussistenza dei membri regolandone le modalità di lavoro e, insieme, garantivano la sostenibilità economica delle città agendo da monopolio (Weber, 1919). All'ambizione del compito fa da contraltare l'ampio margine di azione che gli statuti cittadini offrivano alle corporazioni. Al fine di sistematizzare i mezzi disponibili alle corporazioni per svolgere il loro complesso ruolo, Weber identifica due aree di intervento, una finalizzata all'uguaglianza delle opportunità dei propri membri, l'altra al mantenimento di tale uguaglianza. Alla prima area sono riconducibili

essenzialmente le iniziative prese verso l'interno della corporazione stessa, che agiva limitando l'accumulazione e l'aumento diseguale del capitale tra gli artigiani. Un modo era quello di gestire le materie prime, o ancora moltiplicando la specializzazione delle lavorazioni in base al prodotto finito e non alle singole lavorazioni evitando così che alcune categorie fossero troppo vicine al mercato rispetto ad altre, quindi, ad esempio, la corporazione che si occupava delle giacche non si occupava dei pantaloni e così via. Nella seconda rientrano, invece, undici ambiti di controllo. Sei di questi sono destinati alla politica interna, cinque alla politica esterna. Il primo raggruppamento riguarda il controllo sulle tecniche di industria, che fissa il numero di apprendisti per maestro, così da evitarne la dequalificazione; il controllo sulla materia prima al fine di evitare concorrenza sleale; la tecnica e con essa gli strumenti usati, dato che ciascuna corporazione aveva il monopolio su determinati strumenti; la qualità del prodotto; infine, anche la gestione dell'impresa era oggetto di controllo da parte delle corporazioni. Oltre alla limitazione del capitale, cui ho accennato, ai maestri era fatto divieto di lavorare per altri maestri o, ancor meno, per mercanti, il che avrebbe dato vita al *Verlagssystem*¹ e all'impresa protocapitalista. Le corporazioni gestivano poi la fornitura e le vendite, impedendo l'approvvigionamento e la vendita preventiva; ai maestri era vietato vendere prodotti altrui e regolamentavano i prezzi. Per fare tutto questo le corporazioni spesso riuscivano a controllare, e qui arrivo alla politica verso l'esterno, la polizia dell'industria; ambiscono ad ottenere l'obbligo di iscrizione alla corporazione; gestiscono quindi il monopolio delle produzioni; definendo anche i prezzi del passaggio dei prodotti tra una corporazione e l'altra; infine, come già detto, impedivano la frantumazione dei processi produttivi

¹Scrive Weber «ai maestri ammessi era vietato lavorare per altri maestri, in modo che questi ultimi non li facessero diventare lavoranti; e così di lavorare per mercanti, ciò che avrebbe condotto direttamente al *Verlagssystem*. L'artigiano della corporazione, che era un salariato, doveva fornire il prodotto finito in qualità di salariato per un cliente mentre per il lavoratore a prezzo l'ideale era la messa in vendita del prodotto sul mercato come lavoro a prezzo» (1919, pag. 113). Il *Verlagssystem* è l'organizzazione produttiva tipicamente rurale a base dello sviluppo protocapitalistico. Il meccanismo si regge sul un rapporto di potere tra mercante e artigiano. Essendo il mercante colui che sa come e dove piazzare la merce, l'artigiano con scarse risorse cede esclusivamente a lui il proprio prodotto. Il mercante di fatto controlla il processo produttivo, fornisce la materia prima e non di rado gli stessi strumenti. Il *Verlagssystem* è tipico dell'industria tessile, proprio in questo settore il mercante-imprenditore poteva arrivare anche alla gestione dell'intera filiera (Weber, 1919, pag. 127).

lasciando che ciascun artigiano facesse il proprio lavoro dall'inizio alla fine. Con questi mezzi le corporazioni hanno impedito la nascita della grande industria al loro interno, ma non sono riuscite ad evitare il rapporto di dipendenza tra artigiano e mercante (Weber, 1919), quel rapporto diretto che, come visto nel caso inglese, ha dato vita all'impresa protocapitalista.

Questa lunga digressione sulla logica di azione e sui metodi corporativi mi ha permesso di mettere a fuoco le motivazioni che spingevano i mercanti imprenditori a cercare soprattutto fuori dalle città i propri laboratori. Oltre alle esigenze tecniche dei nuovi sistemi di produzione, energia idrica o vicinanza della materia prima, il nascente capitalismo doveva sfuggire al controllo delle corporazioni, ovvero a quel sistema di regolazione coerente alle logiche *du monde domestique*. Infatti, nonostante il richiamo alla dimensione "domestica" dell'economia possa oggi suggerire uno scenario informale e privo di regole, nella letteratura e nella prospettiva teorica adottata, al "mondo domestico" corrispondono convenzioni, regole, rigidità, criteri di valutazione solo diversi da quelli che avrebbero poi caratterizzato il terreno più congeniale all'ascesa del capitalismo, quello cioè tipicamente mercantile del *laissez faire* e della separazione tra la sfera economica e quella politica.

In realtà, sostiene Ashton, già da oltre un secolo prima della rivoluzione industriale il potere di controllo dello Stato sulle attività economiche era inesorabilmente in declino. A resistere, in tal senso, erano solo alcuni «enti autorevoli», come la Compagnia delle Indie Orientali inglese, che mantenevano il monopolio del commercio estero grazie ad una concessione regia (Ashton, 2006, pag. 146). Si trattava di realtà che per dimensioni e potenza Arrighi, Barr e Hisaeda² non esitano a paragonare alle grandi imprese del XX secolo sebbene, diversamente da queste, agivano sulla base di privilegi governativi in materia di diritti commerciali su determinate aree geografiche, diritti che potevano far valere sia per mezzo di amministrazione ordinaria, che di azioni belliche. Un monopolio, insomma, insostenibile sia dal punto di vista dell'ordine morale in ascesa, quello

² Il riferimento è al capitolo scritto da G. Arrighi insieme a K. Barr e S. Hisaeda *La trasformazione dell'impresa e parte del volume Caos e governo del mondo* (Arrighi & Silver, 2003)

orientato al mercato, sia da quello economico, dato che già alla fine del XVIII secolo il potere delle società per azioni privilegiate era logorato da «imprese più piccole, che sfuggivano alla regolamentazione e quindi più flessibili, [e a cui non si poteva impedire] di crescere negli interstizi del commercio delle compagnie disciplinato per legge» (Arrighi, Barr, & Hisaeda, 2003, pag. 134).

In conclusione, per terra e per mare, dove la regolazione esistente falliva, la nascente società di mercato valorizzava tale fallimento delegittimando il sistema tradizionale, deterritorializzandolo³ potremmo dire usando il concetto di Deleuze e Guattari (Deleuze & Guattari, 1973). È proprio questo che differenzia quella capitalista dalle società che le preesistono. Mentre, infatti, queste si sono in qualche modo succedute, lasciando che i propri codici venissero delegittimati a vantaggio di nuove forme di regolazione, il sistema capitalista trae valore dalla deterritorializzazione, anche dalla propria, consolidando i processi di accumulazione di plusvalore attraverso l'intreccio di codici diversi, non solo economici. In un'analisi dei contrasti tra le diverse tesi interpretative della società di mercato, Hirschmann ricorda come, ad esempio, alla fine del XVIII secolo, Condorcet o Montesquieu vedevano nelle nuove forme di commercio un sistema di pacificazione e un potente agente moralizzatore, capace di ingentilire i modi e i costumi dell'epoca (Hirschman, 1982). In nessun modo, sostiene Hirschman, accettare questa tesi significa ignorare i rischi di un'eccessiva colonizzazione delle sfere non strettamente economiche da parte della logica dell'interesse. O almeno non lo sarebbe più di quanto non possa considerarsi «“contraddittorio” per un'impresa avere allo stesso tempo delle entrate e delle spese» (Hirschman, 1982, pag. 1483).

Nell'ottica di questa ambivalenza i sorprendenti costi sociali ascrivibili all'avvio della fase capitalista, dalla privatizzazione della terra alla Grande Depressione del 1873, non possono essere presi in considerazione ignorando le opportunità, persino in termini di qualità della vita, che hanno caratterizzato il XIX secolo.

Solo dopo la saturazione dei mercati e con l'avvio di un'aspra fase competitiva,

³In L'Anti-Edipo, il concetto di territorio fa riferimento allo spazio di legittimazione di un codice. Non solo, quindi, un concetto geografico, ma anche etico, estetico, morale e politico.

infatti, i profitti entusiasmanti del ventennio precedente sono rimasti schiacciati dalla compressione dei prezzi da un lato e dall'aumento dei costi di produzione dall'altro, appesantiti dalla complicata rete di intermediazione del capitalismo delle imprese, per lo più medio-piccole e di carattere familiare, che portava ai massimi i costi di transazione.

Non a caso la “sfida” al sistema di imprese britannico arrivava dalle varianti statunitense e tedesca di impresa integrata orizzontalmente. Mentre la prima però traeva vantaggio dalla dimensione continentale, giocando sul grande numero di industrie esistenti e una forte integrazione verticale, gerarchica, dei livelli manageriali, la seconda arrancava non riuscendo a mettere davvero in discussione l'egemonia britannica (Arrighi et al., 2003). Nonostante la vivacità e, soprattutto, la voracità, del sistema di imprese statunitense ai danni al capitalismo familiare inglese, ci volle comunque una guerra mondiale per porvi definitivamente fine.

1.2. L'industria della razionalità

Con la I guerra mondiale e la fine del capitalismo familiare quale principale fonte di alimentazione, la vivace impresa statunitense avrebbe dovuto imparare a bastare a sé stessa. La ricetta, almeno sino agli anni '30 del novecento, sembrava essere perfetta: da un lato il sistema di imprese multidivisionali organizzate scientificamente capaci di fare economie di scala gestendo sul piano della massa il rinnovamento dei prodotti, dall'altro, un'industria forse ancor più aggressiva, quella dell'*advertising*, dedicata alla produzione dei mercati per quei prodotti. La pubblicità comunque non era sufficiente, stante lo scarso livello dei salari, a garantire la massificazione della domanda interna. Fino al 1929 era stata piuttosto la domanda esterna a garantire la sostenibilità economica dei giganti statunitensi (Arrighi et al., 2003), ma dopo il crollo era inevitabile un cambiamento di rotta. Hounshell (1984, pagg. 299–300), a questo proposito, sostiene che neppure la strategia di ritorno alla flessibilità attraverso il subappalto a fornitori esterni fu sufficiente alla ripresa. Senza un sostegno pubblico alla domanda il sistema non sarebbe bastato a se stesso, non avrebbe cioè potuto, e questo è il punto più

importante, soddisfare quei bisogni sociali che la stabilizzazione di un sistema capitalista più maturo di quello delle origini aveva contribuito a creare attraverso l'industrializzazione. I Paesi che subirono meno gli effetti della crisi furono, non a caso, quelli la cui economia era ancora a prevalenza contadina. Se, infatti, per quei contadini che dipendevano dalle esportazioni il crollo significò la rovina, la possibilità di rifugiarsi in una produzione di sussistenza, l'ultima risorsa dei contadini, ha certamente attutito il colpo. Questo, ricorda Hobsbawm, fu possibile nella maggior parte dei Paesi non industrializzati dove, dato che la maggioranza degli africani, degli asiatici e dei latinoamericani erano ancora contadini, tale possibilità rese meno duro il colpo (Hobsbawm, 2000). Senza entrare nel merito di cosa scatenò il crollo del 1929, ciò che mi preme sottolineare è l'inedita ampiezza della portata politica e sociale di un evento economico. Oltre alla questione, non di poco conto, che quegli eventi economici scaturirono esiti devastanti per buona parte del globo e che già questa interdipendenza pacifica tra Paesi può essere considerata inedita. Diversamente dalle tante carestie che hanno attraversato la storia e hanno determinato l'impoverimento di intere popolazioni, il 1929 non solo avvenne in una fase di crescita e di espansione, ma ne fu parte integrante. Anche negli anni dal 1929 al 1933, il marziano che, nell'immagine di Hobsbawm, avesse potuto osservare «la curva dei movimenti economici da una distanza così lontana da non consentirgli di notare le brusche fluttuazioni che gli esseri umani avevano sperimentato sulla terra, avrebbe concluso che l'economia del pianeta aveva senza dubbio continuato ad espandersi» (2000, pag. 110). Non solo, diversamente dal passato, il costo sociale dell'economica aveva un'innegabile valenza politica. Per la prima volta la disoccupazione di massa entrava nelle agende politiche di mezzo mondo e smetteva di essere una questione prettamente economica. Non a caso era in Gran Bretagna che vigeva, già dal 1920, il dispositivo di tutela dei disoccupati più esteso d'Europa, con circa il 60% dei lavoratori tutelati (Hobsbawm, 2000).

L'unico stato industrializzato (o almeno in via di industrializzazione) a non avere alcun problema con la disoccupazione era la Russia Sovietica. Probabilmente questa evidenza scaturì una qualche preoccupazione persino tra i più incalliti

sostenitori del *Laissez-Faire*, che vedevano crescere il consenso accordato ai partiti della pianificazione e delle regolazione, come quello comunista, apertamente anticapitalista, *in primis*, ma anche quello nazista.

Nonostante fosse dagli anni '30 che le teorie economiche (e politiche) dell'inglese John Maynard Keynes, imprescindibili per la tenuta del sistema capitalista nei quaranta anni successivi, erano note, il necessario sostegno pubblico al sistema massificato della produzione arrivò con la II guerra mondiale e, in particolare, con il rinnovamento del rapporto tra spesa pubblica e supporto alla domanda di beni. Già con il tentativo del New Deal, prima della guerra, il sostegno pubblico favorì una ripresa della domanda aggregata, ma la nuova crisi nel biennio 1937-1938 ne aveva evidenziato tutta la debolezza.

Il ruolo del pubblico passò da quello del sostegno a quello della vera e propria creazione di domanda con la corsa agli armamenti che, dopo aver caratterizzato la prima metà degli anni '40, sopravvisse alla II guerra mondiale per tutto il periodo della guerra fredda dando luogo a quello che James O'Connor ha chiamato *warfare-welfare state* – lo stato sociale-militare⁴.

Una volta rinvigorite le aziende in patria, l'organizzazione multidivisionale delle imprese statunitensi si mostrò vincente nell'espansione transnazionale degli interessi economici degli Stati Uniti, permettendo alle imprese multinazionali di conquistare nuovi mercati e nuovi spazi di potere a discapito dei governi degli stati ospitanti. L'efficienza e la scientificità organizzativa della grande impresa "americana", in forte contrasto con le idee liberiste dominanti gli anni precedenti al 1929 a sostegno del non intervento statale nei fatti economici, garantivano, in effetti, un consenso che travalicava il perimetro logico della produzione, prima ancora che quello geografico. A questo *glissement* possono essere fatte risalire la peculiarità e la fortuna del taylor-fordismo.

Già nel 1934 Antonio Gramsci affrontava il tema del fordismo come questione politica e sociale oltre che economica e produttiva (Gramsci, 1978). Gli elementi

⁴Come affermato dal sociologo statunitense nel 1977, infatti, il militarismo e il complesso dell'industria militare degli Stati Uniti sarebbero [stati] inconcepibili al di fuori del contesto dello sviluppo mondiale del capitalismo, con la sua enfasi sulla competizione nazionale, oltre, ovviamente, alla paura del socialismo e dei movimenti rivoluzionari mondiali (O'Connor, 1973, pag. 153).

costitutivi del fordismo, affidabilità, razionalizzazione, gerarchia, efficienza, avrebbero cioè permeato la società nel suo insieme, al di fuori dei regimi produttivi. Esemplificative, in questo senso, sono le riflessioni di Gramsci sul proibizionismo che nulla avrebbe avuto a che vedere con il preteso puritanesimo degli statunitensi. Anzi, il divieto di bere alcolici, che si protrasse dal 1919 al 1933, e quello della prostituzione sarebbero stati finalizzati a favorire quella morigeratezza dei costumi del tutto funzionale al nuovo sistema di produzione. Mentre, infatti, i ricchi potevano permettersi e l'una e l'altra cosa, difficilmente i lavoratori, e quanti come loro fossero stati attivi nei processi produttivi, potevano permettersi non solo il costo di una bottiglia, ma neppure lo sforzo necessario a procurarsene una. Chi lavora, afferma Gramsci, «non ha tempo da dedicare allo sport di eludere le leggi» (1978, pag. 74). Questo vale anche per la vita sessuale. Il *loisir* della «caccia alla donna», prosegue Gramsci, non era adatto al nuovo lavoratore che invece avrebbe trovato soddisfazione nella sessualità che prima era della campagna. Dove il contadino, stanco dalla giornata di lavoro, amava la sua donna al rientro, senza troppi fronzoli e romantiche. Non si tratta, specifica Gramsci, della meccanizzazione della relazione sessuale, ma «del sorgere di una nuova forma di unione sessuale, senza i colori “abbaglianti”⁵ dell'orpello romantico proprio del piccolo borghese e del bohémien sfaccendato. Appare chiaro che il nuovo industrialismo vuole la monogamia, vuole che l'uomo-lavoratore non sperperi le sue energie nervose nella ricerca disordinata ed eccitante del soddisfacimento sessuale occasionale: l'operaio che va al lavoro dopo una notte di “stravizio” non è un buon lavoratore, l'esaltazione passionale non può andar d'accordo coi movimenti cronometrati dei gesti produttivi legati ai più perfetti automatismi» (Gramsci, 1978, pag. 74). Per quanto brevissimo, questo stralcio contiene molto più di quanto non avrei saputo dire rispetto ad almeno tre elementi chiave del taylor-fordismo: la desoggettivazione attraverso la subordinazione della dimensione umana a quella lavorativa e produttiva; la scientificità dell'organizzazione del lavoro e, infine, quella fascinazione che

⁵ Virgolettato nel testo.

Gramsci non nasconde per la razionalità taylorista e che bene esemplifica la trasversalità del consenso incontrato dall'organizzazione scientifica del lavoro anche nel dibattito interno alle formazioni di sinistra in Europa.

Partendo, per comodità, dal secondo punto, la scientificità dell'organizzazione del lavoro che abbiamo rintracciato nel riferimento di Gramsci ai “movimenti – produttivi – cronometrati”, non vuole essere una riduzione del taylorismo alla mera supervisione e controllo del lavoratore. Questa ne è senz'altro una componente ma, come segnala lo storico Lucio Villari, il controllo dei tempi e dei movimenti è un accessorio dell'idea taylorista di *planning* e, anzi, supera di “un balzo” la questione della rilevazione della gestione dei movimenti subordinando alla rimozione della fantasia, dell'intelligenza artigianale, il successo stesso dell'azienda (Villari, 1980, pag. 26). Nelle parole di Taylor la costituzione nelle officine di un ufficio di pianificazione doveva, infatti, servire ad analizzare, studiare e poi indicare agli operai i metodi migliori per effettuare le operazioni da compiere (*one best way*) perché, afferma Taylor in un suo celebre passo, «tutta l'attività intellettuale deve essere eliminata dall'officina e concentrata nell'ufficio programmazione, riservando ai capisquadra e ai capireparto il lavoro strettamente esecutivo; il loro compito deve limitarsi a curare che le operazioni programmate e dirette dall'ufficio programmazione vengano sollecitamente poste in esecuzione nell'officina» (F. W. Taylor, 1903, pag. 17). L'intuizione di Taylor è che i proprietari delle fabbriche non conoscano davvero il lavoro che vi si svolge, lasciando così alla discrezione degli addetti i modi di eseguire, i tempi di produzione e quindi le decisioni in merito alla produttività. Affinché l'organizzazione fosse scientifica, tutto il processo lavorativo doveva essere scomposto e analizzato a partire dalle singole azioni che lo costituivano. Solo il corretto modo di eseguire tali gesti, nei tempi e nei modi previsti, avrebbe, infatti, potuto garantire una produzione standardizzata e realmente efficiente, poiché programmabile. I vantaggi, per Taylor, non sarebbero stati solo per la proprietà. Il lavoratore sarebbe stato meno soggetto agli infortuni dovuti ai gesti mal eseguiti e, dato l'incremento di fatturato che sarebbe scaturito dalla corretta applicazione del metodo, al lavoratore sarebbe stato garantito un salario maggiore. Ecco perché

nel testo di Gramsci, e qui arriviamo al primo punto, lasciato in sospeso, è ravvisabile la completa subordinazione della dimensione umana a quella lavorativa dell'uomo. Analogamente alla rimozione dell'umanità del lavoratore nell'officina, che perde con un sol colpo il controllo delle proprie azioni e la possibilità di partecipare con le proprie passioni al processo produttivo, il nuovo lavoratore deve rinunciarvi anche fuori dall'officina, attraverso una coatta morigeratezza dei costumi, di certo più compatibile con i compiti lavorativi, ma anche con l'idea che il lavoratore responsabile sia anche quel consumatore che l'industria fordista e della pubblicità cercavano di produrre sin dall'inizio del XX secolo negli Stati Uniti.

Il terzo punto, il consenso con cui Gramsci, ma anche i movimenti anticapitalisti dei primi del '900, sembra accogliere l'organizzazione scientifica del lavoro potrebbe risultare contro-intuitivo. L'inasprimento delle proteste contro il lavoro di fabbrica che caratterizzò i primissimi anni del XX secolo, fino alla fondazione nel 1905 del sindacato *Industrial Workers of the World*, ha probabilmente tratto in inganno gli intellettuali e gli osservatori d'oltre oceano che vedevano nelle proteste coincidenti alla razionalizzazione un'accelerazione dei processi rivoluzionari (Gramsci, 1978; Villari, 1980). Non solo: lo stesso Lenin, a rivoluzione appena compiuta, ragionando su quali avrebbero dovuto essere i compiti immediati del potere sovietico, nel 1918, spiega che «condizioni necessarie all'ascesa economica sono il rafforzamento della disciplina dei lavoratori, la capacità di lavorare e di non sprecare il tempo, l'intensità del lavorare e la sua organizzazione. [...] Imparare a lavorare: ecco il compito che il potere dei Soviet deve porre al popolo in tutta la sua ampiezza. L'ultima parola del capitalismo a questo proposito, il sistema Taylor, come tutti i progressi capitalisti, racchiude in sé la ferocia raffinata dello sfruttamento borghese unita ad una serie di ricchissime conquiste scientifiche circa l'analisi dei movimenti e incomodi, l'elaborazione dei metodi di lavoro più razionali, l'applicazione dei migliori sistemi di censimento e di controllo» (Lenin, 1948: 310). Sarebbe difficile non vedere in questo passaggio e nel riferimento a Taylor la genesi di quello che sarebbe poi diventato, a partire dal 1935, il movimento Stachanovista.

Tuttavia, limitare il consenso che il taylorismo trovò anche nelle formazioni anticapitaliste alle sole questioni dell'incremento della produttività sarebbe riduttivo. In tal senso, con riferimento all'uomo-lavoratore fordizzato, meccanizzato, Bruno Trentin osserva che nella visione gramsciana sia proprio la rigida etero-direzione a costituire la possibilità della costruzione di una nuova società (Trentin, 1997). Il riferimento è al ragionamento di Antonio Gramsci sul fatto che, una volta raggiunta la massima standardizzazione, il lavoro apparirà all'operaio automatico come camminare così che l'uomo potrà essere finalmente libero di pensare e pensarsi ritrovando in questa riflessività le condizioni dell'emancipazione e della lotta di classe. Una sorta di soggettivazione nella desoggettivazione si potrebbe dire, forse, oggi.

Gli errori e le inesattezze degli amanuensi e copisti medievali, questo è l'immagine che Gramsci richiama nel passaggio principale, erano dovuti alla passione che questi artigiani *ante litteram* ponevano nella reinterpretazione, non solo grafica, dei testi. Nulla a che vedere con i moderni linotipisti e tipografi, la cui professionalità è direttamente legata alla capacità di standardizzare il proprio intervento liberando la propria mente dalle passioni e riuscendo a separare contenuto intellettuale di un testo dalla sua simbolizzazione grafica, che dovrà invece essere il loro unico interesse. Una volta raggiunto questo stadio, afferma Gramsci, lo spirito dell'uomo anziché mummificarsi troverà la piena libertà. È in questa fase che l'operaio potrà maturare quella consapevolezza di cui sopra, a tal punto temuta dai fordisti da spingerli a quegli sforzi "educativi" rintracciabili nei testi di Ford e Philip (Gramsci, 1978, pagg. 85-86). Per quanto questa interpretazione del taylorismo possa considerarsi distante sia dalle intenzioni di Taylor stesso che dall'esperienza effettivamente vissuta dai lavoratori, le contraddizioni esperite dai lavoratori in questa sorta di auto-coercizione ascetica che Gramsci fa risalire all'esperienza della fabbrica taylorista costituiscono, per Gramsci, l'imprescindibile fondamento di una qualsiasi pedagogia dell'emancipazione (Trentin, 1997).

Il successo che da più parti veniva attribuito all'organizzazione scientifica del lavoro, insieme ai limiti della non regolazione dell'economia resi evidenti dal

crollo degli anni '30, contribuirono a rendere la società e la politica più permeabili alle logiche della razionalizzazione e della regolamentazione. Un'ampia conferma di ciò è rintracciabile nella meticolosa ricerca che Alfredo Salsano conduce proprio sul dibattito relativo alle tesi "planiste" – da *planning* – in Europa. Muovendo le sue riflessioni a partire dagli atti del congresso del 1931 del *World Social Economic Planning*, cui parteciparono ingegneri tayloristi, ma anche esponenti del socialismo europeo del calibro di Henri De Man e comunisti sovietici, i casi americano, francese e sovietico analizzati da Salsano mettono in evidenza la portata delle aspirazioni di integrazione tra ingegneria produttiva e una sorta di ingegneria politica che ha preceduto il keynesismo.

Se, infatti, è con il keynesismo, sostiene l'autore introducendo la sua ricerca, che «si perfeziona l'economicizzazione di tutti i rapporti sociali nell'apparente subordinazione dell'economico al politico, [...] in realtà politica ed economia coincidono nel compromesso manageriale che si prepara sin dagli anni '30, quando forse per l'ultima volta degli "ingegneri"⁶ osarono affermare una razionalità distinta da quella dei "politici"» (Salsano, 1987, pag. XIII). Nella tesi di Salsano è richiamata l'ambizione di trasferire i precetti dello *scientific management* dalla fabbrica alla società tutta, fondendo la gestione scientifica delle fabbriche con la pianificazione e la stabilità nazionale. Ambizione che se da un lato, in Europa, è stata alimentata dal pensiero e dall'azione politica di uomini come Walther Rathenau⁷ nella Germania tra le due guerre, dall'altro, non trova riscontri negli anni successivi alla seconda guerra, dove a prevalere sono piuttosto le idee di Keynes che, proprio sulla questione della tecnocrazia scriveva, nel 1932, che lo *scientific management* ha messo in luce i limiti e gli errori della tecnica economica, intendendo con «tecnica economica i mezzi per risolvere il problema dell'organizzazione *generale* delle risorse in quanto distinto dai problemi *particolari* della produzione e della distribuzione che sono il territorio del tecnico

⁶ Virgolettato nel testo.

⁷ Fondatore del Partito democratico tedesco, diresse diversi ministeri fino al suo assassinio, ad opera dell'estrema destra nel 1922, a seguito della sigla del trattato di Rapallo con la Russia sovietica. Rathenau sosteneva l'idea che i capitalisti dovessero smettere di concorrere per la supremazia degli uni sugli altri, ma che dovessero invece cooperare ad un piano unico, mondiale, onde evitare attriti, conflitti e dispersione di risorse (Villari, 1980).

e dell'ingegnere della singola impresa». Oggetto del contendere, per Salsano, fu il tentativo dei planisti di voler estendere l'oggetto dell'amministrazione e della razionalizzazione, portare, insomma, l'organizzazione scientifica dalla fabbrica alla società, soffocando la coesistenza di razionale e irrazionale, formale e informale, che garantisce e ha garantito la tenuta del sistema capitalista. In fin dei conti, l'analisi scientifica delle relazioni economiche tra imprese e tra queste e gli stati e all'interno di, e tra, questi, avrebbe ridotto quella fluidità di un sistema solido "solo" nella sua parte prevalente, quella, più visibile ed esperibile, dell'impresa industriale.

Nella già citata opera *de la justification*, Boltanski e Thévenot mettono in luce questa, e altre, ambiguità del mondo industriale. Per quanto il mondo industriale sia dominato dalle logiche dell'efficacia, della strumentalità e dell'affidabilità; per quanto la dignità delle persone si riduca ad un *potenziale di attività*, dove il lavoro è la messa in opera di tale potenziale e il cui mancato utilizzo è uno spreco che minaccia la dignità delle persone – assunto a partire dal quale deriva il peso che nel mondo industriale hanno le qualifiche professionali, la cui gerarchizzazione sintetizza competenze e responsabilità individuali certe e remunerabili – gli autori spiegano sin da subito che il mondo industriale non è autosufficiente. Evidenziandone i tratti caratteristici ascrivibili alla morale che vi sottostà, infatti, se da un lato il mondo industriale non si esplica che in parte nelle logiche dell'impresa che pure lo caratterizzano, dall'altro, il funzionamento stesso dell'impresa non potrebbe essere compreso a partire dalle sole risorse ascrivibili a questo mondo. La scientificità e la razionalità del mondo industriale non coincidono, infatti, con il peso che in questo mondo ha l'innovazione, cioè una rottura con la tradizione ascrivibile al mondo dell'ispirazione (*monde de l'inspiration*). E ancora, il peso che detiene la reputazione del marchio, o in generale la reputazione ai fini del credito, è un elemento tipico di quello che gli autori hanno trattato come mondo domestico (*monde domestique*). Un rapporto molto più complesso è invece quello con l'imprevedibilità e l'aleatorietà del mondo *marchand* (Boltanski & Thévenot, 1991). Se, da una parte, sono i capricci del mercato e la ricerca di una sempre maggiore flessibilità a minare la

pianificazione e la programmazione dei dispositivi industriali, organizzativi e di tutela, fino agli anni '70 e '80, quelli della crisi del mondo industriale per come l'ho evocato, prima di allora era proprio un certo grado di flessibilità e informalità ad oliare il complesso ingranaggio.

Nonostante il lungo processo di concentrazione delle imprese europee che ha caratterizzato il XIX secolo e parte del XX continuasse anche dopo il 1945, le imprese piccole e piccolissime non scomparvero e dimostrarono, anzi, un certo grado di sopravvivenza. Dai settori del lusso e dell'arte in Francia, ai piccoli complessi industriali tedeschi e inglesi, dove negli anni '30 il numero di imprese con uno o nessun dipendente era più alto che nel precedente mezzo secolo, l'industrializzazione totale non avvenne mai (Postan, 1968). In parte, infatti, alcune nuove invenzioni offrirono l'opportunità per l'apertura di piccole attività, come ad esempio fu con l'automobile per officine meccaniche e *garages*; in parte, come già visto per gli Stati Uniti, «le imprese maggiori trovarono a volte vantaggioso un contratto di lavoro subalterno con più piccole officine specializzate per la fabbricazione di certi pezzi o parti staccate di montaggio. Infatti – prosegue Postan – la proliferazione di questi piccoli pesciolini industriali in compagnia delle grandi balene creò alcune di quelle “economie esterne”⁸ in centri industriali come Birmingham e Manchester nel Regno Unito o Berlino, Düsseldorf e Mannheim in Germania, che resero più economico per le grandi imprese meccaniche lavorare nelle vicinanze di quelle città piuttosto che altrove» (Postan, 1968, pag. 205). Per quanto Postan affermi, poco oltre, di aver voluto mettere in evidenza la capacità di resistenza delle piccole e piccolissime aziende in contrasto con le tendenze di quello che è stato l'ordine industriale, in realtà anticipa, apparentemente senza accorgersene, uno degli elementi che sarebbero emersi solo con la messa in crisi del paradigma industriale stesso.

Con la crisi economica degli anni '70, la regolazione delle relazioni economiche e la logica dell'efficienza e dell'investimento a lungo termine che aveva caratterizzato la vita lavorativa, e non solo, dei lavoratori durante gli anni '50 e

⁸ Virgolettato nel testo.

'60 mostra tutta l'inadeguatezza rispetto al nuovo paradigma del capitalismo reticolare. È in questi anni che l'egemonia della «città industriale» sta per lasciare il posto a quella che Boltanski e Chiapello chiamano «città per progetti», in cui ad essere valorizzata è la flessibilità della rete che permette ad individui autonomi di svolgere compiti sempre diversi, di affrontare sfide sempre nuove (Boltanski & Chiapello, 1999). Ad assumere piena centralità sono le relazioni non gerarchiche, dinamiche, proprie di quelle strutture economiche ridotte che all'ombra dei colossi industriali e della regolazione statale ne garantivano la sostenibilità. Si tratta di quella dimensione invisibile dell'economia, già messa in evidenza da Hirschman con il concetto di *hiring hand* (Hirschman, 1967), che asseconda la crescita nei periodi in cui domina la quotidianità, ma che appare e si svela nei momenti di rottura (Poma, 2003). È il caso delle elasticità delle piccole imprese italiane che, nelle parole di Bagnasco, fanno valere il proprio vantaggio «sfondando il muro del formale in più direzioni: l'evasione fiscale e la legislazione del lavoro; ma, soprattutto, combinando il libero mercato dei prodotti e del lavoro con processi di produzione e consumo profondamente innestate in relazioni familiari e comunitarie e basati su forme organizzative poco ingombranti» (Bagnasco, 1986, pag. 19). Ma è anche il caso del lavoro svolto dalle donne in casa, che con sacrificio della loro individualità contribuivano a regimi di welfare, quelli dell'Europa meridionale *in primis*, i cui schemi di protezione erano tarati sui rischi del lavoratore industriale, uomo, che aveva *a carico* la propria famiglia. È il caso del doppio lavoro, del lavoro in nero del disoccupato e così via. Con il ritiro della «città industriale» sono venuti alla luce quei codici e quelle strutture di azione che trovano la propria adeguatezza nella dinamicità della relazione tra formale ed informale e che, come avrò modo di dire anche grazie ai più recenti lavori di Breman e van der Linden (2014) non si è mai ridotta.

1.3. I confini variabili tra formale e informale

Con la loro ricerca sull'evoluzione delle retoriche manageriali, Boltanski e Chiapello hanno messo in evidenza le logiche del Nuovo spirito del capitalismo. Nella «città per progetti», dicono gli autori, valorizzando l'incertezza dei legami che costituiscono le reti tra individui autonomi, differenziati e autentici, il capitalismo ha fatto propria la critica di quanti rivendicavano una maggiore autonomia e possibilità di realizzazione dell'essere umano, fuori dalle rigidità del capitalismo industriale. Ciò che però potrebbe essere letto come un processo di umanizzazione della relazione di mercato si qualifica, attraverso l'esposizione ai rischi del mercato stesso e la penalizzazione dei soggetti più deboli rispetto alla mobilità e alla precarietà delle relazioni, nel suo reciproco: *la marchandisation de l'humaine*. Un processo di indebolimento della distinzione tra vita privata e vita degli affari che, affermano gli autori, «tende così ad introdurre nella sfera *marchande* quelle relazioni che in precedenza erano considerate “disinteressate”⁹» (Boltanski & Chiapello, 1999, pag. 535). La messa a profitto della sfera del disinteresse, accanto a quella dell'interesse, ci pare possa considerarsi il processo attraverso il quale il capitale rende economicamente visibile ciò che prima non era. L'entrata in gioco nei rapporti professionali di quelle «qualità relazionali» che le logiche contrattuali avevano escluso dal meccanismo di scambio tra salario e prestazione (Boltanski & Chiapello, 1999) è esemplificativa. Il processo di visibilizzazione attraverso la valorizzazione permette, infatti, di leggere la relazione dinamica tra formale e informale che è possibile rintracciare nei processi con cui il capitalismo continuamente trasforma se stesso.

È in quest'ottica che Alain Minc e Pierre Rosanvallon leggono, in due diversi articoli apparsi sul secondo numero del 1980 della rivista *Le Debat*, la crisi occupazionale che ha imperversato in Francia, e non solo, l'ultima parte degli anni '70. Il lungo dopo-guerra del pieno impiego, in cui la progressiva crescita della domanda di beni da una parte e l'assorbimento del settore dei servizi dell'eccedenza di manodopera dall'altra, era alla fine. Le ragioni, e le soluzioni, non erano però, solo economiche. La ristrutturazione degli assetti produttivi e

⁹ Virgolettato nel testo

l'allungamento delle filiere nella logica della competitività in un'economia aperta erano, certamente, una parte della questione, cui si aggiungevano i cambiamenti demografici e della domanda di beni e servizi. Ma a cambiare era anche il modo in cui il lavoro era pensato. Scrive Minc: «Un'allergia crescente agli impieghi tradizionali, soprattutto tra i giovani, la scomparsa della mistica del “valore-lavoro”, il rifiuto degli obblighi, delle discipline, dei ritmi che lo riguardano, ma anche la comparsa di microregolazioni come la vita comunitaria, il lavoro saltuario, da freelance, in funzione di certi bisogni e lo sviluppo del lavoro nero: tanto sintomi, quanto indici di una diversa concezione del lavoro e della vita attiva. Alla vista di questi fenomeni sorge un solo dubbio: si tratta di un fenomeno di società, dunque durevole o un fenomeno generazionale e quindi temporaneo?» (Minc, 1980, pag. 6)¹⁰. Minc non offre una risposta definitiva, nel dubbio, però riflette sul fatto che la crescita dei settori legati ad una nuova domanda di beni non può essere lasciata fuori dalla regolazione. Accanto al mantenimento dei settori tradizionali, quelli della «ricerca di una produttività massimale», vanno pensate nuove strutture organizzative, nuove forme assicurative. «Bisogna “imbiancare” il lavoro in nero. Questo è un meccanismo di adattamento della società: è pericoloso trattarlo come se fosse una mera devianza fiscale» (Minc, 1980, pag. 7). Per reinserirlo nel gioco sociale, tuttavia, occorrono riforme tali da contemplare una certa ambivalenza della società. Su questo insiste anche Rosanvallon, la cui riflessione scaturisce da un'ipotesi ben precisa del ruolo di ammortizzazione sociale svolto dell'economia sotterranea rispetto alla crisi. «L'economia sotterranea occulta non è solo caratterizzata dalla sua illegalità di fronte allo stato. [Oltre a questo] intrattiene anche un rapporto organico con l'economia di mercato. È, da un lato, il prodotto delle rigidità sociali dell'economia ufficiale e, dall'altro, il polmone di questa stessa economia» (Rosanvallon, 1980, pagg. 3–4). La società, afferma allora Rosanvallon, deve scegliere se adottare una – per l'autore improbabile – strategia repressiva e di lotta all'economia sotterranea; se, invece, adottare una strategia all'“italiana”, in cui per preservare il fragile equilibrio

¹⁰Il numero delle pagine è riferito al formato elettronico degli articoli reso disponibile dalla rivista stessa.

ottenuto tra l'economia ufficiale e quella sommersa lo «stato chiude gli occhi» riconoscendo l'insuperabilità di questo dualismo e permettendo che «l'economia di mercato iper-organizzata si nutra “dell'economia dell'ombra¹¹»» (Rosanvallon, 1980, pag. 7). Oppure se, e questo è lo scenario auspicato dall'autore, si possa immaginare una società plurale, in cui lo Stato riconosca il ruolo effettivamente svolto dall'economia autonoma e sappia rimodulare il rapporto tra questa e quella ufficiale favorendo la riduzione del tempo di lavoro per il mercato a beneficio delle attività di autoproduzione¹².

La questione posta dagli autori va, in realtà, ben al di là di quale debba essere il sistema di regolazione più adatto per un'economia in trasformazione. L'informalità non appare come semplice reazione alla crisi degli assetti keynesiani, ad essere posti in discussione, ancora una volta, sono i confini tra formale ed informale e, con essi, l'idea stessa di uno sviluppo coerente orientato ad una sorta di purificazione della struttura sociale verso una modernizzazione ideal-tipica (Bagnasco, 1986). Ciò significa allora che a) alla categoria dell'informale possono essere riconducibili fenomeni anche molto diversificati e che, ancor più importante data la natura di questo lavoro, b) l'informale non può essere analizzato in quanto tale, ma sempre nella sua relazione con il formale. Da queste due osservazioni ne deriva una terza, non meno importante delle altre e forse più complessa, c) in quanto indefinibile, l'informale non si può contare. La questione non riguarda tanto l'effettiva capacità di conto dei “contatori” quanto l'assenza o l'inesattezza della definizione del fenomeno da contare che ne impediscono la riconoscibilità e, quindi, la “contabilità”. Sulla politicità della contabilità, intesa come capacità di essere contato, o di “contare”, si tornerà più avanti, ma sin da ora si deve tenere in considerazione la centralità di questo elemento nella relazione tra formale e informale e, di conseguenza, tra lavoro e non lavoro, tra lavoro gratuito e lavoro remunerato.

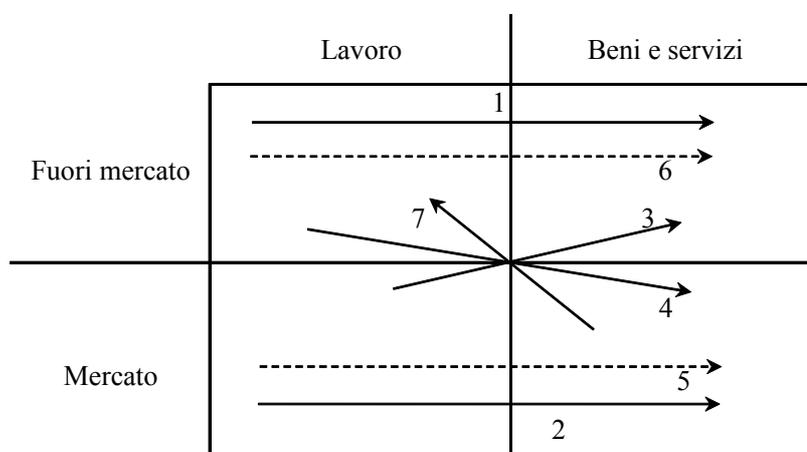
¹¹Qui Rosanvallon attribuisce l'espressione a Rosa Luxemburg, ma non specifica i riferimenti.

¹²Spesso, afferma l'autore, il miglioramento della qualità della vita di due persone ugualmente povere è dato dalla possibilità di accesso a forme di autoproduzione. L'accesso a queste forme, sostiene comunque l'autore, deve essere pubblico, non come quei proprietari di azienda che creano degli orti tra un capannone e l'altro ripristinando, sostiene l'autore, forme di dipendenza precapitaliste (Rosanvallon, 1980, pag. 8).

Confrontandosi con questa difficoltà, Bagnasco identifica l'informale negli aspetti e nei tipi che non corrispondono ad una forma normale dell'economia. Tale normalità, al momento in cui scriveva, era data dalla forma dell'economia avvenuta con «a) la differenziazione dal resto della società, con la costituzione di un sistema d'azione specializzato, essenzialmente regolato dal mercato, nel quale cioè scelte di produzione e di consumo sono orientate da prezzi formati in contrattazioni libere; b) lo sviluppo di specifiche organizzazioni, le imprese, orientate al profitto e basate sulla divisione razionale del lavoro; c) lo stabilirsi di raccordi fra l'economia e resto del sistema tramite elaborati complessi di norme giuridiche. Se chiamiamo *economia formale* i processi di produzione e scambio di beni e servizi regolati dal mercato e realizzati tipicamente da imprese industriali e commerciali orientate al profitto, che agiscono sottomesse alle regole del diritto commerciale, fiscale, del lavoro, possiamo chiamare *economia informale* tutti quei processi di produzione e di scambio che tendono a sottrarsi per uno o più aspetti a questi caratteri distintivi» (Bagnasco, 1986, pagg. 12–13). Ciò significa, e si tratta di una considerazione proposta dallo stesso Bagnasco, che quantità diverse e variabili di informale sono presenti in differenti tipi di produzioni. Data la variabilità dell'intreccio tra formale ed informale risulta impossibile definire a priori se dietro all'informalità possano ravvisarsi forme di protezione e resistenza dei gruppi più deboli, o se si tratti, piuttosto, della riproduzione di assetti e interessi tradizionali; né è possibile ricondurre al rapporto tra formale ed informale la migliore allocazione possibile di risorse.

Allo scopo di fare un po' d'ordine sulla tipologia di situazioni ascrivibili al campo dell'economia sommersa, ma senza perdere la possibilità di osservare l'intreccio tra formale ed informale, Ignacy Sachs propone una tipologia che tiene conto sia del rapporto tra mercato e fuori mercato, sia della diversità dovuta all'oggetto del mercato, se cioè il lavoro, o se beni e servizi. Come si avrà modo di vedere, con "fuori mercato", Sachs considera anche l'economia domestica, oltre che i mercati paralleli a quello regolato, a prescindere dal loro livello di legalità.

Figura 1: il campo di indagine dell'economia sommersa



Fonte: Ignacy Sachs (Sachs, 1986)

Le situazioni cui fa riferimento Sachs sono quelle indicate dalle frecce: 1) L'economia domestica, che si svolge completamente fuori mercato; 2) L'economia di mercato privata e pubblica compreso il settore cooperativo, anche se questo, afferma l'autore, può avere delle componenti anche in 4 o 6; 3) la produzione, fuori mercato, di beni e servizi del settore pubblico; 4) La produzione dei servizi e dei beni dei piccoli produttori autonomi, ma anche l'economia familiare dei piccoli centri nella misura in cui è venduta sul mercato; 5) i mercati paralleli e "variopinti", ai quali corrisponde essenzialmente il lavoro nero (presente anche in 4). Le definizioni di mercato parallelo andrebbero costruite caso per caso, a partire dalle condizioni che stabiliscono il confine tra l'economia ufficiale e quella parallela. 6) L'economia comunitaria fuori mercato, cui l'autore riconduce le attività di beneficenza, l'associazionismo etc. 7) L'economia domestica che Illich chiama "colonizzata". Si tratta del fai-da-te favorito dall'acquisto di beni sul mercato, come elettrodomestici e macchine per l'autoproduzione. L'autore fa riferimento a Michel de Certeau affermando che, attraverso l'invenzione del quotidiano, questa forma economica opera furtivamente e crea una nuova cultura popolare. Le situazioni definite non sono da intendersi rigidamente. Oltre le sovrapposizioni già indicate, si consideri che

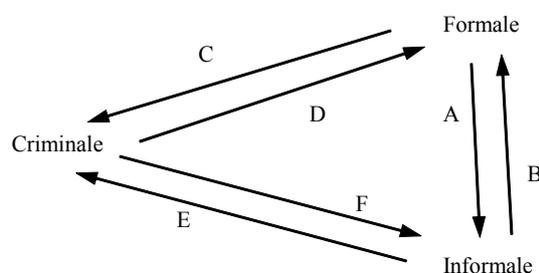
l'economia domestica del vettore 1, nella misura in cui si combina all'uso di elettrodomestici, si correla al vettore 7; così come l'economia contadina è da intendersi come una combinazione di 4 e 1.

Un'altra tipizzazione del rapporto tra economia formale ed informale è quella proposta da Manuel Castells e Alejandro Portes nel 1989. Per i due autori l'economia informale è «non una condizione individuale, bensì un processo di creazione di reddito caratterizzato da un aspetto essenziale: non è regolato dalle istituzioni sociali, in un contesto, legale e sociale, nel quale attività analoghe sono, invece, regolate» (Portes, Castells, & Benton, 1989, pag. 12). Quindi, dal punto di vista della regolazione sociale, prodotti e processi produttivi possono essere ammessi, considerati leciti, o no, considerati illeciti. Nel caso in cui il prodotto di un dato processo economico fosse illecito, allora saremmo di fronte ad un'economia di tipo criminale anche a prescindere dal processo. Un laboratorio chimico che producesse sostanze proibite sarebbe comunque un'organizzazione illegale, anche quando le sostanze di partenza fossero ammesse e i lavoratori regolarmente assunti. Differentemente, nel caso in cui le produzioni fossero legali, allora sarebbe la natura del processo a stabilire se l'organizzazione in questione sia riconducibile ad un ambito economico formale o informale. Per Castells e Portes è una componente dell'economia formale quell'organizzazione produttiva che utilizza processi legali per produrre prodotti leciti; mentre è informale l'economia di un'organizzazione che pur producendo *output* legali, utilizzi processi non regolari, illeciti. Il sistema economico, che in realtà è uno solo, è perciò costituito dalle relazioni tra i tre ambiti, quello criminale, formale ed informale. Su questa relazione si basa la schematizzazione che riportiamo in Figura 2

Figura 2: le relazioni tra l'economica formale, informale e criminale nello schema di Castells e Portes

+ = Legale
 - = Illegale

Processo di distribuzione e distribuzione	Prodotto finale	Tipo di economia
+	+	Formale
-	+	Informale
+ o -	-	Criminale



Fonte: Portes e Castells (1989)

Ciascuna relazione nello schema si caratterizza per facilitare o, essere facilitata da, alcuni elementi chiave. Così la relazione contrassegnata dalla lettera A) l'interferenza statale, la concorrenza tra le grandi imprese, le fonti di capitale e tecnologie; B) i beni di consumo e *input* industriali più economici, la riserva di lavoro flessibile; C) l'interferenza statale e disgregazione, la fornitura di alcuni beni controllati; D) la corruzione, la “*gatekeeper's rent*” di alcuni ufficiali statali; E) il capitale, la domanda di beni, le nuove opportunità di guadagno; F) i beni più economici, la riserva di lavoro flessibile. Il rapporto tra economia formale e informale va letto, quindi, non tanto nell'ottica del cosa genera cosa, quanto nell'ottica che l'una perde il proprio significato senza l'altra.

Nelle relazioni messe in evidenza dagli autori lo Stato, e la politica più in generale, sono elementi centrali. Non solo perché è sul piano politico e sociale che i confini tra formale e informale sono definiti, ma anche perché è socialmente e

politicamente che l'economia informale trova i margini per una certa legittimazione. Ecco perché, spiegano gli autori, non è un caso che proprio a partire dagli anni della crisi economica della decade '70-'80 la politica abbia iniziato ad interrogarsi sul cosa fare dell'economia informale. Nonostante le prospettive adottate dai principali schieramenti politici non sembrano dare adito a sfumature – a destra si celebra lo spirito dell'imprenditorialità alla base dell'informalità, mentre a sinistra se ne condanna il rischio di un ritorno al passato – nelle evidenze empiriche l'informalizzazione si caratterizza per una forte ambivalenza. Mentre prevalgono i rischi di supersfruttamento e di segmentazioni nel mercato del lavoro, oltre che di disincentivo all'investimento per l'innovazione tecnologica, in taluni casi, fortemente caratterizzati da storia e tradizioni politiche, al processo di informalizzazione sono corrisposte evidenze positive in termini di crescita. Tra questi, il caso italiano della specializzazione flessibile è quello che, nella sua non riproducibilità¹³ e sul quale tornerò più avanti, fa scuola.

Al netto di tali segmentazioni, gli autori provano comunque a trarre alcune conclusioni più trasversali. Quella principale è che a distanza di oltre un secolo dall'avvio dell'industrializzazione, ora che tale processo volge al termine, la teoria marxiana della progressiva proletarizzazione del lavoro non ha trovato un riscontro empirico. In termini di classi, infatti, «nei paesi a capitalismo avanzato, i lavoratori industriali smettono di essere lavoratori diventando artigiani auto-impiegati, lavoratori in casa part-time, cottimisti o piccoli imprenditori; [mentre] alla periferia del capitalismo, l'atteso assorbimento del lavoro in relazioni formali non riesce a concretizzarsi, in quanto le imprese moderne continuano a fare affidamento su più accordi di subfornitura» (Portes et al., 1989, pag. 308). Ciò non significa che non esistano segmentazioni in termini di gruppi dominanti e gruppi di dominati, ma che la pretesa omogeneità delle teorie dello sviluppo industriale trova sempre meno fondamento (Portes & Sassen-Koob, 1987). I sindacati industriali non possono organizzarsi quando le fabbriche smettono di

¹³Sul caso italiano tornerò più avanti.

esistere, così come la mobilitazione dei proletari è resa più difficile dalla scarsa chiarezza delle nuove posizioni. Si tratta, insomma, di un processo che, soprattutto nei paesi a capitalismo avanzato, rafforza le posizioni dei dominanti sui dominati, fino a porre la questione di un nuovo contratto sociale che, nei termini proposti da Standing nello stesso volume di Portes, Castells e Benton con riferimento al processo di informalizzazione in Gran Bretagna, deve iniziare a considerare la tutela dei cittadini in quanto cittadini e non in quanto lavoratori (Standing, 1989). Il processo di informalizzazione che consolida il nuovo paradigma del capitalismo (Breman & van der Linden, 2014), indebolisce, infatti, quelle istituzioni che, abbiamo visto, hanno costituito il “mondo industriale”. Da questo punto di vista, oltre alla messa in discussione degli schemi di protezione sociale, che proteggevano i lavoratori dai rischi legati all’esposizione al mercato, all’esterno dei luoghi di lavoro, si devono considerare anche le implicazioni che l’informalizzazione del lavoro ha avuto all’interno del luogo di lavoro stesso sull’istituzione contrattuale, sia nei termini di statuto sociale del lavoro che delle sue condizioni di svolgimento.

In un recente lavoro Paolo Perulli ragiona sul fatto che per quanto il contratto sia da sempre esistito, almeno nella forma di patto, il successo senza precedenti che tale istituzione ha trovato nel suo incontro con il capitalismo industriale ne è al contempo motivo di crisi. Se in un primo momento, infatti, il contratto sostituiva il legame informale della *gemeinshaft*, ma anche quello della corporazione preindustriale, la progressiva sussunzione del contratto alla disciplina economica moderna ha prodotto un sovraccarico di aspettative rispetto al contratto stesso tale da metterne in discussione la centralità e l’autorità. Il tempo globale e lo spazio globale, sostiene l’autore, ostacolano la difesa del contratto. «Luoghi e tempi delle prestazioni sfuggono alle tradizionali demarcazioni offerte dal diritto dell’economia delle convenzioni. Lo spazio globale esige, così come il tempo globale richiede, un allargamento dei confini oltre le sfere che il diritto ha prima costruito e che l’economia ha poi perforato. Un tempo, le leggi erano stabili e l’economia bene in sella. Oggi l’instabilità delle leggi e l’incertezza dell’economia sono entrambi fattori che riducono l’orizzonte temporale di cui

disponiamo e sembrano condannarci all'immediato, al breve periodo. La ricostruzione razionale della società non è a portata di mano, essa necessita di nuovi valori condivisi e di norme sociali globali» (Perulli, 2012, pag. 158). Se le vie che ci troviamo davanti, infatti, sono quella *à la* Teubner di una "costituzione senza stato" esito del pluralismo giuridico e, non necessariamente in alternativa con essa, quella di un contratto relazionale, incompiuto e incompleto fondato sulle caratteristiche dei contraenti, allora a tale incompiutezza dovrà trovare rimedio la società attraverso nuove norme sociali (Perulli, 2012). Laddove il contratto è occasione di riconoscimento sociale, infatti, la sempre maggiore incompiutezza che oggi lo caratterizza comporta anche l'estensione del misconoscimento e, con esso, l'invisibilità sociale, l'esclusione dalle forme di protezione delle sfere di azione escluse dalla regolazione.

L'invisibilità di cui si parla è però solo parziale. Infatti al misconoscimento sociale non corrisponde necessariamente un'invisibilità economica. Al contrario, ho osservato come proprio la valorizzazione di ambiti di azione apparentemente non produttivi sia una delle forme di rinnovamento del capitalismo. Si tratta della stessa ambiguità che caratterizza quel gioco del formale e dell'informale e delle relazioni tra questi che, seguendo ancora a Deleuze e Guattari, alimentano e hanno alimentato il capitalismo attraverso il simultaneo processo di deterritorializzazione e riterritorializzazione, incrementando, dicono ne "L'Anti-Edipo", gli assiomi che costituiscono la natura del capitalismo stesso. Un processo che non potrebbe esistere senza uno Stato – capitalista – che regoli o «addirittura ne organizza i colpi a vuoto, come condizione di funzionamento, ne sorveglia e ne dirige i progressi di saturazione e i corrispettivi allargamenti di limite» (Deleuze & Guattari, 1973, pagg. 287–288). Lungi dall'essere arbitro tra le classi sociali, lo Stato capitalista avrebbe dunque rinunciato alla sua potenza a beneficio della potenza dell'economia.

La dinamicità del rapporto tra formale ed informale rientra in pieno in questa logica. Attraverso la sua azione regolatrice, più o meno intensa, lo Stato interviene sul confine tra i due ambiti dell'economia. È durante i periodi di espansione economica, «cioè *quando il capitalismo funziona con uno scarsissimo numero di*

assiomi in limiti relativi sufficientemente larghi» (ibidem) dicono Deleuze e Guattari, che l'azione di regolazione si affievolisce e i rischi di un'eccessiva esposizione al mercato non vengono percepiti come tali. Lo si è visto con la prima fase del capitalismo, in cui un'economia di mercato in espansione, grazie alla "fuga" dal sistema corporativo, ha favorito una diffusione del benessere del tutto inedita, fino al disastro della prima guerra; lo si è visto con la fase espansiva del secondo dopoguerra, in cui all'ombra del gigantismo – e fuori dalle protezioni – della grande industria sorsero i sistemi di piccole e piccolissime imprese che garantivano la necessaria flessibilità alla prima. Le segmentazioni e i rischi legati all'informalità o alla non conformità emergono, invece, nelle fasi di difficoltà economica, quelle in cui la *mano che nasconde*¹⁴ si ritira. In quest'ottica può leggersi anche il processo di informalizzazione del capitalismo nella fase post-industriale, in cui quegli elementi di non conformità preesistenti vengono alla luce in tutta la loro ambivalenza. È il caso dell'autonomia individuale propria del capitalismo reticolare e post-industriale, quell'*ingiunzione alla soggettività*, per dirla con Castel (2003), dovrebbe essere possibilità di autorealizzazione, ma anche maggiore esposizione al rischio. D'altra parte l'indipendenza e l'autonomia attribuita alla decontrattualizzazione può essere quella del lavoratore rispetto all'impresa, più libero di mettere in gioco le proprie passioni sul mercato, ma anche quella dell'impresa rispetto al lavoratore, più libera di disfarsi all'occorrenza di un lavoratore più mercificato e in perenne competizione con altri. Il lavoratore vincente sarà, dunque, quello le cui aspirazioni di autonomia e autorealizzazione coincidono con le possibilità di realizzazione previste dall'impresa stessa, il lavoratore capace, cioè, di aderire alla *mission* aziendale, o volendo, di farsi impresa lui stesso dimostrando con abnegazione il proprio coinvolgimento. Proprio la centralità che nel nuovo spirito del capitalismo è attribuita alla dimensione vocazionale del lavoro è alla base del peso che lo spirito di sacrificio del lavoratore e la sua disponibilità vanno assumendo nel mercato del

¹⁴ Cfr. Par. Precedente.

lavoro (Simonet, 2010), anche, e soprattutto, a discapito del riconoscimento economico.

Di fronte al processo di “dematerializzazione” dell’economia e della ridefinizione del confine tra formale ed informale a quello riconducibile, il lavoro gratuito, principale oggetto delle riflessioni che seguiranno, ne rappresenta uno degli esiti.

Conclusioni

Quello che negli anni '80 è stato tematizzato come un processo di progressiva informalizzazione dell’economia non è stato un processo del tutto inedito. Sebbene in contesti diversi, infatti, la ridefinizione del confine tra formale ed informale può essere considerata una dinamica peculiare del rinnovamento del capitalismo sin dalla sua fase proto-industriale. Ho osservato, nel primo paragrafo, come il nuovo ordine morale caratterizzato dal mercato nasca a partire dai fallimenti della regolazione di tipo domestico. Il primo capitalismo è rurale, non solo per questioni produttive, ma anche per evitare più facilmente le forme di controllo delle corporazioni. Anche nel caso del capitalismo industriale, l’ordine morale dominante, quello della grande impresa, è messo in discussione dalle piccole imprese che, ai limiti della legalità, forniscono quella flessibilità di cui necessitano le industrie taylor-fordiste. Mentre però nelle fasi di espansione dell’economia la regolazione e il controllo si fa più timido, i rischi delle segmentazioni e delle mercificazioni emergono nei momenti di crisi e di contrazione. In quest’ottica, il processo di informalizzazione scaturito dalla crisi del sistema industriale degli anni '80 è soprattutto un processo di ridefinizione del confine tra formale ed informale. Con il passaggio al nuovo paradigma del capitalismo, infatti, il processo di accumulazione si estende ad ambiti diversi da quelli strettamente produttivi sfumando i confini tra interesse/disinteresse, produttivo/improduttivo, ampliando le aree di compenetrazione tra economia formale ed informale ed estendendo la produzione di valore anche fuori dai confini del riconoscimento economico.

L'enfasi posta sulle riflessioni scaturite dal programma di ricerca sull'economia informale e sulla relazione tra queste e lo Stato, a cui le ultime considerazioni potrebbero comunque essere ricondotte, è tuttavia da intendersi non tanto come l'adesione ad una certa prospettiva teorica, quanto l'adozione di una prospettiva metodologica. L'inscindibilità delle due sfere dell'economia da una parte, l'apporto dello Stato nella definizione delle stesse sfere dall'altra, sono da intendersi, sin da ora, come due punti irrinunciabili del metodo col quale in questa ricerca intendo dedicarmi al tema del "lavoro gratuito".

2. Produzione senza limiti

La part géographique de l'Histoire est plus forte que la partie historique de la géographie. N'ayant pu trouver ma place sur la terre, j'ai cherché à la trouver dans l'Histoire. Et l'Histoire ne peut se réduire à une compensation de la géographie perdue.

Mahmud Darwich (2002)

Introduzione

In questo capitolo riprenderò la questione dei confini osservandone la dinamicità da un punto di vista diverso da quello visto nel capitolo precedente e che mi porterà dall'evoluzione dei dispositivi organizzativi alla messa al lavoro della passione. Nel primo paragrafo metterò in evidenza la relazione tra evoluzione dell'organizzazione e società. L'evoluzione dei dispositivi organizzativi dà conto, infatti, di una trasformazione più ampia e che riguarda la relazione tra una società essenzialmente economica e gli individui che la agiscono, e subiscono. Il secondo paragrafo verterà quindi direttamente su questa relazione. Attingendo dal dibattito e alle teorie sulla biopolitica, metterò in evidenza il ruolo del confine, nella sua dinamicità, nella produzione della doppia logica di inclusione/esclusione. Il riferimento sarà al lavoro, inteso come produzione di valore *tout court*, e del suo riconoscimento sociale.

La presa in carico da parte dell'individuo dell'estensione e dell'intensificazione del lavoro è il tema del terzo paragrafo. Lì, a partire dalla questione della vocazione e della sua traduzione e messa a produzione in forma di passione verrà preso direttamente in esame il rischio di invisibilizzazione del lavoro.

2.1. Organizzare il personale

Nella sua analisi del *fenomeno burocratico*, già nel 1963, Michel Crozier evidenzia alcuni degli elementi che caratterizzeranno, circa due decenni più tardi, il dibattito sul capitalismo post-industriale. Pur senza mai abbandonare

l'approccio funzionalista, Crozier cerca di evitarne i limiti concentrandosi su quelle tensioni confliggenti col sistema che se da un lato contribuiscono al suo consolidamento, dall'altro possono arrivare a metterlo in crisi, trasformandolo fino a distruggerlo. Il mondo industriale per come è stato conosciuto fino ad allora, fondato sulla previsione e razionalizzazione, è messo in discussione dal progresso raggiunto dalle permeabilità organizzative che permettono sempre maggiore tolleranza rispetto alle «particularités personnelles et des besoins propres de leurs membres; elles peuvent obtenir d'eux les résultats cherchés sans avoir à contrôler d'aussi près leur leurs comportements»¹⁵ (Crozier, 1963: 351). Contrariamente alla tradizionale etica capitalista, che garantiva lo sviluppo di pochi capitani d'industria al prezzo di una grande sottomissione dei loro collaboratori, le nuove organizzazioni si accontenterebbero di una lealtà anche solo temporanea dei loro membri, più liberi di spostarsi da un'organizzazione all'altra e di negoziare le proprie posizioni. Ciò non significa, spiega Crozier, che il rischio robotizzazione dell'uomo sia stato evitato. Alla base di questo minore controllo sulle attività umane starebbero, infatti, la sofisticazione e la formalizzazione delle stesse attività favorite dalla tendenza alla razionalizzazione perseguita dalle organizzazioni. «Autrement dit, l'élimination ou du moins l'atténuation de la rigidité des systèmes bureaucratiques d'organisation, au sens dysfonctionnel, constitue une condition indispensable de la croissance de la "bureaucratization" au sens weberien»¹⁶ (Crozier, 1963: 354). La gabbia, insomma, è più grande, ma resta d'acciaio.

Non si deve pensare, afferma Crozier, che la tendenza alla razionalizzazione resti incontrastata. Uno dei punti salienti della sua analisi, infatti, è proprio la resistenza di singoli e gruppi che vedono nelle fonti di incertezza organizzativa il terreno di esercizio del proprio potere. Individui e gruppi si opporrebbero, infatti, alla razionalizzazione dei propri settori, pur auspicando la razionalizzazione degli

¹⁵ Traduzione: «particolarità individuali e ai bisogni dei loro membri, ottenendo i risultati attesi senza controllarne i comportamenti» (Crozier, 1963, pag. 351)

¹⁶ Traduzione: «Detto altrimenti, l'eliminazione o almeno l'attenuazione della rigidità dei sistemi burocratici di organizzazione, nel senso disfunzionale, costituisce una condizione indispensabile di crescita della "burocratizzazione" in senso weberiano» (Crozier, 1963, pag. 354)

altri. Questa tensione è alla base del rinnovamento del management. Il manager moderno infatti è più simile ad un politico che ad un tecnico, la sua riuscita è legata alle sue qualità umane e non alle sue conoscenze tecniche. «Quando la scienza invade il suo dominio, come quello dell'esperto, gli aspetti del suo ruolo che diventano più razionali perdono di importanza rispetto alla lotta per il potere. Per quanto paradossale possa sembrare ad un primo sguardo, sarebbe dunque possibile sostenere che il fenomeno burocratico corrisponde alla necessaria persistenza di un elemento di potere carismatico nel funzionamento delle grandi organizzazioni» (1963: 355). Estendendo il ragionamento alla società industriale, Crozier conclude il suo lavoro sulla convergenza di due forze distinte che vanno trasformando la società nel suo complesso: quella della decentralizzazione delle organizzazioni e quella della razionalizzazione in senso individuale della società del consumo di massa. L'efficacia della società industriale, infatti, non può più essere perseguita prescindendo da organizzazioni capaci di valorizzare i contatti personali, una maggiore partecipazione degli individui dei gruppi e degli equilibri più fluidi nelle relazioni di potere; d'altra parte, la società di consumo di massa offre, a costi inferiori di quelle precedenti, la possibilità di soddisfazione di bisogni individuali e di realizzazione degli individui anche al di fuori del sistema burocratico di organizzazione, delle sue gerarchie e stratificazioni di potere. Ben prima che prendessero piede i dispositivi organizzativi orientati alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane¹⁷, l'analisi di Crozier ha messo in evidenza quegli elementi di libertà e autonomia che a partire dai sistemi organizzativi, hanno qualificato il paradigma post-industriale del capitalismo (Boltanski & Chiapello, 1999) e che costituiscono la base per una stratificazione sociale del tutto rinnovata e imperniata sulla soggettivazione. Mentre, cioè, l'affermazione

¹⁷ Non potendo in questa sede entrare nel merito della questione, mi limito a rinviare a due riferimenti bibliografici. Il primo raccoglie una serie di saggi destinati a comporre una sorta di percorso formativo dedicato alla gestione delle risorse umane, ripercorrendo la storia della risorsa umana in azienda, ma fornendo anche spunti operativi e, più interessante per quanto riguarda questa nota, bibliografici. Il volume, *La formazione del management per la gestione delle risorse umane* è curato da Daniele Callini, insieme a Michele La Rosa, a Deborah Morgagni e Cinzia Tafuro (Callini, La Rosa, Morgagni, & Tafuro, 2004). Un secondo volume a cui farò sovente riferimento nel corso del capitolo è *Risorse umane*, di Massimiliano Nicoli, che fa dell'evoluzione della gestione delle risorse umane non solo una storia, ma anche e soprattutto una filosofia politica (Nicoli, 2015).

dell'autosufficienza combinata alla disponibilità dei mezzi necessari all'affermazione del sé costituisce la base per il solipsismo di quella che Castel chiama *individualità per eccesso*, l'assenza di tali mezzi insieme alla pressione alla soggettivazione determinano la dequalificazione della persona. Castel parla in quel caso di *individualità per difetto* (Castel, 2009 :27).

Proprio sulla centralità acquisita dal soggetto nel sistema produttivo, André Gorz avvia, quarant'anni più tardi rispetto a Crozier, la sua dissertazione sulla dematerializzazione dell'economia. Lo fa riportando l'estratto di un intervento di N. Bensel, direttore delle risorse umane di Daimler-Chrysler: «I collaboratori dell'impresa fanno parte del suo capitale [...]. La loro motivazione, il loro *savoir faire*, la loro capacità di innovazione e il loro scrupolo per i desideri della clientela costituiscono la materia prima dei servizi innovatori [...]. Il loro comportamento, la loro competenza sociale ed emotiva hanno un peso crescente nella valutazione del loro lavoro [...]. Questo non sarà più valutato in numero di ore di presenza, ma sulla base degli obiettivi raggiunti e della qualità dei risultati. Sono degli imprenditori» (Gorz, 2003, pag. 11). Nella definizione di lavoratore atteso, ad essere messo al centro è il soggetto, l'essere umano nei suoi elementi costitutivi, da quelli caratteriali a quelli emotivi. Ma non si tratta solo di questo, il fatto che tale definizione sia riconducibile al direttore delle risorse umane di una delle più importanti aziende automobilistiche di inizio secolo, il passaggio riportato è del 2001, chiarisce anche la trasversalità del fenomeno che va sotto il titolo di dematerializzazione del lavoro. La produzione materiale sembra quasi passare in secondo piano rispetto alla gestione dei flussi di informazione, fino al punto che, afferma Gorz, il lavoro arriva a coincidere con la produzione di se stessi in quanto soggetti capaci di assumere la gestione di tali flussi (2003, pag. 13).

Così ridefinita, la metamorfosi che vede il lavoratore, produttore del capitale, trasformarsi in prodotto, capitale a sua volta¹⁸, sposta sull'individuo una delle

¹⁸ La marca economicistica del concetto di capitale umano è abbastanza diversa da quella originale (Supiot & Prezzo, 2011), ciononostante è con quell'accento che si diffonde già nell'opera di Michel Foucault sulla biopolitica, sulla quale tornerò, e ad altri interventi più o meno significativi, André Gorz, nel volume già citato, fa riferimento alla messa a valore non più della conoscenza ma dell'intelligenza umana. L'interesse alla nozione è dato soprattutto dal passaggio da un sistema in grado di estrarre valore da conoscenze e

peculiarità del sistema capitalista, quella della competizione. Il farsi prodotto del produttore implica, infatti, un processo di imprenditorializzazione del soggetto che non può essere compreso prescindendo dalla dimensione gestionale che a quello è riconducibile. La scalarità della dimensione gestionale sul piano individuale definisce bene la doppia razionalità del progetto neoliberale di «managerializzazione» dello stato e «governamentalizzazione» dell'impresa (Nicoli, 2015). È guardando a quello che le tecniche di gestione delle risorse umane «lavorano come fucine di quella forma di vita e di soggettività che fa funzionare tutte le istanze di governo: la soggettività auto-imprenditoriale, il management di sé» (Nicoli, 2015, pag. 14). A differenza del paradigma industriale, nel quale cioè la regolazione e il *welfare* agivano a protezione dei lavoratori rispetto ai rischi derivanti da un'eccessiva esposizione al mercato, nel nuovo paradigma del capitalismo è proprio questo genere di rischi ad essere esaltato (Boltanski & Chiapello, 1999; Hartmann & Honneth, 2006). Tamar Pitch evidenzia il meccanismo attraverso il quale il discorso pubblico considera, esaltandole, sia l'intrinseca virtù del correre rischi, sia quella della messa in atto di un comportamento precauzionale volto al mettersi in sicurezza proprio rispetto a quei rischi. L'autrice sottolinea, però, come le due tendenze costituiscano un paradosso solo in apparenza e, ciò, sulla base di almeno due elementi. Se infatti il correre rischi rappresenta, per pochi individui, la scommessa sul futuro in una logica di presente rimandato – si pensi a chi gioca in borsa, a chi ha capitali da investire – per la gran parte del genere umano l'esortazione al rischio significa semplicemente precarietà, flessibilità, nomadismo e insicurezza. Fattori che, nuovamente, inducono ad un rinvio del presente. Sia nel primo che nel secondo caso, però, – e questo è un primo elemento di coerenza – il presente è vissuto in funzione di un futuro di minaccia, determinando una sorta di imperativo alla prevenzione (Pitch, 2008). Il secondo elemento di coerenza attiene invece la questione della centralità assunta dall'individuo e di cui in parte si è detto. Così come la centralità del soggetto è, infatti, una delle questioni portanti della

competenze, fattori immateriali ma trasmissibili, ad un altro capace di valorizzare il modo in cui si conosce e le conoscenze sono messe in opera (Gorz, 2003).

transizione sul piano della produzione di valore, altrettanto lo è sul piano della protezione dei rischi. Una volta abbandonata la prospettiva collettiva di sicurezza sociale della *società salariale*¹⁹ l'imperativo alla precauzione è da intendersi su un piano essenzialmente individuale. Anche in questo caso però l'enfasi sull'individuo non è tanto dovuta ad un particolarmente capillare adattamento dei dispositivi di protezione alle esigenze individuali, quanto piuttosto ad una visione privatistica della prevenzione. È l'individuo che, cioè, deve costruire la propria strategia di prevenzione, ma non tanto evitando l'esposizione al rischio, quanto cercando di evitare che questo si concretizzi, o, al più, limitandone i danni. A questo fanno riferimento le retoriche sull'*empowerment* e le politiche di *workfare* e di attivazione, dominanti su scala europea (V. Borghi, 2011). «Nel contesto di un dominio culturale dell'imperativo della prevenzione, e di una prevenzione privatizzata e individualizzata, – afferma più avanti Tamar Pitch – l'autoresponsabilizzazione assume il connotato di discriminare tra il buono o la buona cittadina, colui o colei che ce la possono fare da soli, e gli altri, gli emarginati, gli esclusi» (Pitch, 2008, pag. 138). Non a caso in questo modello di riferimento il concetto di attivazione, tradizionalmente legato alla partecipazione individuale al lavoro di comunità e sociale, è traslato in un quadro in cui il lavoro per il mercato – o il tentativo per accedervi – è, prescindendo dalla sua qualità, occasione di merito individuale (Vando Borghi & Rizza, 2006, pag. 62). Si tratta, nei fatti, della ridefinizione del terreno di esigibilità dei diritti dal lavoro, al mercato del lavoro; dall'occupazione (*emploi*), all'occupabilità (*employabilité*), facendo del principio di concorrenza tra i lavoratori il perno attorno al quale si muovono i meccanismi di protezione sociale (Friot, 2011) e sociali in generale. Un punto di vista interessante ai fini del ragionamento sull'estensione della sfera produttiva ad ambiti diversi da quello occupazionale è quello di Vincent de Gaulejac. Ormai assunta la doppia natura, di produttore di valore e di prodotto della produzione, la pressione al miglioramento e previsione della propria

¹⁹ Con *società salariale* Robert Castel intendeva soprattutto due cose, in primis il fatto che l'essenziale della dinamica sociale si svolgesse nell'ambito del lavoro salariato, in secondo luogo che quell'ambito fosse osservabile come un continuum di posizioni confrontabili, anche se gerarchicamente ordinate (Castel, 1997, pag. 47).

redditività è tale da indurre gli individui ad una sorta di “contabilità esistenziale” (Gaulejac, 2009). Se, infatti, tra il capitale e il lavoro il management ha tradizionalmente piegato il secondo ai bisogni del primo, oggi, la messa al lavoro della dimensione psichica ed emozionale dei lavoratori passa attraverso una managerializzazione dell’intera esistenza. Ogni tappa della vita, fin dalla prima infanzia, sembra essere destinata ad una qualche redditività. Test di conoscenza tecnica, bilanci di competenze, test sul comportamento e così via sono strumenti largamente utilizzati per la costituzione di tipologie, di «grilles qui permettent d’identifier les traits de personnalité, les talents et les aspirations afin de les traduire en piste professionnelles, de rationaliser le processus d’ajusement à l’emploi»²⁰ (Gaulejac, 2009, pag. 197). Uno degli esempi ripresi dall’autore a supporto della propria lettura è quello di ADVP, un programma educativo elaborato in Canada, ma importato in Francia e, meno diffusamente, in Italia, le cui finalità sono sintetizzate nell’acronimo che lo qualifica: “*activation du développement vocationnel et personnel*” – attivazione dello sviluppo vocazionale e personale. L’idea di fondo è quella di accompagnare lo sviluppo individuale dello studente, tappa dopo tappa, trasformando desideri, motivazioni, aspirazioni e vocazioni personali in progetti reali, valutabili, spendibili sul mercato e dei quali lo studente sia capace di farsi carico. L’obiettivo primario di questo genere di orientamento, spiega la pedagoga Giuseppa Cappuccio, che di ADVP si occupa, «è lo sviluppo promozionale professionale della persona per renderla libera ed autonoma nella scelta, e solo secondariamente l’esigenza di una risposta socio-economica alle richieste del mercato di lavoro» (Cappuccio, 2004, pag. 227). Insomma, tornando a de Gaulejac, la misura delle proprie competenze non basta più, l’obiettivo è rendere l’individuo pro-attivo, capace di immaginare nuovi spazi di investimento, di valutare²¹ la propria vita in termini di debiti e crediti, fattori di

²⁰ Traduzione: «griglie che permettono di identificare i tratti di personalità, i talenti e le aspirazioni al fine di tradurle in piste professionali, di razionalizzare i processi di adattamento all’impiego» (Gaulejac, 2009, pag. 357)

²¹ Laddove «il valutare è l’atto manageriale per antonomasia» (Nicoli, 2015, pag. 33), l’auto-valutazione è azione imprescindibile della managerializzazione dell’individuo. Sulla valutazione tornerò, già da ora però vorrei segnalare il ragionamento proposto da Zimmerman che evidenzia le ambiguità dei dispositivi di valutazione proprio con riferimento al processo di, vedremo nel paragrafo successivo, moltiplicazione del lavoro. Per Zimmermann, avvicinare all’esperienza, sia nel senso di *preuve* che di *épreuve*, alla luce della

riuscita e di fallimento, indicatori positivi e negativi, così da minimizzare il rischio di fallimento pur assumendosene la totale responsabilità.

Diversamente da un percorso professionale fondato sulle competenze tecniche, come l'abilità artigianale, la centralità del talento e del merito individuale proprie della meritocrazia fanno del fallimento «uno dei grandi tabù moderni» (Sennett, 2001, pag. 119, 2006). Questo non solo perché il fallimento può riguardare un numero maggiore di individui che in precedenza, ma perché così come il successo individuale si radica nella personalità dell'individuo, allora anche il fallimento travalica la sfera professionale e mette in discussione l'individuo nella sua totalità (Baudelot & Establet, 2006). Ciò è ancor più intuibile se si pensa alle metodologie finalizzate all'oggettivazione del merito, che non solo individuano il talento, ma, per dirla con Sennet, «oggettivano il fallimento» individuale o, peggio, la mancanza di potenziale, materializzando quello che lo stesso sociologo definisce lo spettro dell'inutilità (Sennett, 2006). Il tabù del fallimento, lo spettro dell'inutilità, sono tutti elementi che, ci pare, possano essere fatti risalire a quella visione del futuro minaccioso di cui si è detto poco sopra. La stessa competizione,

teoria delle capacità, significa mettere in evidenza alcune tensioni essenziali che riguardano le organizzazioni flessibili:

1. le organizzazioni flessibili fanno dell'adattabilità dei lavoratori ai cambiamenti esterni il fulcro delle politiche di risorse umane, ma trascurano gli effetti decisivi di quell'impatto sull'esperienza;
2. prediligono l'approccio agito e creativo all'esperienza, ma lasciano che il lavoratore se la sbrighi da solo, con le sue risorse proprie, per natura ineguali;
3. ciò comporta l'ampliamento della definizione di esperienza professionale a quella di esperienza di lavoro coinvolgendo la persona intera, senza preoccuparsi del ritorno dell'impresa di lavoro sulla persona stessa, come se fosse un processo a senso unico;
4. l'esperienza-acquisizione lavorativa rinvia tanto alla forza e grandezza conferita dalle prove attraversate che alle competenze specifiche acquisite. Ciò significa che la fiducia in sé dovuta all'esperienza conta tanto, se non più, del contenuto professionale stesso.
5. Le organizzazioni flessibili fanno dell'esperienza un oggetto di consumo che mobilitano in funzione dei loro bisogni, così da soddisfare le esigenze di adattamento tanto quanto quelle di continuità. Ma non sempre le organizzazioni offrono ai lavoratori i mezzi per coltivare la combinazione tra diversità e continuità. L'esperienza diventa allora "jetable" - sennet, le travail sans qualité. Difficilmente convertibile in acquisizione.

Queste tensioni convergono nella difficoltà dei lavoratori ad articolare le dimensioni di agire e subire. Le prove (épreuves) di interazione, di riconoscimento e di libertà mostrano in cosa l'esperienza professionale esca dai confini della vita professionale ma si estende al significato di vita lavorativa. Sul piano epistemologico gli effetti estensivi di analisi sono evidenti, sul piano politico si solleva la questione di cosa debba intendersi per sicurezza dell'impiego. Concentrandosi solo sul presente (presentisme), infatti, e focalizzando il problema della conciliazione tra flessibilità e sicurezza solo sull'impiego – presente – si trascura la qualità del lavoro e dell'esperienza, dalle quali dipendono le possibilità di trovare un lavoro futuro (Zimmermann, 2011, pagg. 79–80).

sostiene Christopher Lasch, non sarebbe più finalizzata all'eccellenza, al successo, quanto alla minima sopravvivenza (Lasch, 1984, pag. 49).

Nonostante l'enfasi posta sulle possibili convergenze tra il benessere individuale e il profitto dell'impresa, sottolineate, ad esempio, da V. Brunel (2008), o da W. Schutz, fondatore del progetto di *coaching* manageriale Human Element, i rischi, in termini di benessere sociale, non sembrano essere trascurabili. Richard Wilkinson e Kate Pickett, al riguardo, non lasciano spazio a dubbi. I due epidemiologi rilevano, anzi, che proprio l'ansia e alcuni disturbi mentali si diffondono tra la popolazione in modo direttamente proporzionale a quella che, in prima battuta, sembrava poter essere l'autostima. A colpire i ricercatori è il fatto che ricerche diacroniche dedicate alla diffusione dell'ansia sembrano mostrare un aumento di talune patologie in concomitanza ad un aumento dell'autostima. Tra gli anni '50 e gli anni '80, rileva Twenge, la percentuale di quanti dichiaravano di concordare con l'affermazione "sono una persona importante" è passata dal 12% all'80%. Riducendo, tra l'altro, al minimo l'incidenza di quanti sentissero la sensazione di essere "inutili" o "buoni a nulla" (Twenge, 2000). Come è stato possibile, allora, che alla crescita dell'autostima corrispondesse una maggiore diffusione di ansia e depressione? La risposta sta, dicono i ricercatori, nel progressivo aumento della preoccupazione di come si è giudicati e percepiti dagli altri. L'autostima diventerebbe quindi una sorta di autopromozione da difesa, un egocentrismo insicuro coerente al narcisismo dell'individuo per eccesso di cui sopra. Il reiterarsi di risultati contraddittori anche su campioni più ridotti ha infine condotto alla ridefinizione dei test psicologici sull'autostima in modo da permettere la distinzione tra un'autostima sana e una morbosa. La seconda, in particolare, sarebbe da attribuirsi alle cosiddette *social evaluative threats*, ovvero alle minacce da valutazione sociale, crescenti nello stile di vita occidentale e costitutive di una peculiare vulnerabilità psicologica contemporanea. La disuguaglianza e lo status sociale impattano su questa vulnerabilità. Per quanto discutibile, lo status sociale, in un'affermazione degli autori, «è una misura piuttosto accurata dei meriti personali e del valore attribuito all'individuo dalla società. Prosperare o avere successo diventa sinonimo di avanzamento lungo la

scala sociale» (Wilkinson & Pickett, 2012, pag. 52). Gli esiti, in termini clinici, possono essere devastanti soprattutto in alcune fasce di popolazione o di età. Alle minacce di valutazione sociale sono ad esempio riconducibili la depressione e i comportamenti autolesionistici in età adolescenziale, così come a queste sono riconducibili buona parte dei comportamenti violenti – motivo che contribuirebbe a spiegare anche il perché società più diseguali sarebbero anche società più violente.

La questione della valutazione sociale ci riporta ad uno dei concetti chiave di questo lavoro e, più in generale, della letteratura sociologica in tema di lavoro: quello del riconoscimento. L'assenza di riconoscimento può, infatti, determinare senso di disprezzo e di esclusione sociale (Honneth, 1994, pag. 262). La flessibilizzazione e la frammentazione delle esperienze riducono però le basi collettive per un adeguato riconoscimento sociale, determinando l'individualizzazione anche su questo terreno.

Se è vero, afferma Norbert Ebert, che le società contemporanee – dell'occidente economico – si caratterizzano per un'exasperazione della frammentazione²², sta allora all'individuo ricomporre quelle frizioni e ambiguità che la disgregazione istituzionalizzate determina sul piano individuale. Si tratta però di una ricomposizione da praticarsi sul piano organizzativo. Per Ebert – e questo è un punto che per il momento ci pare di poter assumere – è importante sottolineare che le istituzioni non sono lo stesso che le organizzazioni, infatti, «organisations represent institutions that put their rules into practice»²³ (2012, pag. 34). È il caso delle organizzazioni governative che mettono in pratica le politiche, così come delle *corporation*, che mettendo in atto le regole del mercato rappresentano il mercato stesso come un'istituzione. Ora, in condizioni di iper-differenziazione, le organizzazioni assumono il ruolo di istituzioni intermedie nell'ambito delle quali i confini tra la sfera dell'agire economico (*System*) e quella del simbolico e dell'empatico (*Lebenswelt*) sono rinegoziati sul piano individuale. La lotta per il

²² Con riferimento al processo di frammentazione che per U. Beck caratterizzerebbe la società moderna, Norbert Ebert parla di iper-differenziazione come di una dinamica di ulteriore frammentazione.

²³ Traduzione: «le organizzazioni rappresentano le istituzioni che mettono in pratica le loro norme»

riconoscimento, afferma Norbert Ebert, diviene quindi una lotta individuale da condursi su base organizzativa, in cui il riconoscimento non solo è negoziato, ma deve esserlo nuovamente ad ogni contatto con una nuova organizzazione. Ecco perché, sostiene l'autore, anche alla fine di questa lotta individuale il riconoscimento sociale non è garantito, né in termini di significato, né in termini di durata (Ebert, 2012, pag. 37). Se però, come ho ripreso altrove (De Angelis, 2013a), l'organizzazione è il solo terreno di negoziazione rimasto, ci si può chiedere – ed Ebert lo fa – fino a che punto il capitalismo contemporaneo offre un contesto adeguato alla perseguibilità, per quanto individualizzati, di tali obiettivi. A questo interrogativo il sociologo australiano prova a rispondere per mezzo di un'indagine tra i manager di alcune *corporation*.

Le *corporation*, è questo uno tra gli esiti della ricerca di Ebert più rilevanti ai fini di questo lavoro, consoliderebbero le ambiguità di cui si è parlato in questo paragrafo con dispositivi organizzativi finalizzati al mantenimento e alla riproduzione delle dipendenze tra il mondo del sistema economico e quello vitale – l'autore fa ampiamente riferimento alla filosofia di J. Habermas – spostando sul piano individuale e del lavoratore quelli che dovrebbero essere gli obiettivi di *business* dell'impresa. L'individualizzazione organizzata, concetto chiave del suo ragionamento, consisterebbe quindi nell'implementazione individualizzata degli imperativi sistemici e organizzativamente dati e che attraverso la loro messa in opera si riproducono (Ebert, 2012, pag. 70). Nella traduzione del *modus operandi* in *modus vivendi* operata per mezzo della cultura organizzativa delle grandi *corporation* non sembrano, insomma, risolversi le ambiguità evidenziate fin qui. Anzi, i molteplici imperativi, una progressiva depoliticizzazione, potrebbero di fatto ridurre gli spazi di negoziazione del riconoscimento con l'organizzazione.

Anche per de Gaulejac il problema del riconoscimento è centrale. Con il progredire della finanziarizzazione, infatti, il principio di legittimazione della subordinazione del lavoratore al capitale è dato dalla mera riproduzione del capitale stesso, è il significato attribuito al lavoro da parte del lavoratore che diventa problematico, favorendo il mancato coordinamento tra i dispositivi di riconoscimento usati dall'impresa e quelli che sono, invece, utilizzati dai

lavoratori verso se stessi. «À partir du moment où la réussite se mesure en termes financiers, où la reconnaissance et l'existence sociales n'ont plus d'autre valeur que monétaire, le registre symbolique perd sa substance humaniste»²⁴ (Gaulejac, 2009, pag. 327). La logica dell'alta performance e della competizione si spostano così dai mercati finanziari alle imprese e da queste ai lavoratori. È tra coloro che non sono in grado di adattarsi alle istanze di flessibilità che prende forma il fantasma dell'inutilità cui si è accennato, messa in opera di un motore di *harcelement* sociale senza fine (2009, pag. 328). Anche quando adattato, invece, il lavoratore costretto alla mobilitazione psichica e all'investimento su sé stesso, vivrebbe nella paradossale condizione di chi, una volta aderito al meccanismo, diventa il principale attore della stessa dominazione che subisce (2009, pag. 326). In questo, sostiene F. Lordon al pari del sovrano il capitale riesce a far prevalere la sua norma attraverso la produzione di desideri e affetti. «Si la gouvernementalité est l'art de conduire les conduites, alors elle est fondamentalement de l'ordre d'une épitumogénie puisque c'est en affectant les individus qu'on les détermine à se conduire d'une certaine manière. [...] Tout cela peut s'appliquer à la lettre à la production capitaliste de l'*obsequium* salarial»²⁵ (Lordon, 2013, pos. 3705)²⁶. Ciò che l'economista spinoziano sostiene, in estrema sintesi, è che la nuova frontiera del capitalismo raggiunta con il neoliberalismo sia data dalla produzione di individui desiderosi di farne parte, o comunque conformemente desideranti. Altro non spiegherebbe, infatti, l'accondiscendenza verso lo sfruttamento e l'auto-sfruttamento, sul quale comunque tornerò più avanti. «Si le fordisme rompt avec les affects tristes du capitalisme primitif et

²⁴ Traduzione: «A partire dal momento in cui la riuscita è misurata in termini finanziari, afferma l'autore, dove il riconoscimento e l'esistenza sociali non hanno altro valore che monetario, il registro simbolico perde la sua sostanza umanista» (Gaulejac, 2009, pag. 327)

²⁵ Traduzione: «Se la governmentalità è l'arte di condurre le condotte, allora essa è fondamentalmente nell'ordine di una épitumogenia – dal greco Epithumia, desiderio – poiché è emozionando gli individui che è possibile condurli in una certa maniera. [...] Tutto ciò può applicarsi alla lettera alla produzione capitalista dell'*obsequium* salariale» Sulla traduzione di *affecter* in *emozionare* il ragionamento fatto è questo: *affecter*, deriva dal lat. *affectus*, p. pass. di *afficere* 'impressionare'. Poiché "impressionare" in italiano corrisponde a "colpire sul piano emotivo", ho optato per "emozionare".

²⁶ Quando una citazione riporta la dicitura "pos.", si fa riferimento alla posizione del testo in formato elettronico per Kindle. Una posizione equivale ad un gruppo di 128 byte, essendo impossibile risalire ad un vero e proprio numero di pagina risulta l'unica unità di misura utile per indicare univocamente la posizione su un testo elettronico.

ouvre aux affects joyeux de la marchandise, il ne propose par là que des affects joyeux *extrinseques*, l'engagement dans le travail ne se faisant pas pour lui-même mais dans la seule perspective des objets auxquels il donne incidemment accès. L'innovation historique du néoliberalismo consiste alors en le projet de faire entrer la mobilisation salariale dans un *régime d'affects joyeux intrinsèques*: produire la joie intransitive de l'engagement dans le travail, voilà sa nouvelle frontière»²⁷ (Lordon, 2013, pos. 3739). Per queste ragioni, prosegue l'autore più avanti, non si può intendere il neoliberalismo senza la sua *pervasiveness*, senza cioè la sua continua azione sui confini.

Quello dei confini è, insomma, un tema che ritorna; anche nella reciprocità tra ciò che sta dentro al confine e ciò che sta fuori. Nella lezione del 21 Marzo al College de France, Michel Foucault parla di questa compenetrazione come di una «politica di estensione dell'economia all'intero campo sociale, ma al tempo stesso anche una politica che si presenta o si vuole, come una *Vitalpolitik* che avrà bisogno di compensare quanto c'è di freddo, di impassibile, di calcolatore, di razionale, di meccanico nel gioco della concorrenza propriamente economica» (Foucault, 1979, pag. 197). Una politica della vita insomma, volta ad imprenditorializzarne i presupposti umani, ma, in un certo senso, anche all'umanizzazione dell'economico.

2.2. Vite al lavoro

La relazione tra vita e capitalismo non è un fatto nuovo in sé. Col neoliberalismo a cambiare è, piuttosto, l'orientamento di tale relazione. La chiave di volta dell'assoggettazione del lavoro alle esigenze del capitale nella sua fase prefordista, afferma Karl Polanyi, non era da rintracciarsi nella parcellizzazione del lavoro di tipo statunitense, nell'obbligo di servitù parrocchiale inglese o nella politica assolutistica del lavoro continentale, di certo prerequisiti all'ottenimento

²⁷ Traduzione: «Se il fordismo rompe con gli affetti tristi del capitalismo primitivo e apre alle emozioni gioiose delle merci, non propone, attraverso ciò, che degli *affetti gioiosi estrinseci*, l'impegno nel lavoro non si fa da solo ma nella sola prospettiva degli oggetti ai quali offre accidentalmente accesso. L'innovazione storica del neoliberalismo, consiste allora nel progetto di fare entrare la mobilizzazione salariale in un *regime di affetti gioiosi intrinseci*: produrre la gioia intransitiva dell'impegno nel lavoro, ecco la nuova frontiera»

di un lavoratore “ben disposto”²⁸. Il perno della disponibilità, lo «stadio finale - afferma Polany - è stato raggiunto con l’applicazione della “punizione naturale”²⁹: la fame. Per amministrarla era necessario liquidare la società organica che si rifiutava di permettere che l’individuo fosse abbandonato ad essa» (Polanyi, 1974, pag. 212). Come anticipato a conclusione dell’ultimo paragrafo, il rapporto tra la vita umana e quella del capitale nasce nell’ottica della separatezza e del conflitto. Il capitale delle origini non è interessato tanto dalla vita del lavoratore quanto dalla sua obbedienza. Le incursioni del capitale nella sfera della vita, per riprendere il discorso di Polanyi, si sarebbero quindi limitate a garantire quelle condizioni di base affinché potesse avere luogo il ricatto della fame, *conditio sine qua non* dell’assoggettamento. Pur senza dimenticarne il dinamismo, il confine tra le due sfere, quella dell’umano e quella economica, non viene così messo in discussione. Con tutta probabilità, anzi e a parte la questione della riproduzione, il capitale non sa che farsene dell’umanità del lavoratore. Un buon operaio si distingueva al lavoro, non nel suo comportamento privato, a casa o fuori dall’orario di lavoro.

Con il fordismo le cose cambiano. Il *gorilla ammaestrato* non basta più e, come abbiamo visto in parte nel primo capitolo con i molteplici riferimenti a Gramsci, il capitale inizia ad aver bisogno di un lavoratore diverso, conforme. Per ottenere questa conformità il lavoratore doveva trarre soddisfazione dal proprio lavoro o almeno da ciò che attraverso quel lavoro sarebbe stato possibile ottenere. Non è un caso che a quel periodo risalgono i programmi di ricerca che hanno costituito i *frame* interpretativi alla luce dei quali hanno preso forma le moderne teorie dello sviluppo delle risorse umane e, ricordano Mezzadra e Neilson (2014), i programmi dedicati allo sviluppo economico di tipo industriale nei Paesi ad economia arretrata (almeno sotto quel punto di vista).

La prospettiva cambia ulteriormente con il neoliberalismo. Tanto sul piano organizzativo quanto su quello istituzionale, l’orientamento è quello di una complessiva ristrutturazione della relazione tra la sfera economica e quella della

²⁸ Virgolettato nel testo.

²⁹ Virgolettato nel testo.

vita. Le tecnologie organizzative riconducibili alla gestione delle risorse umane³⁰ da un lato, quelle istituzionali che mirano alla differenziazione tra percorsi biografici giusti e percorsi biografici sbagliati³¹, dall'altro, sono gli strumenti attraverso i quali è messo in discussione il confine tra le due sfere. Le implicazioni, teoriche e pratiche, non sono di poco conto.

Una prospettiva consolidata sulla questione della biopolitica è quella riconducibile a Giorgio Agamben. Rifacendosi alla distinzione classica tra *bios* e *zoé* Agamben evidenzia l'importanza di tale processo nell'interpretazione della contemporaneità, anche e soprattutto nelle sue peggiori implicazioni³². Nella cultura classica alla "vita" erano riconducibili due lemmi con due diversi significanti, a seconda che si trattasse della vita nuda, meramente biologica e riproduttiva, *zoé*, o della vita socialmente intesa, pubblica, politica. In questo secondo caso il concetto si esprimeva con il lemma *bios*. La possibilità di una confusione tra la vita nuda e quella politica si concretizza, sostiene Agamben in prima battuta, con la modernità e in particolare con l'eccezione sovrana e il paradosso che ne consegue. Che vita è, si chiede Agamben, quella del sovrano, che è al contempo sia al di sopra della legge, sia del tutto parte della legge, in quanto fonte della legge essa stessa? Nel proseguimento dell'analisi però, Agamben mette in luce come già nel diritto romano arcaico esistesse una figura che concretizzava il paradosso di una vita completamente subordinata alla norma: quella dell'*homo sacer*, colui, cioè, che, giudicato colpevole per un delitto, non poteva essere sacrificato, ma la cui uccisione non avrebbe costituito un delitto (Agamben, 2005, pag. 79). Diversamente dalle pene sacrificali previste dal diritto romano criminale, più simili a riti purificatori, la sacertà di cui parla Agamben

³⁰ Sulla nozione di dispositivo e la relazione tra quella e la gestione delle risorse umane, in parte vista nel paragrafo precedente, si faccia riferimento a Nicoli (2015)

³¹ Oltre la letteratura che di questo si è occupata (Berkel & Møller, 2002) e che in parte ho già citato, può risultare di un qualche interesse il Libro Bianco sul futuro del modello sociale, prodotto dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali nel 2009 che in diverse occasioni ricorre al parallelismo tra conformità e vita sana «uno degli strumenti essenziali per la presa in carico globale è il fascicolo personale elettronico, destinato a raccogliere le informazioni inerenti le varie fasi della vita, nonché gli interventi preventivi, curativi e riabilitativi e più in generale tutte le informazioni utili per integrazione sociale e la partecipazione attiva al mercato del lavoro» («Libro Bianco sul futuro del modello sociale Vita buona nella società attiva», 2009, pag. 37).

³² Muovendo dalle riflessioni di Hannah Arendt e Michel Foucault, Agamben mette in luce il ruolo del campo di concentramento come il nocciolo del paradigma biopolitico della contemporaneità.

consisteva nella condanna all'esclusione dalla comunità e dalla legge che la norma. Non solo, infatti, l'*homo sacer* non poteva essere sottoposto alla ritualità del sacrificio, ma neppure la sua uccisione in sé sarebbe stata considerata un delitto. Uccidendo la vita animale dell'*homo sacer*, infatti, non si sarebbe commesso omicidio. L'analogia strutturale tra la condizione del sovrano e quella dell'*homo sacer* palesa il suo significato nel fatto che «ai due limiti dell'ordinamento, sovrano e *homo sacer* presentano due figure simmetriche, che hanno la stessa struttura e sono correlate, nel senso che sovrano è colui rispetto al quale tutti gli uomini sono potenzialmente *homines sacri* e *homo sacer* è colui rispetto al quale tutti gli uomini agiscono come sovrani» (2005, pag. 94) mai, infatti, il sovrano commetterebbe un omicidio nell'uccidere un uomo, così come mai un uomo commetterebbe un omicidio nell'uccidere l'*homo sacer*. D'altra parte, anche ponendo fine alla vita biologica del sovrano non si uccide l'uomo, ma il re, a dimostrazione di ciò, nei sistemi penali l'uccisione del sovrano non è mai solo un omicidio, ma un regicidio o un crimine di lesa maestà (Agamben, 2005, pag. 114).

Il momento, però, in cui la nuda vita diviene completamente oggetto della norma e che si può iniziare a parlare del dominio del paradigma biopolitico, prosegue Agamben nella sua dissertazione, è quello delle dichiarazioni dei diritti dell'uomo. Si tratta del momento in cui la sovranità smette di essere regale e di origine divina, diventando nazionale, cioè – stando all'etimologia di nazione – legata alla nascita dell'essere umano. La dichiarazione dei diritti dell'uomo pone cioè nella nascita l'attribuzione della sovranità del cittadino e dei relativi limiti. Sovranità e natività, la cui separazione nell'*ancien regime* qualificava il suddito, oggi si sovrappongono annullando lo scarto esistente tra *nascita* e *nazione*. In questa prospettiva, l'attribuzione dei diritti all'uomo è possibile solo nella misura in cui l'uomo costituisce il luogo della cittadinanza. Tale sovrapposizione determina perciò la base dei confini della sovranità del cittadino. Per questo è rispetto alla nascita che tale sovranità oggi è reinterpretata determinando la comparsa di quei nuovi *homines sacer* che in gran numero si ammassano sui confini degli stati,

puntando i riflettori su quella che Agamben chiama la “finzione della sovranità” (2005, pag. 144).

Al netto dell'apparente contraddizione tra lo spirito delle dichiarazioni e le osservazioni condotte sin qui, l'invito del filosofo è a cogliere la coerenza dal punto di vista del significato biopolitico. «Uno dei caratteri essenziali della biopolitica moderna (che giungerà nel nostro secolo all'exasperazione) è la sua necessità di ridefinire continuamente nella vita la soglia che articola e separa ciò che è dentro da ciò che è fuori» (2005, pag. 144). La centralità del confine quale oggetto e strumento di analisi sta dunque nel peso che il rapporto tra esclusione ed inclusione gioca nella produzione della soggettività, soprattutto alla luce delle «molteplici forme in cui il confine tra inclusione ed esclusione è posto in tensione e rielaborato dalle dinamiche spaziali e temporali del capitalismo contemporaneo» (Mezzadra & Neilson, 2014, pag. 190). La relazione tra lavoro e non lavoro non può prescindere da questi concetti. Lungi dall'essere riducibile ad una “mera” questione geografica, infatti, la definizione delle aree che chiamiamo lavoro e non lavoro è elemento costitutivo della soggettività innanzitutto in quanto fattore di esclusione o di inclusione.

Nei *Grundrisse*, ricordano Mezzadra e Neilson, Marx ha affrontato la questione del superamento di qualsiasi limite quale elemento costitutivo dello sviluppo del capitalismo stesso. L'incremento della produzione di valore, condizione necessaria alla riproduzione del capitale e al suo sviluppo oltre ad essere, infatti, esito di una crescita estensiva, in cui cioè aumentano i luoghi e i tempi destinati alla produzione di plusvalore (plusvalore assoluto), può derivare da un processo di riorganizzazione intensiva, in cui ad essere sottomessa all'accumulazione capitalistica è la vita sociale nella sua interezza e, in cui, la crescita di plusvalore si dà nella produzione di bisogni e consumi nuovi, oltre che di nuovi valori d'uso (plusvalore relativo). Ora, se da un lato è difficile immaginare l'una senza l'altra, dall'altro, è a partire dalla dinamicità del rapporto tra queste due dimensioni che gli autori guardano l'attuale configurazione della produzione di valore. Non tanto nell'ottica della fluidificazione o flessibilizzazione, quanto piuttosto in quella della moltiplicazione del lavoro. Mentre, infatti, la finanziarizzazione ha permesso di

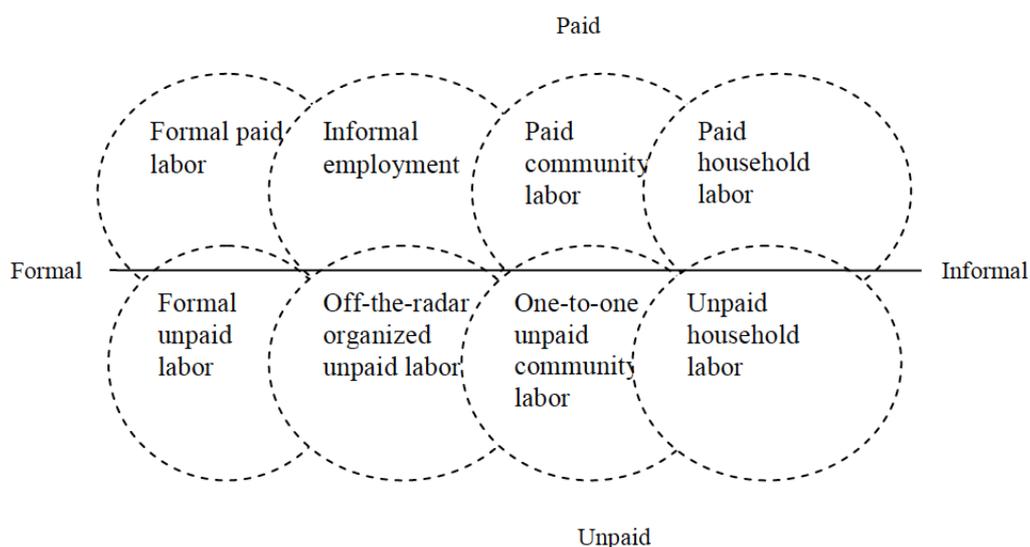
superare i limiti posti dalla classe operaia all'interno dei luoghi della produzione, il capitale stesso ha valicato le mura di quei luoghi estendendo la produzione all'esterno, nella società, oltre che su scala globale. Ad essere messi in gioco, affermano Mezzadra e Neilson, «sono la produzione di plusvalore assoluto e relativo, l'allocazione del lavoro retribuito e non retribuito, così come il crescente intreccio tra lavoro produttivo e riproduttivo» (Mezzadra & Neilson, 2014, pag. 120).

Le direzioni prese dal processo di moltiplicazione e rilevate dagli autori sono almeno tre. Una è quella dell'intensificazione, nel senso che la colonizzazione della soggettività tende a crescere; un'altra è quella della diversificazione, che ricalca quella già individuata da Marx nel continuo superamento della divisione del lavoro; infine, quella dell'eterogeneizzazione, questa con riferimento ai regimi giuridici e sociali dell'organizzazione del lavoro (Mezzadra & Neilson, 2014, pag. 119). Mentre però per Marx intensificazione ed estensione della produzione di valore erano inversamente correlati e l'organizzazione del lavoro interveniva, ad esempio, incrementando la produzione di plusvalore relativo (intensificazione) quando i limiti fisici per la produzione di plusvalore assoluto diventavano insormontabili (estensione), nell'analisi odierna la negoziazione tra le due dimensioni si fa più elastica. Infatti, la dematerializzazione della produzione di valore, oltre agli effetti sui limiti estensivi prodotti dalla finanziarizzazione, alla flessibilizzazione del lavoro vero e proprio, ne permette l'intensificazione sul piano del vivente (Marazzi, 2005). A differenza dell'enfasi sul processo di diversificazione del lavoro industriale, alla base di quella coesione che Durkheim ha definito la solidarietà organica (Durkheim, 1893) ma che ha anche reso i lavoratori una massa omogenea di elementi intercambiabili (Arendt, 1958), l'accento sulla moltiplicazione permette di evidenziare il processo di soggettivazione del lavoro e, insieme, di estensione del sussumibile³³.

³³ Stando alla definizione marxiana, per sussunzione formale deve intendersi il processo per mezzo del quale la cattura capitalista del valore avviene attraverso l'azione sulle condizioni sociali di produzione (orario etc.). Da questa si distingue la sussunzione reale, che riguarda invece l'azione sul piano delle tecniche organizzative e produttive. Così, ammesso che la distinzione possa essere operata in momenti successivi a quelli dell'accumulazione originaria, mentre la sussunzione formale dovrebbe riguardare il campo dell'estensione del lavoro, la sussunzione reale dovrebbe riguardare il campo dell'intensificazione.

Nonostante sia da lungo tempo che nella letteratura di genere si affronta il tema della riduzione del concetto di lavoro alla sola attività remunerata e, quindi, il mancato riconoscimento dell'attività riproduttiva (Glucksmann, 1995; R. F. Taylor, 2004), è solo recentemente, con il processo di intensificazione del lavoro, che le rigidità delle dicotomie che hanno caratterizzato il capitalismo industriale perdono la propria portata esplicativa anche con riferimento alla società nel suo insieme. Se, infatti, la sfera pubblica dell'attività poteva considerarsi dominio della produzione, dell'attività remunerata, formale e tipicamente maschile, quella del privato era essenzialmente destinata alla riproduzione, alle attività prive di riconoscimento economico, informali e tipicamente femminili. Ho però osservato sotto diversi punti di vista come col nuovo paradigma del capitalismo tali distinzioni si facciano meno rigide. Non solo la dicotomia pubblico/privato perde di senso rispetto a quella già osservata tra formale ed informale, ma, in un contesto a crescente capitalizzazione dell'umano, viene meno la stessa possibilità di distinguere tra attività produttiva e riproduttiva. Se nei termini dell'accumulazione del capitale cresce il valore delle idee, della persona, della conoscenza etc. allora qualsiasi attività finalizzata alla produzione di questi fattori può essere vista come produttiva o almeno potenzialmente tale. È chiaro, infatti, che in assenza dei dispositivi organizzativi e istituzionali necessari alla valorizzazione economica dei fattori in questione l'attività produttiva resta nell'informalità della riproduzione e, soprattutto, nel costante rischio del mancato riconoscimento (cfr. Fig. 5). Va da sé, infatti, che adottando questa prospettiva viene meno il nesso, anche questo a lungo indiscusso, tra l'attività produttiva, quindi il lavoro, e la sua remunerazione.

Figura 3: Uno schema classificatorio delle pratiche di lavoro



Fonte: Taylor (2012)

Come hanno sottolineato Glucksmann e Taylor nei lavori già citati, non è vero che il legame tra lavoro e remunerazione escludesse la possibilità del lavoro non remunerato. Piuttosto la questione era definitoria ed escludeva, questo sì, la possibilità di analisi del lavoro non remunerato e della relazione tra quello e il lavoro remunerato (Glucksmann, 1995; R. F. Taylor, 2004). È proprio questa possibilità di inclusione sul piano analitico di dimensioni altrimenti escluse dall'analisi a rendere interessante l'approccio, concettualizzato da Miriam Glucksmann nel 1995, della *Total Social Organization of Labor* (TSOL). Tale prospettiva, infatti, permette di prendere in esame la dinamica del quotidiano, di andare oltre quei dualismi che, come osservato, oltre ad essere obsoleti sul piano dell'analisi, costituiscono il fondamento di riduzionismi definitivi che consolidano le diseguglianze. Si tratta, e a questo punto non più solo dal punto di vista di genere, di ricomporre sul piano analitico la frattura tra *work* ed *employment* (R. F. Taylor, 2004), ma anche quella tra *travail* ed *employ* (Paugam, 2000, 2007), tra il lavoro concreto e il lavoro astratto di marxiana memoria (1870). In breve, si tratta di mettere a nudo la stessa *convenzione capitalista del lavoro* sia per quanto riguarda la relazione tra produzione di valore e

remunerazione, sia per quanto riguarda l'asimmetria nella definizione del valore. Perché è chiaro che finché la remunerazione si correla alla produzione di valore, che sia d'uso o economico non è importante, chi decide cosa debba intendersi per valore e cosa no ha in mano anche il destino di quanti sono chiamati a svolgere una qualche attività produttiva in cambio di una remunerazione (Friot, 2012a, 2012b). «Si le capital prend tant de soin à construire et à entretenir un récit du travail comme d'activité rémunérée, c'est parce que ce qui se joue dans le travail, c'est la définition de la valeur économique, et donc le pouvoir. Pour reprendre la métaphore utilisée jusqu'ici, c'est la "majorité sociale" des personnes qui se joue dans le travail. Construire et entretenir comme mineurs sociaux³⁴ celles et ceux qui, précisément, pourraient dans le travail s'affirmer comme majeurs sociaux, voilà la contradiction que doit assumer la classe dirigeante dans le capitalisme, puisq'elle a affirmé son pouvoir sur la base de la valeur-travail: d'où le caractère vital, pour elle, de maintenir le travail abstrait dans le carcan de la dépense de temps de travail»³⁵ (Friot, 2012a, pag. 40).

La contraddizione intrinseca alla rappresentazione capitalista del lavoro è ancor più evidente con riferimento all'affermarsi del paradigma biopolitico e, con esso, alla valorizzazione capitalista del vivente. La progressiva sussunzione della nuda vita (*zoé*) a quella pubblica (*bios*) può, infatti, dare conto anche delle mutevoli condizioni con cui l'attività umana si correla alla produzione di valore. Da questo punto di vista, i dispositivi organizzativi e istituzionali cui si è fatto cenno altro non sono che gli strumenti attraverso i quali l'*attività nuda* diventa oggetto di

³⁴ Nel testo originale si usa la forma "*mineurs sociales*", contrapposta a quella di "*majeurs sociales*". Stando al glossario dello stesso volume, la condizione di "*minorité sociale*" è quella dei lavoratori ridotti allo stato di forza di lavoro secondo la costrizione del capitalismo che fa del lavoro astratto la misura del valore. Ecco perché, in opposizione a quella, ho tradotto "*majorité sociale*" con emancipazione sociale. Anche perché nel glossario del volume la voce "*Majorité Sociale*" è spiegata come la condizione che sarebbe possibile ottenere, «contro la misura capitalista del lavoro astratto, attraverso una convenzione salariale del lavoro che, al posto di marginalizzare in permanenza delle forze di lavoro, confermerà gli individui come portatori di un diritto di qualificazione universale» (Friot, 2012a, pag. 189).

³⁵ Traduzione: «Se il capitale ha tanta cura nella costruzione e nel mantenimento della rappresentazione del lavoro in quanto attività remunerata, è perché ciò che è messo in gioco nel lavoro è la definizione di valore economico e, dunque, del potere. Costruire e mantenere come *mineurs sociales* coloro i quali, precisamente, potrebbero affermarsi nel lavoro come *majeurs sociales*, ecco la contraddizione che deve assumere la classe dirigente nel capitalismo, poiché afferma il suo potere sulla base del valore-lavoro: da qui il carattere vitale, per essa, di mantenere il lavoro astratto nella camicia di forza del costo del tempo di lavoro» (Friot, 2012a, pag. 40)

interesse *pubblico*. Ciò vale sia per quanto riguarda il suo disciplinamento e conformazione alla cattura del capitale, rendendo però ancor meno evidente la relazione tra produzione e remunerazione, ma anche sul piano del suo riconoscimento sociale. Su questo, facendo ancora riferimento al dibattito filosofico, O. Kanamori rileva come solo «una vita articolata in forma di Bios ha un contenuto tracciabile di storia di vita. Biografia è, infatti, *Bios-graphein*. Al contrario, Zoé non è oggetto della biografia. Anche qualora dovesse esistere, la Zoografia non potrebbe assumere la figura di nessuna persona concreta³⁶» (Kanamori, 2007, pag. 27). Il rimescolarsi dei confini, insomma, e le nuove geografie di esclusione ed inclusione che ne derivano sono solo in parte rappresentabili con le dinamiche di sfruttamento. Ignorando questa ambivalenza, infatti, non sarebbe possibile cogliere il processo di moltiplicazione del lavoro nella reciproca relazione con il vivente. Il rischio è il ritorno a quella che Hannah Arendt ha definito l'angosciosa alternativa in cui Marx ci ha lasciati: quella tra la schiavitù produttiva dell'*animal laborans* e la libertà improduttiva (Arendt, 1958, pag. 74), distinzione che, stando alle parole scritte poco prima dalla stessa Arendt, si porta dietro quella tra lavoro e opera (1958, pag. 62).

Con l'età moderna, afferma Hannah Arendt, è stata rimossa l'azione creatrice dell'operare dell'*Homo Faber* a beneficio di quella lavorativa e votata al consumo dell'*Animal Laborans*. Più simile ad una bestia da soma che ad un essere dotato di intelletto, nella filosofia di Hannah Arendt, il lavoratore moderno è ripiegato su se stesso, depoliticizzato nella privatezza del consumo ripetitivo e riproduttivo imposto dalla natura. «Quando Marx insiste sul fatto che il “processo [lavorativo] finisce nel prodotto³⁷”, dimentica la sua stessa definizione di questo processo come “metabolismo tra l'uomo e la natura” in cui il prodotto è immediatamente “incorporato”, consumato e annullato dal processo vitale del corpo» (Arendt,

³⁶ Il capoverbo da cui ho estratto il testo tradotto si conclude sul minimalismo della vita nuda: «A life articulated in a form of Bios has a traceable content of life history. Biography is, in effect, *Bios-graphein*. In contrast, Zoe is not an object of biography. Zoography, if it can even exist, cannot assume any kind of concrete figure of a person. Zoography can only repeat to state that there is something that lives, moves and breathes. Zoe is a form of life that streams like an underground flow, maintaining its minimal content of life» (Kanamori, 2007, pag. 27).

³⁷ Dalla nota della stessa autrice: “*Das Prozes erlicht im Produkt*” (“Il processo si estingue nel prodotto”: *Das Kapital*, Vol. I parte 3, cap. 5.)

1958, pag. 73). Liberato dalla necessità del lavoratore, schiavo innanzitutto del proprio corpo, l'*Homo Faber* ne è piuttosto il suo superiore (Sennett, 2008), l'artigiano che forgia con le proprie mani il mondo, trasformandolo grazie alla durevolezza delle sue opere.

Il ritorno alla critica di Hannah Arendt a Marx è imprescindibile per chiunque voglia affrontare le questioni che pongo in gioco. Ridurre il lavoro alla sola attività salariata significa, infatti, ignorarne le implicazioni in termini di soggettivazione non lasciando nulla alla politicizzazione della vita se non il campo di concentrazione³⁸. Eppure, nel collocare l'emancipazione dell'essere umano nella sfera della politica, al di fuori dell'operare quindi, nemmeno Hannah Arendt sembra sfuggire del tutto a quella riduzione dell'operare al lavoro salariato dalla quale era partita. D'altra parte, difficilmente sarebbe stato possibile immaginare il ritorno di quell'Efeso andato ormai perso³⁹ in alcuni dei tratti salienti del lavoratore post-fordista, almeno stando alle retoriche dominanti o ad alcune delle sue rappresentazioni. Il riferimento più immediato è quello di Richard Sennet, allievo della stessa Hannah Arendt, alla comunità di sviluppo del *software open source* (Sennett, 2001, 2008, pag. 32); ma non mancano in letteratura quanti mettono al centro della loro analisi aspetti meno marginali⁴⁰ della moltiplicazione del lavoro. Alexandra Bidet, ad esempio, riparte dalla continuità tra gioco e lavoro di Dewey⁴¹ per introdurre la sua analisi sull'impegno al lavoro, evitando i limiti di nozioni quali mestiere o professione, ormai troppo stretti – sostiene l'autrice – per i lavoratori emergenti, ed introducendo la nozione di *vrai boulot*. Nozione che, nelle sue parole, permetterebbe di «désigner la valorisation par le travailleur d'une partie de son activité. Le vrai boulot ne relève pas principalement d'une validation

³⁸ Il riferimento è all'opera già citata di Giorgio Agamben *Homo Sacer* (Agamben, 2005).

³⁹ “Di lavoro perso” parla Alexandra Bidet criticando la nostalgia con cui alcuni sociologi del lavoro guardano al lavoro artigiano e generalmente pre-industriale (Bidet, 2011).

⁴⁰ È in realtà lo stesso Sennet a chiedersi come mai gli artigiani del software libero siano considerati una comunità insolita, non disprezzata, ma marginalizzata (Sennett, 2008, pag. 32)

⁴¹ Stando alla definizione di Dewey, la distanza tra gioco e lavoro non sarebbe che temporale. Afferma l'autore: il gioco diventa lavoro quando da quella attività si attendono dei risultati sufficientemente lontani, con caratteristiche determinate e che richiedono sforzi costanti, il gioco diventa lavoro». Il contrasto tra gioco e obbligo è un prodotto della vita adulta, nell'ambito della quale ad attività ricreative sfuggono al concetto di lavoro. La pena che riguarda il lavoro sarebbe invece da attribuirsi a condizioni esterne all'attività in sé (Dewey, 1916).

externe du travail, mais d'un rapport personnel entretenu avec les éléments d'un "faisceau de tâches"⁴² (Bidet, 2011, pag. 9), riportando così l'accento sul «buono» e sul «bello» dell'attività lavorativa anche nel punto di vista del lavoratore (2011, pag. 357). La possibilità di una rappresentazione che possa sostenere l'impegno lavorativo richiama alcuni dei concetti di interiorizzazione delle norme economiche qualificanti il processo di moltiplicazione del lavoro nella sua relazione col vivente. A questi, e in particolare a quello di vocazione, nella sua relazione con quello di passione sarà dedicato il prossimo paragrafo.

2.3. La grammatica vocazionale nel lavoro passionato

In due lezioni tenutesi al Collège de France sull'economia dei beni simbolici, nel febbraio del 1994, Pierre Bourdieu discute della doppia natura dell'azione, economica e non economica, che in parte è emersa nei ragionamenti fatti nel paragrafo precedente. Parlando della richiesta di riconoscimento materiale dei servizi religiosi prestati dai dipendenti laici della Chiesa, Bourdieu afferma che «Ridurre esplicitamente un comportamento alla sua verità "economica" (dire che la donna che affitta le sedie in chiesa è una domestica senza salario) equivale a compiere una demistificazione necessaria, ma mistificatrice. L'oggettivazione evidenzia che la Chiesa è anche un'impresa economica, ma rischia di far dimenticare che quell'impresa economica può funzionare come funziona solo perché non è veramente un'impresa, perché si nega come impresa» (Bourdieu, 2009, pag. 182). Non si tratta, afferma Bourdieu con riferimento ai discorsi dei vescovi, di ignorare la dimensione economica della propria azione, quanto piuttosto di rimuoverla. Tale ambiguità caratterizza quella che Bourdieu chiama "economia dell'offerta", nella quale cioè lo scambio è negato da un sistematico uso dell'eufemismo e si trasfigura in oblazione di sé a una specie di entità superiore (Bourdieu, 2009). Ciò vale per le istituzioni quindi, ma anche per chi,

⁴² Traduzione: «[La nozione di *vrai boulot* permette di] designare la valorizzazione da parte del lavoratore di una parte della sua attività. Il "vero lavoro" non si solleva quindi con una validazione esterna del lavoro, ma in un rapporto personale intrattenuto con un "fascio di compiti"» (Bidet, 2011, pag. 9).

facendovi riferimento, è chiamato a rappresentare il proprio impegno in un quadro coerente a se stesso, giustificando e sostenendo in quella coerenza le difficoltà e i vuoti che potrebbero scaturirne. Il mondo sociale, afferma efficacemente Bourdieu, «qui tend à identifier la normalité avec l'identité entendue comme constance à soi-même d'un être responsable, c'est-à-dire prévisible ou, à tout le moins, intelligible, à la manière d'une histoire bien construite (par opposition à l'histoire contée par un idiot), dispose de toutes sortes d'institutions de totalisation et d'unification du moi»⁴³ (Bourdieu, 1986, pag. 70). È in questo quadro che la retorica della vocazione costituisce la cornice perfetta nella disposizione di quella che Bourdieu definisce “illusione biografica”, una sorta di *auto-inganno* collettivamente costruito. Affinché il discorso vocazionale abbia senso, infatti, deve potersi applicare in modo coerente oltre che alle azioni svolte, anche a quelle che si svolgeranno. In altri termini, deve delineare una condotta di vita esteriore che permetta l'intellegibilità delle “disposizioni interiori”. Va da sé che la dimensione alla quale è possibile ricondurre questo ragionamento è quella collettiva e perciò, nella sua funzione unificante, il discorso vocazionale non può essere pensato al di fuori di una prospettiva caratterizzata dall'esistenza di un *comune*.

La sovrapposizione tra soggettivo e oggettivo non è, in questo senso, dissimile da quella che caratterizza la devozione religiosa (Agamben, 2012, pos. 2070). In primo luogo perché, come nel caso della regola monastica la possibilità di inscrivere l'attività umana in una forma-di-vita definita non può essere risolto nell'individualità (Agamben, 2011). Anzi, la stessa consapevolezza di star seguendo una regola, rilevava Wittgenstein, la squalificherebbe in quanto prassi e invaliderebbe quella stessa regola⁴⁴. In secondo luogo, perché al pari di una regola che produce se stessa⁴⁵, la vocazione giustifica e rende intellegibile al *comune* un

⁴³ Traduzione: «tende a identificare la normalità con l'identità intesa come costanza rispetto a se stesso nel senso di un essere responsabile, ovvero prevedibile o, almeno, intellegibile così come lo è una storia ben costruita (e non come la storia raccontata da un idiota), dispone di ogni tipo di istituzione di totalizzazione e di unificazione dell'io» (Bourdieu, 1986, pag. 70)

⁴⁴ (Wittgenstein, 2009)

⁴⁵ Su questo Agamben fa riferimento al concetto di norma costitutiva, che nella filosofia del diritto indica «un tipo particolare di norme [...] che non prescrivono un certo atto né regolano uno stato di cose preesistente, ma pongono esse stesse in essere quell'atto o quello stato di cose» (Agamben, 2011, pag. 91). Ricorrendo a

percorso che essa stessa ha contribuito a delineare, ma non permette di affermare che non sia vero il contrario, e cioè che sia la sua dimensione *comune* a costituirlo e, con essa, a delineare il percorso stesso (cfr. Agamben, 2011, p. 92). È evidente il nesso tra il ragionamento sulla regola di Agamben e la nozione di *dispositivo* di Foucault.

È in un'intervista del 1977 che il pensatore francese spiega il concetto di dispositivo, facendo riferimento a tutti quegli elementi eterogenei, sia discorsivi che non, che vanno dalle istituzioni, alle strutture architettoniche, dalle decisioni regolative alle leggi, fino agli enunciati scientifici. Il dispositivo, però, non è solo l'elenco di questi elementi, bensì il legame, la rete, che c'è tra quegli elementi. Il dispositivo, poi, è di natura strategica, «il che significa che si tratta di una certa manipolazione di rapporti di forze, di un intervento razionale e concertato in questi rapporti di forze, sia per spingerli in una certa direzione, sia per bloccarli o per stabilizzarli o utilizzarli. Il dispositivo è sempre iscritto in un gioco di potere, ma sempre legato ai limiti del sapere che ne derivano e che altrettanto lo condizionano. Questo è il dispositivo: delle strategie di rapporti di forze che comportano (*supportent*) dei tipi di sapere e sono comportate (*supportés*) da quegli stessi tipi» (Foucault, 1977). Per tutto questo, il dispositivo non può essere neutrale, né potrebbe contemplare, di se stesso, un uso distorsivo tale da poter modificare gli equilibri che lo qualificano. Nel complesso sistema di elementi eterogenei alla base dell'ingiunzione alla soggettivazione, la vocazione ricopre un ruolo centrale.

Da questo punto di vista risulta di particolare interesse lo studio condotto da Suaud nel 1974 proprio sulla vocazione religiosa dei giovani seminaristi della Vendée. Sul piano empirico, sostiene l'allievo di Bourdieu, «la vocation peut se définir comme la marque symbolique requise par un laïc pour être reconnu socialement et religieusement apte à entreprendre avec toutes les chances de succès un apprentissage plus ou moins long dans une école religieuse spécialisée,

Wittgenstein Agamben esemplifica il concetto con la metafora delle pedine degli scacchi. Non esistendo prima del gioco, ma essendo costituite dalle regole del gioco, infatti, sono di fatto rappresentabili attraverso la somma delle regole che ne definiscono i movimenti. (*ibidem*).

le séminaire, afin d'être transformé d'homme profane en homme sacré»⁴⁶, mentre, su quello sociologico «un instrument symbolique de défense du corps des prêtres servant à produire, reproduire et contrôler ce qui est au principe de leur pouvoir religieux, la frontière entre prêtres et laïcs» (Suaud, 1974, pag. 76). Insomma, prima ancora che nella sua funzione di inserimento dei nuovi membri, attraverso i rituali e le regole del seminario, la vocazione si configura sociologicamente come una tecnica simbolica di esclusione. Affinché di vocazione si possa parlare, infatti, gli indicatori della disposizione dei membri laici devono dapprima essere riconosciuti dal corpo ecclesiastico che su questo detiene un vero e proprio monopolio di saperi e metodi con cui tradurre i criteri canonici di vocazione nelle pratiche di selezione. Il progetto, sottolinea Suaud poco più avanti, consiste esplicitamente nel rendere – e le virgolette sono dello stesso autore – il sacerdozio un destino «pensabile», di «farlo desiderare» come la «più bella delle carriere». Si tratta di un'impresa, insomma, «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 religieuse» (Suaud, 1974, pag. 85).

Il ricorso alla vocazione come giustificazione del rischio associato a una data scelta professionale tale da permetterne il riconoscimento in quanto compimento di un destino d'eccezione non è circoscrivibile al solo dominio della religione. Il concetto di *Beruf* introdotto da Max Weber, in *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo* e ripreso nei suoi lavori successivi *Wissenschaft als Beruf* e *Politik als Beruf*⁴⁷, richiama, in effetti, quelle disposizioni soggettive che si realizzerebbero

⁴⁶ Trad. La vocazione può definirsi come la marca simbolica necessaria a un laico per essere riconosciuto socialmente e religiosamente atto a intraprendere con tutte le possibilità di successo un apprendimento più o meno lungo in una scuola religiosa specializzata, il seminario, al fine di essere trasformato da uomo profano in uomo sacro.

⁴⁷ Ho preferito lasciare nel testo i titoli non tradotti delle opere di Weber perché nelle versioni italiane la parola *Beruf* è ridotta a *professione* (*La scienza come professione* e *La politica come professione*). Cosa che però non avviene nelle traduzioni francesi o spagnole, dove il concetto di vocazione resta nel titolo. Questo vale almeno per il secondo dei due, dato che il primo in francese cambia completamente.

in alcune carriere professionali di tipo non religioso⁴⁸. È comunque con il nuovo spirito del capitalismo che le istanze di soggettivazione, nate in contrasto alla massificazione del capitalismo di tipo industriale⁴⁹, fanno del regime vocazionale una grammatica dominante del nuovo paradigma. La plausibilità dello scambio tra forti gratificazioni sociali e personali da un lato e un forte rischio di alte probabilità di insuccesso economico dall'altro, tradizionalmente ascrivibile ai mestieri creativi (Heinich, 2008; Menger, 2014, cpv. 18), si estende così a campi tradizionalmente meno attrattivi e prestigiosi di quelli fin qui evocati.

In una recente ricerca sul lavoro culturale, Vincent Dubois (2013) prova a mettere a fuoco la questione della vocazione al lavoro riducendola essenzialmente alla combinazione data da tre elementi, trasversali ai diversi campi di produzione. Il primo è quello del rapporto tra gli individui e le loro determinazioni sociali. La questione, sostiene Dubois, rifacendosi al Bourdieu di *meditations pascaliennes*, è quella di indagare, nella riflessività individuale, le condizioni che spingono un individuo ad allontanarsi dal percorso più probabile, il terreno della *possibilità assoluta*, per approdare a quello meno probabile, ma pur sempre compreso nell'ambito del possibile. Più che di una fuga dal proprio destino, infatti, la vocazione messa in opera sosterebbe il raggiungimento di obiettivi solo apparentemente indisponibili, favorendo l'illusione della libertà di scelta (Bourdieu, 1998) da un lato, ma anche, aggiungo, consolidando la retorica del *merito* individuale.

Il secondo elemento, strettamente connesso al primo, è quello del rapporto particolare al lavoro⁵⁰. La vocazione suppone, infatti, quelle disposizioni che inducono a concepire il lavoro come un'occasione di realizzazione del sé e dei propri *talenti*. È da questo punto di vista che è possibile sostenere l'argomento

⁴⁸ La parola tedesca *Beruf*, per Richard Sennet, «connota sia la graduale accumulazione di conoscenze e abilità che costituiscono una professione, sia la profonda convinzione di essere chiamati a svolgere proprio quel mestiere nella vita» (Sennet, 2008, pag. 251).

⁴⁹ Boltanski e Chiapello riconducono queste pressioni alla «critica artistica». Diversamente da quella sociale, infatti, orientata all'uguaglianza, con la critica artistica si evidenziano le pressioni al superamento della massificazione sia nelle sfere produttiva che riproduttiva riconducibile al paradigma industriale (Boltanski & Chiapello, 1999).

⁵⁰ Su questo punto è di estremo interesse anche un altro lavoro di Dubois, dedicato al mestiere di *guichetier*, di chi cioè lavora allo sportello pubblico (Dubois, 2003).

della doppia remunerazione del lavoro. Oltre alla componente monetaria, infatti, le «*gratifications personnelles, psychiques et sociales attachées à l'exercice d'un travail stimulant, non simplement prescrit, et peu routinier*»⁵¹ (Menger, 2014, cpv. 20), costituiscono una sorta di *remunerazione simbolica*. Così come nel caso della retribuzione monetaria, comunque, neppure la remunerazione simbolica è equamente distribuita, né sul piano dei contenuti professionali (cfr. Baudelot et Gollac, 2002) né su quello degli status contrattali: come affermano Berton, Richiardi e Sacchi, analizzando la soddisfazione al lavoro secondo un'ampia quantità di variabili, per i lavoratori atipici «il bicchiere è più vuoto che pieno» (2009, pag. 250). Anche perché, se è vero che gli individui possono distinguersi sulla base di talune capacità, le possibilità di valorizzazione del *talento* individuale sul piano organizzativo e produttivo sono estremamente frammentate (Sennett, 2008).

In terzo luogo, la vocazione si riferisce all'orizzonte «politico, estetico o morale» che porta a definire i mestieri in funzione di una maggiore o minore rispondenza a valori o funzioni sociali considerati universali. Sarebbe così, soprattutto da questo punto di vista, che l'*illusio* può tradursi nella retorica del bene comune o della missione (Dubois, 2013, pagg. 9–10). Questo elemento è alla base del militanteismo messo al lavoro in organizzazioni di diverso genere, non necessariamente umanitarie, che fanno dell'*incantamento comunitario*⁵² un'importante leva di messa al lavoro (cfr. Collovald et al., 2002).

Attraverso il sistema di riferimento costituito dai tre elementi sintetizzati è possibile individuare le coordinate della traduzione di condizioni oggettive, esterne all'individuo, in motivazioni e aspirazioni individuali. Così configurate, *le tecnologie vocazionali* enfatizzano la dimensione affettiva⁵³ della vocazione

⁵¹ Trad. «Le gratificazioni personali psichiche e sociali riconducibili all'esercizio di un lavoro stimolante, non solo prescritto, e poco routinario» (Menger, 2014, cpv. 20)

⁵² Nel lavoro collettivo è soprattutto Laurent Willemez che parla di *enchantement communautaire*, con riferimento all'impegno delle organizzazioni di solidarietà che si occupano di trasferimento tecnologico (Willemez, 2002, pag. 50).

⁵³ Subito prima della III parte dell'Etica, Spinoza chiarisce i concetti di cui farà uso nel corso della sezione. L'autore chiama *causa adeguata* quella il cui effetto può essere chiaramente percepito (*inadeguata* o *parziale* quelle insufficienti a causare l'effetto). Quando tale effetto è esito di un'azione umana, allora l'omo in questione ha *agito*. Differentemente ha *patito* se ha subito un'azione esterna. L'affetto, infine, è costituito dalle affezioni del corpo, che possono aumentare o diminuire la potenza di agire del corpo stesso e le idee di

traducendola, sul piano individuale, nel concetto di *passione*. Si tratta di una nozione non immediatamente sociologica con cui, però, quale elemento centrale del *dispositivo soggettivante del post-salariale*, sempre più spesso chi si occupa di lavoro è chiamato a confrontarsi⁵⁴.

Una volta messa al lavoro, la passione è una delle argomentazioni che qualificano una sorta di scambio tra remunerazione monetaria e simbolica e che fanno dell'auto-sfruttamento uno dei tratti maggiormente riconoscibili del processo di intensificazione del lavoro e di imprenditorializzazione individuale⁵⁵. Recentemente Andrew Ross, durante un convegno sul lavoro gratuito⁵⁶, ha sottolineato come l'inclinazione a sacrificare il compenso monetario in cambio di gratificazione e dell'opportunità di verificare e promuovere il proprio talento, proveniente dal lavoro creativo ed ereditata negli anni '90 dalla *New economy* costituisce, oggi, un fattore chiave dell'auto-sfruttamento del segmento *no-collar* (Ross, 2014). L'affermazione di Andrew Ross si basa, in realtà, su un'interpretazione del lavoro autonomo abbastanza condivisa che, superando l'enfasi sulle opportunità di benessere e coesione sociale della micro-imprenditoria, permette oggi di distinguere dalla rappresentazione del successo imprenditoriale (dimensione *enterprise*), il disagio riconducibile alla dimensione lavorativa (*work*) (Bologna & Fumagalli, 1997): «professionisti indipendenti o salariati, persone soprattutto impegnate nei ruoli della *new economy*, donne in particolare, orizzonte mentale e stile di consumo da ceto medio produttivo, *lower*

queste affezioni. Pertanto, conclude Spinoza, se possiamo essere causa adeguata di qualcuna di queste affezioni, allora siamo l'affetto è costituito da un'azione, altrimenti tale affetto sarà una passione (Spinoza, part. III, 96-97).

⁵⁴ A questo proposito le opere da citare sarebbero numerose, ma per una bibliografia essenziale può si può fare riferimento al N. 133 della rivista *Sociologia del Lavoro* dal titolo *Confini e misure del lavoro emergente: gratuità, precarietà e processi di soggettivazione nell'era della produzione digitale* curato da Armano, E., Chicchi, F., Fischer, E., Risi, E. e al lavoro curato da Marc Loriol (2015).

⁵⁵ Su questo un intervento di estremo interesse mi pare quello di Frédéric Lordon invitato a discutere sul tema *Monter à tous prix*, presso un'associazione di montatori francesi *Monteurs Associés*. Spinto a discutere dell'attaccamento intrinseco al mestiere, Lordon così risponde: «Effectivement, ça fait qu'à la fin, on peut en arriver à des situations où, sous l'empire de ses déterminations passionnelles, on en vient quasiment à travailler gratuitement. Mais c'est un point que les désirs maîtres capitalistes connaissent très bien. D'ailleurs, c'est ça qu'ils s'emploient à susciter en permanence : «ça va vous plaire tellement que...pfff ! Vous allez presque me payer pour venir le faire...» (Monteurs Associés, s.d., pag. 31)

⁵⁶ L'intervento "Lavorare per nulla": l'ultimo dei settori produttivi ad alta crescita" è stato presentato a Bologna in occasione del convegno "*Free and Unpaid Work, Gratuity, Collaborativity and Precariousness*" e tradotto da Francesca Ioannilli per il sito *Commonware* (<http://commonware.org/index.php/network/502-lavorare-per-nulla>)

middle class, hanno interpretato come un unico grande coro questa commedia moderna, hanno dedicato la loro vita al lavoro, hanno occupato la loro mente con il lavoro anche fuori orario, spesso hanno sopportato una vita da cani, talvolta sacrificando le loro relazioni personali, coniuge, figli, amici» (Bologna & Banfi, 2011, pag. 63). La dimensione volontaria della sottomissione che sottostà al concetto di auto-sfruttamento è comunque un argomento che deve essere preso delicatamente.

Lontano da chi pone nella *servitù volontaria*⁵⁷ la possibilità della massima espressione di libertà – la potenza di impotenza – Frédéric Lordon, avvalendosi della filosofia di Spinoza, spazza via la questione in poco più di una riga: «La servitude volontaire n'existe pas. Il n'y a que la servitude passionnelle. Mais elle est universelle» (2010, pag. 35). Facendo propria l'eteronomia radicale di Spinoza, Lordon sostiene che affermare la volontarietà della servitù significa ignorarne la genesi. Laddove il capitalismo funziona sulla base della cattura del *conatus*, forza generante individuale, parlare di libertà di scelta del lavoratore è come farlo per chi, pistola alla testa, esegue qualsiasi ordine rispondendo, sì, ad un desiderio che gli è proprio, ma che non va oltre la sopravvivenza. Nel quadro del rapporto capitalista di produzione, infatti, è il capitale a determinare tanto i desideri quanto le strategie per soddisfarli. Questo, prosegue più avanti Lordon, traduce il desiderio di persistenza biologica – la sopravvivenza – nel desiderio di moneta, tradotto a sua volta nel desiderio di lavoro salariato (Lordon, 2010, pag. 32). Una prospettiva in realtà non dissimile da quella di Renato Curcio, per il quale si può parlare di “lavoratori appesi per il collo” laddove cioè i lavoratori sono messi in moto per «conseguire il risultato minimo in grado di mantenerli “appesi”, vale a dire producendo in proprio la loro stessa alienazione e rosicchiando con i loro stessi denti il tempo della loro vita» (Curcio, 2013, pag. 41)

⁵⁷ Ben più di un autore si è riferito al capitalismo contemporaneo chiamando in causa il testo cinquecentesco scritto di Étienne de La Boétie *La servitude volontaire*, tra questi segnalo le recenti pubblicazioni di Ciamarelli e Olivieri *Il fascino dell'obbedienza* (2013) e l'articolo scritto da Emenegger C., Gallino F. e Gorgone D. *Investire se stessi. Capitalismo e servitù volontaria* (2014) pubblicato in *C'è ben altro. Criticare il capitalismo oggi* (Donaggio, 2014).

In questo senso, la dimensione affettiva del lavoro non può essere considerata una novità introdotta dai dispositivi organizzativo-istituzionali del post-fordismo. Il post-fordismo ne ha piuttosto rivisto l'orientamento favorendo il passaggio da un'affezione verso l'*emploi* (Dejours, 2006), radicato nell'identificazione organizzativa (*commitment*⁵⁸), ad una più estesa affezione per il contenuto del lavoro⁵⁹. Ragonare di passione al lavoro significa, pertanto, prenderne in considerazione anche la trasversalità, sia in termini di settori produttivi che di status lavorativi (cfr. Lorient, 2014; 2015).

Riportato sul terreno, fuori dalla radicalità spinoziana, il concetto di passione permette di dar conto della dinamica di moltiplicazione del lavoro mantenendo tutta l'ambiguità riconducibile alla *politicizzazione* della vita e dell'attività. Il confine tra la possibilità dell'emancipazione e quella dell'ultimo stadio dell'alienazione si perde nella messa al lavoro dell'affetto. I rischi sono noti in letteratura (Sennett, 2001; Dubet, 2006; Dejours & Bègue, 2009; Ehrenberg, 2010; Curcio, 2013). Marc Lorient entra ancora più nello specifico sulla questione dei rischi della passione al lavoro con una ricerca mirata sullo stress nelle piccolissime imprese in Francia (TPE) e nelle quali ne rileva la forte ambiguità: da fonte di stress, pericolosa, fonte di problemi di salute⁶⁰ la passione può rivelarsi una protezione dallo stress quando è collettivamente regolata. A proposito di una piccola impresa di distribuzione alimentare (ProxiMag) scrive Lorient: «malgré des conditions de travail plutôt difficiles et un fort engagement, les salariés ne se sont pas plaints du stress pendant longtemps dans la mesure où le directeur partageait pleinement leur quotidien et que l'engagement que nécessitait le travail était

⁵⁸ Massimiliano Nicoli introduce definisce il *commitment* come un fenomeno affettivo indotto col quale si intende l'impegno affettivo, l'orientamento positivo e "proattivo" nei confronti dell'impresa che porta l'individuo ad agire nell'organizzazione anche indipendentemente dai "vantaggi estrinseci" che potrà ricavare dai suoi comportamenti o persino in contrasto con i suoi stessi interessi personali» (Nicoli, 2015, pagg. 40–41)

⁵⁹ Di questo ho avuto modo di parlare anche in un articolo sulla disponibilità e il lavoro gratuito nel lavoro parasubordinato (De Angelis, 2011) pubblicato in un volume collettivo a cura di Michele La Rosa (2011)

⁶⁰ Si legge nel testo: «la passion peut alors parfois être également perçue comme potentiellement dangereuse, source de difficultés, voire dans certains cas de souffrances et de problèmes de santé d'autant plus qu'elle est acceptée, légitimée et revendiquée par les salariés qui n'ont plus assez de distance ni de repères partagés pour se fixer des limites quand elles s'imposent. Ce qui est une menace potentielle pour la santé mentale au travail. Un salarié d'EnergiePlus va jusqu'à admettre qu'il est « addict » à son travail, qu'il s'agit d'une « drogue » dont il ne peut plus se passer» (Lorient, 2014, pag. 29).

intérieurisé par tous comme normal. Ils avaient réussi à fixer collectivement ce qui leur paraissait être la « bonne hauteur ». Mais avec l'arrivée de nouveaux salariés et le départ d'autres, les plaintes de stress ont commencé à émerger, de manière individuelle certes, car les repères collectifs ont été brouillés, sont devenus plus en plus difficiles à identifier»⁶¹ (Loriol, 2014, pag. 30). La lettura di Loriol, mi pare cogliere uno dei punti essenziali: la relazione tra individuale e collettivo nella sua dimensione negoziale (cfr. Borghi, 2013). Diversamente da ciò, il riferimento allo stress e al rischio psico-sociale, patologie dall'eziologia non sempre lineare, può favorire il processo di rimozione della dimensione organizzativa determinando, al contrario, un ulteriore fattore di responsabilizzazione individuale⁶².

Se al di fuori della dimensione collettiva la messa al lavoro della passione si fa più rischiosa, allora sarà tanto più rischiosa per l'impiego al di fuori del contesto salariale, il terreno più fertile per la dinamica di intensificazione del lavoro.

Il lavoro passionato, sintetizza Maud Simonet nella postfazione al volume curato da Marc Loriol, è invasivo. Colonizza il tempo e lo spazio della sfera domestica e induce a continui dilemmi, Juhle e Honta, tra gli autori dello stesso volume, affermano che «en fin de compte, se dire passionné au travail revient également à être “travaillé par la passion”»⁶³ (Loriol, 2015). Al pari di fattori come l'amore, la famiglia o la cittadinanza e lo “spirito militante”, insomma, la passione contribuisce alla dinamica di invisibilizzazione e devalorizzazione del lavoro consolidando i veli che lo nascondono (Krinsky & Simonet, 2012a; Curcio, 2013, pag. 44) e che ne confondono i confini.

⁶¹ Traduzione: «Malgrado le condizioni di lavoro piuttosto difficili e un forte impegno, i dipendenti non si sono lamentati dello stress per molto tempo nella misura in cui il direttore condivideva pienamente il loro quotidiano e che l'impegno necessario al lavoro era interiorizzato da tutti come normale. Erano riusciti a fissare collettivamente ciò che gli sembrava essere “il buon livello”. Ma con l'arrivo di nuovi lavoratori e la partenza di altri i reclami in termini di stress hanno cominciato ad emergere, in modo individuale certo, perché i riferimenti collettivi sono stati confusi, sono diventati progressivamente più difficili da identificare»

⁶² Su questo punto insiste moltissimo Renato Curcio a conclusione del lavoro di socioanalisi *Mal di lavoro*. In particolare Curcio riprende la nozione di stress in quanto “reazione” a qualcosa. Sottolinea che «l'approccio fondato sulla teoria dello stress appare, dunque, sviante. La soluzione dei dilemmi decisionali che la disseminazione dei ricatti lavorativi portano con sé implica un'azione orientata alla loro cancellazione e chiama in causa il modo di produzione e l'organizzazione del lavoro da cui essi promanano; un processo che non può essere singolare, se non altro perché nessuna tensione singolare potrà mai portare alla risoluzione di contraddizioni sistemiche» (Curcio, 2013, pag. 128)

⁶³ Traduzione «dirsi appassionati al lavoro equivale a dire di essere lavorati dalla passione».

La passione, la vocazione, diventano così una parte delle tante storie che compensano, individualmente, la perdita di una geografia collettiva del lavoro. Ho aperto questo capitolo con una frase tratta da un'intervista a Mahmud Darwich. Pensando alla sua vita, il poeta palestinese afferma che non avendo potuto trovare il proprio posto sulla terra, ha provato a cercarlo nella Storia. Ma la Storia, prosegue, non può essere ridotta ad una compensazione della geografia perduta. Dopo essermi concentrato sui fattori disgreganti della geografia del lavoro, nei prossimi capitoli mi dedicherò a quei confini cercando di rimetterne in questione la natura collettiva. L'intento è quello di riportare l'attenzione sul fatto che l'esclusione, così come l'inclusione, sono sempre il risultato di una scelta politica.

Conclusioni

Le trasformazioni occorse sul piano organizzativo della produzione sono ascrivibili ad un più ampio processo di messa al lavoro della soggettività che valorizza la dimensione emotiva della produzione aprendo nuove piste di analisi. Questo è, in tre righe, il filo conduttore seguito nel capitolo. Contrariamente ad una logica più lineare, in cui probabilmente dal livello macro avrei dovuto passare al micro, ho preferito affrontare gli argomenti secondo la prospettiva che mi sembrava più coerente all'impianto complessivo dei ragionamenti fatti sin qui. Il primo paragrafo, *organizzare il personale*, cuce, infatti, questo capitolo al precedente enfatizzando la dinamica della relazione tra sfera la formale ed informale dell'economia sul piano strettamente organizzativo. Il primo passaggio, infatti, è consistito nel riprendere le riflessioni condotte sul modo in cui la modernizzazione delle organizzazioni avrebbe permesso di comprendervi ciò che ne era escluso: il *personale*. L'ho fatto ricorrendo ad uno dei classici della letteratura organizzativa, Michel Crozier, che nel 1963 ha messo in relazione le trasformazioni dell'organizzazione burocratica a quelle del più ampio contesto della società francese. Questo mi ha permesso di inquadrare l'evoluzione dei dispositivi organizzativi che consolidano il processo di soggettivazione del lavoro nel più ampio dibattito sulla torsione biopolitica della società. In questo ho trovato sostegno in una letteratura non propriamente sociologica, che però consolida

quelle riflessioni sulla dimensione del *confine* avviate nel capitolo precedente. Nella sua dinamicità e determinando le dimensioni reciproche dell'inclusione e dell'esclusione, il confine produce società. Meno visibilmente che sul piano dell'azione politica, questo vale anche in relazione alla sfera produttiva e, anzi, proprio il discrimine tra produzione e riproduzione ha determinato, per qualche decennio, l'invisibilità di una componente centrale nella storia del capitalismo. Alla luce delle riflessioni condotte con riferimento alla biopolitica, ma anche alla teoria del capitale umano, il mancato riconoscimento del lavoro riproduttivo e della *nuda attività* che ha caratterizzato il paradigma industriale del capitalismo non è più teoricamente sostenibile.

Per sostenere questa prospettiva ho ripreso alcuni dei lavori di Pierre Bourdieu, di Charles Suaud e Vincent Dubois sulla costruzione sociale della vocazione. In grado di produrre desideri e aspirazioni e al pari di una *norma costitutiva*, alla vocazione sono riconducibili le retoriche sul merito, sul talento e sulla valenza morale della partecipazione che inquadrano l'azione produttiva conforme al regime capitalista quale mezzo per la realizzazione della soggettività. È con questa logica che il dispositivo vocazionale traduce il desiderio di riprodursi del capitale nel desiderio di partecipare dell'individuo, enfatizzando la dimensione passionale della produzione. L'esito del processo è ambiguo e i rischi sembrano prevalere sulle opportunità.

Da un lato, infatti, estrinseche o intrinseche che ne siano le motivazioni, il lavoro potrebbe diventare più soddisfacente. Dall'altro però, in assenza di una negoziazione collettiva della disponibilità emotiva e facendo, si potrebbe dire, della produzione un fatto personale, i lavoratori rischiano di essere sopraffatti dallo stress e dalla fatica oltre che, di contribuire all'invisibilizzazione del proprio lavoro devalorizzandolo.

Su questo e, in particolare, sul lavoro gratuito come campo di analisi mi concentrerò nel prossimo capitolo.

3. Il lavoro gratuito come terreno di analisi

I cittadini sono costretti a manifestare nelle parole o nei fatti la loro fedeltà a una realtà sociale interpretata dalla psichiatria istituzionale. In ciò consiste la tragedia della schiavitù psichiatrica.

Thomas Szasz (1980)

Introduzione

Questo capitolo conclude la prima parte del lavoro di ricerca e definisce il campo di indagine su cui insisteranno le riflessioni dei capitoli successivi. Tuttavia, prima di arrivare a una definizione vera e propria, operativizzabile ai fini di ricerca, i primi due paragrafi mettono a fuoco la dinamica di gratuitizzazione del lavoro a partire dai ragionamenti proposti nei capitoli precedenti, concludendoli e declinandoli sul terreno. Il primo paragrafo, sulla risemantizzazione del lavoro, verte sulla gratuitizzazione del lavoro per mezzo del senso attribuito al lavoro. In questo primo paragrafo troveranno spazio molti dei concetti introdotti nel secondo capitolo, legati alla soggettivazione e all'enfatizzazione della dimensione vocazionale del lavoro nelle retoriche del nuovo spirito del capitalismo. Il secondo paragrafo riprende, invece, alcuni dei ragionamenti proposti nel primo capitolo, quello sulla relazione tra formale e informale, mettendo le mani direttamente sull'asimmetria che il rapporto di produzione capitalista produce nella definizione dei confini della riconoscibilità del lavoro. Ecco perché parlo di rimozione del lavoro. Il terzo, infine, chiude, il ragionamento mettendo a fuoco i limiti, interni ed esterni del campo di indagine.

3.1. Il lavoro gratuito: desemantizzazione

Anche se privi di talento, per diventare intellettuale scrivere è una condizione necessaria. Già, ma scrivere dove? «È più probabile, più facile e infine più utile uscire su un quotidiano di provincia, quello, mettiamo della città dove si studia. Ma a patto che l'invito parta dal direttore e che il pezzo compaia in terza pagina. Farsi invitare dal direttore è relativamente semplice: basta fargli capire che non si esigerà alcun compenso, che basta, a un giovane, l'onore di vedere la propria firma su quelle colonne che ogni mattina egli acquista all'edicola (non è vero, il giornale lo legge al caffè) e che segue con estrema attenzione (falso anche questo: scorre, al massimo, gli articoli del direttore, e dà un'occhiata ai titoli più grossi). [...] È conveniente non ricevere alcun compenso? Certo il giornale paga di solito malissimo, più di cinquemila lire non darebbe, e allora meglio nulla che poco. Questo vale in ogni caso: chi regala è un signore, chi si fa pagare male è un pitocco» (Bianciardi, 2008, pag. 31). Questo è uno dei consigli che Luciano Bianciardi dà a quei giovani privi di talento che vogliono diventare intellettuali e che ha raccolto nelle sei lezioni⁶⁴ di *Non leggete i libri, fateveli raccontare*. Agli occhi dell'autore de *La vita agra*, scrivere un articolo gratuitamente avrebbe dimostrato la propria generosità e il proprio disinteresse e, soprattutto, avrebbe permesso all'aspirante intellettuale di ottenere il tesserino del giornale che, all'estero, lontano da qualcuno che fosse a conoscenza della reale tiratura del giornale in questione, avrebbe fatto di lui un giornalista straniero. Con tutta probabilità, al lettore di oggi il consiglio di Bianciardi risulterà molto meno sagace di quanto potesse apparire nel 1967. Non lo dico tanto per la possibilità di scelta che Bianciardi lascia intendere, tra il non essere pagati e l'esserlo malamente. Lo dico, piuttosto, con riferimento alle ridotte possibilità che un articolo scritto gratuitamente possa anche bastare per ottenere un riconoscimento come il tesserino, o la firma sotto lo stesso articolo, o anche pensando al fatto che un tesserino o una firma, oggi possano offrire quelle opportunità che Bianciardi lascia intendere. Questo stralcio dice però anche un'altra cosa: che trovarsi a

⁶⁴ Il volume, edito da Stampa Alternativa, raccoglie le sei puntate che Luciano Bianciardi scrive sul settimanale "ABC" nel 1967.

dover decidere se accettare di svolgere gratuitamente un'attività per la quale si è consapevoli di dover essere pagati non è una novità dell'ultimo secolo. Nuove, semmai, sono le prospettive con cui la si svolge. Da qui voglio partire.

Nella ricerca IARD sui giovani degli anni '90 Cavalli e de Lillo parlano di un prolungamento di quella *fase intermedia* che precede l'ingresso nel mercato del lavoro. Si tratta di un prolungamento dovuto sia a fattori esterni, legati cioè alle difficoltà oggettive della domanda di lavoro, sia a condizioni soggettive. Queste, in particolare, inducono i giovani alla cauta esplorazione delle effettive possibilità offerte dal mercato del lavoro cercando, col supporto della famiglia, di poter meglio soddisfare le proprie aspirazioni spendendosi in attività precarie e malpagate (Cavalli, De Lillo, & IARD, 1993, pagg. 207–208). Al netto della disoccupazione vera e propria, la prospettiva del rinvio dell'indipendenza economica è un'ipotesi che si rafforza per chi svolge, o aspira a svolgere, quelle attività, anche produttive, la cui dimensione vocazionale prevale su quella economica.

Rifacendosi ad Hannah Arendt, nel 1986 Eliot Freidson ricorre alla nozione di “lavoro di vocazione” proprio per descrivere la disposizione a svolgere attività produttive per ragioni non economiche, ma che permettessero di rispondere ai bisogni degli altri, di contribuire alla formazione di un capitale scientifico, o anche solo di esercitare una certa attività in quanto tale, per passione o per interesse materiale (Freidson, 1986, pag. 441). Secondo questa prospettiva quindi, alla nozione di lavoro di vocazione sono riconducibili sia le professioni creative e artistiche, che le attività di volontariato, ma anche, in ultima istanza, qualsiasi altra che corrisponda alle aspirazioni soggettive.

Partendo da questa definizione e con riferimento alle attività di *bénévolat*⁶⁵ Maud Simonet sottolinea che non solo il regime vocazionale giustifica l'impegno e lo svolgimento di attività gratuite, ma che è proprio grazie allo svolgimento gratuito di quel lavoro che è possibile ricondurre un'attività al regime vocazionale e riconoscere quasi universalmente, in chi la svolge, *le vrai citoyen* «digne parce

⁶⁵ In Francia il *bénévolat* corrisponde al volontariato puro e non retribuito. Il *volontariat* è invece una forma limite, fattispecie del diritto del lavoro e che prevede un'indennità.

qu'utile en France, libre parce que responsable aux États-Unis, le “*vrai artiste*”, engagé, passionné...» (Simonet, 2010, pag. 208). È in questi termini che l'erogazione gratuita di manodopera travalica i confini della produzione diventando anche misura del valore e dell'impegno individuale, consolidando una subordinazione morale e sociale del lavoratore e il passaggio dal soggettivo al collettivo. Anche in questo senso, riferendosi all'esperienza lavorativa individualizzata Benedicte Zimmermann parla della centralità che nel capitalismo della flessibilità assume l'esperienza-prova: prova sia nel senso di ciò che conferisce valore rispetto a criteri di giustizia più o meno condivisi, sia nel senso di mettersi alla prova in un certo contesto (Zimmermann, 2011). Questo implica un ulteriore elemento che pure riguarda il campo di indagine del lavoro gratuito, ovvero l'effettiva libertà di scelta che fa la differenza tra agire e subire, tra l'esperienza come acquisizione e l'esperienza come esecuzione. Di fronte al tropismo multidimensionale della flessibilità, infatti, il rischio è la riduzione dell'essere al dover essere. D'altra parte è proprio su quel terreno che si gioca l'alternativa tra la possibilità della realizzazione della propria identità attraverso il lavoro e la precarietà del lavoratore mercificato. Se, infatti, la libertà di azione non è che possibilità di pochi, è la costruzione di una subordinazione che tende all'invisibilità a caratterizzare la messa al lavoro nel neoliberalismo. Il volontariato di cui parla Maud Simonet sintetizza questa ambivalenza. Laddove, infatti, il volontario rappresenta la messa in gioco che le retoriche dominanti favoriscono, quindi la possibilità di realizzazione attraverso l'impegno e la partecipazione, non è escluso che a quell'impegno e partecipazione corrisponda nient'altro che la messa al lavoro nella forma più degradante, quella del lavoro non, o mal, riconosciuto. D'altra parte, proprio per il forte legame tra partecipazione e realizzazione individuale, il lavoro altruistico e non economico del volontario, oltre a non contrastare il processo di individualizzazione (Ambrosini, 2005; Paci, 2005), ben si adatta alle politiche di risparmio della spesa pubblica in materia di servizi. Anche in Italia, con il 1991 e il 2000, da quando il non-profit è stato inquadrato dal punto di vista normativo e riconosciuto nella sua funzione sociale e civile (dalla legge 266/1991 alla 328/2000), sempre più

amministrazioni locali hanno fatto ricorso all'esternalizzazione di servizi a imprese del terzo settore. Pur ricorrendo – e non sempre – a manodopera qualificata, infatti, cooperative e associazioni vivono condizioni particolarmente vantaggiose sul piano dei costi del lavoro rispetto al comparto pubblico nel quale operano. Questo perché, al netto del sistema dell'incentivazione fiscale, trattandosi di organismi privati, rispetto al pubblico godono di una maggiore flessibilità degli inquadramenti e di un più ampio ventaglio di configurazioni organizzative che ammettono, ad esempio, la compresenza di volontari e lavoratori più o meno dipendenti.

Più di altri segmenti economici, quello del terzo settore si presta molto bene a rappresentare l'ambivalenza del lavoro non remunerato. Per quanto il rischio di dequalificazione del lavoro sia noto, sia in Italia (Paci, 2005; Rizza, 2000) che all'estero (Hély & Simonet, 2013), infatti, non lo è di meno la possibilità di valorizzare la propria soggettività attraverso la partecipazione. Proprio nell'ottica della prova di sé, di cui si è detto poco sopra, e del riconoscimento sociale che ne consegue, anzi, la stessa possibilità di una remunerazione potrebbe costituire un problema. In parte, infatti, potrebbe valere quella sorta di scambio tra riconoscimento sociale e benefici simbolici e riconoscimento economico. Laddove, cioè, la soddisfazione in termini di retribuzione simbolica data dalla gratuità di una prestazione non potrebbe essere equiparata alla soddisfazione legata alla retribuzione economica possibile o, come direbbe Bianciardi, se non puoi essere pagato bene – e mi sento di anticipare sin da ora che difficilmente questo pare essere il caso del terzo settore – meglio non esserlo affatto. In parte, però, vale anche il discorso della vocazione di cui sopra e che potrebbe mettere in dubbio *tout court* la possibilità di una remunerazione proprio perché imbriglierebbe la possibilità dell'autorealizzazione nello schema del rapporto professionale. Si tratta del ragionamento che propone Natalie Heinich con riferimento al lavoro creativo e, in particolare, alla scrittura. Infatti, l'autrice rifiuta l'idea che la creazione possa essere assimilata a un lavoro dato che, sostiene, la creazione è vissuta come vocazione. Informare l'atto creativo delle retoriche relative al professionismo significherebbe, anzi, disconoscere una delle

condizioni principali della grammatica vocazionale: lo scrittore scriverebbe anche se non fosse pagato, cosa che non accetterebbe alcun imprenditore o commerciante (Heinich, 2008).

La remunerazione economica è una questione di scarsa pertinenza anche nel caso degli approcci che si incentrano sul dono e, in particolare, sul «dono di lavoro» e che presuppongono la preferenza, almeno per alcuni individui, per l'interesse generale anche quando a discapito di un maggiore guadagno⁶⁶. Al netto delle difficoltà a guardare tali preferenze come l'esito di una libera espressione individuale (cfr. cap. precedente) e delle difficoltà a pensare la retribuzione nel settore pubblico come la contropartita dell'attività svolta⁶⁷, le evidenze empiriche sembrano scontrarsi con questa prospettiva del «disinteresse» che, pure, domina le retoriche organizzative di associazioni e organizzazioni non-profit. Oltre a Matthieu Hély, che ha a lungo lavorato su questo (Hély, 2008, 2009, 2011; Hély & Simonet, 2013), anche Stéphanie Rizet ha messo in evidenza come, per quanto riguarda il volontariato, la tensione relativa alla scarsità dell'indennità si scioglie sui temi dell'esperienza, sulla possibilità di costruire una rete, sull'arricchimento del CV, su quei benefit simbolici insomma che poco o nulla hanno a che vedere col dono, con l'impegno civico e per la collettività⁶⁸ (Rizet, 2009).

La prospettiva del solo incantamento rispetto all'organizzazione o alla sua causa non sembra insomma rendere conto dell'investimento individuale che caratterizza l'attività dei volontari. Daniel Gaxie mi pare colga bene questo aspetto nell'analisi delle retribuzioni del militatismo (Gaxie, 2005). Non si tratta, infatti, di negare che nel percorso di un militante – o di un volontario – non possano darsi fasi di completa e totale devozione alla causa. Fasi in cui, cioè, all'impegno profuso non sembra corrispondere alcun costo o fatica individuale. Significa però che la

⁶⁶ Mentre scrivo è aperta la trattativa tra Fincantieri e Fiom Cgil che verte, in parte su questo aspetto. Per il rinnovo del contratto integrativo, infatti, l'azienda ha chiesto da ciascun dipendente 30 minuti di lavoro gratuito da donare all'impresa che potrà così essere più concorrenziale.

⁶⁷ Il riferimento è alla convenzione capitalista del salario (cfr. cap. precedente).

⁶⁸ Sostiene l'autrice: «L'indemnité perçue peut apparaître faible aux yeux des acteurs associatifs, tuteurs ou coordinateurs du dispositif. Mais l'expérience professionnelle acquise, la constitution d'un réseau, l'enrichissement du C.V. sont alors considérés comme des formes de compensation, des bénéfices non financiers mais tout aussi précieux. C'est plutôt sur ce terrain que sur celui de l'engagement citoyen, du don de son temps et de son énergie à la collectivité, que la tension liée au montant de l'indemnité trouve à se résoudre» (Rizet, 2009, pag. 47)

retribuzione, specialmente quando è simbolica, deve essere misurata relativamente a tutto ciò che costituisce la vita del militante/volontario al di fuori dell'associazione o gruppo di riferimento. Questo implica che, così come l'investimento individuale su una certa sfera possa darsi in alcune fasi della vita, magari caratterizzate da crisi in altre sfere, affettiva, lavorativa etc. altre fasi possano caratterizzarsi per investimenti crescenti sulle sfere prima in crisi, lasciando in secondo piano quella dell'impegno *disinteressato* e svalutandone la retribuzione anche quando simbolica e favorendo la defezione.

Ora, per quanto in un quadro di generica disaffezione rispetto a organizzazioni politiche la questione della retribuzione del militante non deve essere sovrastimata (Gaxie, 2005), le riflessioni sulla relazione tra gratificazione individuale, adesione e defezione nelle organizzazioni orientate al bene collettivo – come lo sono quelle del privato sociale – mi sembrano elementi di un certo interesse. Anche perché trattandosi per lo più di servizi dedicati alle fasce più vulnerabili della popolazione, il rischio di malfunzionamenti organizzativi si traduce in disfunzioni dell'erogazione dei servizi, come potrebbe esserlo, ad esempio, la discontinuità degli operatori di un servizio dovuto magari alla disaffezione rispetto a una qualche organizzazione di terzo settore.

L'erogazione dei servizi nel quadro del *mix* pubblico/privato non è il solo terreno sul quale il sistema di *welfare* contribuisce al processo di invisibilizzazione del lavoro. Con l'introduzione delle politiche di *workfare*, anzi, sempre maggiore importanza è assunta dalla dimensione dell'accesso ai servizi stessi. In Italia, forse, non siamo ancora al livello di altri Paesi, ma la pressione sugli individui in difficoltà a svolgere attività poco o affatto retribuite in cambio dell'accesso ai dispositivi di tutela dal rischio di esclusione è, ormai, un dato di fatto in praticamente tutta l'area a capitalismo avanzato.

Come ricorda John Krinsky (2007), per quanto le politiche che fanno riferimento al *workfare* possano considerarsi moderne, il termine, dato dall'unione di *work* e *welfare*, risale al 1970 ed è attribuibile a William Safire, giornalista statunitense e autore dei discorsi presidenziali dell'amministrazione Nixon. Nella sua versione post-fordista l'imposizione del *workfare* quale repertorio di azioni, sostiene John

Krinsky, costituisce, da un lato un modo di consolidare al ribasso il risparmio della spesa di welfare a supporto del reddito e, dall'altro, di disciplinare i lavoratori verso un progressivo l'aumento della quantità di lavoro nei contratti (Krinsky, 2007, pag. 22). È in questo modo, prosegue altrove l'autore, che il *workfare* può intendersi tanto un prodotto della *governance* neoliberale, quanto una strategia per realizzarla (2007, pag. 70). Oltre la sua funzione disciplinante, comunque, il contributo delle politiche di *workfare* al processo di invisibilizzazione del lavoro verte sui contenuti delle stesse, cioè sulla messa al lavoro a condizioni particolarmente svantaggiose e, solitamente, in settori a scarso valore aggiunto, dove cioè il privato non ha interesse ad investire e che il pubblico preferisce delegare. Uno studio molto interessante che rappresenta a pieno questa logica è quello realizzato da Maud Simonet e John Krinski sulla gestione dei parchi a New York e sul quale operano insieme volontari e destinatari del sussidio sociale. L'attenzione sulla retorica della cittadinanza, affermano i due autori, valorizza l'azione disinteressata dei volontari che operano nel servizio e svalorza quella lavorativa dei destinatari del sussidio, nascondendo, in entrambi i casi, il lavoro, sia nel senso del suo contenuto (*travail*), sia nel senso delle sue condizioni di svolgimento (*emploi*).

Sebbene reso invisibile, il lavoro svolto da entrambi i gruppi contribuisce alla loro separazione sociale. Mentre per i volontari, infatti, lo svolgimento di lavoro non remunerato attesta il merito individuale e ne giustifica moralmente la superiorità sociale, per i destinatari del sussidio il lavoro gratuito è solo un modo di restituire l'aiuto ricevuto e, nell'ottica della responsabilizzazione, di espiare la colpa del proprio fallimento (Krinsky & Simonet, 2012b).

In Europa⁶⁹ e, soprattutto nei Paesi del sud, come l'Italia, il percorso di riabilitazione sociale e lavorativo costituito dal *workfare* è passato più frequentemente per strategie formative atte alla ricollocazione dei beneficiari, focalizzando l'origine del disagio occupazionale nella scarsa appetibilità dell'offerta di lavoro. Oltre all'effetto discriminatorio tra abili e inabili, però,

⁶⁹ Soprattutto grazie ai finanziamenti riconducibili al Fondo Sociale Europeo.

l'accento sul destinatario della riabilitazione lavorativa, a discapito dell'attenzione al contesto, rischia di convogliare gli sforzi su un'ergoterapia fine a se stessa – o su una formazione – che non produrrebbe altro al di fuori dell'esperienza stessa (De Leonardis, 1998, pag. 152). Un'analogia molto utile in tal senso è quella mutuabile dai meccanismi di reinserimento post-carcerario. Quando tali meccanismi sono orientati al solo reinserimento individuale, infatti, rappresentano solo il preludio a nuove incarcerazioni costituendosi, suggerisce Loïc Wacquant, più che in un antidoto al contenimento punitivo, in una delle sue possibili estensioni (2013, pag. 97). Coerentemente a questa prospettiva, l'accento posto sull'individuo piuttosto che sul contesto rischia di riprodurre, consolidandole, le condizioni di partenza. Il rischio è che, come ho avuto modo di rilevare altrove (De Angelis, 2014), mentre i più qualificati, potranno probabilmente tornare in breve tempo sul mercato; altri, "incorreggibili", non potranno fare a meno di supporti e misure di intervento diretti; mentre altri ancora continueranno a transitare da un lavoro sottopagato ad un altro espiando, con la dequalificazione professionale, la colpa del proprio fallimento. Ciò ricorda, molto da vicino, quanto osservato da Slavich e Comba proprio con riferimento all'ergonomia riabilitativa nei pazienti manicomiali. I due psichiatri, nel 1967, scrivono che l'esperienza lavorativa ha agevolato la suddivisione in classi dei pazienti: «da un lato coloro che si riteneva possibile curare con altri mezzi, per restituirli al più presto "reintegrati" alla società; poi quelli che rimanevano rinchiusi come oggetti passivi di assistenza; e coloro, infine, che avrebbero riacquistato lentamente la loro libertà all'interno dell'ospedale lavorando nella – e per la – istituzione, reintegrandosi ed adattandosi in tal modo alla microsocietà istituzionale» (Slavich & Jervis Comba, 1967, pag. 70).

A supporto dell'ultima analogia vorrei richiamare l'analisi condotta da David H. e Houseman S. sull'impatto che hanno sul mercato del lavoro gli impieghi temporanei creati nel quadro di *work first*, politica anch'essa ascrivibile al sistema di *workfare* negli Stati Uniti d'America e che coinvolge, tra gli altri, il settore non-profit (David & Houseman, 2010). Quello che sostengono gli autori è che il ricorso al meccanismo di assegnazione dei beneficiari della misura di welfare a

committenti non migliora e, anzi, rispetto alle assunzioni dirette riduce le prospettive di guadagno e di futura assunzione dei partecipanti. Tali considerazioni sono il frutto di un'analisi sui dati amministrativi della misura *work first* implementata a Detroit e che fanno riferimento agli esiti occupazionali di utenti coinvolti tra il 1999 e il 2003. Il fallimento della misura, rilevato soprattutto rispetto ai lavoratori *low skilled*, permette di meglio focalizzare la contraddizione cui ho fatto riferimento ricorrendo alle riflessioni su reinserimento post-carcerario e riabilitazione lavorativa.

Di certo l'esempio statunitense è quello più eclatante, ma invisibilizzazione e svalutazione del lavoro sono questioni anche europee. Il caso, forse, più significativo è quello della riforma Schroeder del 2005 in Germania che istituisce il regime ALG II (*Arbeitslosengeld II*), meglio noto come Hartz IV, dal suo ideatore Peter Hartz. Oltre ad aver ristrutturato i dispositivi di assistenza, la riforma ha rafforzato i vincoli per l'accesso alle tutele di welfare. La riforma, basata sul meccanismo del "*fördern und fordern*" (sostenere e pretendere), comporta il totale affidamento ai *Jobcenter* che provvederanno, caso per caso, ad una completa raccolta di informazioni sui richiedenti, valutandone l'idoneità sulla base della disponibilità al lavoro a qualsiasi condizione. Da quando la riforma è stata messa in opera, oltre al dilagare dei settori a basso salario (Jacobi & Kluge, 2006), la Germania ha visto peggiorare le condizioni di salute di quanti fanno ricorso all'aiuto pubblico (Eggs, Trappmann, & Unger, 2014).

Per quanto il *workfare* italiano non sia quello tedesco o statunitense, al netto quindi degli effetti di *path-dependency* (Esping-Andersen, 1990, 2000), la pressione isomorfica favorisce la coincidenza degli orientamenti (Powell & DiMaggio, 1991). La logica dell'*empowerment* nella chiave della responsabilizzazione individuale in un contesto poco o affatto capacitante (Vando Borghi, 2012a; Vando Borghi & Rizza, 2006; Cordella & Masi, 2012; Lodigiani, 2010) basta, infatti, per poter parlare di invisibilizzazione e gratuitizzazione (Krinsky & Simonet, 2012b) del lavoro senza neppure arrivare ai *minijob* o al *work first*. La moltiplicazione delle occasioni di formazione *on the job*, di tirocini, di *stage* sono senz'altro degli esempi utili, ma a questi deve anche aggiungersi la

ristrutturazione dei dispositivi di tutela esistenti che collegano la tutela alla condotta futura del beneficiario e non al diritto acquisito⁷⁰. In quest'ottica, contribuire non basta. Bisogna dimostrare di meritarsi il sostegno mettendo in campo la propria buona condotta, la propria personalità e la disponibilità a volerla cambiare.

D'altra parte nella prospettiva del capitale umano qualsiasi esperienza può ascrivere alla *biografia professionale* individuale (Beck, 2008) e perdere il significato di lavoro vero e proprio. Questo vale per la partecipazione gratuita e volontaria nell'ottica della solidarietà e della vocazione, ma vale anche per le azioni condotte nell'ottica dell'abilitazione lavorativa e riabilitazione. Nel primo caso la scomparsa del lavoro avviene attraverso una totale ridefinizione dell'azione anche e soprattutto da parte del lavoratore, nel secondo, invece, il lavoro non scompare, come dimostra la composizione della stessa parola *workfare* o la presenza del concetto nei meccanismi di alternanza scuola-lavoro o di formazione *on the job*, ma rinviato. Per quanto la riscrittura del significato dell'azione costituisca un elemento di separazione rafforzando la superiorità di alcuni e consolidando l'inferiorità di altri, si può rilevare come allo stesso tempo accomuni casi così diversi tra loro nella privazione di una remunerazione e dei diritti che la grammatica lavorativa definisce.

3.2. Il lavoro gratuito: negazione

Il processo di gratuitizzazione del lavoro non passa solo dalla ridefinizione dell'azione, solidale o abilitativa/formativa e riabilitativa che sia. Diversamente dal focus del paragrafo precedente, la gratuitizzazione attraverso la desementizzazione dell'azione produttiva, l'oggetto di questo paragrafo è il lavoro negato, privato quindi tanto del suo riconoscimento economico, quanto del suo possibile riconoscimento simbolico al di fuori dell'ambito produttivo specifico.

⁷⁰ Il riferimento è alla subordinazione dell'erogazione dell'ASPI alla Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro come spiegato nella documentazione ufficiale (<http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=8292>).

Il punto di partenza del ragionamento è quello della ristrutturazione del sistema produttivo dell'occidente economico in senso post-industriale e della progressiva flessibilizzazione del mercato del lavoro che dagli anni '80 la accompagna. L'impovertimento dei salari e la precarizzazione dei contratti di lavoro che ne derivano, affermano Jan Breman e Marcel van der Linden, sono gli stessi meccanismi che quando osservati al di fuori delle economie occidentali indicano un processo di informalizzazione dell'economia (2014, pag. 5). Pur non potendo parlare dell'informalizzazione come di un modello generalizzabile al di là dello spazio e del tempo, che prescindano quindi da confini come potrebbero esserlo quelli di *polity*, il processo di informalizzazione di cui parlano gli autori può sintetizzarsi in sette punti essenziali: 1. La progressiva sostituzione del lavoro permanente e a tempo pieno con quello part-time e a tempo determinato che favorisce la frammentazione della vita occupazionale; 2. L'impovertimento dei salari e il mancato adeguamento al costo della vita; 3. L'esternalizzazione e la sub-contrattazione che frammentano le gerarchie e i lavoratori favorendo l'impovertimento dei salari e l'indebolimento della contrattazione; 4. La progressiva sostituzione di lavoratori salariati con lavoratori *self-employed* e autonomi; 5. Tempi di lavoro sempre più ridotti ma anche più saturi, più spesso irregolari e comunque frammentati su diversi luoghi di lavoro e su diversi progetti; 6. La riduzione delle tutele sociali; 7. La scarsità dei controlli in materia di condizioni di lavoro (Breman & van der Linden, 2014, pag. 7). In questo senso, la ridefinizione del confine tra formale e informale a beneficio dell'informalizzazione e della precarizzazione del lavoro si inseriscono in un trend abbastanza lungo, che ha visto nella fase recessiva avviata nel 2007 solo una forte accelerazione.

Una prospettiva che permette di guardare trasversalmente i diversi punti elencati è quella giuslavoristica con cui Alain Supiot analizza la ridefinizione del concetto di subordinazione. Il punto di partenza del giuslavorista è la convenzione alla base dei rapporti salariali fordisti e la contrattazione collettiva che si regge sulla riduzione del lavoro a una quantità misurabile di tempo. «Le travail proprement dit n'apparaît pas dans ce montage, car son organisation relève entièrement du

droit de l'employeur de disposer du temps de travail qu'il a acheté. Ceci explique la place nodale du critère de la subordination juridique dans la qualification du contrat de travail⁷¹» (Supiot, 2015, pt. 5617). Il tempo acquistato dal datore di lavoro è quindi un tempo durante il quale il lavoratore è a disposizione delle direttive del datore di lavoro e durante il quale non può dedicarsi a occupazioni personali. Nonostante la rigidità delle codifiche, comunque, proprio nell'ottica della maggiore flessibilità richiesta al lavoro si assiste al doppio processo che pone accanto all'intensificarsi dei fenomeni di autonomizzazione nella subordinazione, la moltiplicazione di elementi di dipendenza nell'autonomia⁷². Tali metamorfosi, sostiene Supiot, trasformano progressivamente i rapporti di lavoro o commerciali in rapporti di fedeltà e vassallaggio nei confronti dell'impresa. Attraverso i dispositivi organizzativi riconducibili alla direzione per obiettivi i lavoratori non sono più chiamati solo a eseguire gli ordini durante un certo periodo di tempo, ma, piuttosto, a reagire autonomamente ai segnali del mercato in funzione di quelle che potrebbero essere le esigenze del datore di lavoro. Sul piano giuridico la disponibilità e la reattività richieste dalla nuova organizzazione del lavoro si traducono in una sempre maggiore indeterminazione dei termini dello scambio contrattuale. L'apice di tale indeterminazione è nei contratti che non prevedono un numero minimo di ore di lavoro e che fanno della reperibilità del lavoratore il proprio elemento nodale, come ad esempio lo è stato in Italia il lavoro a chiamata fino alla sua recente abrogazione⁷³. Venendo meno la dimensione obbligatoria per il datore di lavoro, infatti, viene meno la fattispecie contrattuale dello scambio, così da trasformare il contratto di lavoro subordinato

⁷¹ Trad: «In questa composizione non appare il lavoro propriamente detto, perché la sua organizzazione rileva interamente del diritto del datore di lavoro di disporre del tempo di lavoro che ha acquistato. Questo spiega la centralità del criterio della subordinazione giuridica nella qualifica del contratto di lavoro» (Supiot, 2015, pt. 5617).

⁷² Per esemplificare il concetto di autonomizzazione nella dipendenza Supiot fa l'esempio del *droit de retrait*, che corrisponde grosso modo al nostro diritto di rifiuto della prestazione, e dei congedi speciali, remunerati o meno. Diversamente si riferisce alla moltiplicazione di condizioni di dipendenza nell'autonomia nei casi di contratti che inquadrano le attività autonome a reti di produzione o di distribuzione più ampie.

⁷³ Il lavoro a chiamata o intermittente, definito dal decreto legislativo 276/2003 è stato oggetto di frequenti revisioni fino all'ultima riforma del mercato del lavoro del 2012 e riconducibile alla legge 92/2012. Comunque l'abolizione in Italia non è totale. Resta la possibilità di utilizzo a determinate condizioni e in certi settori. Molto simili a quello sono i contratti a zero ore diffusi in Gran Bretagna, in Francia e in Germania. Si tratta di relazioni di lavoro fondate essenzialmente sulla reperibilità e che non garantiscono un minimo di ore lavorate e quindi di retribuzione.

in una semplice relazione di vassallaggio. Non si devono comunque tralasciare neppure le distorsioni favorite da alcuni istituti contrattuali ancora esistenti che, per quanto dovrebbero garantire l'autonomia del lavoratore non ne escludono una certa ricattabilità, favorendo l'instaurarsi di un legame di fedeltà attraverso le promesse e la speranza di un qualche miglioramento delle condizioni di lavoro presso un certo committente. Un esempio tra i più recenti è quello del lavoro accessorio e retribuito tramite *voucher*. Semplici buoni che il datore di lavoro acquista presso l'INPS e tramite i quali paga le ore – tutte uguali a prescindere della loro collocazione nella giornata o nella settimana – al lavoratore che potrà poi cambiare i voucher in denaro presso una qualsiasi ricevitoria. Un altro istituto che ben si presta alla retorica del vassallaggio è quello della parasubordinazione. Come ho avuto modo di rilevare altrove, infatti, nel caso dei lavoratori praubordinati, proprio la speranza di tale miglioramento, maturata in relazioni lavorative anche lunghe e caratterizzate da un clima di fiducia, favorisce la maggiore disponibilità del lavoratore allo svolgimento di mansioni non riconosciute, in parte o del tutto gratuite (De Angelis, 2011, pag. 57). Gli elementi relazionali evocati in questi ultime righe, quali la fedeltà, la fiducia, la speranza, la promessa, acquistano centralità nella relazione lavorativa post-industriale. Se da una parte tali fattori danno corpo al deterioramento dell'istituzione contrattuale per come l'abbiamo intesa sin qui, dall'altra inquadrano la relazione lavorativa su un piano normativo non necessariamente codificato, formale o anche solo economicamente efficiente.

Nell'analisi svolta da Paolo Perulli sul deterioramento dell'istituzione contrattuale, l'indeterminatezza e l'incompiutezza dei contratti relazionali, caratterizzati dall'impossibilità, per le parti, di prescrivere molti dei propri comportamenti, rendono sempre più necessarie l'individuazione di valori condivisi e l'emergenza di norme sociali, intendendo con ciò quei «*contratti impliciti* sviluppati da reti di attori e mantenuti in vita dalla pressione che gruppi sociali esercitano sui propri pari» (Perulli, 2012, pag. 159). Se, infatti, l'ascesa del capitalismo ha garantito il successo del contratto quale strumento per il superamento delle regolazioni informali tipiche della *gemeinschaft*, sarebbe il

progressivo sovraccarico ad averne comportato la crisi. Specialmente con il rinnovamento dello spirito del capitalismo e con la dematerializzazione dell'attività produttiva, alla quale si riferisce anche la disponibilità emotiva con cui il lavoro potrebbe dover essere svolto, all'istituzione contrattuale sono stati attribuiti ambiti difficilmente formalizzabili o controllabili. È in questo senso che il processo di indebolimento del contratto e l'inevitabile informalizzazione che ne deriva favoriscono il processo di gratuitizzazione del lavoro attraverso la sua rimozione.

Un caso che credo possa aiutare a mettere a fuoco il concetto è quello proposto dall'etnografa Valeria Piro che, a partire dalla sua esperienza di ricerca nel distretto agricolo di Ragusa, si interroga su quale, e cosa, debba intendersi per, una giusta paga. La natura convenzionale della retribuzione e la totale arbitrarietà sono osservabili su diversi piani. Il primo elemento rilevato dalla ricercatrice è la differenza retributiva sulla base delle nazionalità degli operai, ma nel corso della sua esperienza di ricerca la negoziazione sulla paga prende in considerazione anche il genere, la fatica, il ritmo di lavoro. In pochi giorni, dai 30 euro iniziali la retribuzione della ricercatrice scende ai 20 euro giornalieri. Questo avviene nonostante tutti, l'altro bracciante e il proprietario, in un modo o nell'altro riconoscano il valore della presenza di Valeria nella serra. Infatti, se il primo apprezza la possibilità di "chiacchierare" con un'amica durante il lavoro, il proprietario, dal canto suo, la invita durante i momenti di riposo a giocare a carte. Ciò che avviene è che al pari del lavoro riproduttivo svolto dalle donne esternamente ai luoghi di lavoro, per quanto significativo anche in termini di produttività complessiva, il lavoro riproduttivo svolto dalla ricercatrice, relazionale o emozionale che sia, non trova alcuno spazio nelle convenzioni che determinano la paga nella serra (Piro, 2014).

La questione sulla giusta paga, per quanto interessi la dimensione organizzativa ed economica, è innanzitutto politica. Prima ancora che sulle quantità, infatti, la negoziazione tra le parti insiste sul cosa vale e cosa non vale. Il lavoro riproduttivo non vale, la maggiore fatica provata per alcune mansioni non vale, vale, però, il numero di pomodori raccolti variabile dipendente – si apprende – in

base alla nazionalità o al genere del lavoratore. Per quanto, nella negoziazione, il datore di lavoro possa giustificare il proprio operato cercando l'oggettività del numero di pomodori raccolti, il quantitativo di lavoro prodotto è solo il mezzo attraverso il quale il padrone esercita il suo potere: quello di decidere cosa è lavoro e cosa non lo è.

Il lavoro dipendente è senz'altro il terreno privilegiato sul quale l'asimmetria del potere prende forma. Tuttavia, proprio nella prospettiva suggerita da Supiot, quella cioè del rimescolamento tra autonomia e subordinazione, la stessa asimmetria del lavoro dipendente si moltiplica nell'articolarsi delle catene del valore. Il subappalto, così come la subfornitura, costituiscono l'occasione di incrementare quell'asimmetria ad ogni passaggio.

Nel 2011 mi sono trovato a partecipare a una ricerca sulla subfornitura nel settore del tessile abbigliamento. Intervistando gli artigiani inseriti nella catena di fornitura di una nota azienda di intimo nel bolognese⁷⁴ è emersa una tendenza in un certo senso analoga a quella appena descritta nel caso della raccolta di pomodori. Per accedere alla filiera produttiva gli artigiani mettono in campo una vasta gamma di servizi che rafforzano il proprio posizionamento rispetto alla capofila, ma che, allo stesso tempo, praticamente impediscono la possibilità di una pluricommitenza. La specializzazione richiesta dall'impresa committente renderebbe, infatti, troppo dispendiosa la necessità di dover riadattare macchine e *routine* a un committente diverso. Nel corso del tempo, l'esternalizzazione di un'ampia gamma di mansioni dalla capofila alla filiera ha portato a un pesante aggravio dei costi per le imprese fornitrici. Si parla di disegno, di magazzinaggio, della revisione e modifica delle macchine per cucire per alcune particolari lavorazioni, di ricerca e sviluppo di materiali, di prototipizzazione e così via. Quest'evoluzione della filiera non ha però dato luogo a un altrettanto intensa evoluzione delle convenzioni alla base della remunerazione del lavoro. L'impresa

⁷⁴ Le osservazioni in questione sono state fatte oggetto di un rapporto di ricerca realizzato da IRES Emilia-Romagna, CNA Emilia-Romagna e l'istituto di ricerca Diomedea nell'ambito del progetto promozionale di cui all'art.13 Legge Regionale 9/2/2010n.1 approvato con delibera di Giunta Regionale n.2048 del 27/12/2011 denominato "La subfornitura del tessile abbigliamento in Emilia Romagna: conoscere, analizzare e supportare il cambiamento" e disponibile all'indirizzo https://www.academia.edu/4821687/Le_trasformazioni_del_tessile_abbigliamento_Quale_spazio_per_il_lavoro_nella_subfornitura

capofila continua, infatti, a calcolare la retribuzione in funzione del numero di capi prodotti al minuto e quindi l'ora. A essere riconosciuti e remunerati, anche in questo caso, non sono i servizi effettivamente richiesti, ma solo l'azione quantificabile. È chiaro che in quel conteggio troveranno almeno una parte di riconoscimento anche i servizi non quantificabili, ma con l'inasprimento della concorrenza all'esterno e all'interno della filiera e con la pressione sui costi, nelle imprese più deboli sono proprio i lavoratori che operano su quei servizi i primi a essere sacrificati.

Per quanto giuridicamente indipendenti, gli artigiani di cui ho parlato scontano i rapporti di dipendenza che si creano all'interno della filiera e che ripropongono l'asimmetria tra chi produce e chi valuta quel prodotto. Nella pratica, perciò, la scomparsa di un confine netto tra subordinazione e indipendenza favorisce il processo di rimozione del lavoro.

Ora, se questo processo è riscontrabile nell'ambito del lavoro salariato, attraverso l'autonomizzazione nella subordinazione, e vale nell'autonomia, attraverso elementi di dipendenza, inevitabilmente caratterizza quelle forme contrattuali nate espressamente a cavallo tra i due segmenti occupazionali, come lo è il contratto parasubordinato. Ecco perché, su questo terreno, come ho avuto modo di dire meglio poco sopra, i lavoratori parasubordinati costituiscono una categoria particolarmente interessante. Al di là della ricattabilità intrinseca nei lavori a termine, infatti, il contratto di parasubordinazione si presta proprio all'indeterminatezza dei termini dello scambio alla base del processo di negazione del lavoro. Anche in questo caso di esempi se ne possono fare tra i più vari e, per restare a quelli in cui mi sono imbattuto, vorrei riprendere almeno tre casi. Il primo è quello di un'insegnante assunta su un progetto formativo. Il suo caso è interessante perché nonostante il suo contratto si regga proprio sullo scambio tra ore lavorate e salario, solo le ore dedicate alla formazione frontale sono conteggiate. Le altre, lavorate per preparare le lezioni, per correggere i compiti o per parlare con i genitori scompaiono dal conteggio. Un caso simile è quello dell'archeologo. Di frequente gli archeologi sono chiamati a supervisionare gli scavi nei casi di cantieri edili. Similmente al caso precedente, anche per

l'archeologo le sole ore retribuite sono quelle di cantiere, mentre non ha alcuna possibilità di far valere il tempo trascorso in casa nella rendicontazione e archiviazione delle rilevazioni in sito. Non solo. A questo si deve aggiungere che rispondendo a un'impresa diversa da quella dell'operaio edile, pur condividendo lo spazio e le condizioni di lavoro del primo, il suo lavoro è diversamente regolato. In caso di pioggia e di chiusura del cantiere, ad esempio, la cassa edile interviene per proteggere il livello salariale dell'operaio, mentre l'archeologo ne è semplicemente privato. Un terzo caso, è quello di alcuni ricercatori, ornitologi, assunti su progetti di ricerca che però svolgono praticamente nei weekend perché troppo impegnati, durante il normale orario di ufficio, in mansioni organizzativo-istituzionali che con il progetto iniziale hanno a che fare fino a un certo punto (De Angelis, 2011). In tutti e tre i casi, mi pare, si configurano quegli elementi di fedeltà con cui ho aperto il paragrafo facendo riferimento al ragionamento di Supiot. La dimensione obbligatoria per il datore di lavoro è fortemente ridotta rispetto a quella del lavoratore che mette in campo, da parte sua, una maggiore disponibilità rispetto a quella formalmente richiesta sperando di ottenere così un miglioramento delle condizioni di lavoro. Già nel 2004 Giovanna Fullin evidenzia come in contesti organizzativi e contrattuali di un certo tipo, e più facilmente nei casi in cui il lavoratore è in condizione di monocommittenza, la ricerca della stabilità potrebbe imperniarsi su elementi informali ed extra-contrattuali (Fullin, 2004). Proprio perché informale ed extra-contrattuale però, la disponibilità è una moneta dal corso breve. Se, infatti, potrebbe essere riconosciuta in quella data organizzazione o rete in cui è stata *coniata*, difficilmente può spendersi al di fuori. Un altro punto che mi interessa sottolineare tenendo insieme il lavoro in serra, quello autonomo degli artigiani e dei parasubordinati, è il paradosso che scaturisce a partire dalla relazione convenzionale tra lavoro e retribuzione e che nasconde il rapporto di produzione che vi soggiace. Quando, infatti, ci si concentra sulla forma determinata del lavoro o sulle operazioni particolari che lo qualificano, emergono quelle difficoltà logiche che se da un lato costituiscono un *impasse* del ragionamento, dall'altro, come afferma Harry Braverman, «illustrano semplicemente il principio che per il capitalismo ciò che conta non è la forma

determinata del lavoro, ma la sua *forma sociale*, la sua capacità di produrre, in quanto lavoro salariato, un profitto per il capitalista. Questo è indipendente alla forma particolare del lavoro; in ultima analisi, a lui non importa se assume operai per produrre automobili, lavarle, ripararle, riverniciarle, rifornirle di benzina e olio, noleggiarle, guidarle, parcheggiarle o convertirle in ferro vecchio. Quello che gli interessa è la differenza tra il prezzo che paga per un aggregato di lavoro e di altre merci, e il prezzo che riceve per le merci – siano esse beni o servizi – prodotte o affittate (Braverman, 1974, pag. 363)». La negazione del lavoro è un modo di incrementare quella differenza di prezzo e si regge sulla possibilità, del capitalista, di valutare il lavoro definendo in primo luogo cosa è lavoro e cosa non lo è.

La negazione del lavoro, comunque, può avvenire anche in un altro senso. Soprattutto nei casi degli artigiani e dei parasubordinati la frammentazione della gerarchia facilita l'invisibilizzazione di alcune fasi produttive, ma, con l'allungarsi delle catene è possibile arrivare a una rimozione ben più grossolana, che porta all'invisibilizzazione, da parte del capitale, dell'intero lavoro e, reciprocamente, da parte del lavoro, il capitale.

Gli operai edili intervistati da Pun Ngai in un villaggio a nord-est di Pechino, in occasione di una ricerca sul subappalto nell'edilizia le cui evidenze empiriche hanno trovato posto nel volume *La società armoniosa* (Pun, Gambino, & Sacchetto, 2012), mostrano ai ricercatori vere e proprie collezioni di lettere di debito. Nella spiegazione degli operai, con quelle lettere il sub-fornitore di manodopera promette il saldo del salario pattuito non appena possibile, scaricando la responsabilità dei mancati pagamenti sui livelli superiori della catena, sul «padrone» che gli operai non hanno mai visto. Nel settore dell'edilizia, conclude Pun Ngai, «non c'è un padrone, non c'è un datore di lavoro direttamente responsabile delle pratiche di assunzione. Il rapporto tra capitale e lavoro è stato completamente mascherato: i lavoratori letteralmente non conoscono l'identità delle agenzie immobiliari e delle imprese edili che sono responsabili in ultima istanza del non-pagamento dei salari loro dovuti. Questo mancato riconoscimento è stato reso possibile dal sistema di lavoro in subappalto: una mano invisibile, che

opera a parecchi livelli di distanza dalla forza-lavoro, permette di distribuire a un esercito mobile di lavoratori una mano di carte perdenti, che li esclude dal gioco» (2012, pag. 142). Le carte di cui parla Pun Ngai hanno un valore differenziato in base ai tavoli sui quali le si gioca. Mentre, infatti, la subfornitura di manodopera è resa possibile dalle relazioni comunitarie e informali di cui i “pagherò” sono un valido indicatore, la valorizzazione dell’attività produttiva avviene lontano da quelle relazioni. La distanza tra i lavoratori e quello che loro chiamano “padrone” permette l’irricoscibilità, per il secondo, del ruolo che i primi hanno nella produzione. Tale invisibilità è però bilaterale. Non solo, infatti, il capitale non vede il lavoro, ma neppure il secondo vede il primo. Nonostante gli operai identifichino nel capofila il “padrone” vero e proprio, il rapporto di produzione non avviene direttamente tra i lavoratori e chi davvero possiede il capitale, ma tra i lavoratori e il subfornitore che media per il capitale l’acquisto della forza-lavoro. Il subappalto, la subfornitura, l’esternalizzazione di fasi produttive specifiche sono tra gli elementi alla base della progressiva informalizzazione del lavoro su scala globale (Standing, 1999, pag. 585), ma anche il fondamento del concetto di *ipersfruttamento* (Tsing, 2009).

Grazie all’allungamento delle catene di fornitura, infatti, i grandi marchi hanno la possibilità di incrementare lo sfruttamento economico di ciò che economico non sarebbe in partenza, come il genere, la religione, l’etnia etc. «The conditions of contracting through supply chains stimulate performances of niche difference that affirm supplier qualifications for the necessary superexploitation of the niche. Such performances take place particularly where work is coded as entrepreneurship. Suppliers learn to imagine themselves as risk takers rather than laborers. Their cultural characteristics, / such as gender, race, ethnicity, nationality, citizenship status, and religion, / make it possible for them to succeed in mobilizing themselves or others like them as labor⁷⁵» (Tsing, 2009, pag. 167).

⁷⁵ Traduzione: «Le condizioni di contrattazione attraverso le catene di approvvigionamento incentivano l’impatto delle separazioni di nicchia che consolidano le qualificazioni del fornitore per il supersfruttamento necessario della nicchia. Tali performance hanno luogo soprattutto dove il lavoro è codificato come imprenditorialità. I fornitori imparano a immaginarsi come chi assume rischio piuttosto che lavoratori. Le loro caratteristiche culturali, / come il genere, razza, etnicità, la nazionalità, status di cittadinanza, e religione / rende possibile per loro il successo nel mobilitare loro stessi o gli altri come loro nel lavoro».

La peculiarità del ruolo delle catene di fornitura nel processo di gratuitizzazione del lavoro è data da diversi fattori. Da un lato, infatti, nella subfornitura si consolida la tendenza all'informalizzazione della produzione. Dall'altro, si incrementa l'asimmetria iniziale tra capitale e lavoro, tra chi cioè lavora e chi decide quanto vale quel lavoro. Ma, aspetto forse più importante, l'allungamento della catena di fornitura favorisce sia la negazione del lavoro quanto la sua risemantizzazione, vestendolo cioè di imprenditorialità. È anche attraverso questo meccanismo, di cui ho parlato nel paragrafo precedente, che il lavoro del subfornitore, del lavoratore parasubordinato, dell'autonomo dipendente o del *self-employed* scompaiono, diventando imprenditoria a loro volta; favorendo la dinamica di rottura delle convenzioni che hanno regolato il rapporto di lavoro tipicamente fordista, favorendo la gratuitizzazione del lavoro attraverso il doppio effetto di risemantizzazione e rimozione.

3.3. Il lavoro gratuito: una questione di definizione

Thomas Szasz pubblica, nel 1977, un volume in cui analizza il caso del paziente Kenneth Donaldson. Rinchiuso nel 1957 nel Florida State Hospital di Cattahoochee Donaldson rifiuta per i quattordici anni della sua detenzione qualsiasi cura medica, motivo che valse, tra l'altro, la condanna dei suoi psichiatri. La sua lotta per ottenere la libertà senza condizioni diventò il simbolo dell'emancipazione dalla «schiavitù psichiatrica». Cosa si intenda per schiavitù psichiatrica Szasz lo lascia intendere poco a poco, ricomponendo un quadro complesso che lungo tutto il libro si articola tra le scienze sociali e quelle mediche. L'analisi da cui Szasz parte è relativa agli espedienti retorici per mezzo dei quali gli uomini giustificano le varie forme dominio dell'uomo sull'uomo cui la schiavitù, psichiatrica o meno che sia, è riconducibile. La prima forma di giustificazione, afferma lo psichiatra, è la disumanizzazione: *noi* siamo umani, *loro* no. Poco importa chi siano le vittime o i carnefici, chiunque potrebbe far parte del primo o del secondo gruppo, anche se non è difficile, prosegue Szasz,

individuare di volta in volta le vittime prescelte. Nella storia dell'Occidente la disumanizzazione ha colpito gli ebrei trasformandoli in parassiti, i negri in cose, i folli in organismi malati, ma anche le streghe, gli eretici e così via. Una seconda giustificazione, più debole della precedente è quella del dominatore che si dichiara vittima egli stesso. Le altre persone, in questo caso, costituiscono un pericolo, ne mettono a rischio la serenità. La terza giustificazione, la più deplorabile afferma Szasz e che legittima l'intervento psichiatrico, è quella che identifica l'altro come vittima di se stesso. Così come «la formula per l'autodifesa ha origine dall'affermazione che essi rappresentano un pericolo per *noi*⁷⁶ perché *loro* sono ebrei, eretici, streghe o folli – così la formula per il trattamento psichiatrico coercitivo ha origine dall'affermazione che *loro rappresentano una minaccia per se stessi*, perché sono incapaci o folli, o poveri, o psicopatici. Questo dunque legittima la *nostra* finzione che consiste nell'assisterli, mentre *noi* restiamo saldamente in possesso del potere di decidere e portare avanti la terapia» (Szasz, 1980, pag. 8). La quarta giustificazione, che Szasz in realtà pone per prima, ma che per ragioni di esposizione preferisco riportare ora, è la non giustificazione. Negare il dominio è l'artificio retorico più forte. Szasz usa l'esempio della costituzione degli Stati Uniti d'America che originariamente non fa alcun riferimento alla schiavitù. La prima volta che viene menzionata la formula usata è quella di “asservimento involontario”, ma solo nel 1861 è introdotto il tredicesimo emendamento che la abolisce, insieme alla servitù involontaria, limitandone l'uso al solo scopo punitivo (e non riabilitativo): «Neither slavery nor involuntary servitude, except as a punishment for crime where of the party shall have been duly convicted, shall exist within the United States, or any place subject to their jurisdiction». Sembra che non ci sia esempio migliore, afferma Szasz nella nota in cui lo spiega, per illustrare come «nessuna istituzione oppressiva sopravvive una volta che viene correttamente definita, o meglio, che nessuna istituzione oppressiva può essere correttamente definita finché non è stata sconfitta» (Szasz, 1980, pag. 6). Non so quanto questo ragionamento sia vero o verificabile, ma mi

⁷⁶ Virgolettato nel testo

permette di riprendere il *focus* sulla politicità dell'azione del definire e, quindi, dell'apporre limiti anche quando questi non sembrano declinabili al di fuori dello spazio soggettivo. Cosa, quindi, si possa intendere per lavoro gratuito è questione non più rinviabile, anche se, a scanso di equivoci, probabilmente inesauribile.

Per definizione il lavoro non è mai gratuito. Ma di quale definizione sto parlando? Evidentemente non una definizione generica di lavoro, per la quale basterebbe dire che il lavoro è l'esito e/o il processo dell'attività umana capace di produrre un cambiamento nel mondo; parlo, piuttosto, della definizione che corrisponde all'attività lavorativa nel rapporto di produzione capitalista. Nonostante le molteplici forme che l'attività umana potrebbe assumere, infatti, il lavoro nel capitalismo è quello al servizio del capitale. Quello che cioè, in un certo momento storico è necessario all'accumulazione, quindi alla riproduzione del capitale stesso. Nella società capitalista quindi, il lavoro non può intendersi al di fuori della sua relazione con il capitale. Non solo. Come sottolinea Mario Tronti, tale relazione è da intendersi antecedente all'atto della produzione stessa. Afferma in *Operai e Capitale*, la sua opera più importante, «*La vendita della forza-lavoro presuppone che la forza-lavoro esista, esista come merce e come merce particolare*⁷⁷: sono tre condizioni che da sole, *fondano* il modo capitalistico di produzione. Di più. Un atto di vendita di questa natura è libero e necessario nello stesso tempo: libero perché il possessore della merce non è giuridicamente forzato a venderla; necessario, perché di fatto non può non venderla, pena l'estinzione della sua specie» (Tronti, 2006, pag. 148). La condizione del proletariato precede, quindi, l'atto di vendita poiché è intrinseca all'esigenza della vendita. Anche se poi la vendita della forza-lavoro, dice più avanti, «è già erogazione gratuita di pluslavoro e quindi di produzione di plusvalore e quindi di riproduzione del rapporto di capitale» (2006, pag. 149). Alla riproduzione di questo rapporto è ascrivibile il processo di proletarizzazione, cioè l'insolubile necessità di vendere forza-lavoro. Il lavoro gratuito, attività priva di un riconoscimento economico è, quindi, alla base del rapporto capitalista di produzione. Nonostante ciò, per Karl

⁷⁷ Corsivo nel testo

Marx il lavoro si scambia con una retribuzione sufficiente alla riproduzione, è da intendersi, quindi, nell'ambito delle attività almeno in parte retribuite.

Oggi, la definizione di lavoro più diffusa è quella economica, utilizzata dagli istituti di statistica. La definizione proposta nel questionario dell'ISTAT per la rilevazione continua sulle forze di lavoro (almeno fino al 2015) afferma che il *lavoro* è l'attività «da cui si ricava o si ricaverà un guadagno». La mancata retribuzione è ammessa solo per il lavoro «effettuato abitualmente presso la ditta di un familiare»⁷⁸. Ne consegue che un'attività svolta senza una retribuzione o un accordo di retribuzione non è da intendersi lavoro. Anche l'eccezione relativa al lavoro familiare però non contraddice tale assunto. Infatti, il codice civile disciplina ampiamente il rapporto di lavoro nell'ambito di un'impresa familiare configurando i diritti del lavoratore sugli utili provenienti da tale dall'attività (Art. 230-bis). Oltre a limitare la cerchia di parenti che possono considerarsi familiari, nello stesso Articolo sono elencate le modalità attraverso cui i familiari partecipano agli utili dell'azienda, fino alla regolazione della liquidazione di tale partecipazione in conseguenza della cessata attività di lavoro. Quindi, almeno formalmente, un'attività non retribuita non può essere considerata lavoro. Per trovare definizioni più ampie, e in un certo senso più adeguate allo scopo che mi pongo, è necessario uscire al di fuori dell'accezione economica e statistica. Torna particolarmente utile, ad esempio, la definizione proposta da Dejours che, a partire da uno sguardo clinico definisce il lavoro come «ce qu'implique, du point de vue humain, le fait de travailler: des gestes, des savoir-faire, un engagement du corps, la mobilisation de l'intelligence, la capacité de réfléchir, d'interpréter et de réagir à des situations, c'est le pouvoir de sentir, de sentir et d'inventer, etc. En d'autres termes, pour le clinicien, le travail, ce n'est pas en première instance le rapport salariale ou l'emploi, c'est le *travailler*⁷⁹ c'est-à-dire un certain mode d'engagement de la personnalité pour faire face à une tâche encadrée par des

⁷⁸ Il riferimento è alla domanda B1 del questionario realizzato dall'ISTAT e reperibile alla URL: <http://www.istat.it/it/archivio/8263> (ISTAT, 2015a)

⁷⁹ Virgolettato nel testo

contraintes (materielles et sociales)⁸⁰» (Dejours, 2009, pag. 20). Proprio perché il lavoro è tutto questo, il mancato riconoscimento è un elemento insuperabile della relazione lavorativa. In questa prospettiva, più che la descrizione del lavoro, il contratto di lavoro fornisce i confini del riconoscimento del lavoro, dai quali è escluso tutto ciò che il lavoratore mette in campo per poter svolgere le mansioni prescritte. Anche nei casi di massima automazione, l'addetto alla produzione non dovrà produrre davvero, dato che sarà la macchina a farlo concretamente, ma dovrà fare in modo che la macchina funzioni, evitando che la macchina o il processo si blocchino e gestendo gli imprevisti. Proprio nella distanza tra *il reale* del lavoro e il lavoro effettivamente riconosciuto, afferma Dejours, trova origine la sofferenza dei lavoratori (Dejours, 2000, 2006).

Oltre alla distanza dall'interpretazione economica classica, affermare, come fa Dejours, che l'azione del lavorare consista nel mettere in gioco la personalità allo scopo di far fronte a compiti definiti materialmente o socialmente significa dare al lavoro un significato diverso anche da quello comunemente attribuitogli. In un articolo del 1987 Arlene Kaplan Daniels propone una sua indagine di quello che chiama *folk understanding of "work"*. La sua prospettiva è quella di genere e parte dai significati che generalmente si attribuiscono a tre elementi: «(1) the differences between public and private activity; (2) the importance of financial recompense; and (3) the effects of gender on judgments about the legitimacy of calling an activity work - or if it is recognized as work, giving it a high value⁸¹» (Kaplan, 1987, pag. 403). Il lavoro, sostiene Kaplan, non può ridursi alla sola attività retribuita. Dignità di lavoro deve essere riconosciuta anche a quelle attività svolte nel privato, o come attività volontarie, asservibili al rapporto di produzione vero e proprio, perché è nello svolgimento di attività invisibili che si generano quelle propensioni che appaiono come naturali. L'esempio con cui la ricercatrice

⁸⁰ Traduzione: «ciò che implica, dal punto di vista umano, l'atto del lavorare: dei gesti, dei saper-fare, un impegno del corpo, la mobilitazione dell'intelligenza, la capacità di riflettere, di interpretare e di reagire a delle situazioni, è il potere di sentire, di pensare e di intervenire, etc. In altri termini, per il clinico, il lavoro non è in prima istanza il rapporto salariale o l'impiego, è il "lavorare", cioè un certo modo di impegnare la personalità per far fronte ad un compito definito da obblighi (materiali e sociali)».

⁸¹ Traduzione: «(1) Le differenze tra attività pubblica e privata, (2) l'importanza della ricompensa economica e, (3), Il ruolo che il genere ha nel considerare legittimo definire un'attività come lavoro – o se riconosciuta come lavoro, attribuirgli un alto valore».

conclude il suo intervento è quello delle competenze *soft*, genericamente considerate femminili proprio in virtù di quella sorta di *training* sociale cui le donne sono sottoposte in casa, e fuori, fin dall'infanzia. La gentilezza, la dolcezza, l'empatia, la cura, si tratta di quelle attitudini e quei comportamenti che una bambina è spinta a fare suoi e che alimentano il rapporto di produzione, tanto nel privato della casa, che nel pubblico delle organizzazioni produttive in grado di valorizzare – trarre profitto da – quelle attitudini.

Nel 2011, il rapporto della Dublin Foundation dal titolo *Participation in volunteering and unpaid work* sembra andare nella direzione di un riconoscimento delle attività private proposte della Kaplan introducendo il concetto di *unpaid work* come «*non-remunerated family and house hold related activities. Generally linked to work-life distributional arrangements within households it is*» (McCloughan & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011, pag. 4). Si tratta di quelle attività che, insomma, si potrebbero ricondurre a una sorta di solidarietà primaria, dedicata ad un ristretto numero di beneficiari e poco codificate (Ambrosini, 2005). Niente a che vedere però con le attività di volontariato, la cui organizzazione è ormai a livelli così avanzati da poter immaginare una più stretta relazione tra l'attività volontaria e il mercato del lavoro, magari, come suggerito nel rapporto, fornendo, ai volontari, la certificazione di competenze spendibile sul mercato⁸². Un qualcosa di molto simile a quello che già avviene nel caso dei percorsi di continuità tra la formazione e l'attività lavorativa, come gli stage, i tirocini e il praticantato (Supiot, 2003).

Anche per queste ragioni, mi sembrano particolarmente interessanti quegli approcci di ricerca che prendono in considerazione le possibili relazioni tra

⁸² Conclude il rapporto: «In this respect, the publication in 2009 by the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) of European guidelines (European Centre for the Development of Vocational Training, 2009) on the Conclusions and policy implications validation of non-formal and informal learning is a noteworthy initiative; a number of countries have the practice of validation of non-formal and informal learning in place and others have established arrangements to do so. Such initiatives could help those currently out of work and/or with low educational attainment to be integrated into the labour market. Although the significance of voluntary work experience is widely recognised in public employment services, greater promotion of volunteering opportunities at job centers, work clubs and resource centers would be required to help the unemployed with training and getting back to work» (McCloughan & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011, pag. 38).

l'impegno sociale e volontario e il mercato del lavoro, sia ragionando sulle biografie individuali, sia applicando le categorie della sociologia del lavoro alle organizzazioni associative e di solidarietà (Hély & Simonet, 2013; Simonet, 2004). Anche l'azione non orientata al mercato, infatti, può favorire la maturazione della sensibilità alla dimensione vocazionale del lavoro costituendo l'addestramento alla disponibilità del futuro lavoratore. Se poi la spendibilità sul mercato di questa sorta di addestramento sia effettiva, o meno, dipende dalla possibilità di far valere sul mercato l'esperienza realizzata. Ecco il perché della rilevanza delle possibilità di formalizzazione del riconoscimento dell'azione svolta.

Pur non avendo ancora messo a punto una definizione immediatamente spendibile del cosa si debba intendere per lavoro gratuito, al momento, si intravede una prima possibile mappa dell'azione non economicamente riconosciuta. L'incrocio delle due assi formale/informale e *market oriented/non market oriented* permette, infatti, di differenziare le azioni a partire degli elementi presi in considerazione fin qui. Tuttavia questa schematizzazione potrebbe ridurre il peso della soggettività dei lavoratori appiattendolo l'interpretazione delle loro azioni alla natura delle organizzazioni (o meno) in cui sono inseriti. Si perderebbero cioè tutti quegli aspetti legati alla passione, alla professionalità, alla personalità che pure, si è visto, hanno un peso. Si aggiunga a ciò che la possibilità di distinguere l'orientamento al mercato o meno di un'organizzazione è praticamente impossibile quando si pensa al volontariato, al mercato sociale, o anche solo al sostegno che l'azione non economica potrebbe fornire a quella economica.

Per queste ragioni, una definizione utile del lavoro gratuito come campo di indagine deve contemplare la prospettiva con cui il lavoratore guarda alla propria azione. Poter distinguere, cioè, l'azione del lavoratore che svolge la propria attività gratuita spinto da motivi contingenti quali potrebbero esserlo l'esigenza, la passione, nella prospettiva di un godimento immediato dall'azione svolta nella prospettiva dell'investimento sul futuro posticipando, appunto, il godimento del miglioramento della propria condizione – nel senso dell'aspirare (Appadurai, 2004) – o, magari, semplicemente sperando che la propria disponibilità sia

ripagata in futuro con la protezione della propria posizione lavorativa, in una sorta di logica della sopravvivenza (Lasch, 1984). Così schematizzato, il ragionamento proposto è rappresentato nella figura 4.

Figura 4: schematizzazione del ragionamento proposto

		Orizzonte di aspettativa	
		Presente	Futuro
Modalità di riconoscimento del lavoro gratuito	Formalizzate	Attività svolte in un contesto organizzativo complesso	L'investimento è "certificato" attraverso il riconoscimento di skills, competenze e attività svolte, crediti che potranno essere spesi in futuro liberamente sul mercato
	Non Formalizzate	Attività svolte in modo non codificato, orientate alla contingenza, bisogno e godimento immediato	L'investimento non è certificato. Le attività svolte, le competenze maturate restano nell'informalità e la possibilità di essere spese è ristretto all'organizzazione di appartenenza, subordinata ai rapporti personali

Nella prima casella vanno quelle attività svolte in un contesto organizzativo che ne permette la formalizzazione, ma che sono orientate alla contingenza, al godimento immediato o anche solo all'urgenza. L'idealtipo potrebbe essere quello dell'azione di volontariato svolto presso un'associazione o un'organizzazione a scopo non lucrativo. Nella seconda casella subito sulla destra, data dall'incrocio tra possibilità della formalizzazione dell'attività e l'orientamento al futuro, vanno invece quelle attività certificabili la cui gratuità è sostenuta dalla promessa del godimento futuro. L'idealtipo, in questo caso, potrebbe essere costituito da tutte quelle attività di cui si pensa che potrebbero fare curriculum. Penso ai tirocini post-laurea, ai praticantati, alla scrittura di articoli in riviste scientifiche, a

traduzioni etc. La terza casella, la prima in basso a sinistra, è invece quella delle attività non formalizzate, svolte magari al di fuori di qualsiasi contesto organizzativo, ma orientate alla contingenza, al bisogno, alla passione etc. Penso soprattutto all'attività di cura e a tutte quelle attività che potrebbero non trovare alcun riconoscimento al di fuori del contesto in cui sono realizzate, ma che sono fatte per necessità, o per il piacere di essere fatte, come potrebbe esserlo un'azione creativa anonima. Nella quarta casella, infine, quella data dall'incrocio tra impossibilità di formalizzazione e orientamento al futuro, vanno quelle attività informali, che difficilmente potrebbero trovare un riconoscimento fuori dal contesto organizzativo nell'ambito del quale sono svolte, ma che in quel contesto potrebbero essere rivendicate in futuro. L'idea è quella dello svolgimento di attività realizzate in condizioni di maggiore ricattabilità, magari svolte anche senza una vera richiesta, che si pensa potranno costituire un elemento da far pesare in futuro nello stesso contesto organizzativo in cui sono state svolte, nella prospettiva della competitività orientata alla sopravvivenza o al miglioramento delle condizioni.

Questa classificazione, è bene specificarlo, non pretende di avere una natura diversa da quella espressamente analitica. Per quanto mi sia sforzato di proporre degli esempi concreti, infatti, non credo sia davvero possibile distinguere aprioristicamente e in modo univoco un'azione orientata al presente da una al futuro. Chi dice che la cura del genitore al figlio di oggi non sia anche alla base del sostegno che quel figlio, una volta cresciuto, potrà dare al vecchio genitore? O l'azione svolta presso un'organizzazione di volontariato: anche se tarata sull'oggi non potrebbe aprire spazi economicamente interessanti domani? O semplicemente è possibile collocare alcune azioni sul piano inclinato della passione e al contempo immaginare che il piano su cui sono disposte le azioni svolte nella prospettiva dell'investimento sia perfettamente orizzontale? Nonostante la risposta a tutte queste domande sia negativa, ritengo che la mappa descritta possa essere utile ai fini dell'analisi che svolgerò nei capitoli successivi. Attraverso quello strumento, infatti, proverò a mettere a fuoco le tensioni costitutive del campo di indagine.

Così descritto al suo interno, il campo di indagine del lavoro gratuito che proverò ad esplorare comprende una grande quantità di azioni possibili, dal volontariato vero e proprio fino al lavoro gratuito svolto a margine dell'attività retribuita. Sotto il titolo *lavoro gratuito* vanno, infatti, *tutte quelle attività che pur trovando una regolazione nel mercato del lavoro legale e retribuito di riferimento, interno o esterno a specifiche organizzazioni, sono svolte dagli individui in assenza di un riconoscimento economico*. Se da un lato tale apertura rischia di rendere troppo permeabile il confine del campo di indagine, dall'altro mi permetterà di prendere seriamente in considerazione la prospettiva dei soggetti coinvolti, facendo emergere dal terreno stesso cosa debba considerarsi lavoro gratuito o no e quali elementi possano informare la categoria di gratuità.

Conclusioni

Questo terzo capitolo conclude la prima parte del lavoro di ricerca. L'obiettivo prefissato era, quindi, quello di arrivare alla descrizione del campo di indagine mettendo in evidenza le tensioni che lo costituiscono riprendendo, e chiudendo, i ragionamenti proposti nei due capitoli precedenti. Prima di arrivare a una definizione del campo e dello stesso lavoro gratuito, infatti, ho ripreso alcuni di quei ragionamenti provando a declinarli sul terreno. È in questa prospettiva che la dinamica di gratuitizzazione è stata osservata prima in funzione del processo di risemantizzazione dell'attività produttiva e, in secondo luogo, della negazione del lavoro. Nel primo paragrafo, in particolare, l'accento è sulle politiche e retoriche che agiscono sulla riconoscibilità di un'attività in quanto attività produttiva. La formazione, il dono, la riabilitazione o la necessarietà dell'atto in risposta ad una spinta passionale costituiscono le principali forme retoriche attraverso le quali l'azione produttiva perde la dignità di lavoro. Con il nuovo significato, pur non escludendo forme di riconoscimento simboliche, viene meno la riconoscibilità della dimensione produttiva dell'azione e, quindi, la corrispondenza tra azione svolta e riconoscimento economico.

Diversamente dalla risemantizzazione, il concetto di negazione del lavoro riguarda direttamente il rapporto capitalista di produzione e, in particolare, la

valutazione del lavoro. La negazione avviene, infatti, a partire dall'asimmetrica possibilità di decidere cosa è lavoro e cosa non lo è tra chi lavora e chi, traendone profitto, valuta il lavoro.

Solo nel terzo paragrafo il campo di indagine prende una forma tale da poter essere operativo. Nella prospettiva di enfatizzare la dimensione soggettiva nella costruzione del confine tra lavoro gratuito e remunerato, infatti, la proposta è quella di una mappa aperta, i cui segmenti sono definiti combinando l'orientamento con cui i lavoratori guardano alla propria attività alla possibilità di formalizzazione o meno di quella stessa attività. La griglia, appositamente permeabile, fornirà un supporto per l'analisi di *tutte quelle attività che pur trovando una regolazione nel mercato del lavoro legale e retribuito di riferimento, interno o esterno a specifiche organizzazioni, sono svolte dagli individui in assenza di un riconoscimento economico.*

4. Note metodologiche: un viaggio *terra-terra*

4.1. Terreno di partenza

Gli studi di caso che mi appresto ad introdurre permettono di indagare la questione della gratuitizzazione del lavoro a partire da contesti molto diversi tra loro. Il primo riguarda un centro di ricerca pubblico (da ora in poi IRP), il secondo una cooperativa sociale (da ora in poi CS) nella sua appendice bolognese, mentre il terzo, infine, si incentra sul volontariato in Expo. La prospettiva adottata è quella del superamento della centralità che lavoro culturale e cognitivo hanno avuto nelle più recenti analisi socio-economiche del capitalismo in trasformazione, puntando piuttosto al ritorno ad un'analisi trasversale, di classe, come suggerito da Andrea Inglese (2015), ragionando sulla ridefinizione di un terreno comune ai diversi settori, più o meno *cognitivi*.

Sul piano metodologico, la possibilità di esplorazione di un terreno così ampio e, alla luce delle categorie qui mobilizzate, poco esplorato è da rintracciarsi in un approccio del tutto qualitativo come quello della *Grounded Theory* (De Lillo & Arosio, 2010; Glaser & Strauss, 2009). Si tratta di una prospettiva di analisi essenzialmente induttiva: è dal terreno, infatti, che si ricavano le ipotesi e le stesse domande di ricerca ed è al terreno che queste tornano per poi essere riformulate e ridiscusse.

La stessa gratuità, prima di essere ricondotta alla dimensione lavorativa ed economica, è un concetto che difficilmente può darsi in senso assoluto se riferito all'azione, a meno di non negare l'esistenza di una qualche forma di scienza sociale. In parte, infatti, il significato di gratuito è sovrapponibile a quello di immotivato e, specialmente quando riferito all'azione, implica l'assenza di una ragione dell'azione. Pierre Bourdieu, nel suo intervento *È possibile un atto disinteressato?*, indaga proprio questo aspetto affermando che «la sociologia [insomma] postula che in ciò che gli agenti fanno c'è una ragione [...] e che

bisogna solo trovarla; essa consente di dare ragione, trasformando una serie apparentemente incoerente e arbitraria di comportamenti in una serie coerente, in qualcosa che è comprensibile a partire da un principio unico o da un insieme coerente di principi. In questo senso postula che gli agenti sociali non compiono atti gratuiti» (Bourdieu, 2009, pag. 134). D'altra parte però, come Bourdieu stesso rileva, il significato più diffuso di "gratuito" attiene direttamente la sfera economica. Gratuito è ciò che non costa nulla o non lucroso. Ecco perché, conclude Bourdieu, siamo portati a ricercare nella motivazione economica di un certo comportamento la sua stessa ragion d'essere. Portando questo ragionamento all'estremo, la gratuità di un'azione o di un comportamento sarebbe da ricercarsi, più che altro, nella mancata individuazione del principio o dell'insieme coerente di principi che permetterebbe la comprensione della stessa azione.

Prendo come esempio il militante politico che contribuisce alla realizzazione di una festa del suo movimento senza che a ciò corrisponda una remunerazione. Può la sua partecipazione dirsi gratuita? Sì, se il principio usato per indagarne le ragioni è quello utilitaristico mercantile che potrebbe darsi in una qualsiasi organizzazione di impresa. Se però cambiassimo prospettiva e usassimo come principio interpretativo la moneta simbolica della partecipazione, il cui corso è indiscusso nelle organizzazioni che si fondano sulla militanza e il mettersi in gioco, ecco che la gratuità del comportamento del militante non sarebbe più così certa. Nel campo che stiamo indagando in questo secondo caso, quello del movimento, infatti, la partecipazione non remunerata a occasioni di questo genere è parte integrante dell'*habitus* del militante; nonché garanzia dell'accumulazione di quello che Bourdieu chiama capitale simbolico⁸³.

In questo senso, se è l'insieme coerente dei principi che guidano l'azione a informare il campo e, soprattutto, a dare senso al comportamento e valore al capitale simbolico di chi vi agisce, allora il confine del campo in questione è dato

⁸³ Afferma Pierre Bourdieu «Chiamo capitale simbolico ogni specie di capitale (economico, culturale, scolastico o sociale) quando è percepita secondo categorie di percezione, principi di visione e di divisione sistemi di classificazione, schemi tassonomici, schemi cognitivi che siano, almeno in parte il risultato dell'incorporazione delle strutture oggettive del campo considerato, ossia della struttura della distribuzione del capitale nel campo considerato» (Bourdieu, 2009, pag. 144).

dall'estinguersi della forza interpretativa di quegli stessi principi. Come a dire, il campo esiste finché esistono le forze che lo governano.

Quello che a me interessa, in questa sede, è la complessità generata dall'adozione di certi principi, in campi diversi da quelli che sarebbero propri di quei principi. Come, ad esempio, i principi della solidarietà e della cooperazione applicati all'impresa capitalista.

Ecco perché ho insistito sulla trasversalità dell'intero processo di indagine, a partire dalle domande di ricerca che, maturate dall'esperienza di ricerca stessa, guidano l'esplorazione del terreno. I centri gravitazionali attorno ai quali orbitano tali domande sono essenzialmente tre: trattando il lavoro gratuito come una condizione condivisa in costante relazione con il lavoro remunerato, quali sono le logiche che strutturano tale relazione? Quali la giustificano? Quali sono i rischi per i lavoratori e per le organizzazioni?

4.2. Note metodologiche: gli strumenti veri e propri

Ciascuno studio di caso si basa sulle interviste realizzate a lavoratori, retribuiti o volontari, facenti parte di una medesima Unità Organizzativa (UO). Per UO intendo un gruppo, più o meno esteso e più o meno differenziato dal punto di vista contrattuale o gerarchico al suo interno, che lavora ad un medesimo progetto o servizio. L'individuazione dei confini dell'UO è stata essa stessa esito delle interviste realizzate. Ciascun intervistato, infatti, nella descrizione delle proprie attività è stato chiamato a descrivere l'articolazione organizzativa, almeno nell'immediata prossimità, rilevante per lo svolgimento del proprio lavoro. Non è detto, quindi, che gli intervistati condividano la perimetrazione individuata, né che tale geografia sia esaustiva da altre prospettive di analisi.

Le interviste, semistrutturate, hanno seguito la griglia rappresentata in tabella 1. Trattandosi di casi anche molto diversi tra loro, non è stato possibile individuare una formulazione standard delle domande, né è stato possibile esplorare l'intera gamma dimensionale.

Tabella 1: schema e dimensioni delle interviste

Dimensioni di interesse	Esempi e traccia di domande
1. Dati anagrafici e biografici	1.01 Et�, sesso, luogo di nascita e domicilio, titolo di studio, titoli e percorso formativo, condizione familiare attuale, lavoro/i svolto/i con specifica della condizione contrattuale/accordo
2. Percorso formativo e di apprendimento e ruolo del lavoro gratuito	2.01 Il percorso attraverso cui si arriva/� arrivato all'attuale approdo lavorativo/professionale. Evidenziare passaggi significativi. 2.02 Qual � stato il ruolo del "lavoro gratuito" svolto in passato per accedere a questa professione? � stato necessario / utile?
3. Condizione e organizzazione del lavoro	3.01 Descrizione attuale condizione di lavoro e quindi specificare quali sono i suoi pi� importanti contenuti 3.02 Che tipo di contratto/accordo hai? 3.03 Quando hai iniziato a fare questo lavoro sapeva quali sarebbero stati i suoi contenuti e le sue modalit� di svolgimento? Corrisponde aspettative? 3.04 Ci sono dei costi che devi sostenere per poter lavorare e che pensi dovrebbero essere riconosciuti? 3.05 In che modo � organizzato il lavoro? Con quanta autonomia?
4. Il lavoro gratuito	4.01 Quali sono gli aspetti del lavoro che sono valorizzati attraverso il lavoro gratuito (es. formazione, creativit�, team-working, ecc.)? 4.02 Quali sono le ragioni per cui il lavoro gratuito � "accettabile" o "non accettabile"? 4.03 Il lavoro gratuito � utile/indispensabile? 4.04 Rapporto in termini di tempo/impegno tra lavoro gratuito/retribuito. 4.05 Quali sono le attivit� che secondo lui/lei/esso si possono definire "lavoro gratuito".
5. Rapporto tempo di vita, tempo di lavoro	5.01 Quali sono i tempi e i ritmi del tuo lavoro? Potresti descriverceli e commentarci? 5.02 Riesci a gestire il rapporto tra momenti affettivi e ricreativi della giornata e quelli pi� propriamente lavorativi/professionali? In che modo?
6. Criteri di riconoscimento	6.01 Pensi che il tuo lavoro sia adeguatamente riconosciuto (dall'azienda, dal mercato, da parenti e amici, dal territorio, dalla societ� in generale)? Per quali ragioni? 6.02 Quali sono gli aspetti del tuo lavoro che ritieni "centrali" per trarre da esso un'adeguata soddisfazione? [Verificare la collocazione temporale della soddisfazione, se

cioè gli elementi richiamati sono riferiti all'oggi o al futuro]

7. Aspettative	7.01	In che modo il tuo lavoro incide sulle tue condizioni di vita?
	7.02	Cosa ti aspetti -nel prossimo futuro- rispetto al tuo lavoro e alla tua vita?
	7.03	Ritieni che tali aspettative possano essere praticabili? Perché?
8. Diritti	8.01	È giusto lavorare gratuitamente? Quali effetti si hanno in termini di diseguaglianza?
	8.02	Quali diritti sono necessari per evitare/migliorare l'esperienza di "lavoro gratuito"?
9. Impegno	9.01	Cosa fa per migliorare la condizione di vita e lavoro, in particolare per la questione del "lavoro gratuito"
		- A livello individuale - A livello collettivo (assemblee, reti auto-organizzate, associazioni, sindacati, partiti, ecc.)
10 Organizzazione del lavoro	10.01	Quali difficoltà emergono, in termini di organizzazione del lavoro? Come si gestisce la diseguaglianza?

Una volta raccolte e trascritte per intero, le interviste sono state elaborate tramite il software nVivo, utilizzato oltre che per la codifica, anche per la realizzazione degli schemi di sintesi necessari allo studio dei vari casi.

4.3. Gli approdi

Come ho detto nell'introduzione, se avessi impaginato questo elaborato in ordine cronologico di lavoro, avrei dovuto iniziare dalla parte empirica e, in particolare, dal caso del laboratorio di ricerca pubblico. Perché è da lì che sono partito ed è in quella sede che alcuni concetti chiave hanno preso un primo orientamento. Solo dopo i primi incontri con i ricercatori, infatti, ho iniziato a mettere a fuoco il tema del lavoro gratuito come un campo di indagine vero e proprio e non solo come un elemento di trasformazione del mercato del lavoro, cosa che pure è. Nelle riflessioni scaturite da quei primi incontri, le definizioni stesse di lavoro e quella proposta di lavoro gratuito sono state completamente decostruite soggettivamente. Alcuni ricercatori, si vedrà più avanti, vedendo la gratuità del loro lavoro come una condizione imprescindibile del loro percorso professionale, hanno faticato a

individuare il limite, il confine, tra lavoro e non lavoro nella dimensione economica. Ecco perché ho scelto poi di approfondire la questione del rapporto tra lavoro gratuito e remunerato su un terreno meno soggettivante di quello della ricerca, ma che potesse comunque mettere al lavoro le passioni e le vocazioni individuali, come, appunto, quello dei servizi integrativi scolastici. Da questo punto di vista la scelta del terreno si è rivelata decisamente utile. Su un terreno di questo tipo, infatti, la forte attenzione al sociale dei lavoratori, componente soggettiva della messa al lavoro, è fortemente imbrigliata dalle esigenze burocratiche del sistema scolastico e degli appalti. Le specifiche contrattuali dei capitolati e dei contratti di lavoro, infatti, offrono una formalizzazione del confine tra lavoro gratuito e remunerato immediatamente visibile, misurata in numero di ore e di bambini. Mentre, quindi, nel primo caso la soggettività messa al lavoro non trovava alcun limite se non quelli che i soggetti stessi si davano volta per volta, nel secondo, quella stessa soggettività era sottoposta al continuo confronto con la formalizzazione contrattuale, dominante sistema scolastico e dei servizi pubblici. Per questo, quando mi sono reso conto che la negoziazione portata avanti dai sindacati confederali sul caso del volontariato in Expo mi avrebbe permesso di incontrare la situazione opposta, cioè quella della formalizzazione in un contesto dominato da soggettivazione, proattività e solidarietà, come quello del volontariato, non ho esitato a prendere i primi contatti.

Nel primo studio di caso sono stati intervistati i ricercatori inseriti in un laboratorio di un Istituto di Ricerca Pubblico e componenti un'Unità Organizzativa. Sul cosa debba intendersi per Unità Organizzativa il dibattito sociologico è ampio e va dalla visione più inclusiva e funzionalista, seguita ad esempio da Cannavò (Cannavò, 1989, pag. 57), secondo il quale l'UO di un ente di ricerca è individuata a partire dalla destinazione e provenienza dei finanziamenti e alla loro gestione, a quella operativa di Zan, in cui l'UO è il singolo lavoratore (Zan, 2011). L'UO, nel caso di questo lavoro, in ultima analisi, è stata identificata sulla base della condivisione dello spazio di lavoro. I ricercatori intervistati sono cioè tutti impegnati in uno stesso laboratorio,

collaborando anche non necessariamente in senso operativo, ai progetti esistenti nel laboratorio al momento dell'intervista. Si tratta, nel concreto, di due dottorandi, uno dei quali senza borsa, una tirocinante post-laurea e un ricercatore di terza fascia, dipendente dell'IPR, che è anche il responsabile del laboratorio in questione e delegato sindacale dell'Istituzione.

Tabella 2: tavola di classificazione delle interviste per il caso dei ricercatori dell'Istituto di Ricerca Pubblico

	Riferimento	Sesso	Età	Volontariato	Condizione lavorativa	Qualifica rispetto al caso	Caso
1	IPR_Resp	maschio	da 31 a 40 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	occupato	responsabilità di coordinamento	Istituto di Ricerca Pubblico
2	IPR_Resp_2	maschio	oltre 40 anni	non ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	responsabilità di coordinamento	Istituto di Ricerca Pubblico
3	IPR_Lara	femmina	da 26 a 30 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	tirocinante	Istituto di Ricerca Pubblico
4	IPR_Lara_2	femmina	da 26 a 30 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	lavoratore autonomo	Istituto di Ricerca Pubblico
5	IPR_Lapo	maschio	da 26 a 30 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	dottorando senza borsa	Istituto di Ricerca Pubblico
6	IPR_Lapo_2	maschio	da 26 a 30 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	dottorando con borsa	Istituto di Ricerca Pubblico
7	IPR_Francesca	femmina	da 26 a 30 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	occupato	dottorando con borsa	Istituto di Ricerca Pubblico
8	IPR_Francesca_2	femmina	da 31 a 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	assegnista	Istituto di Ricerca Pubblico

Fonte: elaborazione su dati direttamente rilevati

Cronologicamente parlando, quello nel laboratorio di ricerca è stato il primo e l'ultimo caso di studio. Diversamente dagli altri casi, infatti, in questo la rilevazione è avvenuta in due tappe, la prima all'inizio della ricerca vera e propria, in cui sono state individuate le strategie dei singoli ricercatori, la seconda, a tre anni di distanza, per comprendere gli esiti. Le ragioni della scelta derivano dalla complessiva metodologia adottata, derivata dalla *Grounded Theory*. Con l'intenzione di lasciare che fosse il terreno di ricerca a far emergere le principali coordinate di analisi, infatti, questa prima vera e propria azione di ricerca, ha preceduto e, quindi, condizionato, forse più degli altri casi, anche la collocazione teorica e la definizione dell'approccio al campo di indagine. Ecco perché, dopo aver realizzato gli altri studi di caso che costituiscono questo lavoro, è stato

estremamente utile tornare da quelle stesse persone intervistate nei primi mesi del 2013 per sottoporre loro alcune delle questioni che si sono rilevate importanti nel proseguimento del lavoro di ricerca e che all'epoca del primo contatto non erano ancora evidenti. Nella tabella di sintesi, la seconda intervista è segnalata dal numero 2. I nomi, sono di fantasia.

Nel secondo caso, relativo alla Cooperativa Sociale, gli intervistati sono stati 10, distribuiti su quattro ruoli distinti. Seguendo la gerarchia della cooperativa rappresentata anche nell'organigramma (cfr. Figura 6) il ruolo di più alto livello intercettato è quello del coordinatore. Ad aver contribuito alla ricerca, in particolare è stata una delle coordinatrici che nella cooperativa sociale si occupa del servizio integrativo scolastico in una delle aree bolognesi. Dal punto di vista contrattuale è impiegata con qualifica E2, ovvero un coordinatore di unità operativa e/o di servizi complessi con qualifica di sociologo, psicologo, pedagogo o medico. Per tale figura è prevista una retribuzione minima (al 2013) di 1.728,9 Euro mensili più l'indennità di funzione spettante ai quadri minima di 77,47 Euro mensili. Seguono la coordinatrice le due progettiste, con qualifica D1, che corrisponde a quella dell'educatore senza titolo e che però può anche essere impiegato di concetto. Corrisponde alla qualifica D2 un salario di 1.426,41, anche in questo caso per il *full time*. Il conteggio delle ore, per accordo interno, è mensilizzato. La qualifica D2 è anche quella degli educatori sprovvisti di titolo che operano direttamente sul servizio. Chi, invece, dispone di un titolo può essere inquadrato come un D3, per un salario complessivo di 1.601,8 Euro.

Per quanto riguarda le responsabilità esterne rispetto al caso, ho contattato e intervistato un funzionario regionale della CGIL, Funzione Pubblica, che si occupa delle cooperative sociali. Uno degli educatori intervistati, invece, è anche delegato rappresentante dei lavoratori per conto della sigla di base USB (unione Sindacale di Base).

Le interviste sono state effettuate tutte faccia a faccia, solo una via Skype, realizzata alla progettista identificata PROG_2. L'intervista alla coordinatrice, invece, pur essendo stata inserita per alcune cose emerse, è stata rilevata per iscritto, con tre scambi di mail in tutto: il contatto iniziale, l'invio delle domande e

la ricezione delle risposte, l'invio di una richiesta di chiarimenti e approfondimenti e la realizzazione di quella richiesta.

Tabella 3: tavola di classificazione delle interviste per lo studio di caso su una cooperativa sociale

Riferimento	Sesso	Età	Volontariato	Condizione lavorativa	Qualifica rispetto al caso	Caso	
1	CS_CGIL	maschio	da 31 a 40 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	occupato	responsabilità esterne	cooperativa sociale
2	CS_EDU_4	maschio	da 26 a 30 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	educatore	cooperativa sociale
3	CS_PROG_2	femmina	da 26 a 30 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	progettista	cooperativa sociale
4	CS_EDU_1	maschio	da 31 a 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	educatore	cooperativa sociale
5	CS_EDU_2	maschio	da 31 a 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	educatore	cooperativa sociale
6	CS_EDU_6	femmina	da 31 a 40 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	occupato	educatore	cooperativa sociale
7	CS_COORD	femmina	oltre 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	coordinatore	cooperativa sociale
8	CS_EDU_5	femmina	da 26 a 30 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	occupato	educatore	cooperativa sociale
9	CS_EDU_3	femmina	da 31 a 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	educatore	cooperativa sociale
10	CS_PROG_1	femmina	da 26 a 30 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	progettista	cooperativa sociale

Per quanto riguarda il terzo caso, quello del volontariato in Expo, i ruoli coinvolti sono essenzialmente quattro: 18 volontari, 4 coordinatori a diversi livelli, 1 intervistato con responsabilità esterne all'UO.

L'intero gruppo dei volontari è stato impiegato durante le prime due settimane dell'Esposizione Universale. Quattro di questi sono stati intervistati in due tappe, una prima e una successiva all'esperienza in Expo. L'individuazione di questi quattro volontari è stata effettuata tramite un gruppo chiuso che i volontari stessi hanno creato su Facebook. Senza particolari difficoltà relative alla mancata specifica del mio ruolo, sono stato accettato quale membro del gruppo. Solo successivamente, al momento del contatto con i singoli volontari, ho svelato la mia posizione e il mio ruolo. Dei dieci volontari contattati in questo modo solo

una minima parte si è resa disponibile. Gli altri volontari sono stati intervistati direttamente sul sito tra il 5 e l'8 maggio 2015. Solo due volontarie tra quelle contattate sul sito hanno rifiutato l'intervista nonostante avessero in un primo momento accettato. Una per *evidenti* ragioni di timidezza, la seconda perché temeva di farsi vedere troppo “ferma”, argomento di cui avrò modo di parlare più avanti.

I coordinatori fanno tutti parte del Centro Servizi per il Volontariato e hanno coordinato il *Programma Volontari in Expo*, mentre gli altri due sono stati assunti a tempo determinato per dalla struttura milanese in qualità di Team Leader. Le prime due interviste sono state realizzate nel marzo 2015, le ultime due a Expo conclusa, nel novembre 2015. Tutti sono stati contattati direttamente ed erano a conoscenza del mio ruolo e interesse di ricerca. Il responsabile esterno, è, invece, il responsabile Mercato del Lavoro della CGIL di Milano, uno dei firmatari dell'accordo con Expo S.p.A. Anche in questo caso il contatto è avvenuto direttamente.

Tabella 4: tavola di classificazione delle interviste per il caso dei Volontari in Expo

Riferimento		Sesso	Età	Volontariato	Condizione lavorativa	Qualifica rispetto al caso
1	EXPO_CSV	femmina	da 31 a 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	coordinatore
2	EXPO – CSV II	femmina	da 31 a 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	coordinatore
3	EXPO_CGIL	maschio	oltre 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	responsabilità esterne
4	EXPO_TL1	maschio	da 31 a 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	coordinatore
5	EXPO_TL2	femmina	da 31 a 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	coordinatore
6	EXPO_Vpre1	maschio	da 21 a 25 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	volontario
7	EXPO_Vpre2	maschio	da 21 a 25 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	non occupato	volontario
8	EXPO_Vpre3	femmina	da 21 a 25 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	non occupato	volontario
9	EXPO_Vpre4	maschio	oltre 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	volontario
10	EXPO_VS1	femmina	da 21 a 25 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	volontario

Riferimento	Sesso	Età	Volontariato	Condizione lavorativa	Qualifica rispetto al caso	
11	EXPO_VS2	femmina	da 21 a 25 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	volontario
12	EXPO_VS4	maschio	oltre 40 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	non occupato	volontario
13	EXPO_VS5	maschio	fino a 20 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	occupato	volontario
14	EXPO_VS6	femmina	da 26 a 30 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	volontario
15	EXPO_VS7	maschio	da 31 a 40 anni	Not Applicable	non occupato	volontario
16	EXPO_VS8	maschio	da 31 a 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	volontario
17	EXPO_VS9	femmina	oltre 40 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	volontario
18	EXPO_VS11	femmina	da 26 a 30 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	occupato	volontario
19	EXPO_VS12	maschio	da 21 a 25 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	volontario
20	EXPO_VS13	maschio	da 21 a 25 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	non occupato	volontario
21	EXPO_VS14	femmina	da 21 a 25 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	volontario
22	EXPO_VS15	femmina	oltre 40 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	non occupato	volontario
23	EXPO_VS16	femmina	da 26 a 30 anni	ha già avuto precedenti esperienze di volontariato	non occupato	volontario
24	EXPO_VS17	maschio	da 21 a 25 anni	non ha avuto esperienze pregresse di volontariato	non occupato	volontario

5. In un laboratorio di ricerca pubblico

A prescindere da quanto si è vissuto
Il curriculum dovrebbe essere breve.
È d'obbligo concisione e selezione dei fatti.
Cambiare paesaggi in indirizzi
E ricordi incerti in date fisse.
Di tutti gli amori basta quello coniugale,
e dei bambini solo quelli nati.
[...]
Meglio il prezzo che il valore
E il titolo che il contenuto.
Meglio il numero di scarpa,
che non dove va
colui per cui ti scambiano.

Scrivere il Curriculum, di W. Szyborska (2012)

Introduzione

In questo primo studio di caso prendo in esame le storie professionali dei ricercatori di un laboratorio di ricerca pubblico. Lo scopo è quello di iniziare a dare un terreno alle riflessioni fatte nei capitoli precedenti.

A cavallo tra metodologia e analisi vera e propria, nei primi due paragrafi sono evidenziate le difficoltà e le motivazioni che hanno condotto alla scelta di un terreno non così distante da quello quotidianamente calpestato da chi scrive. Tali precisazioni, oltre a permettere di prendere un contatto diretto con il processo di indagine, offrono la possibilità di contestualizzare anche numericamente il sistema della Ricerca e Sviluppo Italiano. Su questo è focalizzato soprattutto il primo paragrafo. Il secondo, collocando nella peculiare situazione di confine tra

pubblico e privato l'interessamento al lavoro svolto in un laboratorio di ricerca pubblica extra-accademica, traccia le linee interpretative che costituiscono l'analisi. Solo nel terzo e nel quarto paragrafo il lavoro dei ricercatori prende una forma concreta. Nel terzo, in particolare, trovano spazio le storie professionali degli intervistati, così da evidenziarne i punti in comune, le principali differenze e gli esiti, a tre anni dal primo contatto. Nel quarto, invece, alle storie sarà restituito il contesto organizzativo, così da poter osservare le forme e le difficoltà dell'incontro tra le attese dei ricercatori e quelle dell'organizzazione in cui sono inseriti. Seguiranno, infine, delle brevi conclusioni, in cui si cercherà di fissare i principali elementi emersi e fornendo alcuni elementi utili alle riflessioni finali che concluderanno l'intero lavoro.

5.1. Le coordinate del sistema italiano di Ricerca e Sviluppo

Sin dai primi lavori sul metodo delle scienze sociali il legame tra lo studioso e l'oggetto di studio ha rappresentato una questione di centrale importanza. Nel suo trattato di sociologia, riprendendo le riflessioni già comparse in *Sociologia come partecipazione*, Franco Ferrarotti scriveva «l'oggetto specifico della ricerca del sociologo, il campo su cui si muove come scienziato è lo stesso su cui si muove come persona. Fra ciò che viene compreso e colui che comprende, si stabilisce qui una specie di *complicità*, un rapporto che può acquistare il significato di una esperienza affettiva determinante per tutto un destino umano, ma anche per tutta un'epoca storica» (Ferrarotti, 1968, pag. 293). Le implicazioni epistemologiche di questa condizione sono note sin dalla prima letteratura. È però con il trattato sul metodo delle scienze storico-sociali, di Max Weber, che tale condizione diventa una questione metodologica di primaria importanza a garanzia dell'avalutatività (*Wertfreiheit*) del ricercatore stesso nella sua azione di ricerca e quindi della qualità della ricerca (Weber, 1922). Se, quindi, l'obiettività è alla base della possibilità della conoscenza scientifica a tutto tondo (Merton, 1981),

inevitabilmente le scienze sociali soffrono del ridursi della distanza tra osservatore e campo osservato.

In *Homo Academicus*, Pierre Bourdieu dedica un intero capitolo, il primo⁸⁴, del suo lavoro di ricerca a sciogliere le questioni emerse proprio dalla sovrapposizione tra oggetto e soggetto e al discioglimento delle conoscenze che il ricercatore ha maturato nella sua esperienza diretta del campo. Scrive Bourdieu «se si prende come oggetto di studio un mondo sociale nel quale si è *coinvolti*, si è poi obbligati a confrontarsi, in una forma *drammatizzata*, con alcuni problemi epistemologici fondamentali, legati alla questione della differenza tra conoscenza pratica e conoscenza scientifica e, nello specifico, alla particolare difficoltà di *rompere* con l'esperienza indigena sia di ricostruire poi la conoscenza che si ha proprio grazie a questa rottura» (Bourdieu, 2013, pag. 37). Benché apparentemente più adatte ad una sezione metodologica, queste considerazioni sul rapporto tra campo di osservazione e osservatore divengono fondamentali nell'approcciarsi, da ricercatore, ad un terreno di analisi come quello del lavoro scientifico e di ricerca.

A questa difficoltà se ne aggiunge un'altra. Nonostante il settore della produzione scientifica sia unanimemente considerato strategico per lo sviluppo economico e sociale – o forse proprio per questo – l'attenzione degli studiosi e degli analisti si è più frequentemente incentrata sul rapporto tra *input* e *output* della produzione scientifica che non sui processi di quella produzione o sul lavoro che genera quella produzione. Proprio in quest'ottica, già nel 1963 l'OECD ha riunito a Frascati esperti statistici e scienziati di diversi paesi mettendo a punto il *Manuale di Frascati* che, aggiornato ancora oggi, definisce gli standard internazionali per la raccolta dei dati relativi alla ricerca scientifica. Si tratta di uno strumento tecnico che, nella prospettiva di un'analisi essenzialmente economica, incentra l'enorme lavoro definitivo sul concetto di ricerca scientifica, del cosa debba intendersi per produzione scientifica, di chi sono gli addetti alla ricerca e dell'origine e la destinazione dei fondi spesi per la ricerca (OECD, 2015).

⁸⁴ Significativamente, nel titolo del I capitolo di *Homo Academicus* Pierre Bourdieu (si) chiede se quello che sta introducendo non sia *Un libro da bruciare*

La sociologia è senz'altro tra le discipline che puntano a superare questa impostazione di analisi, ma se dal punto di vista dell'organizzazione e dei suoi processi cresce l'interesse al lavoro scientifico anche nella letteratura più recente (Murgia & Tomasin, 2011; Zan, 2011), dal punto di vista delle professioni, quello del ricercatore in Italia resta uno spazio di azione ancora privo di una solida identità (Sirilli, 2010, pag. 32). In realtà non si tratta di una questione nuova. Già nel 1989 Leonardo Cannavò rilevava come i criteri generalmente usati per definire la professione scientifica⁸⁵ fossero largamente aspecifici e applicabili alla definizione di una qualsiasi professione libera. Mentre, diversamente dal professionista, lo scienziato è inserito in istituzioni ben precise che ne condizionano l'azione sociale. Enfatizzando questo aspetto, Cannavò afferma che il ricercatore è «socialmente configurato come professionista dipendente, con tutte le ambivalenze, ambiguità e contraddizioni che da questo doppio ethos derivano. La qual cosa conferisce a questo professionista una complessiva incertezza dei compiti e comportamenti, un contraddittorio rapportarsi ad una doppia *leadership* (organizzativa e cognitiva), insomma, una doppia fedeltà» (Cannavò, 1989, pag. 20).

Il ricercatore in quanto figura professionale non trova riconoscimento neppure nella classificazione delle professioni dell'ILO, che lo inserisce tra i “*professionisti nelle scienze fisiche, matematiche e dell'ingegneria, nelle scienze della vita e della salute, nella formazione*” e “*altri professionisti quali manager, avvocati, archivisti, bibliotecari; professionisti nelle scienze sociali*”. Solo nel 2002, nel Manuale di Frascati, la figura del ricercatore trova un'autonoma dignità in quanto *professionista impegnato nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nonché nella gestione dei relativi progetti*. Come rileva Sirilli, tuttavia, tale definizione è un aggiornamento della

⁸⁵ I criteri cui fa riferimento Leonardo Cannavò sono esplicitati dallo stesso autore: « Formazione altamente specializzata e fondata anche su una pratica specifica; modalità di esercizio della professione socialmente regolate; offerta di un servizio alla comunità; monopolio e parzialità delle competenze; rifiuto del controllo di merito da parte del pubblico; criteri interni di valutazione e validazione dei risultati (*peer review system*); responsabilità individuale delle procedure e dei risultati; allocazione del prestigio in funzione della reputazione individualmente acquisita; ethos configurato come deontologia autonoma e specifica; associazionismo di categoria; sono questi i principali tratti che caratterizzano la professione scientifica» (Cannavò, 1989, pag. 19).

precedente, in cui si faceva riferimento alle sole figure dello *scientist* e dell'*engineer*. Al di là del dibattito sulle definizioni, sempre di più il ricercatore può considerarsi una sorta di ibrido tra le due figure classiche di scienziato, tipicamente accademico, e di tecnico/ingegnere, tipicamente industriale. Infatti, riprendendo uno schema comparso in un articolo di H. J. Peake (1969), che riproduco nella Tabella 5, lo stesso Sirilli afferma che per il tipo di fenomeni e di interrogativi cui l'attività di ricerca deve far fronte oggi, il confine tra le due figure è sempre più sfumato (Sirilli, 2010). A questa confusione contribuisce il fatto che quella del ricercatore non costituisce una carriera codificata. Se è, infatti, la partecipazione all'attività di ricerca che fa il ricercatore, il percorso che porta il ricercatore nel laboratorio in cui opera passa in secondo piano, almeno nella ricerca di una definizione. Quel percorso, tuttavia, diventa centrale quando è il terreno stesso del fenomeno indagato, quale è il caso del processo di gratuitizzazione del lavoro.

Nel già citato *manuale di Frascati*, i ricercatori sono definiti come *professionals engaged in the conception or creation of new knowledge. They conduct research and improve or develop concepts, theories, models, techniques instrumentation, software or operational methods* (OECD, 2015, pag. 162). Tale qualifica statistica non ha nulla a che fare con quella contrattuale, con l'anzianità o con il titolo di studio. Non solo, è una categoria fluida, dato che la qualifica per una stessa persona può variare di progetto in progetto. Gli stessi dottorandi di ricerca, ad esempio, specifica il manuale, sono da intendersi ricercatori solo e se impegnati direttamente in attività di ricerca e in misura di quell'impegno. Anche se poi, di fatto, è solo l'esistenza di una qualche forma di riconoscimento economico a fare da *proxy* per il conteggio. Così definiti⁸⁶, i ricercatori in Italia sono 116.163, il 47,1% del personale addetto a Ricerca e Sviluppo (R&S), che conta in totale 246.764 addetti. Il dato è stato fornito dall'Istat nell'ultimo rapporto statistico annuale su R&S (dicembre del 2015) ed è relativo all'anno 2013. Nello stesso

⁸⁶ Nel glossario del rapporto annuale sul settore R&S, l'Istat considera ricercatori *Scienziati, ingegneri e specialisti delle varie discipline scientifiche impegnati nell'ideazione e nella creazione di nuove conoscenze, prodotti e processi, metodi e sistemi, inclusi anche i manager e gli amministratori responsabili della pianificazione o direzione di un progetto di ricerca.*

anno la spesa *intra-muros* in attività di ricerca è stata di 20.983.102 Migliaia di Euro, pari al 1,3% del PIL ed in gran parte, il 48%, è stata dedicata alla *ricerca applicata*, il 25,4% in *ricerca di base* e il 26,7% in *sviluppo sperimentale*.

Tabella 5: differenze tra *scientist* e *engineer* (Peake H. J., 1969)

La maggior parte degli <i>scientists</i>:	La maggior parte degli <i>engineers</i>:
è impegnata nella ricerca di base o applicata	è impegnata nello sviluppo, nella progettazione o nelle applicazioni
persegue la promozione delle conoscenze	applica conoscenze scientifiche
ha un titolo di studio nel campo delle scienze esatte e naturali	ha un titolo di studio di tipo tecnico
rispetta l'autorità dei 'colleghi'	riconosce l'autorità del responsabile dell'organizzazione
desidera avere la libertà di scegliere i propri progetti	desidera incarichi di progetti stimolanti
apprezza un contesto con una reputazione di alto livello scientifico	apprezza l'organizzazione di alto livello tecnologico
insiste per avere la libertà di pubblicare i risultati del proprio lavoro	non è portata per preparare discorsi e pubblicazioni
è orientata verso la carriera scientifica: è disponibile per un numero limitato di tipi di lavoro, compiti, incarichi	è orientata verso l'impresa: è disponibile per svariati tipi di lavoro, compiti, incarichi
è capace di lavorare con profitto in presenza di ambiguità e incertezza	prova antipatia per situazioni ambigue ed incerte
è interessata ai concetti, ai significati, alle astrazioni	è interessata ai processi, ai risultati, alle realizzazioni
è incline alla leadership carismatica del capo come pratica dei gruppi di lavoro	è incline all'egualitarismo come pratica dei gruppi di lavoro
aborrisce i ritmi di lavoro, crede che le scadenze debbano essere determinate in relazione allo svolgimento del lavoro, desidera autonomia	si aspetta di lavorare in presenza di ritmi di lavoro, scadenze, di risorse limitate

Fonte: elaborazione di H. J. Peake (1969), trad. di Sirilli (2010)

Benché dal significato non del tutto intuibile, tali segmentazioni non sono da intendersi meramente formali. L'Istat stesso, nel glossario e riprendendo le definizioni del *manuale di Frascati*, specifica cosa si intenda per ricerca applicata, di base e sviluppo sperimentale. In sostanza, la differenza si incentra sulle finalità della ricerca. Per ricerca applicata si intende quel *lavoro originale intrapreso al*

fine di acquisire nuove conoscenze e finalizzato anche e principalmente ad una pratica e specifica applicazione; la ricerca di base, invece è un lavoro sperimentale o teorico intrapreso principalmente per acquisire nuove conoscenze sui fondamenti dei fenomeni e dei fatti osservabili, non finalizzato ad una specifica applicazione o utilizzazione. Le attività di sviluppo sperimentale sono, infine, da intendersi come quel lavoro sistematico basato sulle conoscenze esistenti acquisite attraverso la ricerca e l'esperienza pratica, condotto al fine di completare, sviluppare o migliorare materiali, prodotti e processi produttivi, sistemi e servizi. Sebbene questa tipologia resti quella ufficiale, in diverse occasioni si è proceduto a integrazioni più o meno utili rispetto alle finalità di analisi. Nel 1984, Irvine e Martin, in particolare, rielaborano la classificazione dell'OECD inserendo nello schema la corrispondenza tra come certi tipi di ricerca, anche per le modalità di svolgimento, siano particolarmente in grado di interessare istituzioni diverse. Secondo la loro analisi, la ricerca di base è peculiare di Università e Accademie delle scienze. Diversamente, la ricerca applicata è maggiormente capace di suscitare l'interesse delle imprese, dei laboratori di enti pubblici anche non governativi e Università, quando contemplate in programmi finalizzati. La ricerca di sviluppo è invece pressoché appannaggio delle imprese, ma anche di quegli enti governativi intesi a fornire allo stato prodotti di cui esso è l'unico consumatore (ricerca militare) (Irvine & Martin, 1984).

Nonostante i trentadue anni di distanza, quel ragionamento risulta ancora di una certa utilità. Nella Tabella 6 sono sintetizzati i finanziamenti destinati, in Italia, a ciascun tipo di ricerca dai quattro settori erogatori, Istituzioni pubbliche, Istituzioni private non profit, Imprese e Università prese in considerazione dalle rilevazioni internazionali. Si può osservare che, per tutti gli anni considerati, la quota maggiore dei fondi spesi per la ricerca in Italia è destinata alla ricerca applicata (nel 2013 è il 48%), i restanti due quarti sono da dividersi abbastanza equamente tra ricerca di base e sperimentazione e sviluppo. Tali distanze sono da attribuirsi essenzialmente al ruolo giocato dal sistema privato che fornisce, nel 2013, il 47,9% dei fondi per ricerca, gran parte dei quali provenienti dall'industria

manifatturiera (72,1%). Il settore pubblico, università inclusa, ne finanzia, invece, il 42,5%.

Tabella 6: Spesa per R&S intra-muros per tipo di ricerca e settore istituzionale - Anni 2009-2013 (migliaia di euro)

		Ricerca di base		Ricerca applicata		Sviluppo sperimentale		Totale (100%)
		Val. Ass. (Mgl. €)	%	Val. Ass. (Mgl. €)	%	Val. Ass. (Mgl. €)	%	
Istituzioni pubbliche	2009	699.597	27,7%	1.645.098	65,2%	179.892	7,1%	2.524.587
	2010	765.673	28,5%	1.618.940	60,2%	303.025	11,3%	2.687.638
	2011	636.067	24,0%	1.699.825	64,1%	317.699	12,0%	2.653.591
	2012	849.536	27,9%	1.955.891	64,3%	234.979	7,7%	3.040.406
	2013	769.435	26,2%	1.950.756	66,4%	217.227	7,4%	2.937.418
Istituzioni private non profit	2009	161.142	25,4%	452.321	71,3%	20.799	3,3%	634.262
	2010	199.420	28,1%	494.177	69,5%	17.011	2,4%	710.608
	2011	178.753	27,0%	468.101	70,7%	15.693	2,4%	662.547
	2012	163.674	27,0%	428.164	70,5%	15.276	2,5%	607.114
	2013	175.358	28,0%	416.165	66,4%	35.536	5,7%	627.059
Imprese	2009	994.698	9,7%	5.099.429	49,8%	4.144.005	40,5%	10.238.132
	2010	901.668	8,5%	5.515.510	52,1%	4.161.995	39,3%	10.579.173
	2011	755.400	7,0%	5.637.454	52,1%	4.432.446	40,9%	10.825.300
	2012	964.388	8,7%	5.688.726	51,2%	4.454.091	40,1%	11.107.205
	2013	1.051.607	9,2%	5.692.192	49,6%	4.736.591	41,3%	11.480.390
Università	2009	3.283.487	56,5%	1.947.762	33,5%	580.722	10,0%	5.811.971
	2010	3.176.437	56,2%	1.902.398	33,7%	568.632	10,1%	5.647.467
	2011	3.188.452	56,2%	1.909.353	33,7%	571.363	10,1%	5.669.168
	2012	3.218.633	56,0%	1.943.883	33,8%	585.244	10,2%	5.747.760
	2013	3.328.248	56,0%	2.005.811	33,8%	604.176	10,2%	5.938.235
Totale	2009	5.138.924	26,8%	9.144.610	47,6%	4.925.418	25,6%	19.208.952
	2010	5.043.198	25,7%	9.531.025	48,6%	5.050.663	25,7%	19.624.886
	2011	4.758.672	24,0%	9.714.733	49,0%	5.337.201	26,9%	19.810.606
	2012	5.196.231	25,3%	10.016.664	48,9%	5.289.590	25,8%	20.502.485
	2013	5.324.648	25,4%	10.064.924	48,0%	5.593.530	26,7%	20.983.102

Fonte: elaborazione su dati Istat 2015

La gran parte della spesa privata nella ricerca è concentrata nella ricerca applicata (49,6% nel 2013) e nella ricerca sviluppo (41,3% nel 2013). È inferiore al 10%, invece, il finanziamento delle imprese alla ricerca di base. La prevalenza del finanziamento della ricerca applicata caratterizza anche la distribuzione dei fondi provenienti da Istituzioni pubbliche (66,4% nel 2013). Tra queste, però, risulta più elevata che per le imprese l'incidenza dei fondi destinati alla ricerca di base

(26,2% nel 2013). Diversamente da imprese e istituzioni pubbliche, il sistema universitario finanzia prevalentemente la ricerca di base (56% nel 2013). Visto altrimenti, secondo quello che anche per l'Istat è un *modello consolidato*, «le università contribuiscono al 62,5% della spesa in ricerca di base mentre le imprese sostengono il 56,6% della spesa in ricerca applicata e l'84,7% della spesa in sviluppo sperimentale» (ISTAT, 2015b, pag. 3). In tabelle così aggregate la definizione statistica del tipo di ricerca poco, o nulla, dice sul tipo di ricerca svolta. Ecco perché per comprendere qualcosa in più del sistema della ricerca in Italia si deve prendere in considerazione la provenienza dei fondi in funzione della destinazione di quei fondi. Nella Tabella 7 ho sintetizzato il flusso di spesa per anno mettendo in relazione la fonte del finanziamento con il settore di spesa. Delle tante considerazioni che possono scaturire da quell'informazione, ciò che mi pare di centrale importanza rispetto agli intenti di questo capitolo è relativa ai diversi ruoli giocati dai due principali segmenti di finanziamento. Se è vero, infatti, che dalle imprese deriva la quota maggiore di finanziamenti, è anche vero che il 97,6% (nel 2013) di quei fondi è destinato a restare nell'ambito privato della ricerca. Mentre il settore pubblico, pur destinando il 60,6% dei suoi fondi al sistema universitario e per il 29,4% ad altri istituti pubblici, offre un supporto alla ricerca privata pari all'8,5% della sua capacità di finanziamento al sistema privato delle imprese (dati del 2013).

Ciò che si può osservare, ancora, è come tra il 2009 e il 2013 tale distribuzione dei finanziamenti pubblici sia variata di poco per quanto riguarda le imprese, mentre sia andato determinandosi un certo *trade off* tra istituzioni pubbliche e sistema universitario, che ha visto ridimensionare, al ribasso, l'incidenza dei fondi destinati a quest'ultimo.

Il combinato disposto dalle due dinamiche evidenziate si può facilmente osservare scorrendo la colonna del totale speso in ciascun settore nei diversi anni. Tra il 2009 e il 2013 cresce l'incidenza dei fondi destinati alle imprese (dal 53,3% al 54,7%), aumenta la spesa destinata alle istituzioni pubbliche (dal 13,1% al 14%) e diminuisce l'incidenza del finanziamento della ricerca universitaria (dal 30,3% al 28,3%). L'ultima riduzione osservata non è da intendersi in termini assoluti. Non

si tratta, cioè, di una vera e propria riduzione della spesa per la ricerca universitaria, che, al contrario, tra il 2009 e il 2013 è nominalmente cresciuta. Si tratta però di un incremento meno intenso di quello rilevato per gli altri settori. Se, infatti, complessivamente la spesa è cresciuta del +9,2%, l'incremento è stato del +16,4% per i fondi destinati alle istituzioni pubbliche, del +2,2% per quelli destinati al sistema universitario e del +12,1% per quelli destinati alle imprese.

Tabella 7: Spesa per R&S *intra-muros* per fonte di finanziamento - Anni 2009-2013 (migliaia di euro)

Anno e settore di spesa	Fonti di finanziamento												
	Istituzioni pubbliche		Imprese		Soggetti e organismi privati italiani		Estero		Università		Totale		
	Val. Ass. (Mgl. €)	%	Val. Ass. (Mgl. €)	%	Val. Ass. (Mgl. €)	%	Val. Ass. (Mgl. €)	%	Val. Ass. (Mgl. €)	%	Val. Ass. (Mgl. €)	%	
2009	Istituzioni pubbliche	2.075.371	25,6%	129.753	1,5%	68.555	11,9%	243.257	13,4%	7.651	3,1%	2.524.587	13,1%
	Istituzioni private non profit	155.235	1,9%	39.587	0,5%	395.822	68,5%	40.982	2,3%	2.636	1,1%	634.262	3,3%
	Imprese	661.854	8,2%	8.249.468	97,3%	22.660	3,9%	1.293.013	71,4%	11.137	4,6%	10.238.132	53,3%
	Università	5.203.461	64,3%	63.438	0,7%	90.702	15,7%	232.852	12,9%	221.518	91,2%	5.811.971	30,3%
	Totale	8.095.921	100,0%	8.482.246	100,0%	577.739	100,0%	1.810.104	100,0%	242.942	100,0%	19.208.952	100,0%
2010	Istituzioni pubbliche	2.280.053	28,0%	129.807	1,5%	53.238	8,8%	215.977	11,2%	8.563	4,9%	2.687.638	13,7%
	Istituzioni private non profit	180.136	2,2%	32.618	0,4%	435.592	72,3%	61.561	3,2%	701	0,4%	710.608	3,6%
	Imprese	623.275	7,6%	8.541.762	97,5%	18.807	3,1%	1.392.383	72,3%	2.946	1,7%	10.579.173	53,9%
	Università	5.073.450	62,2%	60.566	0,7%	95.002	15,8%	257.249	13,3%	161.200	93,0%	5.647.467	28,8%
	Totale	8.156.914	100,0%	8.764.753	100,0%	602.639	100,0%	1.927.170	100,0%	173.410	100,0%	19.624.886	100,0%
2011	Istituzioni pubbliche	2.317.259	27,9%	139.954	1,6%	53.472	8,8%	134.727	7,5%	8.179	4,7%	2.653.591	13,4%
	Istituzioni private non profit	153.121	1,8%	31.499	0,4%	429.506	70,8%	46.275	2,6%	2.146	1,2%	662.547	3,3%
	Imprese	747.178	9,0%	8.689.291	97,3%	28.667	4,7%	1.356.123	75,6%	4.041	2,3%	10.825.300	54,6%
	Università	5.084.014	61,2%	71.703	0,8%	95.002	15,7%	257.249	14,3%	161.200	91,8%	5.669.168	28,6%
	Totale	8.301.572	100,0%	8.932.447	100,0%	606.647	100,0%	1.794.374	100,0%	175.566	100,0%	19.810.606	100,0%
2012	Istituzioni pubbliche	2.655.377	30,4%	160.202	1,8%	50.233	8,8%	163.728	8,4%	10.866	5,7%	3.040.406	14,8%
	Istituzioni private non profit	137.462	1,6%	18.218	0,2%	399.627	70,2%	50.070	2,6%	1.737	0,9%	607.114	3,0%
	Imprese	783.479	9,0%	8.835.813	97,3%	37.745	6,6%	1.443.766	74,5%	6.402	3,3%	11.107.205	54,2%
	Università	5.146.519	59,0%	65.873	0,7%	81.514	14,3%	280.924	14,5%	172.930	90,1%	5.747.760	28,0%
	Totale	8.722.837	100,0%	9.080.106	100,0%	569.119	100,0%	1.938.488	100,0%	191.935	100,0%	20.502.485	100,0%
2013	Istituzioni pubbliche	2.553.828	29,4%	122.451	1,3%	56.553	10,0%	193.795	9,6%	10.791	5,0%	2.937.418	14,0%
	Istituzioni private non profit	140.209	1,6%	27.533	0,3%	384.546	68,2%	72.701	3,6%	2.070	1,0%	627.059	3,0%
	Imprese	735.318	8,5%	9.255.557	97,6%	37.156	6,6%	1.445.527	71,4%	6.832	3,2%	11.480.390	54,7%
	Università	5.266.461	60,6%	77.265	0,8%	85.988	15,2%	313.502	15,5%	195.019	90,8%	5.938.235	28,3%
	Totale	8.695.816	100,0%	9.482.806	100,0%	564.243	100,0%	2.025.525	100,0%	214.712	100,0%	20.983.102	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Istat 2015

Oltre che per il flusso del finanziamento alla ricerca, l'ultima osservazione offre una buona sintesi anche per quanto riguarda la dinamica del personale della ricerca in Italia. Tra il 2010 e il 2013, infatti, in termini di lavoratori Equivalenti Full Time, si è assistito a un sostanziale incremento sia del personale complessivamente impiegato in attività di R&S, dai 225.631 del 2010 ai 246.764 del 2013 (+9,4%) sia del personale con qualifica di ricercatore, dai 103.424 del 2010 ai 116.163 del 2013 (+12,3%). Guardando ai soli ricercatori, anche in questo caso l'incremento riguarda in primo luogo il personale delle istituzioni pubbliche (+21,8%), poi quello delle imprese (+12,6%) e, in misura minore, quello universitario (+9,3%). In termini di incidenza, però, diminuisce sul periodo la significatività dei ricercatori universitari, che passano dal 42% del 2010 al 40,9% del 2013; cresce, invece, quella dei ricercatori inseriti nelle istituzioni pubbliche, dal 16,9% del 2010 al 18,3% del 2013. Un ulteriore elemento di interesse è dato da un altro indicatore relativo al personale di ricerca. Si tratta del valore assoluto dei lavoratori coinvolti, non ponderati cioè per l'effettivo numero di ore impiegate in attività di ricerca. Infatti, osservando le variazioni per questo parametro si rileva come la variazione dei ricercatori in ambito universitario sia positiva, ma solo del 2,7%. Il che può significare che più che di inserimento di nuovi ricercatori, si potrebbe parlare di ristrutturazione dell'organizzazione esistente. Diversamente, per quanto riguarda le imprese e le istituzioni pubbliche, le variazioni in termini di numero di lavoratori sono maggiori di quelle rilevate in termini di EFT (rispettivamente del 14,8% e del 23,7%).

In sintesi, tra quelle proposte, le informazioni che mi sembrano più rilevanti ai fini dell'analisi nei prossimi paragrafi riguardano essenzialmente il rapporto tra pubblico e privato e l'impatto che quella relazione ha sulle dinamiche organizzative e professionali della ricerca.

Tabella 8: Addetti alla R&S e ricercatori *intra-muros* per settore istituzionale - Anni 2010-2013

	Ricercatori								Tot (N)
	Istituzioni Pubbliche		Istituzioni private non profit		Imprese		Università		
	Val. Ass.	%	Val. Ass.	%	Val. Ass.	%	Val. Ass.	%	
2010	17.495,7	16,9%	4.161,6	4,0%	38.296,8	37,0%	43.470,20	42,0%	103.424,3
2011	18.779,7	17,7%	3.735,3	3,5%	39.808,1	37,5%	43.828,20	41,3%	106.151,3
2012	20.499,2	18,5%	3.906,1	3,5%	41.066,5	37,1%	45.223,00	40,9%	110.694,8
2013	21.312,9	18,3%	4.207,7	3,6%	43.116,3	37,1%	47.526,50	40,9%	116.163,4
<i>Var. % 2013-2010</i>	<i>21,8%</i>		<i>1,1%</i>		<i>12,6%</i>		<i>9,3%</i>		<i>12,3%</i>

	Personale R&S								Tot (N)
	Istituzioni Pubbliche		Istituzioni private non profit		Imprese		Università		
	Val. Ass.	%	Val. Ass.	%	Val. Ass.	%	Val. Ass.	%	
2010	34.664,8	15,4%	6.456,5	2,9%	112.211,7	49,7%	72.298,6	32,0%	225.631,6
2011	36.152,6	15,8%	5.740,5	2,5%	112.478,0	49,3%	73.722,9	32,3%	228.094,0
2012	37.850,9	15,8%	5.959,2	2,5%	120.161,7	50,0%	76.207,4	31,7%	240.179,2
2013	39.023,2	15,8%	6.019,0	2,4%	124.736,0	50,5%	76.985,8	31,2%	246.764,0
<i>Var. % 2013-2010</i>	<i>12,6%</i>		<i>-6,8%</i>		<i>11,2%</i>		<i>6,5%</i>		<i>9,4%</i>

Fonte: elaborazione su dati Istat 2015

In primo luogo, a fronte della sostanziale solidità del segmento privato e imprenditoriale della ricerca si riscontra una riduzione del ruolo del sistema universitario. L'Università, infatti, pur essendo una tappa fondamentale nei percorsi professionali dei ricercatori sembra destinata a rappresentarne sempre di meno l'approdo finale. Ciò è suggerito dalla contrazione – relativa – dei finanziamenti, ma anche dal minore interesse che il sistema nel suo complesso sembra attribuire alla ricerca di base, di cui le Università detengono il quasi-monopolio.

In secondo luogo, risulta di particolare interesse il posizionamento che vanno via via assumendo le istituzioni pubbliche di ricerca. Questo sia perché sembrano poter rappresentare il terreno di confine tra interessi pubblici, tanto in termini di formazione che di produzione, e privati, soprattutto visto il contributo alla ricerca

applicata; sia perché sembrano dotate di maggiore capacità di attrazione, tanto in termini di finanziamento, quanto in termini di personale direttamente impiegato in attività di ricerca.

5.2. Pubblico/Privato

Che sia svolta in imprese private, nelle Università o in Istituzioni pubbliche, la ricerca scientifica è un settore di altissimo interesse economico. La motivazione è da ricercarsi, tra le altre cose, «nella progressiva integrazione tra scienza e tecnologia, intendendo per scienza l'attività volta alla individuazione ed alla sistematizzazione di fatti, principi e metodi, specialmente attraverso esperimenti ed ipotesi e, per tecnologia, il processo attraverso cui le proprietà della materia e le fonti di energia disponibili in natura vengono asservite alla soddisfazione dei bisogni dell'uomo» (Sirilli, 2010, pag. 10) e certamente dell'economia. Il laboratorio di ricerca è il terreno sul quale avviene questa integrazione. Non solo perché, come afferma lo stesso Sirilli, sono i laboratori che forniscono il corpus di conoscenze necessario all'avanzamento tecnologico e sempre di più tale avanzamento necessita di sperimentazioni anche lunga prima della messa al lavoro, ma anche perché, per queste due funzioni, il laboratorio è luogo di transito e di scambio per idee, conoscenze, tecnologie e persone diverse.

D'altra parte il livello scientifico-tecnologico raggiunto comprime la possibilità di improvvisazione nei percorsi professionali di ricercatori e aspiranti scienziati. Già nel 1989, infatti, Cannavò sottolineava come eventi casuali, ma determinanti per la definizione del percorso professionale, fossero maggiormente presenti tra i ricercatori più anziani (Cannavò, 1989). Il ricercatore, oggi, è distante dall'idealtipo ottocentesco dello scienziato-per-caso, o isolato in via Panisperna⁸⁷ (Holton, 1993), non può prescindere dal laboratorio quale spazio di lavoro, ovviamente, ma anche quale tappa formativa. Non stupisce, quindi, che il

⁸⁷ Il riferimento qui, è allo studio di caso analizzato da James Holton sui fisici che, nella sede del dipartimento di fisica dell'Università di Roma, con sede in via Panisperna, appunto, contribuirono agli studi di Enrico Fermi fornendo le conoscenze necessarie alla costruzione della bomba atomica. Per lo studioso, proprio l'isolamento, la totale autonomia e flessibilità del gruppo, più simile ad una piccola impresa familiare che ad una moderna organizzazione scientifica, sono gli elementi che hanno favorito la prolificità dei giovani fisici coinvolti.

personale di ricerca italiano sia collocato nelle università più che nelle imprese: il 40,9% a fronte del 37,1% (2013). Più interessante, invece, è la collocazione del restante 18,7% del personale di ricerca, impiegato negli in enti di ricerca pubblici. Una così forte presenza di ricercatori nel settore pubblico non universitario non è una caratteristica generalizzabile a tutti i Paesi europei. Si tratta, anzi, di una particolarità che è rilevabile solo in Germania, Francia, Italia, Spagna e in alcune nazioni dell'Est europeo, dove esistono istituzioni pubbliche di ricerca dalla tradizione consolidata (Caruso & Crescimbene, 2011, pag. 10) che costituiscono una valida alternativa alla collocazione universitaria, sia lavorativa che formativa. Oltre alla già accennata convergenza degli interessi di ricerca con il segmento privato, infatti, il laboratorio di ricerca pubblico se da un lato intercetta quell'esigenza di maggiore autonomia organizzativa che, ad esempio, spinge i laboratori privati a staccarsi dalle imprese in cui sono nati, per estendere il proprio mercato (Sirilli, 2010); dall'altro incontra l'entusiasmo e la disponibilità dei ricercatori in formazione. È chiaro che questa doppia considerazione non vale per tutte le realtà di ricerca pubbliche esistenti, di certo, però, si adatta bene a quella indagata. Questo sia per l'aspetto formativo che per quello dell'autonomia e flessibilità organizzativa. La prima questione è emersa prima ancora di iniziare l'intervista vera e propria con il responsabile del laboratorio su cui poi ho condotto l'indagine. Mentre esplicitavo i miei intenti di ricerca, infatti, il ricercatore intervistato ha subito evidenziato quanto fosse importante, soprattutto visti i miei interessi, la valenza economica della dimensione formativa nel laboratorio.

Questo è un gioco molto interessante, perché la tesi di laurea io l'ho sempre vista come un modo di avere manodopera a costo zero, specialmente nei laboratori sperimentali. Adesso molto meno di prima perché durano molto meno le tesi e, per darti un'idea, la mia è durata 18 mesi. I laboratori andavano avanti così. Poi, una volta i laureandi non mancavano mai, poi c'è stato un momento in cui scarseggiavano, così, adesso, con le lauree che durano meno è difficile fare affidamento solo su quel lavoro lì. Ciò detto, avere laureandi è la cosa più figa del mondo perché ti dà sprint, mette il buon umore nei laboratori, è gente che 99 volte su 100 è curiosa e ha quell'entusiasmo... [Resp]

Questo aspetto comporta una serie di implicazioni molto interessanti, sia in termini di organizzazione del laboratorio, che in termini di qualità del lavoro. Su entrambi questi punti tornerò a breve. Ora mi pare più urgente, infatti, dar conto dell'altro elemento anticipato. E cioè quello del ruolo che l'autonomia e la flessibilità organizzativa avrebbero nel facilitare l'incontro con le esigenze del mercato privato. In tal senso, più che la conferma esplicita da parte dell'intervistato, che pure c'è stata, mi sembra particolarmente significativo l'episodio che ha messo in condizione il laboratorio indagato di ottenere per un periodo abbastanza lungo, a costo zero, un profilometro, usato per la misurazione della rugosità delle superfici.

Il responsabile del laboratorio intervistato, già citato, è un fisico che si occupa di nanotecnologie e con un forte interessamento per le scienze forensi, in particolare per la balistica. Ecco perché tra i suoi contatti non poteva mancare il rappresentante di un'impresa che fa macchine per quel tipo di misurazione.

Io gli ho detto "lasciacelo qua e porta qua i tuoi clienti quando devi mostrarglielo". Questo era utile per lui, sia perché non avrebbe dovuto portarselo in giro e installarlo ogni volta, sia perché avrebbe potuto mostrarlo già operativo avvalendosi, inoltre, del supporto della ricercatrice che lo usava. Era però utile anche per noi, perché ha permesso a Lara⁸⁸ di fare le misurazioni per il lavoro suo e per quello degli altri. [Resp_2]

Lara è una ricercatrice, appena laureata, che decide di rielaborare i dati usati per la sua tesi per provare a farne un articolo scientifico. Al momento dell'intervista non è retribuita, ma è titolare di un tirocinio post-laurea. Il suo ingresso nel laboratorio risale però ad almeno dieci mesi prima, nel quadro di un altro tirocinio, in quel caso curriculare, e nell'ambito del quale ha svolto le misurazioni per la sua tesi.

Dopo [la laurea, è stato difficile] trovare il sistema di rimanere qui. Un po' perché i dati della tesi erano comunque qualcosa di sperimentale e dovevano essere sistemati per quanto riguarda una possibile pubblicazione, fare cioè un articolo scientifico su questa tematica, ed era importante farlo in un tempo limitato e soprattutto subito dopo, quindi diciamo ci siamo.. mi sono mossa. [Avendo dimestichezza con l'amministrazione e la burocrazia⁸⁹] ho cercato

⁸⁸ Pur avendo mantenuto il genere reale degli intervistati, i nomi utilizzati sono di fantasia.

⁸⁹ L'intervistata ha specificato di essere stata la rappresentante per la sua classe di studi e che svolgendo questo ruolo si è trovata spesso a dover cercare le migliori soluzioni per i problemi dei suoi colleghi.

di trovare la soluzione migliore per avere la possibilità di frequentare i laboratori senza dover sborsare dei soldi io. Quindi, valutando tutte le opzioni, la cosa migliore da fare era trovare un post-laurea, un post-laurea, cioè da neo laureata, entro i 12 mesi dalla laurea che dura sei mesi al massimo, riconosciuti, in un istituto dove, se l'istituto non era l'università, non pagavi tu. Cioè era gratuito per lo studente. Perché frequentavi i laboratori di un'altra sede, non universitaria. [RIC_2]

Questo stralcio completa l'esemplificazione del laboratorio dell'ente pubblico di ricerca come di un peculiare spazio di confine tra pubblico e privato. Da un lato, infatti, il prestigio e la natura pubblica dell'ente rendono il laboratorio credibile, sia di fronte al produttore di profilometro, sia davanti all'Università. Dall'altro, l'autonomia organizzativa del laboratorio ha permesso l'incontro tra impresa e Università.

L'esempio, probabilmente, sebbene dia forma agli aspetti che volevo evidenziare, ne semplifica altri che pure hanno a che fare direttamente con il posizionamento del laboratorio rispetto alla dicotomia pubblico/privato.

In particolare, penso alla questione del doppio ethos del ricercatore. Come ho già accennato nel paragrafo precedente, infatti, se da un lato il ricercatore incorpora la morale scientifica, coerente alle esigenze della scienza e conoscenza in senso ampio, dall'altro risponde alla morale organizzativa propria dell'organizzazione di cui fa parte e i cui valori non necessariamente coincidono ai primi. Secondo la prospettiva delineata, nell'ethos dello scienziato è possibile rintracciare alcuni dei tratti di quella che potrebbe qualificare il termine pubblico della diade in esame, mentre nell'ethos organizzativo, i tratti del termine privato. Questa lettura trova un forte supporto nella diffusione di modelli culturali e organizzativi, di opzioni politiche e retoriche finalizzate alla valorizzazione, in senso economico, della *merce* conoscenza (Rullani, 2004), che «contrastano con la costruzione della conoscenza come *bene pubblico globale*⁹⁰ quasi perfetto, resa possibile dalle *tecnologie dell'informazione e comunicazione*⁹¹» (Gallino, 2007, pt. 4439).

⁹⁰ Nel testo originale "BPG".

⁹¹ Nel testo originale "TIC".

Tale idea è resa molto bene dalle parole del responsabile del laboratorio intervistato:

Direi che tra pubblico e privato noi siamo permeabili dal privato verso il pubblico. Cioè, noi incameriamo concetti e retorica privata, anche quella che spesso gli stessi privati rifiutano. Noi la incameriamo a pienissimi polmoni senza far passare niente di quello che è il nostro valore aggiunto, le nostre competenze, al privato. Come dire, il privato che incontri oggi è un privato che non si dedica a un certo tipo di ricerca o a sviluppare conoscenza oltre che tecnologia. Il privato continua a fare il privato, con scarsissimi investimenti e solo messa a punto. Quindi non vera ricerca.

E dall'altra parte hai un pubblico che invece acquisisce tutto dal privato, soprattutto in termini di retorica e di sistema di valori. Il sistema di valori nostro [dell'Ente] è ormai un sistema di valori totalmente basato sulla produttività, sulla redditività, sul valorizzare le scoperte. Cosa che fai con questi famigerati paragrafi, o capitoli, di impatto. In cui, in pratica, dici "quello che faccio io avrà questo impatto". Facendo previsioni, di fatto, di una cosa che non è prevedibile [Resp]

Il contrasto tra i due sistemi valoriali non è di poco conto. Colonizzati dalla logica mercantile, infatti, i valori dell'organizzazione si scontrano con quelli che già Merton riconosceva come fondativi della scienza quale peculiare istituzione sociale fondata sul dubbio e l'imprevedibilità dei risultati. Ma non solo,

a questo devi aggiungere un'altra cosa, cioè il fatto che il ricercatore è perennemente innamorato del lavoro che fa, della sua ricerca. Allora, piegare questi due valori alla valorizzazione ha un effetto disastroso. Perché tu [organizzazione] non puoi chiedere a una persona che fa una ricerca e di cui è innamorato, di darti una previsione valida per cui tu dovresti investire in quella ricerca e perché dovrebbe avere un impatto. [RESP]

Se l'organizzazione scientifica contribuisca e promuova lo sviluppo della ricerca o, piuttosto, lo soffochi, è una questione che ha stimolato l'esercizio di diversi autori. Cannavò, ad esempio, ricordandone alcuni, ha sottolineato il contrasto tra i criteri di orientamento e di selezione scientificamente orientati degli scienziati e quelli organizzativamente finalizzati dell'istituzione. Evidenziando, tuttavia, come tale tipo di conflitto potesse riferirsi soprattutto alla professionalità scientifica tipica della ricerca di base accademica (Cannavò, 1989, pag. 62) e non all'organizzazione della ricerca applicata o di sviluppo in impresa. È chiaro,

infatti, che non si può parlare di efficacia organizzativa senza prendere in considerazione le finalità stesse dell'organizzazione. Per quanto generalmente condivisibili, queste osservazioni non si prestano al caso della ricerca extra-academica in Italia. Già in un suo lavoro precedente, infatti, lo stesso Cannavò aveva evidenziato come il contrasto tra l'ethos organizzativo e l'ethos dello scienziato fosse aggravato dai criteri di mobilità interna e dalle modalità di carriera adottati dagli organismi di ricerca pubblici. La meritocrazia basata sugli indici di produttività scientifica, infatti, può dar luogo ad una sorta di gerarchizzazione degli interessi di ricerca, portando ai vertici dell'organizzazione ricercatori i cui interessi scientifici hanno incontrato il favore del mercato e lasciando ai livelli più bassi tutti gli altri. Il che si traduce nella paradossale condizione vissuta in quei laboratori orientati alla ricerca di base, che, semplificando, subiscono l'impatto di politiche e decisioni prese da ricercatori e scienziati ai vertici che hanno *testa e gambe* nella ricerca applicata. Questa è anche la situazione nel laboratorio indagato.

Diversamente dalle grandi macchine organizzative, come il CERN, i reattori nucleari, le grandi missioni spaziali, in cui il numero di persone coinvolte e le competenze mobilitate richiedono una grande e minuziosa organizzazione del lavoro, i ricercatori che ho incontrato soffrono, piuttosto, per l'eccessiva improvvisazione dovuta agli input che arrivano dall'esterno e dall'alto e che rispondono a logiche diverse da quelle che incorporano. Anche se, nelle parole del responsabile intervistato, generalmente l'organizzazione protegge la dignità del lavoro di ricerca dalla totale esposizione al mercato, questo vale solo finché l'organizzazione in sé, da strumento per la ricerca, non diventa l'obiettivo finale della ricerca

A me non turberebbe che la mia istituzione, a fronte di un finanziamento, dicesse: "ragazzi, voi dovete sviluppare l'energia solare o sviluppare la cura per la talassemia. Sono problemi che la nazione si pone, che la collettività nazionale si pone e lo fate". Che, a fronte di un certo input, insomma, ti desse delle idee, dei finanziamenti.

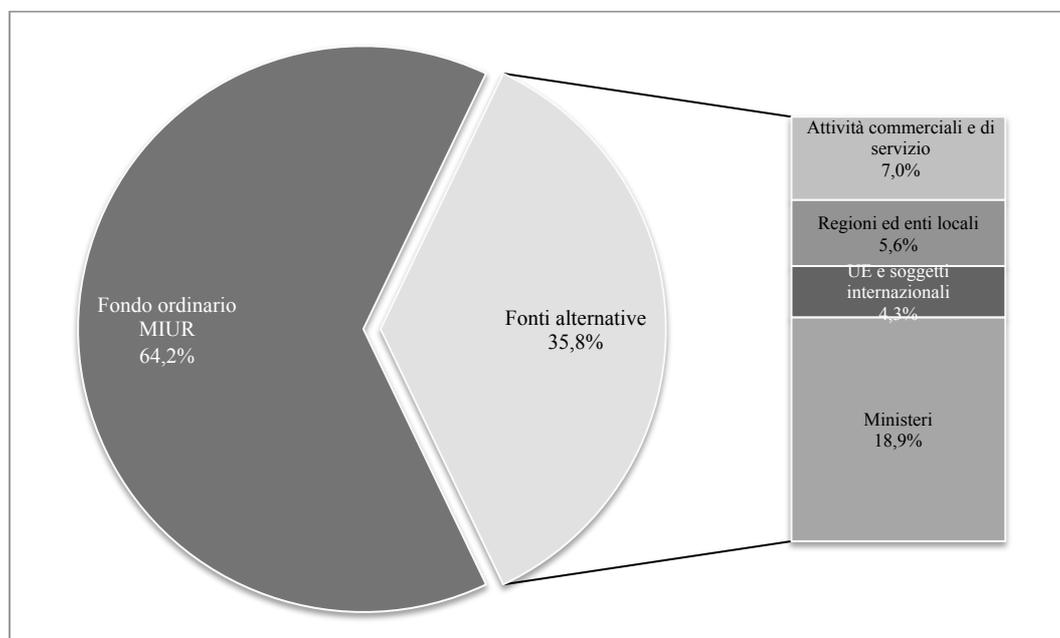
Invece in questo momento la nostra organizzazione si muove soltanto in modo repressivo, cercando di mettere freno a spese, a cose che in realtà non ci sono. Perché se non ci sono soldi, cosa spendo? Noi stiamo continuamente

lavorando per mantenere l'organizzazione. Cioè, è paradossale, ma l'organizzazione adesso c'è perché ci siamo noi. Ma non sarebbe in grado di vivere senza di noi. Oggi è proprio la struttura ad essere tenuta a spalla da chi lavora lì. Quindi, ovviamente, ognuno cerca di rivolgersi verso il suo pezzetto di mercato privato e trova il finanziamento che trova e quindi sta semplicemente facendo un piacere a un privato, o batte una linea di ricerca che magari non ha alcun impatto, che però in quel momento porta i soldi e quindi la fai. [Resp]

È evidente, nell'ultimo stralcio, come sul disagio dovuto alla doppia morale del ricercatore, scientifica e organizzativa, pesi la *mission* pubblica, oltre che della ricerca, dell'istituzione in cui gli intervistati lavorano.

L'istituto di ricerca in cui è inserito il laboratorio fa parte dei 24 enti pubblici di ricerca censiti dall'Istat e pubblicati in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 227 del 30 settembre 2015. Stando agli ultimi dati disponibili, 2011, per il 64,2% le risorse economiche a disposizione dell'ente derivano dal fondo ordinario del MIUR, mentre per il 35,8% da fonti alternative, quali bandi e accordi con altri soggetti pubblici e privati (cfr. Figura 5).

Figura 5: distribuzione delle fonti di finanziamento dell'istituzione indagata



Fonte: elaborazione dati forniti dal sito ufficiale dell'ente di ricerca (2011)

Al momento del mio primo contatto con il laboratorio, nel 2013, le attività svolte dai ricercatori erano finanziate solo in parte. Il progetto principale, tuttora in fase di realizzazione, era dedicato allo studio e alle prime sperimentazioni di materiali biocompatibili che oggi, grazie allo sviluppo della nanotecnologia, possono essere presi in considerazione nel campo della medicina rigenerativa. Una sorta di applicazione della tecnologia alla scienza. Risultava, invece, del tutto privo di finanziamenti il progetto di ricerca sulla balistica e dedicato alla scienza forense, di cui in parte ho detto poco sopra con riferimento all'episodio del profilometro.

La linea di ricerca che a me intriga da sempre, la forense, non è mai stata finanziata e l'ho portata avanti nel tempo perso, grazie al fatto che avevamo altri progetti finanziati. Solo per un breve periodo, di quattro mesi, siamo riusciti ad ottenere un piccolo progetto regionale per poter pagare Lara. Quella è stata una cosa che nasceva dal dire "proviamo a farlo e vediamo se arriva qualche finanziamento". [Resp_2]

È evidente come nel caso del lavoro scientifico lo scarto tra autonomia del ricercatore e rigidità organizzativa sia una questione estremamente complessa. La totale autonomia che permette la possibilità di svolgere una ricerca *bluesky*⁹², senza cioè uno scopo immediatamente evidente, è da ricercarsi nella stessa debolezza organizzativa di cui si è detto fin qui e che permette una forte discrezionalità ai ricercatori impiegati.

La grande organizzazione, per darne il lato positivo, media tra le forze e le debolezze. Quindi se c'è una persona molto in gamba a portare soldi, questa persona potrà permettere ad altri, magari meno bravi a portare soldi, di lavorare sui suoi progetti e, nel frattempo, dare la possibilità a quelle persone di portare avanti quelle attività che a loro stanno a cuore e che un domani potrebbero essere proprio occasione di nuovi finanziamenti. [Resp_2]

Insomma, da un lato la permeabilità alle logiche del mercato dell'ente pubblico di ricerca ha aggravato il contrasto tra la morale scientifica e quella organizzativa del ricercatore e indebolito la capacità di protezione del ricercatore dall'esposizione al

⁹² I ricercatori intervistati hanno più volte fatto uso del termine *bluesky* per riferirsi alla ricerca di base o del tutto esplorativa. Il termine deriva dal riferimento a quelle ricerche apparentemente inapplicabili, come indagare perché il cielo è blu.

mercato. Dall'altro, però, fornisce al ricercatore un'ampia discrezione nell'organizzazione del proprio lavoro che, volendo, richiama direttamente in causa l'equilibrio tra le dimensioni formale e informale dell'azione. Questo aspetto è centrale nella prospettiva che ho adottato nel guardare la gratuitizzazione del lavoro. Prima di affrontarlo, però, è necessario abbandonare per un attimo il terreno dell'organizzazione e soffermarsi su quello che è l'oggetto principale del mio interesse rispetto al laboratorio in esame e cioè le condizioni che fanno la gratuità del lavoro.

5.3. Il lavoro nelle storie professionali dei ricercatori

Quando ho iniziato il mio lavoro di ricerca non avevo ancora chiaro quale potesse essere il target di analisi più adatto allo studio della relazione tra lavoro gratuito e remunerato. Non sapevo, ad esempio, se sarebbe stato più utile selezionare un campione di persone sulla base di una specifica condizione di impiego, ammesso di poter conoscere ex ante quale fosse la più adatta, o procedere per gradi. Ho optato per la seconda opzione, lasciando la possibilità agli intervistati di posizionare le proprie esperienze rispetto alla dicotomia di partenza, ma ipotizzando che difficilmente, in assenza di un discorso rivendicativo, la questione della gratuità o meno del lavoro potesse essere problematica. Ciò che ho dovuto constatare, però, già dalla prima intervista, è come prima ancora del concetto di *gratuità*, fosse quello di *lavoro* a poter dare problemi. Infatti, per quanto la qualifica di ricercatore possa costituire una nozione più o meno definita, giuslavoristicamente o statisticamente individuabile, il concetto è attribuito generalmente a chi svolge un certo tipo di attività, quella di ricerca appunto, a prescindere dalla condizione contrattuale. Anzi, formalmente, tra gli intervistati nel laboratorio solo il responsabile e una dei due dottorandi sono ricercatori a tutti gli effetti. Gli altri, al momento della prima intervista sono un dottorando senza borsa, che quindi non corrisponde alla definizione del *manuale di Frascati*, e una tirocinante, a titolo gratuito. Se queste persone siano dei lavoratori o meno è una

questione di non poco conto. Non a caso, ancora oggi, in Italia, la condizione di dottorando continua ad essere oggetto di dibattito, e rivendicazioni, proprio per l'ambiguità della separatezza che oggi caratterizza la diade lavoro/formazione. Ancora di più questo vale per la tirocinante, trattandosi, come accennato, di un tirocinio post laurea e non curricolare, quindi di raccordo tra un periodo di formazione definitivamente concluso e la ricerca di un posizionamento sul mercato del lavoro.

Cosciente di queste problematiche, il responsabile intervistato non mi nasconde la sua posizione. Sin dal primo stralcio citato nel paragrafo precedente, infatti, le attività di ricerca svolte dai ricercatori nei periodi della loro formazione sono, per lui che lo organizza, lavoro vero e proprio. Ci sono le responsabilità, ci sono le attività da portare avanti, ci sono i rischi del lavoro, c'è lo stress nei momenti di punta, ci sono i costi di chi ogni giorno deve spostarsi da casa, c'è l'adesione alle regole organizzative e c'è l'output di tutto questo, il lavoro, appunto, su cui l'organizzazione può contare. Infatti, ai dottorandi impegnati nei laboratori fino al ciclo precedente, l'IPR garantiva la retribuzione nel periodo tra la fine dell'erogazione della borsa di studio e la consegna vera e propria della tesi. Un periodo di circa quattro mesi senza retribuzione che tutti i dottorandi sanno di dover affrontare a conclusione del percorso. Al momento delle mie interviste questo meccanismo di tutela era stato da poco sospeso:

Non sono passati alcuni progetti e di fondi ce ne sono veramente pochi, quindi ci hanno detto che non ci rinnovano il contratto, non riescono a sostenerci fino ad aprile perché di solito... in passato, agli altri dottorandi il IRP faceva un contratto di un anno, che include anche quei 4 mesi che l'università stessa non ti sostiene, quelli fino ad aprile [tra la fine borsa e la consegna tesi]. Poi il dottorando decideva, se gli piaceva lavorare qui e tutto [i progetti in corso] era in linea con quello che stava facendo e quindi continuare qua dentro, oppure guardarsi intorno. [Francesca]

I momenti di transizione nelle storie professionali dei ricercatori, quelli tra la fine di un percorso e l'inizio di un altro, sono i periodi di massima esposizione al rischio di esclusione.

La stessa Francesca, dottoranda al momento della prima intervista, classe 1981, si era già trovata a dover fronteggiare una situazione simile tra la fine del percorso di laurea e l'inizio del dottorato. Finito il primo, a Dicembre del 2009, quando i laureandi non erano ammessi al concorso per dottorato, Francesca avrebbe dovuto attendere il bando dell'Ottobre successivo; poi, se avesse vinto il concorso, avrebbe avuto la possibilità di una borsa esterna direttamente erogata dall'istituto. Nel periodo tra Dicembre e Ottobre, Francesca ha continuato a frequentare il laboratorio, in parte proseguendo il suo lavoro di ricerca avviato con la tesi in bioinformatica, in parte lavorando su un altro progetto in corso.

Mi avevano detto che non avrebbero potuto sostenermi in quel periodo. Che poi è una via di mezzo tra la laurea e il dottorato. Quindi, ecco, sono stati molto chiari da quel punto di vista.

È stata anche una mia scelta, comunque, quella di voler continuare e voler accedere ai laboratori qui. Anche perché per accedere ai laboratori ho sostenuto dei costi, ad esempio ho dovuto fare l'assicurazione annuale di 120 Euro. E quella me la sono pagata a mie spese. Ma è stata una mia scelta quella, non mi è stato detto "tu devi venire sennò poi..." quello no. [Francesca]

In realtà il periodo di transizione per Francesca è durato meno del previsto. Dopo pochi mesi, infatti, grazie ad un progetto di sovvenzionamento regionale per la ricerca, è stata inserita in un Progetto di Ricerca di Interesse Nazionale⁹³ già in mano a uno *spin off* dell'istituto. Dal punto di vista operativo, le attività di Francesca non sono cambiate. Lei continua, infatti, ad occuparsi di analisi informatica, per immagini, di dati molecolari.

Dal punto di vista scientifico però mi sono spostata, cioè ho seguito un altro progetto in corso. Che era quello di creare *scaffolds* [impalcature] di fibrina per la medicina rigenerativa.

⁹³ Formalmente conosciuto come PRIN è uno dei due principali sistemi di finanziamento pubblico della ricerca in Italia. L'altro, valido solo per alcune discipline e tipologie di ricerca, è costituito dal FIRB, il Fondo per gli Investimenti della Ricerca di Base, il cui ricorso è ammesso per: a) progetti di ricerca di base di alto contenuto scientifico o tecnologico, anche a valenza internazionale; b) progetti strategici di sviluppo di tecnologie pervasive e multisettoriali; c) progetti di potenziamento delle grandi infrastrutture di ricerca pubbliche o pubblico-private; d) proposte per la costituzione, potenziamento e messa in rete di centri di alta qualificazione scientifica, pubblici o privati, anche su scala internazionale Decreto Ministeriale 26 marzo 2004, Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 26 luglio 2004 n. 173. Entrambi i tipi di finanziamento sono erogati direttamente dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

Ma anche prima svolgevo parte di un progetti già avviato qui e quindi ho continuato un lavoro che serviva a tutti. C'erano esperimenti già realizzati ma ai quali mancavano delle analisi, quindi mi sono occupata di quelli. Mentre ora, con il dottorato, è totalmente diverso. Perché sì, alla fine con il dottorato ho un progetto che porto avanti, ma la cosa bella è che se hai un'idea, un qualcosa di innovativo, qui hai la possibilità di portarlo avanti e di portare avanti le tue idee. [Francesca]

L'ampio campo di applicazione delle sue competenze di analisi rende Francesca una risorsa spendibile su diversi progetti in corso e ne facilita l'integrazione nel gruppo. La sua versatilità si rileva anche dalle tante forme che, di volta in volta, ha assunto il suo lavoro che pure è rimasto, per la gran parte, lo stesso. Ciò rende ancora più fluide le transizioni che nella sua storia professionale coniugano le tappe formative riconosciute e quelle lavorative, più o meno retribuite, tanto che, come lei stessa afferma, fatica a separare le varie attività se non per la dimensione economica e per *quel di più di sofferenza* che il lavoro comporta. Un concetto, questo, che richiama lei stessa quando parla delle lamentele dei suoi amici rispetto alla sua costante assenza:

Me ne dicono di tutti i colori. Che sto sempre a lavorare, e allora devo spiegarli che per me non è un lavoro. Non lo vivo come un lavoro vero e proprio, perché non mi pesa. Ad esempio, quando facevo il lavoro estivo, giù da me, quello sì che mi pesava. Ma non mi piaceva, era il lavoro che facevo per andarmi a fare le vacanze. Era per uno scopo diverso e non era quello che volevo fare, non mi incuriosiva e mi pesava. [Francesca]

A tre anni di distanza, al suo secondo anno di assegno di ricerca e in vista dell'ultimo rinnovo annuale, la sua prospettiva non è cambiata. Prima di tutto, per lei, esiste il lavoro di ricerca, che è quello che le piace, poi tutto il resto, come la famiglia, se viene. A differenza della prima intervista, però, la prospettiva del rinnovo presso il laboratorio è meno sicura, ecco perché la ricercatrice si è data la fine del mese di Febbraio quale limite oltre il quale, in assenza di notizie positive, iniziare la ricerca di una nuova occupazione, all'esterno del laboratorio e, perché no, fuori dall'Italia, dove il settore della ricerca è economicamente più ricco.

La possibilità di proseguire una ricerca iniziata, come è successo a Francesca nelle fasi di transizione tra le varie tappe della sua storia, può considerarsi una forte

motivazione all'avvio o al consolidamento di un percorso formativo/professionale. In *Professione scienziato*, Cannavò inserisce questo elemento tra quelli che costituiscono un orientamento professionale dello scienziato di tipo *espressivo*, diverso da quello *strumentale*, in cui al centro si pone la possibilità di carriera, o da quello *etico-pragmatico*, che mette al centro del percorso il desiderio di contribuire al progresso della scienza e, quindi, a quello della società (Cannavò, 1989, pag. 160).

Anche per Lara, come si è accennato nel paragrafo precedente, il tirocinio post-laurea ha rappresentato innanzitutto l'opportunità di proseguire il lavoro iniziato e che, senza un opportuno aggiornamento, sarebbe rimasto nascosto tra le pagine della sua tesi. Per lei questo rischio era maggiore che per Francesca. Infatti, mentre nel caso di Francesca le sue competenze bioinformatiche erano perfettamente integrate alle attività esistenti nel laboratorio, il lavoro svolto da Lara, nella prospettiva della scienza forense, era del tutto laterale alle attività svolte normalmente dal laboratorio.

Sia per l'una che per l'altra, l'ingresso al laboratorio è stato l'esito dei contatti avuti con il responsabile durante i rispettivi, e molto diversi, percorsi di studio. Francesca l'ha conosciuto frequentando un corso di biochimica durante il biennio di laurea specialistica, nel quale lui era impegnato come assistente alla didattica. Dopo la laurea triennale in informatica, infatti, Francesca ha riorientato il suo percorso verso la biochimica. A parte le difficoltà incontrate nel momento di raccordo tra le due fasi, Francesca è quella che tra le due sembra aver avuto il percorso più lineare. Lara, invece, dopo la maturità classica, ha tentato l'ingresso a medicina. È solo una volta fallito il tentativo che ha ripiegato per biologia. Il salto è stato lungo e l'intervistata non nasconde le difficoltà vissute.

Io vengo da un classico e arrivando a materie scientifiche ho fatto un *gap* brutale, da greco, latino e storia dell'arte a, *bum*, fisica matematica, chimica e chimica organica... ho avuto una specie di shock. Ho dovuto recuperare tutto. Poi la triennale, dopo le varie riforme noi avevamo 33 esami in tre anni, con più di dieci esami all'anno è stata massacrante. Materie già non leggerissime, e mettendoci insieme animali e piante. Ancora di più, mi chiedevo, "ma che cosa sto facendo?" io volevo l'uomo, l'anatomia umana e ho quindi perso la via...

L'ho ritrovata facendo un corso, del mio attuale professore, relatore della tesi che è poi la persona che mi segue ora e che è diventato il mio mentore, proprio con l'accezione di una volta. Faceva un corso nella mia triennale su quelle che sono le materie forensi. Una cosa abbastanza nuova. Lui ha sempre lavorato in questo campo, è un tossicologo forense, e grazie a lui ho trovato un senso nella strada della biologia. Diciamo che da lì è partito tutto. [Lara]

Nonostante tanto interesse, in assenza di fondi e progetti in corso, il professore di Lara non si è reso disponibile a sostenerla nel lavoro di tesi triennale. Per questo, mi ha spiegato l'intervistata, alla fine ha optato per una tesi sull'analisi alimentare che le avrebbe comunque messo in mano la carta del biologo nutrizionista, utile qualora fosse andato male il suo investimento nelle scienze forensi. Una volta conseguita la triennale e sin dall'inizio del biennio di specialistica Lara ha puntato dritta al suo principale interesse.

Gli ho detto “Professore, ho iniziato da due giorni la magistrale, so che lei dice di no alle tesi perché non ha possibilità di tesi sperimentale etc. etc., in due anni però riuscirà a trovare qualcosa. Le do tutto il tempo possibile, sorridendo. Sono due anni, ma basteranno per tirar fuori qualcosa”. Allora lui vista la mia insistenza ha ceduto. Gli ho rotto le scatole in una maniera incredibile, tipo *stalker*, perché era quello il mio obiettivo: finalmente avevo trovato una strada e quella volevo a tutti i costi.

Nell'arco di un anno mi ha fatto dei *training* presso dei laboratori suoi, mi ha fatto affiancare dalle ragazze che seguono la specialistica in medicina legale, sono stata nell'obitorio, ho avuto esperienza di autopsie. Quindi è stato un percorso a tutto tondo.

Poi finalmente, lui aveva un contatto qui, [il responsabile] e questo contatto significava la possibilità, per me, di poter lavorare a un progetto che loro avevano in mente da tempo. [Lara]

Durante il periodo di magistrale Lara si è spesa moltissimo. Era consapevole, infatti, che una volta superate le difficoltà iniziali, avrebbe comunque dovuto sostenere una tesi in biologia svolta facendo ricorso esclusivamente a nozioni di chimica e fisica.

Mi sarei ritrovata davanti una commissione di soli biologi, ma non avrei parlato né di cellule, né di fibre, né di animali, né di piante. Avrei discusso di bossoli, di proiettili, di fisica pura e chimica, almeno per quanto riguarda la tecnica, ma chi se ne frega. [Lara]

Oltre alle attività didattiche previste dal suo corso e quelle svolte per preparare al meglio la sua difficile tesi, Lara si è trovata a dover sostenere direttamente il suo professore, fino a sostituirlo nelle lezioni, dopo che una malattia l'ha duramente colpito. Al di là degli eventi che hanno scatenato quella che, nel caso di Lara, può considerarsi *lo svelamento dell'ambizione*, è di un certo interesse rilevare come tale ambizione abbia orientato la condotta di Lara e con quali esiti.

Quando l'ho incontrata per la prima volta, Lara stava ultimando il suo lavoro prima di farne un articolo scientifico. Quello era l'obiettivo dichiarato tanto da lei che dal responsabile di laboratorio che la seguiva:

Non esiste un percorso standard per le scienze forensi. È un indirizzo nuovo che non è riconosciuto proprio da... dal nostro Stato. E quindi la strada, la formazione, te la devi creare da te.

E [il tirocinio post-laurea] era solo il modo migliore per avere un riconoscimento, post-laurea, che potesse essere riconosciuto nel mio curriculum. Cioè, quello che sto facendo qui voglio che venga comunque segnato sul mio curriculum, perché fa, appunto, curriculum, anche se non è retribuito e so che un giorno potrò spendermelo, quando appunto avrò un'attività mia oppure un rimborso o qualsiasi altra cosa [Lara]

Anche per quanto riguarda la sostituzione nella docenza, Lara mobilita concetti molto simili. Data l'urgenza della situazione, in seguito alla malattia del suo professore, il rischio era di far saltare il corso e arrecare danno a studenti e Università.

È stata una bellissima esperienza, formativa al massimo, però il problema è che non c'è stato un concorso pubblico per la sostituzione del mio professore. Il corso non è andato a bando perché non c'era il tempo e c'era il problema che spostare gli orari o il semestre del corso per un tempo indefinibile saremmo andati a mettere nel pallone le varie segreterie, tutti i corsi etc. Il problema è che forse... forse siamo arrivati ad ora, che è giugno, a capire che non potranno darmi una retribuzione per il lavoro svolto, perché l'Università non può elargire stipendi così; non potranno farmi riconoscere come una sostituzione didattica, quindi una sostituzione. Però cambiando il nome, perché in Italia funziona così... basta cambiare il nome alle cose, quindi non chiamiamo lezione quello che ho fatto, ma lo chiamiamo seminario.

Ora, a me va benissimo che tanto sapevo non sarebbero arrivati su *money* da 'sta cosa, però almeno al consiglio di istituto ci sarà la messa a regime di quella mia sostituzione, naturalmente retroattiva, perché non c'è stato un

bando e quindi verrà riconosciuto il fatto che io ho sostenuto 24 ore di seminari per il secondo prof. nominato, quindi non per il mio professore, e che lui ha dato a me l'incarico del seminario.

Così da arrivare a un riconoscimento di carta. Quindi io potrò segnalarlo sul mio curriculum perché farà curriculum (sorride e accentua ridendo su cv) e sempre la stessa cosa "farà curriculum, oramai è una cosa che mi dicono così... Però sì... e quindi diciamo che siamo arrivati a questo compromesso. Cioè sarà sicuramente a titolo gratuito, non saranno riconosciute le lezioni didattiche, però come seminario figurerà e io lo potrò segnalare, ha un valore nettamente minore, però comunque, calcolando che io mi sono laureata a dicembre e già a marzo del 2013 ho sostenuto 24 ore di seminario all'Università; insomma, farà qualcosa, fa qualcosa. [Lara]

Un anno fa, passati due anni da quell'intervista, Lara ha aperto una Partita Iva come biologa-nutrizionista, in libera professione, lavorando sia come consulente presso laboratori pubblici e privati, sia ricevendo i clienti direttamente nel suo studio. Disattese le aspettative di riconoscimento per il lavoro di ricerca svolto, infatti, ha scelto di giocare quella carta che si era data con il percorso di laurea triennale e la rete di contatti che aveva messo in piedi anche grazie a sua madre, dietista in un ospedale pubblico. Carta che ha rafforzato con un altro tirocinio, sempre gratuito, presso l'ospedale della sua città, come analista di laboratorio. Nel frattempo, grazie ai trascorsi rapporti con l'Università, ha mantenuto un contratto di tutoraggio per l'internazionalizzazione presso la facoltà di chimica.

Il caso ha voluto che l'incontrassi giusto pochi giorni dopo che il suo articolo, pubblicato oltre un anno prima, iniziasse ad essere riconosciuto di un certo interesse anche oltre oceano. Non è il primo riconoscimento per il lavoro che Lara ha svolto in ambito forense. Qualche mese fa, un suo conoscente, avvocato, ha provato a coinvolgerla come consulente di parte in una causa penale. Lara non ha accettato perché, pensava che in qualche modo l'apertura del nuovo percorso professionale, da nutrizionista, avesse dovuto chiudere il percorso precedente. Oggi non è più convinta di questa lettura, diciamo, evolucionista del percorso professionale:

La domanda ora è, ma ho fatto bene o ho fatto male? Avrei fatto meglio a fare un master e a non abbandonare? O magari un qualche corso di formazione? O comunque avrei fatto meglio a investire di più?

Tra il 2014 e il 2015, per me era morto il forense e si è aperta un'altra cosa. Ma oggi, a fronte di questi riconoscimenti, mi dico che io sono io e quello che faccio è solo perché sono io. Quindi, mi dico, che a prescindere dei requisiti ottenuti e dai riconoscimenti o dal cosa io stia effettivamente facendo ora, io resto io e, anche se ci diciamo altro, il mondo del lavoro vuole la persona, non le competenze. E io, ora dovrei dire che ho fatto male, perché i riconoscimenti stanno arrivando, dopo un anno. Ma in un anno si può anche morir di fame. [Lara_2]

Nelle parole di Lara, oggi, il curriculum non solo *non fa*, ma neppure la rappresenta. Le ho riletto lo stralcio in cui sosteneva la rilevanza, ai fini del rafforzamento del suo Curriculum, della certificazione dell'attività didattica/seminariale, ma la sua interpretazione oggi è molto diversa:

Ma sì, *fa, fa* se hai il timbro dell'Università. Ma io sono stata nominata a titolo gratuito, da un professore che era solo un sostituto ufficiale. Fa per me, perché io so che ho insegnato a una classe di chimica di soli due anni più giovane di me. Ma oltre quello non vale nulla. Non serve.

Quindi è questo l'imbroglio che secondo me si collega a un'ignoranza di fondo che... Voglio dire, concretamente ho fatto un favore a una persona, da un lato c'era la necessità e dall'altro farlo mi è stato utile per capire fino a che punto potessi fare delle cose. Ma poi finisce lì. Il resto si gioca sul fatto che io creda che quella certa riga di CV possa essere valutata. Ma dal punto di vista burocratico amministrativo, non ha nessun valore. Perché dipende da chi lo presento, dipende da cosa vuole sentirsi dire quello a cui lo presento e così via. E poi, ma 'sto curriculum, mi rappresenta davvero? No. Perché evidenzia il requisito, ma nasconde la persona. [Lara_2]

Diversamente da Francesca e Lara, Lapo vuole fin da sempre fare lo scienziato in ambito accademico e il suo percorso professionale, fin qui, è stato orientato a questo obiettivo ed è per questo che il suo approccio alla ricerca potrebbe considerarsi più strumentale degli altri casi visti sin qui. Infatti, già prima del lavoro di tesi magistrale ha iniziato a ragionare in vista della tappa successiva, quella del dottorato.

Guarda ho sempre pensato di voler fare lo scienziato e ho sempre cercato lavori in questo senso. Ho cercato dei dottorati pagati. Cioè, questa non che questa sia una pratica ufficiale e riconosciuta, però prima di prendersi la laurea magistrale uno studente si fa prima il giro dei professori e cerca di capire chi ha possibilità di una borsa. Perché bene o male le borse all'interno dei dipartimenti sono assegnate a rotazione. [Lapo]

Fallito il tentativo, al momento della prima intervista Lapo aveva accettato un dottorato senza borsa. A differenza delle sue colleghe, che con il lavoro presso il laboratorio hanno consolidato una relazione già avviata durante il percorso di laurea, Lapo non aveva contatti interni. Era però rimasto colpito da una lezione tenuta da un dirigente di ricerca presso l'istituto. È così che, una volta ottenuto l'accesso al corso di dottorato, si è presentato direttamente al docente, presso l'ente di ricerca, proponendosi per lo svolgimento di un qualche progetto di tesi, da decidere insieme. Nella sua prospettiva, di lungo periodo, l'effettiva coerenza tra le attività svolte effettivamente nel laboratorio e quelle da svolgere per il suo percorso di dottorato passa completamente in secondo piano.

Perché alla fine tutte le mansioni che svolgo sono finalizzate, se non alla mia ricerca di dottorato, ad un qualche progetto che, nel mondo accademico, vuol dire fare un articolo, lo firmi e vai... In realtà diciamo che io me la sto vivendo come un percorso di formazione comunque mio e indipendentemente dal poi venire riconfermato. Perché sicuramente sono qua per farmi vedere, non sto facendo lo stage a fare le fotocopie. Sto facendo un'attività scientifica che mi piace e che avrei fatto comunque e il fatto del riconoscimento monetario se c'è ben venga, altrimenti, essendo ancora parte di un percorso di formazione volendo puoi anche fare a meno... cioè... ti tiri un po' il naso e dici "speriamo che dopo"... avendo magari acquisito tutta una serie di competenze che prima non avevi. [Lapo]

Lapo ha chiaro sin da subito quale sia il suo obiettivo e, in assenza di un percorso definito per raggiungerlo, mette in atto quelle strategie, per lo più maturate dal senso comune, che gli sembrano più idonee. Come ha detto nell'ultimo stralcio, infatti, il lavoro nel laboratorio è un modo di imparare, ma anche di farsi vedere e di ottenere quei riconoscimenti informali da spendere in attesa di poter formalizzare il suo lavoro, con un articolo, o con una retribuzione. La sua prospettiva, insomma, è completamente inscritta nella logica di uno scambio, dai termini indefiniti, che si regge sull'attesa e sulla possibilità di sopportare quell'attesa.

Poi c'è, in realtà, una mezza cosa detta. Una specie di *gentlemen agreement* secondo il quale, anche se al momento non ci sono soldi, non appena arriva un finanziamento uscirà anche una borsa per me. E per ora va bene così, [anche se] in realtà, senza l'aiuto dei miei genitori non potrei fare nulla di tutto ciò. [Lapo]

Anche se con modalità un po' diverse da quelle attese, il *gentlemen agreement* è stato poi rispettato. Infatti, dopo solo un anno di dottorato senza borsa, quello che era stato il suo riferimento all'interno dell'istituto ha ottenuto un posto da Professore Ordinario in un'altra Università, permettendo a Lapo di avviare un nuovo percorso di dottorato, stavolta con borsa.

Sai che in Italia... cioè, i soldi me li ha dati lui, che sono parte del suo fondo, ma perché potesse darmeli io dovevo essere titolare di borsa. Quindi è stato aperto un concorso pubblico con dodici posti e io mi sono presentato su sua indicazione. [Lapo_2]

Trattandosi di un concorso pubblico, la certezza matematica che sia proprio un certo candidato a vincere non può esserci, al netto, ovviamente, di abusi perseguibili penalmente. Infatti, prima di fare la rinuncia al corso frequentato senza borsa e di cambiare Università, Lapo ha atteso che i risultati del concorso fossero quelli sperati. È evidente come la sua esperienza presso il laboratorio, e in particolare il laboratorio diretto da quel docente, fosse una carta molto pesante da giocare in un concorso. Questo sia per il surplus di esperienza maturato rispetto agli altri candidati, sia perché quell'esperienza si colloca esattamente nella sfera di interesse dei progetti di quel docente.

Ho ricominciato all'inizio del 2014, con un progetto nuovo, in un'università nuova con delle tecnologie in realtà vecchie, dato che tutto quello che ho imparato nel 2013 l'ho portato qui a servizio del progetto nuovo. [...]
Adesso io mi occupo delle stesse cose di cui si occupavano altre persone prima nell'altro laboratorio. Quel ruolo di factotum che ho fatto per un anno mi ha permesso di imparare a usare il microscopio a forza atomica e tutti gli strumenti che ti vedi intorno. [Lapo_2]

Al momento della prima intervista, Lapo stava facendo training sul microscopio a forza atomica e aveva da poco sezionato *il suo primo topo* con lo scopo di valutare le possibilità di impianto di nano-biosensori. Difficilmente si potrebbe negare il vantaggio concreto, in termini di competenze, accumulato nel corso del primo anno di dottorato senza borsa. Eppure nel descrivere la sua esperienza, Lapo usa un linguaggio che enfatizza la dimensione informale e lavorativamente dequalificante di quello scambio. Nell'ultimo stralcio si descrive come un

factotum, ma ancora di più, in quello successivo parla del suo docente come di un *uomo d'onore* che ha saputo premiare il suo spirito di *abnegazione*.

Quindi non mi pento per nulla di quanto fatto in quell'anno, anzi, capisco di essere molto più fortunato di altri. Sia perché ho trovato una persona che, nonostante i suoi limiti, è d'onore, perché mi aveva detto "quando avrò i soldi te li do" e poi me li ha dati, sia perché ho lavorato bene e gli sono piaciuto. Se non altro per lo spirito di abnegazione di lavorare un anno gratis.
[Lapo_2]

A differenza delle sue colleghe, che puntavano alla formalizzazione del riconoscimento in vista di un consolidamento del percorso professionale nell'ambito della ricerca scientifica in generale, o di una in particolare, nella prospettiva di Lapo pesa molto la dimensione che lui chiama *politica*. Durante la prima intervista, parafrasando Woody Allen, specificò che il 70% del successo sta nel farsi notare. Dopo tre anni questa percentuale è cresciuta – oggi siamo al 90% – e su questo si fonda gran parte della sua strategia. Anche l'attenzione che mette nel mantenimento delle sue relazioni può ricondursi a quel suo "farsi notare". Infatti, sebbene nessuno possa attendersi fedeltà in assenza di una retribuzione⁹⁴, è preoccupato dalla consapevolezza che, dal punto di vista organizzativo, lasciare un dipartimento o un laboratorio significa mettere in discussione tutte le relazioni che si sono andate via via creando. Ecco perché anche ora, che lavora in un'altra Università, non manca di passare al laboratorio dove ha lavorato e che ha lasciato, o di partecipare alle attività di volontariato organizzate dal suo vecchio dipartimento:

Quell'Università mi ha dato tanto, anche dal punto di vista formativo, e io sono in ottimi rapporti con il dipartimento di chimica, a cui afferivo con il mio dottorato di allora, e continuo, ad esempio, a fare attività di volontariato con loro. Svolgo attività con gli studenti o partecipo a manifestazioni divulgative. Cioè, mi metto la maglietta di quell'Università e vado a fare queste cose. Mi hanno dato tanto ed è il mio modo di restituire.

Poi è chiaro che il 90% lo fa la presenza. Tu ci devi stare, devi esserci e stare sul fronte. Anche quelle attività di volontariato, mi hanno permesso di avere dei contatti che ora, ogni anno, mi garantiscono la partecipazione ad altri festival divulgativi ma retribuiti. [Lapo_2]

⁹⁴ L'intervistato su questo punto è stato molto chiaro affermando *se vuoi che non me ne vada, allora mi paghi*.

L'esperienza di Lapo, molto più *politica* di quelle vissute da Francesca e Lara ricorda le attività svolte dal “capo⁹⁵” di un laboratorio indagato da Bruno Latour, in *La scienza in azione*. Dopo aver inseguito il “capo” in giro per mezzo mondo, incontrando esponenti politici, accademici e religiosi, il ricercatore si chiede se il lavoro del direttore del laboratorio potesse davvero considerarsi scientifico. Latour si chiedeva cioè, chi è che fa la scienza? La ricercatrice di quel laboratorio, che svolge le sue attività nel chiuso dell'istituto, col camice bianco, riducendo all'osso la sua vita personale? Oppure il “capo”, che di puramente scientifico fa apparentemente poco, ma che rende possibile, grazie al suo instancabile presidiare reti di diversa natura, il lavoro in quel laboratorio? La risposta di Latour è nota, e verte sull'affermazione che se esiste un “interno” è perché esiste un “esterno”. E che quindi «più la scienza all'interno è grande, pura e “dura”, *più gli altri scienziati sono obbligati ad andare in giro all'esterno*» (Latour, 1998, pag. 211). Anche per questo, per studiare *il farsi* della scienza, è imprescindibile studiare le due sfere di azione.

Anche se non è questo il caso, la riflessione di Latour è utile per riprendere il filo del ragionamento proposto in questo paragrafo. Nelle tre storie professionali, raccontate per sommi capi e segmentate rispetto a quei tratti per me rilevanti, i punti comuni sono davvero pochi e si limitano alle attività operativamente svolte presso quello stesso laboratorio. Per il resto, infatti, le strategie messe in atto sono profondamente differenziate in base agli obiettivi che ciascun ricercatore si è dato. Tutti hanno svolto uno o più periodi di totale sovrapposizione tra lavoro e formazione, ma ciascuno ha attribuito un diverso significato alla propria esperienza in funzione di un certo obiettivo. Ricorrendo alla schematizzazione classica della sociologia del lavoro che suddivide gli approcci al lavoro in *espressivo* e *strumentale*, ammesso che ancora si possa far ricorso a tali categorie (Gosetti, 2012), ho notato come nei casi di Francesca e Lara prevalessero alcune caratteristiche del primo, mentre per Lapo quelle del secondo. Ma, se di approccio espressivo si può parlare, l'espressività di Francesca è rivolto ad un oggetto

⁹⁵ Virgolettato nel testo.

diverso da quello cui si rivolge l'espressività di Lara. Francesca, infatti, è esperta in una tecnica di analisi spendibile su diversi campi e in diversi contesti, perfettamente integrata nelle attività di laboratorio. Francesca vuole fare scienza, applicando le sue competenze alla soddisfazione delle proprie curiosità e collaborando con gli altri scienziati nella prospettiva di un progresso che parte da una sua esigenza, ma che ha effetti sull'intera comunità. Lara, invece, con un percorso meno lineare dal punto di vista scientifico e del tutto improntato alla realizzazione personale, fatto di strategie serrate e piani di riserva, è meno interessata alla ricerca in senso ampio, mentre porta avanti quella *sua* specifica ricerca nel *suo* specifico ramo, quello delle scienze forensi. Quel ramo, cioè, che coniugava la sua passione per l'uomo in quanto essere vivente e le sue competenze nel campo dell'analisi fisica dei materiali e/o della biologia. La storia di Lapo è diversa. Nel suo caso la tensione verso la scienza prende la forma specifica del percorso della carriera accademica, che è l'unica che gli permetterebbe di svolgere della didattica, una mansione che lo appassiona anche più della ricerca in sé. Volendo sintetizzare all'osso, direi che la storia di Francesca sia orientata alla *ricerca scientifica*, quella di Lara a *una ricerca scientifica*, mentre quella di Lapo ad una specifica modalità di esercizio della scienza, quella dello *scienziato accademico*.

Questa differenziazione delle strategie, investe le modalità di ricerca del riconoscimento e, quindi, la relazione con il laboratorio. Su questo mi soffermerò nel prossimo paragrafo.

5.4. Scegliere il proprio destino

Nella mia ricostruzione delle storie professionali dei ricercatori intervistati, il laboratorio appare come un luogo di transito, con ricercatori che vanno e vengono in ordine sparso senza incontrarsi e senza incontrare nessuno. Non è così per almeno due ragioni. La prima è dovuta al fatto che io mi sono concentrato sulle posizioni al più basso grado della scala gerarchica del laboratorio, che sono i soggetti in formazione, quindi quelli più volatili. La seconda ragione di tale

distorsione è da imputarsi alla ricostruzione narrativa vera e propria, in parte perché focalizzata sulle singole storie; in parte perché la frammentazione di ciascuna storia in parti salienti ha reso nulla la dimensione temporale dei racconti. I periodi trascorsi dagli intervistati presso il laboratorio, infatti, sono stati più lunghi di quanto abbia dato a credere e molto intensi. I ricercatori vanno al laboratorio quotidianamente per anche dieci ore, organizzano e partecipano a riunioni, mangiano insieme a pranzo, condividono le *pause-sigaretta* e gli altri spazi. Il laboratorio, insomma, è uno spazio densamente sociale inserito, a sua volta, in un contesto organizzativo altrettanto denso. L'IRP è un istituto pubblico di ricerca multi-sede, organizzato per istituti più piccoli, multi-sede anch'essi, differenziati per aree di ricerca, nell'ambito delle quali sviluppano diverse linee di ricerca. Lo sviluppo di tali linee è affidato, operativamente, ai laboratori di ciascun istituto che collaborano integrando le diverse tecniche di analisi. Il laboratorio in cui ho incontrato Lara, Francesca e Lapo è uno di questi. Le vicende che hanno caratterizzato ciascuna storia sono quindi da considerarsi come l'esito del continuo intrecciarsi delle attese degli uni con quelle dell'organizzazione in cui il laboratorio è inserito. Ecco perché il punto chiave di questo equilibrio investe totalmente il responsabile del laboratorio, riferimento dell'intero gruppo e capace di ricoprire più di un ruolo, a seconda della prospettiva adottata, che lo si osservi cioè dal punto di vista dei ricercatori, o dell'organizzazione. Oltre ad essere tutor per la tesi di dottorato di Francesca, tutor per il tirocinio di Lara e trainer per Lapo, infatti, il responsabile è anche un ricercatore le cui attività si dividono tra quelle di ricerca e quelle istituzionali, a cavallo con l'Università. Si aggiunga a ciò che è uno dei rappresentanti sindacali della struttura. Applicando all'organizzazione la logica del doppio canale della rappresentanza sindacale (Trentin & Ugolini, 1980), secondo la quale il rappresentante dei lavoratori rappresenta i lavoratori presso l'azienda, ma anche l'organizzazione sindacale presso i lavoratori, il responsabile è sia l'interfaccia tra ricercatori e l'organizzazione, ma anche il volto dell'organizzazione presso i ricercatori e, viceversa, il volto dei ricercatori presso l'organizzazione. Ecco perché, probabilmente, l'ambiguità del rapporto tra formazione e lavoro, dal punto di vista

dell'organizzazione, costituisce per lui una difficoltà, prima ancora che un terreno di riflessione.

Come egli stesso mi ha spiegato, il disagio provato nel dover accettare, nel suo laboratorio, ricercatori privi di una qualsiasi remunerazione è stato tale da mal digerire la modalità che Lara aveva trovato per formalizzare la sua presenza nel laboratorio, cioè quella di un tirocinio post-laurea; ma anche da spingerlo ad opporsi, in un primo momento, all'inserimento di Lapo, dottorando senza borsa.

Dal punto di vista organizzativo, la presenza di una remunerazione determina una soglia di differenza. Le persone con cui hai parlato te sono persone che per scelta loro mi hanno detto "ah guarda voglio fare uno stage post-laurea perché mi dà continuità curriculare", o il dottorato senza borsa. Noi non abbiamo mai preso, prima, dottorandi senza borsa. Lui è stato il primo e, infatti, io e un altro ricercatore c'eravamo opposti. Questo nonostante lui sia una persona carinissima. È che io non sono proprio d'accordo.

In realtà, però, anche lui ha fatto una scelta e ti dico che il modo in cui ci si guarda è molto diverso, anche il modo di vivere il lavoro è molto diverso. Lui non dipende da me direttamente [il suo tutor è il dirigente di ricerca dell'istituto], ma viene vissuto, è trattato, come tutti gli altri. Cioè non è retribuito, ma non gli viene chiesto meno, è trattato come tutti gli altri.

[Resp]

L'opposizione del responsabile rispetto all'inserimento di ricercatori in formazione completamente non retribuiti contrasta con la soggettività stessa dei ricercatori che *scelgono* di accettare certe condizioni. Limitando lo sguardo al micro, al dettaglio delle singole relazioni, l'opposizione del responsabile del laboratorio alle libere scelte dei ricercatori è quasi inspiegabile, se non, forse, per il suo *background* sindacale. Quello che non si vedrebbe, in quella prospettiva ristretta, sarebbe proprio il peso che su quella relazione esercita il doppio canale della rappresentanza applicato all'organizzazione. Non solo, infatti, il responsabile deve tenere conto del sovrappiù, in termini di responsabilità organizzativa, che ciascuna modalità di inserimento alternativa all'assunzione comporta, ma deve anche tenere conto degli effetti che questo genere di inserimenti produce sull'intero sistema.

Come riferito in uno degli stralci dell'intervista, per il responsabile del laboratorio lavorare con ricercatori in formazione è molto stimolante, ma comporta una vasta serie di adempimenti di cui si deve tenere conto e che vanno dalla partecipazione a commissioni, alla rendicontazione, alla cura e al supporto nelle tesi, ma anche all'individuazione del giusto equilibrio tra formazione e lavoro per i ricercatori. Ecco le ragioni del suo disagio di fronte al fatto che a un dottorando senza borsa siano richieste le stesse attività dei dottorandi con borsa. Anche perché, trattandosi di un ambiente socialmente denso, la singola relazione produce effetti sull'intero laboratorio. Non a caso, parlando dei momenti di transizione tra formazione e professione, Francesca ha subito fatto riferimento al caso di Lapo manifestando il suo disappunto:

Questo è un lavoro bellissimo, ma ciò non giustifica che ci siano parti o momenti del lavoro per cui non si è pagati. Ad esempio il caso di Lapo, che svolge un dottorato e che adesso non è pagato. Ok, va bene che è la sua formazione, però secondo me dopo il post-laurea è giusto che tu... cioè, hai investito su te stesso e allora nel momento in cui tu lavori, mettiamolo tra virgolette, per un ente di ricerca, sia per un qualsiasi altra cosa, è giusto che uno abbia una retribuzione per vivere. Non per fare chissà che cosa, però almeno il minimo per vivere. Che poi può anche essere sotto altre forme. Tipo la possibilità di poter mangiare gratuitamente in una mensa, cose così, ecco. Soprattutto, se proprio non c'è la possibilità di avere un mensile, in questi periodi tra la fine della formazione universitaria come la laurea e l'inizio di un dottorato, come nel nostro caso insomma. [Francesca]

Francesca fa di Lapo il caso estremo di una condizione generalizzata che attribuisce anche a se stessa. D'altra parte, nel laboratorio il caso di Lapo entra spesso nelle conversazioni tra i ricercatori, anche in modo ironico e nella forma della presa in giro, accrescendo l'attenzione su quelle possibili forme alternative di retribuzione. Dal buono pasto per la mensa, fino alla possibilità di partecipare a una conferenza, sono tanti gli elementi che nelle interviste sono usati per evidenziare le difficoltà di accesso ad una qualsiasi forma di riconoscimento.

Allora al punto di vista della piccola collettività, limitata al laboratorio, gli unici strumenti che ho sono quelli di fare in modo che loro abbiano una qualche forma di retribuzione e questo è anche l'unico modo che vedo per fare qualcosa. Se anche per retribuzione li mandassimo alla conferenza più figa del mondo pagandogli tutto perché magari ho dei soldi destinati a un

progetto a conferenze. Così, certo, non è come avere dei soldi in tasca, però magari in altri momenti abbiamo provato a pagare il portatile ad una persona. Ma l'obiettivo è avere uno stipendio assolutamente. [Resp]

Ogni nuovo inserimento interviene sull'equilibrio del laboratorio nel suo complesso e la corda della solidarietà non è la sola a vibrare. Discutendo del clima nel laboratorio, nella seconda intervista, Lara ha evidenziato questo aspetto rilevando come le condizioni che portano i *tuo*i colleghi ad essere anche i *tuo*i diretti competitor incide negativamente sul clima interno.

La tanta competizione io l'ho sofferta, da un punto di vista umano. Non è che non ce ne sia nel mondo reale, ma nel laboratorio siamo tutti lì, a cercare di avere qualcosa con gli stessi soldi. Una competizione diretta con i colleghi, anche se fanno cose molto diverse dalle tue. Ad un certo punto l'ho proprio avvertita, soprattutto nei miei passaggi da laureanda a post laurea a progetto di ricerca. E lì vuol dire che ci sono più bocche che devono mangiare. Non che ci fossero sgambetti, ma un malessere che era per me e per gli altri, sì. Si avvertiva. Gente che ti chiama solo per sapere se hai vinto o perso questo o quel bando. Umanamente non è bello. È bello fare ricerca, ma con un clima del genere diventa difficile lavorare bene insieme. Si fa team, ma ci sono equilibri esterni che si ripercuotono nel lavoro. Quando timbri un cartellino sei protetto, quando sei in libera professione no. E l'ansia di poter continuare a lavorare lì si tramuta anche nel vedere e notare cose che diversamente lasceresti correre. L'ho provato anche io, l'arrivo del ragazzo nuovo fa paura. Non so se è prerogativa di quel tipo di ambito lavorativo, cioè la ricerca e sviluppo che deve essere così, perché se è così è meglio. Può anche darsi che sia così, ma ti porta nella giungla. [Lara_2]

Nel lungo stralcio citato, Lara fa riferimento alla differenza tra i dipendenti e gli altri ricercatori. È a questi che si riferisce, semplificandone le condizioni, quando parla della libera professione, riprendendo inconsapevolmente la sovrapposizione di Merton (cfr. Par. 5.1). In diverse occasioni, durante la seconda intervista, Lara ha sottolineato le analogie tra il lavoro in laboratorio e la sua condizione attuale. La sua percezione, plausibilmente, è stata influenzata dalla peculiarità della sua ricerca e della sua posizione rispetto alle altre attività svolte nel laboratorio, rispetto alle quali è periferica. Ne dà conto lo stesso responsabile del laboratorio, specificando quanto su questo incida il suo ruolo di coordinamento.

La ricerca che facciamo con Lara è quasi hobbistico come lavoro, *bluesky* completamente. Non è hobbistico solo perché lo facciamo con strumenti dell'ente, dei contribuenti e che poi pubblichiamo. Comunque agli altri è richiesto di fare attività di ricerca, di fare report, seminari, di partecipare ai *group meeting*, alle riunioni etc. A Lara, a lei non chiedo le stesse cose. Lei può venire e andare, può venire ai *group meeting* se vuole; però, ad esempio, per tutte le cose organizzative lei è totalmente impermeabile anche se poi sarebbe forse la persona più adatta perché ha un piglio organizzativo di altissimo livello. [...] Quindi ti posso dire che è lei che più spesso chiama me di quanto non la richiami io all'ordine. Ma non so quanto poi su questo influisca il fatto che mi senta eticamente in colpa perché non è pagata. [Resp]

Come visto nel paragrafo precedente, la ricerca di Lara sulla balistica forense è collaterale alle attività del laboratorio, così come lo sono le scienze forensi nel dipartimento universitario dal quale proviene e, più in generale, nel mondo accademico italiano. In questo ricorda abbastanza da vicino l'esperienza di Charles Lyell, raccontata da Bruno Latour, quando quello che sarebbe poi diventato il padre della geologia moderna doveva confrontarsi con l'inesistenza della geologia. Non che non esistesse l'oggetto di studio della geologia, ma della geologia non esistevano quei confini e quelle convenzioni che fanno dello studio una disciplina. Lyell avrebbe dovuto «dare un assetto alla professione, imporre dei criteri rigorosi nel tirocinio dei giovani colleghi – promuovendo nuove soluzioni alle controversie, nuove riviste e musei, cacciando i “dilettanti”, facendo pressioni politiche, pubblicizzando in anticipo i risultati della propria disciplina – sono tutte azioni che richiedono tempo, così tanto tempo che Lyell, una volta ancora, mancherebbe l'obiettivo: riscrivere la storia della terra» (Latour, 1998, pag. 199). Dal punto di vista di Latour quello che mancava erano le condizioni tali per cui *essere uno scienziato è un lavoro*⁹⁶. Eppure si è visto come molte di quelle attività che avrebbero distratto Lyell dalla sua ricerca sono tornate ad investire direttamente il lavoro degli scienziati oggi, anche di quelli inseriti in strutture ampiamente organizzate. Anzi, è proprio in quelle strutture che il peso del lavoro

⁹⁶ Il paragrafo in cui Bruno Latour racconta la difficoltà che Charles Lyell ha avuto per ottenere il riconoscimento del suo campo di studio è intitolato *Quando essere uno scienziato non è ancora un lavoro*.

organizzativo si fa maggiore, condizionando e moltiplicando la distanza tra i ricercatori stabili e quelli non strutturati. Come detto altrove riferendomi a Dejours, infatti, mentre per i dipendenti il mancato riconoscimento del gap tra il lavoro prescritto e quello realmente svolto può attenuarsi con il senso di appartenenza all'organizzazione, per i ricercatori non strutturati, in assenza di tale legame, la distanza tra il reale e il prescritto del lavoro si estende, fino alla paradossale condizione che siano gli stessi ricercatori a giustificare il proprio ingaggio, scrivendo i progetti e cercando quei fondi necessari al proprio riconoscimento (De Angelis, 2013b, pagg. 62–63). La ricerca di fondi esterni è un'attività che coinvolge molti dei ricercatori dell'IRP, strutturati e non, e riguarda direttamente la relazione tra ricerca e organizzazione della ricerca. Come prevedibile, per il responsabile del laboratorio il tempo dedicato alla ricerca di fondi esterni è in parte compensato dall'appartenenza alla *comunità* scientifica dell'ente. Questo non basta, però, a soddisfare le attese del ricercatore nei confronti dell'istituzione.

L'IPR mi dà una struttura, un'atmosfera di ricerca che è sicuramente un ambiente gradevole ed elastico, dal mio punto di vista. Quindi è anche giusto che io porti qualcosa all'IPR. Ma in senso stretto noi dovremmo poter andare avanti anche senza cercarci fondi fuori.

Questa è una cosa che forse molti mi contesterebbero, anche se poi noi siamo uno dei gruppi che cerca e trova più fondi fuori. Però un ente di ricerca dovrebbe permettere alla gente di fare ricerca. Magari non sullo standard migliore del mondo, perché ci sono dei parametri economici da soddisfare, però, un ricercatore dovrebbe avere il cosiddetto vestito. Cioè dovrebbe essere vestito. Deve avere la possibilità di 20, 50.000 Euro di finanziamento anche tenendo conto del costo degli strumenti. Ma 30.000 Euro annui ti permetterebbero di pagare un collaboratore, uno stipendio, far crescere una persona, un po' di spese di consumo. Sarebbe quanto è dovuto al ricercatore secondo me, anche rivedendo le modalità di accesso ai fondi interni. Di fatto non è così. Il nostro ente ci paga lo stipendio e punto. Anzi, “grazie al cielo che ti pago lo stipendio”.

Assunto, basta, riga. Se vuoi far ricerca i soldi te li cerchi altrove. [...] Qui, ma nell'Università in Italia si fa uguale, è la nostra stessa organizzazione che ci richiede di cercare fondi, quindi di passare moltissimo tempo a scrivere progetti. Che poi è chiaro che ha un lato positivo, perché è scientifico, bello, conosci gente, ti vengono in mente esperimenti etc. Però, allo stesso tempo stai usando un sacco del tuo tempo che non usi per seguire i ragazzi in laboratorio, non usi per fare esperimenti tu stesso. Poi conta che le

possibilità di successo nella progettazione sono sempre minori. più aumentano i gruppi che chiedono fondi più è difficile, e poi quando ti arrivano i fondi l'organizzazione ti toglie il 10%, cifre insomma anche ragguardevoli. [Resp]

Il lavoro che l'organizzazione richiede ai ricercatori per il suo stesso mantenimento è mal sopportato dal ricercatore intervistato. Questo per almeno due ragioni. La prima è che la progettazione, da attività finalizzata alla crescita dei laboratori, è diventata un'attività necessaria alla loro sopravvivenza, almeno per alcuni di questi; la seconda è perché il peso della progettazione si aggiunge a quello di tutte le attività collaterali al lavoro di ricerca, sia quelle imposte dalla gerarchia, sia quelle necessarie per evitare che le disfunzioni organizzative precipitino direttamente sulle condizioni di lavoro dei ricercatori non strutturati.

Noi siamo chiamati a svolgere mille attività burocratiche solo per rattoppare cose. Si tratta di problemi che poi, nel 90% dei casi e come probabilmente accade anche per tutti i dipendenti delle strutture pubbliche, vanno risolti facendo cose che la struttura centrale non ti permette di fare, o meglio, non fa. [Resp]

L'organizzazione, insomma, oltre a non garantire il *vestito* al ricercatore, lo porta a intervenire per *rattopparne* le disfunzioni. Uno degli esempi emersi durante l'intervista è relativo ad un concorso svoltosi qualche anno fa, giusto appena dopo la riforma Gelmini. La riforma aveva modificato le fasce stipendiali degli assegnisti, ma mancava ancora di specificarne la più alta. Dato il momento di vuoto legislativo, anche se per un dettaglio, il direttore generale dell'Istituto ha decretato il blocco dei concorsi. Il caso ha voluto che proprio quel giorno fosse prevista la prova orale di un concorso per il quale la commissione, di cui era membro il ricercatore intervistato, aveva già selezionato e convocato candidati tra cui uno proveniente dalla Germania.

Concorso bloccato. Concorso bloccato, ma in realtà senza nessuna comunicazione ufficiale. Cioè c'è stata solo una mail, informale, di un dirigente arrivata all'improvviso. Al che noi abbiamo chiesto "no, ci fate un fax ufficiale" per cui io posso bloccare 'sto concorso. Adesso quello che sto dicendo è una narrazione, ma tutto questo ha comportato una serie di attività, trovare gli uffici competenti, trovare le cose, che è stato un lavoro che dovrebbe fare l'ufficio gestione risorse ma che abbiamo dovuto fare noi, io e

un altro ragazzo in commissione di concorso. Alla fine noi ci siamo assunti una responsabilità importante. Siccome nessuno ci ha mandato una lettera ufficiale, ma solo una mail senza alcun valore legale, noi il concorso l'abbiamo espletato lo stesso. Il concorso è stato fatto, un candidato è risultato vincitore, e il giorno dopo, o la notte dopo, l'IPR ha riaperto i concorsi. Ha detto "no potete farli" quindi praticamente noi li avremmo bloccati, avremmo mandato via i candidati, salvo poi la notte avere il via libera. Invece noi l'abbiamo fatto e poi il via libera è arrivato quindi poi... Quello che ti voglio dire io è che la responsabilità legale che ci siamo assunti noi è stata una responsabilità che non compete ad un ricercatore. È un lavoro che non è il nostro. Potrebbe essere vista come parasindacale, ma comunque è un'attività non nostra e che facciamo continuamente. [Resp]

Nello stralcio citato sembrano potersi rintracciare gli elementi costitutivi delle nozioni di *dirty deals* (Hughes, 1958) e di *vrai boulot* (Bidet, 2010). La prima, introdotta da Hughes, fa riferimento al *lavoro sporco* che alcuni delegano ad altri, costretti a farlo per poter vivere. La seconda, introdotta da Alexandra Bidet, insiste sull'interesse – nel senso di Bourdieu – dei lavoratori rispetto ad alcune mansioni che condiziona soggettivamente l'impegno (*engagement*) al lavoro. È così che una stessa mansione, che per alcuni costituisce il vero lavoro, il lavoro concreto, potrebbe non esserlo per altri. Nel caso dell'intervista però, il ricercatore non fa riferimento alla distanza della mansione da quelle che lui potrebbe intendere come *vero lavoro*, quanto, piuttosto, all'origine e alle condizioni di svolgimento di quella mansione. L'attività di progettazione è considerata dall'intervistato una parte integrante e tra le più stimolanti del lavoro di ricerca, ma costituisce un problema quando da quella deriva la sopravvivenza stessa del gruppo di ricerca. Allo stesso modo, come lo stesso ricercatore ha sottolineato, benché da un lato la presenza di ricercatori in formazione e assegnisti costituisca una manodopera altamente motivata e stimolante, dall'altro determina, per lui, un sovrappiù di lavoro che troverebbe riconoscimento in quel *vestito* di cui sopra. Non si tratta, infatti, di una questione di salario, quanto dell'accessibilità a quelle condizioni minime e necessarie allo svolgimento del lavoro o, volendo, di quello che lui considera il *vero lavoro*, come ad esempio la garanzia che l'organizzazione riconosca il lavoro dei non ricercatori meno strutturati.

Il pezzo di carta col numero di protocollo non è un riconoscimento economico, ma è un riconoscimento... Da qualche anno in IPR ci sono i concorsi per i passaggi di carriera interni, a parità di titolo, se il titolo è protocollato vale di più. [...] Ti faccio un esempio. Io faccio il supervisore di tesi di laurea. [...] Però noi [ricercatori] non possiamo essere né relatori di laurea né relatori di dottorato, può essere soltanto un professore dell'Università. Per tutti i laureandi che ho seguito, sono io a correggere la tesi. Sempre. E correggere una tesi di laurea per noi è problematico. Forse non tanto nelle tesi umanistiche, ma nel caso delle tesi scientifiche uno su tre scrive bene e gli fai solo correzioni di come presentare le cose. Ma poi ti trovi tutti quelli che proprio ti viene da dire "ma come hai scritto?" O che mettono solo figure e nessuna parola, o che arrivano in panico all'ultimo momento senza aver scritto la tesi etc. Quindi è un lavoro abbastanza grosso. Questo lavoro, di fatto, non è riconosciuto in nessun modo. E allora ci sono dei piccoli *escamotage* che uno usa. Tipo io le tesi di laurea le faccio tutte protocollare come documenti interni e costituiscono pubblicazione. Non hanno alcun valore fuori di qui, non vale nemmeno come un vero articolo. Però se dovessero fare un concorso all'IPR intanto la loro tesi è protocollata. E per certi versi può valere anche per me, che ho tutti 'sti protocolli, con tutte le tesi di laurea che ho avuto... con tanto di pecetta. [Resp]

È evidente come in tutto il ragionamento fatto in questo paragrafo la soggettività abbia un peso determinante. La *scelta* dei ricercatori di accettare condizioni di lavoro estremamente precarie, fino alla totale gratuità, è sostenuta da forme alternative di riconoscimento, come la pubblicazione di un *paper*, un titolo più o meno formativo, o così come il protocollo sul documento interno, che permettono di porre un limite, formale, al loro impegno. È la presenza di questo limite, soprattutto, ad offrire agli intervistati la possibilità di una distinzione, ancorché fluida, tra lavoro e non lavoro. Il valore di tali dispositivi, però, ha un corso circoscritto alle attese individuali nei confronti del campo di riferimento di ciascuno: il numero di protocollo non ha alcun valore fuori dall'IPR, così come il saggio scientifico di Lara non avrà alcun valore in Italia, dove lei vuole stare, finché i contorni disciplinari delle scienze forensi non saranno definiti. Allo stesso modo, la possibilità di Lapo di valorizzare la sua rete di relazioni in una carriera accademica è fortemente condizionata dal fatto che la rete e le modalità della sua costituzione siano quelle giuste. Che Lapo, insomma, che sin dall'inizio *vuole farsi vedere*, si faccia vedere da chi potrà in qualche modo *ricoscerlo* in futuro.

Conclusioni: una macchina che consuma poco

In un commento all'ultima edizione della classifica ARWU⁹⁷ degli atenei mondiali, che vede la prima università italiana al 150^{esimo} posto, Giuseppe de Nicolao propone una sorta di esercizio mentale ai lettori del sito di Roars – Returns on Academic Research (De Nicolao, 2015). Si tratta di ponderare il punteggio ottenuto sulla base dei coefficienti considerati nell'ARWU per le spese operative, che De Nicolao ha recuperato dai bilanci delle prime 20 università in classifica e delle 20 prime italiane, così da ottenere un indicatore di efficienza: il costo, in milioni di dollari, per ciascun punto ARWU. Così ponderata, la classifica mostra il sistema accademico italiano sotto una luce completamente diversa, sono otto, infatti, le università italiane tra le prime dieci posizioni. Senza alcuna pretesa di scientificità, il risultato è interessante soprattutto per rispondere a quanti, stampa in primis, credono davvero in una qualche portata descrittiva di queste rappresentazioni. Però dice anche un'altra cosa, che mi pare di un certo interesse relativamente a quanto scritto sin qui.

In estrema sintesi, dal materiale rilevato è emerso come la messa al lavoro dei ricercatori avvenga sulla base di criteri differenziati soggettivamente e che richiamano direttamente le loro aspettative. Infatti, pur avendo piena contezza del valore del lavoro svolto presso il laboratorio, i ricercatori intervistati accettano condizioni più o meno degradanti in vista di un riconoscimento il cui valore è variabile e non direttamente controllabile. Dalle tre storie professionali non è certo possibile risalire a schemi di comportamento generalizzabili, ma le peculiarità, di ciascuna di esse, permettono di individuare le principali direttrici su cui si svolge la ricerca di riconoscimento in un campo come quello della ricerca. I percorsi dei ricercatori, nelle loro narrazioni, sono tracciati come traiettorie dai contorni ben definiti. È al contatto con il campo, socialmente concreto, che tali traiettorie assumono le forme più diverse. Ne risulta una massa di fili disordinati che intrecciandosi danno luogo a nodi, più o meno voluti, che uniscono ma che pure, come fanno i pescatori, indeboliscono anche i fili più elastici. Il rischio della

⁹⁷ Tutte le edizioni de l'Academic Ranking of World Universities, anche conosciuta come classifica di Shangai, sono reperibili qui: <http://www.shanghairanking.com/ARWU2015.html>

rottura è dietro l'angolo, ma non riguarda solo i ricercatori. Anche il laboratorio, nato come spazio di lavoro, è sempre più un terreno di transizione dalla forma imprecisa, tenuto insieme più che la forza dei legami tra le singole parti, dalla negoziazione tra i diversi elementi in cui gioca un ruolo centrale il ricercatore che ne ha la responsabilità. Se dovessi descrivere il laboratorio con alcune delle nozioni che ho appreso nel corso della mia presenza sul campo, direi che il laboratorio si presenta con una scarsissima tensione superficiale e la cui tenuta è data soprattutto dalla forza di gravità verso un polo di attrazione, il responsabile, mobile anch'esso. Mentre cioè, vista da fuori, la forma assunta del laboratorio può sembrare l'esito del reciproco coinvolgimento tra le parti che lo compongono, di fatto, man mano che ci si addentra nell'analisi si comprende il ruolo del responsabile, la cui mobilità favorisce la dispersione degli elementi periferici che entrano ed escono dalla sua forza attrattiva. Fuori di metafora, il rischio per il laboratorio, e che il laboratorio stesso costituisce per chi vi transita, non sembra tanto riguardare la capacità di assorbimento delle energie e degli entusiasmi dei ricercatori, quanto l'incapacità di pianificarne l'utilizzo, trattenerle e rinnovarle, che per i ricercatori si traduce nel costante rischio di perdere il controllo sulle energie investite. Di questo rischio è consapevole il responsabile del laboratorio che nel ruolo di interfaccia organizzativa prova a ridurre la volatilità di tali energie indirizzando le strategie e le attese individuali all'incontro con le esigenze dell'Istituzione, ma anche facendo in modo che l'istituzione riconosca il fabbisogno che esprime. Nelle sue parole, infatti, l'impatto della dequalificazione del lavoro sulla consapevolezza dell'organizzazione dei suoi bisogni è *devastante*:

è devastante il fatto che tu, da fuori, percepisca un sistema come efficiente, ma che è efficiente solo perché c'è tutta questa fetta di lavoro gratuito ai diversi livelli. Quanta parte di inefficienza e informalità fa economia in Italia? Cioè, alla fine, se da fuori vedono che posso ottenere un risultato accettabile dando la metà dei soldi richiesti, sempre grazie al lavoro gratuito, allora anche da un punto di vista strettamente economico, perché dovrebbero darci tutto? [Resp]

Se da un lato il lavoro gratuito, da quello risemantizzato in chiave formativa, fino alla corvè vera e propria, ritenuta necessaria per la carriera accademica,

consentono le mille e più giustificazioni adottate dai singoli per razionalizzare lo svolgimento del proprio lavoro in assenza, o quasi, di retribuzione, dall'altro quel mancato riconoscimento indebolisce l'intero meccanismo. La questione della dispersione delle energie, evocata poco sopra, è un tratto che emerge dalle storie professionali raccontate in questo capitolo. A tre anni dalla prima intervista, solo Francesca è ancora un elemento del laboratorio, sebbene instabile. Plausibilmente, la sua capacità di integrazione, favorita dall'applicabilità trasversale delle sue competenze, le ha dato la possibilità di consolidare i legami che è andata via via costruendo. Diversamente, per Lara, la cui integrazione è stata sin dall'inizio fortemente polarizzata sulla figura del responsabile, i tentativi di vedere il proprio impegno nel laboratorio riconosciuto sono stati del tutto disattesi, almeno nella prospettiva che si era data. Come quello di Lara, anche il caso di Lapo è caratterizzato da una forte polarizzazione, ma su un polo diverso e sulla cui forza di attrazione ha inciso l'accesso ai fondi per i Professori Ordinari. Sono quelli, infatti, che gli hanno permesso di rispettare quel *gentlemen agreement* instaurato nel momento in cui Lapo iniziava il suo dottorato senza borsa e di mantenere l'esercizio della sua forza. In assenza di una forma diretta di finanziamento della ricerca, infatti, non resta che il ricorso ai finanziamenti ordinari, come i PRIN o i FIRB, o alla progettazione. È lì che dalla *promessa* – giusto per restare in tema di *gentlemen agreement* – si passa alla *scommessa*:

Siamo ottimisti, e ammettiamo che il sistema standard di accesso ai finanziamenti sia equo. Io non posso svegliarmi adesso e dire, "cavolo, c'è quella persona che vorrei tenere" e trovo il modo di tenerla. A me mancano proprio gli strumenti. Perché io o cerco fondi europei, ma i fondi europei hanno delle scadenze semestrali se non annuali. Alla fine sono mesi di attesa per avere un progetto europeo, mesi di attesa per andare alla negoziazione con la Commissione Europea, e insomma, anche iniziando adesso dovrei puntare su una persona che ha appena iniziato la specialistica. [Resp]

È in tal senso che l'*esercizio pedagogico* di De Nicolao si collega a questa analisi. Gli atenei italiani sono quelli che riescono ad ottenere di più con meno. Se si accetta quello accademico come una buona approssimazione del sistema pubblico di ricerca e sviluppo, la peculiarità del sistema italiano è tutta lì, una macchina che

fa tanto con poco, dice De Nicolao, ma le cui prestazioni e solidità potrebbero non lasciare che arrivi lontano.

6. Una cooperativa sociale, a Bologna

Introduzione

Questo secondo studio di caso analizza il processo di svalutazione del lavoro svolto dai soci-lavoratori di una cooperativa sociale che si occupa della gestione dei servizi integrativi scolastici per il comune di Bologna. Dato l'intento, non si è provveduto ad un'esauritiva collocazione giuridica e normativa del lavoro sociale. Il capitolo, piuttosto, mira a contestualizzare il frame retorico e politico in cui è iscritto il lavoro richiesto dall'ente pubblico alla cooperativa e, da questa, ai lavoratori mettendo in evidenza gli esiti che quella logica ha sul lavoro. Il ricorso alla normativa, quindi, avverrà solo quando la comprensione dell'analisi non potrebbe prescindere.

Nel primo paragrafo si introduce il Terzo Settore nelle sue articolazioni economiche, sociali e politiche rispetto al quadro europeo e italiano. Oltre qualche accenno agli aspetti quantitativi, infatti, nel paragrafo trovano spazio i discorsi politici relativi al valore economico e sociale del Terzo Settore che accompagnano le riforme in atto. Nel secondo paragrafo si arriva al caso particolare della cooperativa sociale che gestisce il servizio per il Comune di Bologna. Il tentativo è quello di descrivere il servizio seguendo, con le parole degli intervistati e il ricorso ai documenti ufficiali, quella che potrebbe considerarsi la parte a monte della filiera produttiva. Il terzo paragrafo è dedicato al lavoro vero e proprio, al suo farsi concreto nelle aspettative e nelle inevitabili frustrazioni dei lavoratori. Il quarto paragrafo chiarisce le condizioni materiali e organizzative di quelle frustrazioni. Nelle conclusioni, infine, oltre a riprendere i principali elementi emersi durante l'analisi si cercherà di accennare le implicazioni di quegli elementi nella prospettiva della più ampia riflessione che metterà insieme i tre studi di caso.

6.1. Tra sociale e mercato: dimensioni del terzo settore in Italia e in Europa

Qualche pagina addietro (cfr. Cap. 2, III par.), ragionando sulla costruzione sociale della vocazione, ho fatto ricorso ad un'osservazione di Bourdieu relativa al riconoscimento materiale dei servizi svolti da membri laici in contesti religiosi. La riduzione di quel comportamento alla sua sola dimensione economica, afferma il sociologo francese, per quanto necessaria sul piano analitico, è una mistificazione da trattare con cura. È chiaro, infatti, che la chiesa è anche un'impresa economica, ma non se ne comprenderebbe il funzionamento, neppure economico, se non si prendesse in conto il fatto che quell'impresa economica funziona in un certo modo proprio perché non è soltanto un'impresa fino, anzi, a negare la propria realtà di impresa. L'osservazione di Bourdieu è centrale nei ragionamenti che scaturiscono da questo II studio di caso, relativo ad una cooperativa sociale che opera nei servizi di integrazione scolastica del Comune di Bologna. Difficilmente, infatti, è possibile analizzare un qualsiasi elemento di un'impresa sociale isolando la dimensione propriamente imprenditoriale, organizzativa ed economica, da quella sociale, che in qualche modo giustifica, qualifica e informa la prima. Questo non deve significare, d'altra parte, che si possa sottostimare l'eventuale prevalenza di una delle due dimensioni, soprattutto quando oggetto di analisi è il lavoro e, in particolare, la sua svalutazione.

Organizzazione privata a vocazione pubblica, sin dalla sua comparsa nei discorsi pubblici sulle politiche sociali, l'impresa sociale ha trovato nella *frontiera* tra economia e società (De Leonardis, 2009) il suo terreno di azione prediletto. Proprio questa sua collocazione è alla base delle aspettative, ottimistiche in termini di rinnovamento del welfare, che ne hanno sostenuto il percorso normativo e l'interesse politico sin dal 1978. Quello è stato, infatti, l'anno di promulgazione della legge 180 che, ispirandosi al lavoro dello psichiatra Franco Basaglia, ha riformato la psichiatria italiana ponendo fine alla centralità dell'ospedalizzazione a beneficio di un sempre maggiore protagonismo dell'utente psichiatrico. Le retoriche del superamento dell'assistenzialismo attraverso l'attivazione e l'integrazione anche lavorativa del cittadino-utente hanno, in breve

tempo, travalicato i confini della psichiatria, caratterizzando il dibattito che andava costruendosi attorno alla necessità di una riforma del welfare sempre più in crisi. È nel 1991 che la materia trova una prima regolamentazione, lo fa grazie alla legge 381 che, rifacendosi alla tradizione mutualistica del movimento cooperativo, istituisce le cooperative sociali, oggi la principale forma di impresa sociale in Italia. Il legislatore del 1991, da un lato, definisce le cooperative sociali identificandone lo scopo nel *perseguimento dell'interesse generale per seguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini* (Art. 1), dall'altro, esplicita le modalità di intervento distinguendo le cooperative sociali di inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, le cosiddette cooperative di tipo B, da quelle che offrono assistenza, le cooperative di tipo A, e che intervengono direttamente nella gestione dei servizi educativi e socio-assistenziali. In uno degli opuscoli pubblicati dalla Commissione Europea nell'ambito della serie dedicata all'economia sociale (European Commission & Directorate-General for Employment, 2013) le Cooperative Sociali italiane (CS) sono presentate come uno dei migliori esempi di impresa sociale, capaci di combinare una forma organizzativa molto simile a quella di un'impresa, ma con un forte attaccamento al sociale. Come accennato, nella legge 381 del 1991 la CS è definita attraverso le sue finalità sociali, che siano perseguite attraverso l'erogazione di servizi socio-sanitari ed educativi, o di reinserimento di persone con handicap fisici o mentali, tossicomani, alcolizzati, con difficoltà dello sviluppo o con problemi con la giustizia (nelle cooperative di tipo B almeno il 30% dei membri deve rientrare nella categoria di svantaggiato). Una delle caratteristiche più importanti dell'organizzazione delle CS è la molteplicità delle forme di partecipazione possibili. Oltre ai lavoratori, infatti, possono prendervi parte i beneficiari, i volontari (fino al 50% dei membri), investitori finanziari e attori pubblici. Si tratta di imprese con personalità giuridica e a responsabilità limitata con un'organizzazione democratica. La democrazia interna, infatti, è codificata nel principio di "una testa, un voto" e i cui benefici non possono essere distribuiti che per il 70%; mentre non possono essere distribuite le proprietà materiali. Questi principi distinguono le CS dalle altre forme di cooperative che

trovano in Italia una grande diffusione. Esistono cooperative in moltissimi campi, quello finanziario e del credito, della produzione e lavoro, così come del consumo. A titolo di esempio, si pensi che la Coop Adriatica, la cooperativa di consumo più grande in Italia, conta 4.980 dipendenti, per un totale della produzione, nel solo 2014, pari a 2.110.735 Euro (database AIDA – BvD).

Se in Italia, come spiega Ota de Leonardis, la nozione di impresa sociale è così strettamente intrecciata a quella di Cooperativa Sociale che per definire la prima si può prendere come riferimento la seconda (De Leonardis, 2009), non è così negli altri Paesi europei, dove il crescente interesse delle politiche economiche e sociali rispetto al privato sociale si orienta su forme di impresa alternative.

Diversi paesi hanno introdotto forme giuridiche analoghe. Il più vicino, secondo la Commissione Europea, è quello della Société Coopérative d'Interêt Collectif in Francia. Le SCIC possono coinvolgere qualsiasi tipo di attore attorno ad un progetto, lavoratori, volontari, utenti, attori pubblici e privati, associazioni etc. Possono produrre qualsiasi tipo di genere di bene o servizio purché incontrino i bisogni collettivi di un territorio con la migliore mobilitazione di risorse economiche e sociali.

Nel Regno Unito, invece, il modello è quello delle Community Interest Company. Le CIC sono imprese a responsabilità limitata, possono operare in qualsiasi campo purché nella prospettiva dell'interesse della comunità. Sono state pensate per operare nel campo dei servizi alla persona, come la cura dell'infanzia, l'alloggio sociale, i trasporti in comune o per attività di divertimento, ma il campo d'azione economica non ha un limite certo se non nell'organismo di controllo che valuta la portata dell'interesse per la comunità o per una parte di essa. Le CIC non hanno sgravi fiscali particolari, ma possono usufruire di una struttura giuridica più flessibile e una regolamentazione più leggera di quella delle organizzazioni caritative. Possono, infine, redistribuire parzialmente i benefici, ma anche emettere delle azioni al fine di ampliare il capitale a disposizione delle attività per la comunità.

Secondo il Centro Internazionale di Ricerca e di Informazione sull'Economia Pubblica, Sociale e Cooperativa (CIRIEC), a prescindere dalla loro forma, si può

affermare che tutte le organizzazioni dell'economia sociale sono formate da persone che svolgono un'attività il cui scopo principale è quello di soddisfare i bisogni degli individui piuttosto che remunerare gli investitori di capitale.

Per il CIRIEC le principali caratteristiche comuni, sono riassumibili in sette punti, che riprendo direttamente: 1) sono private, ossia non formano parte del settore pubblico o non sono controllate da esso; 2) presentano un'organizzazione formale, ossia sono generalmente dotate di personalità giuridica; 3) sono dotate di autonomia decisionale, ossia hanno il pieno potere di scegliere e revocare i loro organi direttivi e di controllare e organizzare tutte le attività degli stessi; 4) sono caratterizzate dalla libertà di adesione, ossia non è obbligatorio aderirvi; 5) l'eventuale distribuzione di utili o dell'avanzo di gestione ai soci utenti non è proporzionale al capitale o alle quote versate dai soci, ma alle loro attività o operazioni con l'organizzazione; 6) svolgono un'attività economica a tutti gli effetti per soddisfare le esigenze di singoli individui o nuclei familiari, ragion per cui vengono considerate organizzazioni di persone e non di capitale. Operano quindi con il capitale e altre risorse non monetarie, non per il capitale; 7) sono organizzazioni democratiche. A parte alcune organizzazioni di volontariato che prestano servizi non commerciali per le famiglie, le organizzazioni di primo livello (o primo grado) dell'economia sociale applicano il principio "una persona, un voto" nei loro processi decisionali, indipendentemente dal capitale o dalle quote versate dai soci. In ogni caso, esse adottano sempre processi decisionali democratici e partecipativi. Anche le organizzazioni degli altri livelli sono strutturate in modo democratico: i soci hanno il controllo di maggioranza o esclusivo del potere decisionale all'interno dell'organizzazione (European Economic and Social Committee, 2012, pag. 16).

Nelle tabelle 9 e 10 sono sintetizzati alcuni dei dati elaborati dal CIRIEC nel 2012 che meglio fanno comprendere le dimensioni dell'occupazione nel panorama europeo del Terzo Settore.

Nella prima tabella, per paese, è rappresentata l'incidenza dell'occupazione nell'economia sociale sull'occupazione complessiva. In Italia, l'occupazione nell'economia sociale rappresenta il 9,7% dell'occupazione. Si tratta del IV Paese,

per incidenza, dopo la Svezia, con l'11,2%, il Belgio, con 10,3% e i Paesi Bassi, con il 10,2.

Nella seconda tabella, oltre la rappresentazione, distinta per tipo di impresa sociale, dei dati sull'occupazione nell'economia sociale, è sintetizzata la dinamica che caratterizza questo segmento occupazionale sul periodo che va dal 2002-2003 al 2008-2009. La prima cosa che si può notare è come la forma cooperativa sia effettivamente una peculiarità italiana. In nessun altro Paese, infatti, le cooperative collocano tanti lavoratori. Un confronto utile è quello con la Francia. Non solo, infatti, l'incidenza dell'occupazione nell'economia sociale su quella complessiva non è così distante da quella italiana (9%), ma in Francia esistono, si è visto, forme di impresa molto simili a quella cooperativistica italiana. Ebbene, si può osservare come sia all'inizio del periodo che alla fine, la grandissima parte dei lavoratori dell'economia sociale francese siano occupati in associazioni e non in cooperative. Alla fine del periodo, anzi, il peso dell'impiego in imprese cooperative varia negativamente del -27%, mentre cresce del 30% quello associativo. In Italia, nello stesso periodo, variano positivamente entrambi i segmenti. Il lavoro nelle cooperative varia positivamente del 34,8% e quello nelle associazioni più che raddoppia, variando del +120%.

Come sempre accade quando si tratta di statistica applicata alle scienze umane e sociali, le interpretazioni possibili sono molteplici. Per la Commissione Europea, la crescita dell'occupazione nell'economia sociale tra il 2007 e il 2011 dimostra la maggiore capacità di resistenza dell'economia sociale alle crisi economiche. «In Italia, tra il 2007 e il 2011, l'occupazione nelle cooperative è aumentata dell'8% mentre è diminuita dell'1,2% nel resto dell'economia e del 2,3% tra le imprese private. Ancora, la comparazione dei dati relativi alla crescita del valore aggiunto tra le cooperative e le società per azioni tra il 2006 e il 2010 rivela che questo indicatore è quadruplicato nelle cooperative rispetto alle società per azioni (+24,7% a fronte del +6,5%). Contemporaneamente, i salari dei lavoratori delle cooperative sono aumentati del 29,5% (contro il 12,7% delle società per azioni. (analisi Euricsedei dati delle Camere di Commercio)» (European Commission & Directorate-General for Employment, 2013, pag. 53).

Un'interpretazione diversa è, invece, quella fornita da F. Antolini (Istat) che sulla base dei dati raccolti in occasione del Censimento 2011 ha indagato il possibile effetto sostituzione tra istituzioni pubbliche, non profit e imprese. La sua analisi verte sul confronto tra le diverse forme giuridiche a partire dalle variazioni tra il 2001 e il 2011 sul numero di Addetti e di Unità Locali nei principali settori economici di azione del Terzo Settore in Italia. L'analisi è stata condotta anche a livello territoriale provinciale. Le conclusioni alle quali è giunto lo statistico sono di estremo interesse. Mentre, infatti, l'effetto sostituzione non è rilevabile nelle variazioni tra le Unità Locali pubbliche e le Unità Locali non profit, è statisticamente confermato per quanto riguarda gli addetti impiegati, soprattutto per quelli del settore sanità. Parallelamente, si inizia a verificare la consistenza statistica di un effetto sostituzione anche nelle attività dell'assistenza sociale non residenziale (Antolini, 2014). In altri termini, il lavoro pubblico nei servizi di welfare va via via riducendosi a beneficio di quello erogato nel quadro del privato sociale. La crescita dell'occupazione nel privato sociale non sarebbe, quindi, tanto il risultato della maggiore resistenza delle imprese dell'economia sociale alle crisi, quanto di una ristrutturazione organizzativa e giuridica dei servizi di welfare che la crisi, con la riduzione della spesa pubblica, ha accelerato. Al netto della portata valoriale delle evidenze statistiche e per quanto riguarda l'oggetto di questo lavoro, la dinamica di sostituzione evidenziata comporta essenzialmente due cose, una riguarda il ruolo dell'istituzione pubblica, progressivamente più simile a quello di una scatola vuota, il cui solo scopo è quello di certificare, classificandola, la qualità e la natura del servizio; la seconda riguarda, invece, la moltiplicazione delle gerarchie e delle condizioni organizzative e di lavoro nei servizi di welfare con le inevitabili ricadute, positive e negative, sull'utenza.

Tabella 9: Posti retribuiti nell'economia sociale sul totale dell'occupazione nell'UE (2009-2010) - in migliaia

Paese	Occupazione nell'economia sociale	Occupazione complessiva	%
Austria	233,53	4.096,30	5,70%
Belgio	462,54	4.488,70	10,30%
Bulgaria	121,3	3.052,80	3,97%
Cipro	5,07	385,1	1,32%
Danimarca	195,49	2.706,10	7,22%
Estonia	37,85	570,9	6,63%
Finlandia	187,2	2.447,50	7,65%
Francia	2.318,54	25.692,30	9,02%
Germania	2.458,58	38.737,80	6,35%
Grecia	117,12	4.388,60	2,67%
Irlanda	98,74	1.847,80	5,34%
Italia	2.228,01	22.872,30	9,74%
Lettonia	0,44	940,9	0,05%
Lituania	8,97	1.343,70	0,67%
Lussemburgo	16,11	220,8	7,30%
Malta	1,68	164,2	1,02%
Paesi Bassi	856,05	8.370,20	10,23%
Polonia	592,8	15.960,50	3,71%
Portogallo	251,1	4.978,20	5,04%
Regno Unito	1.633,00	28.941,50	5,64%
Repubblica ceca	160,09	4.885,20	3,28%
Romania	163,35	9.239,40	1,77%
Slovacchia	44,91	2.317,50	1,94%
Slovenia	7,09	966	0,73%
Spagna	1.243,15	18.456,50	6,74%
Svezia	507,21	4.545,80	11,16%
Ungheria	178,21	3.781,20	4,71%
Paesi in via di adesione e candidati			
Croazia	9,08	1.541,20	0,59%
Islanda	0,22	165,8	0,13%
TOTALE UE-15	12.806,37	172.790,40	7,41%
TOTALE UE-27	14.128,13	216.397,80	6,53%

Tabella 10: Evoluzione dell'occupazione retribuita nell'economia sociale in Europa

Paese	Posti di lavoro nel 2002/2003		Posti di lavoro nel 2009/2010		Δ%	
	Cooperative	Associazioni	Cooperative	Associazioni	Cooperative	Associazioni
Austria	62.145	190	61.999	170.113	-0,23%	-10,47%
Belgio	17.047	250	13.547	437	-20,53%	75,02%
Bulgaria	-	-	41	80	0	0
Cipro	4.491	-	5.067	-	12,83%	0
Danimarca	39.107	120.657	70.757	120.657	80,93%	0,00%
Estonia	15	8	10	28	-35,41%	250,00%
Finlandia	95	74.992	94	85	-0,95%	12,81%
Francia	440	1.435.330	320.822	1.869.012	-27,04%	30,21%
Germania	467	1.414.937	830.258	1.541.829	77,82%	8,97%
Grecia	12.345	57	14.983	101	21,37%	77,19%
Irlanda	35.992	118.664	43.328	54.757	20,38%	-53,86%
Italia	837.024	499.389	1.128.381	1.099.629	34,81%	120,19%
Lettonia	300	-	440	-	46,67%	0
Lituania	8	-	8.971	-	16,51%	0
Lussemburgo	748	7	1.933	14.181	158,42%	118,17%
Malta	238	-	250	1.427	5,04%	0
Paesi Bassi	111	661	184.053	669.121	66,25%	1,17%
Polonia	469.179	60	400	190	-14,74%	216,67%
Portogallo	51	160	51.391	194.207	0,77%	21,42%
Regno Unito	190.458	1.473.000	236	1.347.000	23,91%	-8,55%
Repubblica ceca	90.874	74	58.178	96.229	-35,98%	29,69%
Romania	-	-	34.373	109.982	0	0
Slovacchia	82.012	16	26	16.658	-68,19%	2,83%
Slovenia	4.401	-	3.428	3	-22,11%	0
Spagna	488.606	380	646.397	588.056	32,29%	54,73%
Svezia	100	95.197	176.816	314.568	77,70%	230,44%
Ungheria	42.787	32.882	85.682	85.852	100,25%	161,09%
Paesi in via di adesione e candidati						
Croazia	-	-	3.565	3,95	0	0
Islanda	-	-	-	-	0	0
TOTALE UE-15	2.946.302	6.936.776	3.874.765	8.605.750	31,51%	24,06%

Fonte: elaborazione CIRIEC su dati EUROSTAT

L'opportunità di osservare una dinamica di ristrutturazione del comparto dei servizi di welfare non è solo statistica. Nel 2014 il Parlamento Italiano ha avviato un processo di riorganizzazione giuridica del Terzo Settore con il duplice intento di disciplinare l'esistente e disporre il terreno per la prossima espansione del ruolo che al Terzo Settore è attribuito. Al momento in cui scrivo l'iter parlamentare è in corso⁹⁸. Ma a partire dai principi contenuti nella Delega al Governo per la *ristrutturazione del Terzo Settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale*, è possibile rintracciare le istanze di riconoscimento e di promozione del privato sociale. Senza entrare nei tecnicismi del provvedimento, un primo elemento significativo, è dato dall'introduzione di definizioni ufficiali per i concetti di Terzo Settore e Impresa Sociale. A testo invariato, l'Articolo 1 del DDL C. 2617 sancisce che per Terzo Settore

«si intende il complesso degli enti privati costituiti con finalità civiche e solidaristiche che, senza scopo di lucro, promuovono e realizzano attività d'interesse generale, anche mediante la produzione e lo scambio di beni e servizi di utilità sociale conseguiti anche attraverso forme di mutualità, in attuazione del principio di sussidiarietà e in coerenza con le finalità stabilite nei rispettivi statuti o atti costitutivi. Non fanno parte del Terzo settore le formazioni e le associazioni politiche, i sindacati e le associazioni professionali e di rappresentanza di categorie economiche»

All'Articolo 6, invece, aggiorna la definizione di Impresa Sociale⁹⁹ qualificandola

«quale impresa privata con finalità d'interesse generale, avente come proprio obiettivo primario la realizzazione di impatti sociali positivi conseguiti mediante la produzione o lo scambio di beni o servizi di utilità sociale, che destina i propri utili prevalentemente al raggiungimento di obiettivi sociali e che adotta modelli di gestione responsabili, trasparenti e che favoriscono il più ampio coinvolgimento dei dipendenti, degli utenti e di tutti i soggetti interessati alle sue attività»

Prevedendo, inoltre, l'ampliamento

⁹⁸ Il testo del Disegno di legge C. 2617 Presentato il 22 agosto 2014 è stato approvato dalla Camera dei Deputati e trasmesso il 13 Aprile 2015 al Senato. Dopo la prima lettura, dal 15 dicembre 2015 il provvedimento è in esame.

⁹⁹ La definizione di partenza è quella già prevista nel Decreto Legislativo 24 Marzo 2006, N°155.

«dei settori di attività di utilità sociale, aggiungendo ai settori previsti dal decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, anche quelli del commercio equo e solidale, dei servizi per il lavoro finalizzati all'inserimento dei lavoratori svantaggiati, dell'alloggio sociale e dell'erogazione del micro credito da parte di soggetti a ciò abilitati in base alla normativa vigente, e individuazione dei limiti per lo svolgimento di attività commerciali diverse da quelle di utilità sociale».

A fronte di ciò le cooperative e i loro consorzi sono da intendersi di diritto imprese sociali.

6.2. L'integrazione educativa a Bologna

Stando all'allegato statistico fornito dall'Istat per l'esame della riforma del Terzo Settore, l'Emilia-Romagna è la quarta Regione italiana per numero di addetti nelle Unità Locali del Non Profit. Con 62.406 addetti, infatti, è preceduta da Lombardia (157.133 addetti), Lazio (72.884) e Veneto (65.230 addetti).

Un ruolo centrale in questo posizionamento è esercitato dalla Provincia di Bologna che, stando all'analisi già citata di F. Antolini, è l'unica a caratterizzarsi per una dinamica di sostituzione degli addetti pubblici con lavoratori del privato sociale, affiancata da un possibile processo di ristrutturazione complessiva del comparto, così come suggerito dall'elevata correlazione positiva tra le variazioni di Unità Locali di Istituzioni Pubbliche e Istituzioni Non Profit (Antolini, 2014).

Questo è il quadro in cui si inserisce l'azione del Comune di Bologna con riferimento alla *gestione dei servizi educativo/assistenziali per l'integrazione scolastica degli alunni disabili, dei servizi di prevenzione educativa/pedagogica e dei servizi integrativi scolastici*. Si tratta cioè dei servizi di assistenza agli alunni pre-post orario scolastico, per l'utilizzo di mezzi di trasporto scolastico, nella refezione scolastica per gli alunni del tempo a modulo e per gli alunni diversamente abili. Tali servizi, stando al capitolato (Numero di Gara 5585730), hanno la funzione di *sostenere e rendere possibile il processo di integrazione dei disabili, sia innalzando la qualità dell'esperienza scolastica e sociale di tutti gli individui, "abili" e "diversamente abili", sotto tutti i diversi profili: educativo, didattico, organizzativo; sia costruendo un sistema di supporto alle scuole*

attraverso interventi mirati ad assicurare il diritto allo studio per tutti i bambini frequentanti le scuole del territorio comunale (Art. B1).

La gestione dell'intera gamma di servizi è assegnata ad associazioni o cooperative sociali educative mediante una gara d'appalto. L'ultima, nel momento in cui scrivo, risale al 2014. La cooperativa vincitrice, che costituisce questo studio di caso, ha sede fuori dalla Regione Emilia-Romagna, nel 2014 ha un'attività di poco inferiore di 72 milioni di Euro e impiega 2.826 dipendenti. Per comodità, oltre che per accordi con gli intervistati, vi farò riferimento usando l'acronimo CS2, per distinguerla da CS1 ovvero la cooperativa che deteneva la gestione del servizio prima di CS2. Stando all'atto di aggiudicazione definitiva (P.G. n° 284413/2014) l'appalto è di durata triennale, per un importo pari a 22.195.700 Euro ed è stato assegnato sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa¹⁰⁰ all'unica cooperativa con i requisiti necessari alla partecipazione.

Oltre alla stesura del bando, infatti, la stazione appaltante, che in questo caso è il Comune di Bologna, dispone un disciplinare di gara che definisce i criteri di valutazione e chiarisce, esplicitandoli, i passaggi più complessi del bando. Il meccanismo della gara, in effetti, è tutt'altro che semplice e richiede un'organizzazione sufficientemente articolata per potervi far fronte anche prescindendo dai requisiti di partecipazione, che pure possono essere molto stringenti.

I requisiti per partecipare alla gara bandita dal Comune di Bologna sono di due tipi. I primi, cosiddetti generali, sono relativi alle caratteristiche formali dell'impresa. Che sia cioè iscritta al Registro delle imprese per le attività di cui la gara fa oggetto, che non abbia sedi nei Paesi della cosiddetta *black list*, o che non

¹⁰⁰ Ex Art. 83 D. Lgs. 163/2006: Quando il contratto è affidato con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, il bando di gara stabilisce i criteri di valutazione dell'offerta, pertinenti alla natura, all'oggetto e alle caratteristiche del contratto, quali, a titolo esemplificativo: a) il prezzo; b) la qualità; c) il pregio tecnico; d) le caratteristiche estetiche e funzionali; e) le caratteristiche ambientali e il contenimento dei consumi energetici e delle risorse ambientali dell'opera o del prodotto; f) il costo di utilizzazione e manutenzione; g) la redditività; h) il servizio successivo alla vendita; i) l'assistenza tecnica; l) la data di consegna ovvero il termine di consegna o di esecuzione; m) l'impegno in materia di pezzi di ricambio; n) la sicurezza di approvvigionamento (*e l'origine produttiva*); o) in caso di concessioni, altresì la durata del contratto, le modalità di gestione, il livello e i criteri di aggiornamento delle tariffe da praticare agli utenti.

sussistano a suo carico motivi di escludibilità per questioni legali etc. Gli altri requisiti, detti speciali, sono quelli specifici per lo svolgimento delle attività messe a bando e riguardano la capacità tecnica e professionale. Sono cioè ammesse alla gara le imprese che dichiarano a) *di aver effettuato nel triennio precedente la data di pubblicazione del Bando (con estensione fino al 30/06/2014 in ragione della calendarizzazione dell'anno scolastico/educativo) almeno un servizio analogo a quello oggetto della gara, in esecuzione di un contratto di durata continuativa (compreso eventuale proroga) non inferiore a due (2) anni e di importo non inferiore a Euro € 7.000.000,00 (le due condizioni - durata e importo – debbono riferirsi allo stesso contratto)* e, b) *di aver avuto nella propria disponibilità un numero medio annuo di personale, al 31/12/2013 non inferiore a 250 addetti con la qualifica di assistente e/o educatore.*

Ora, stando a quanto mi hanno spiegato gli intervistati che lavorano all'ufficio progetti della CS2, dopo la pubblicazione del bando, l'ufficio gare della cooperativa verifica le effettive possibilità di partecipazione alla gara prendendo in considerazione sia il proprio interesse, sia i requisiti minimi richiesti dalla stazione appaltante.

C'è un ufficio gare nella sede ufficiale della CS. Mentre qui a Bologna abbiamo il nostro ufficio, che è l'ufficio progetti e poi l'ufficio che si occupa principalmente di scolastica e delle due o tre strutture che ci sono. Tutti gli altri uffici sono di là.

L'ufficio gare, in teoria, è l'ufficio deputato alla cernita di tutte le gare di appalto. Ed è anche quello che, in teoria, valuta a monte se la cooperativa ha i requisiti per partecipare a questa gara. [PROG_2]

Una volta stabilita la fattibilità, si procede alla stesura del progetto di offerta vera e propria. Su esplicita specifica dello stesso bando, l'offerta è costituita da tre componenti, il primo consiste nella documentazione amministrativa, il secondo nell'offerta tecnica e il terzo nell'offerta economica. Ho provato a farmi spiegare da una progettista della sede di Bologna come funziona la distribuzione dei ruoli e l'organizzazione di questa fase del lavoro.

Noi lavoriamo su *dropbox* con l'ufficio gare. Quindi abbiamo una cartella dove vengono caricate le gare e... (ride)

È che proprio non sono organizzati su questo. Nel senso che l'ufficio gare, e in particolare una persona di questo ufficio, carica e carica tutte le gare che riesce a caricare.

Prima di partecipare alla gara, però, ci sono i chiarimenti da chiedere che sono in pratica delle precisazioni che chiedi all'ente se il capitolato non è chiaro, o se ci sono dei punti oscuri. E c'è sempre qualcosa da chiedere. E quindi noi ci occupiamo anche di questo. Chiediamo i chiarimenti per tutte le gare, sia che le facciamo sia che non le facciamo, passiamo le nostre giornate a chiedere chiarimenti. E questa è una perdita di tempo. Una grande perdita di tempo. Dovrebbe competere a noi la parte riguardante l'offerta tecnica. In realtà chiediamo anche i chiarimenti per la parte amministrativa, che spetterebbe, invece, all'ufficio gare. Solo che l'ufficio gare carica le gare e ci fa chiedere i chiarimenti per tutto e poi alla fine si scopre che ad esempio, non abbiamo i requisiti per partecipare alle gare. E quindi è stato un lavoro inutile. [PROG_2]

Quando ho predisposto l'intervista avevo pensato di dedicare meno spazio a questa fase organizzativa del lavoro. Questo, soprattutto, perché mi aspettavo una maggiore fluidità nel processo di risposta al bando. Fin dalle prime interviste, invece, la fase della progettazione è risultata di grande interesse, sia per le esperienze narrate dagli operatori, sia per le ricadute che queste esperienze hanno sull'utenza e sul lavoro oggetto di appalto.

L'ufficio gare è fatto da persone in teoria qualificate per fare quel lavoro. Avvocati, persone che capiscono di normativa.

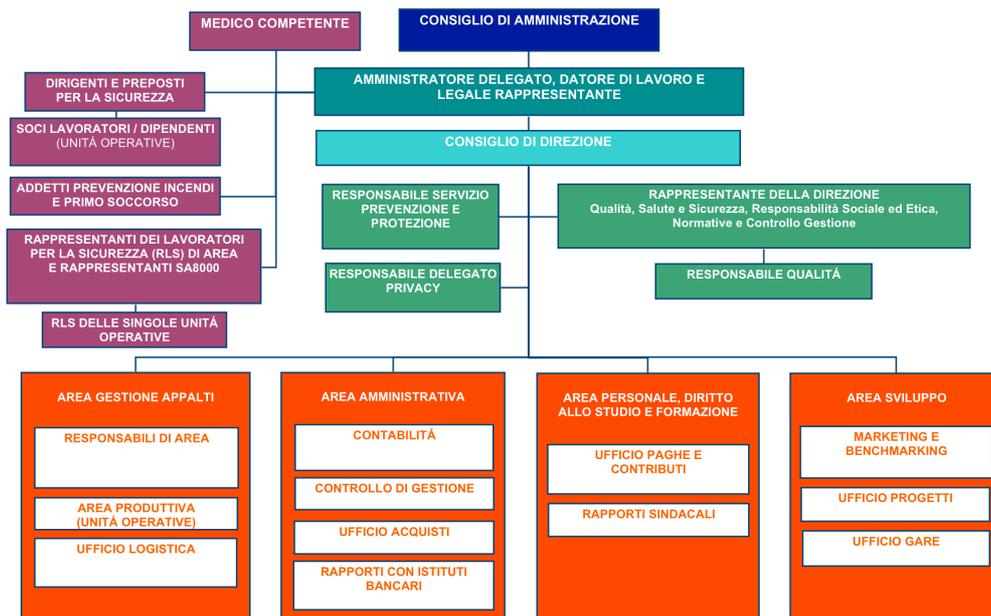
Ci sono dei requisiti standard che devono avere le cooperative per partecipare. Si tratta di cose di natura amministrativa e tecnica. Oppure ti chiedono esperienze pregresse in quel determinato servizio di tot anni. Premettendo che noi non abbiamo uno storico aggiornato dei servizi della CS e quindi ogni volta che ci viene chiesto questo parametro non sappiamo mai come rispondere, quindi chiamiamo loro per sapere se abbiamo esperienza pregressa e la cosa si dilunga finché qualcuno si decide a rispondere e lì ti dicono se la gara si fa o meno. Se la gara si fa, a seconda della progettista che è libera l'assegnano. Di solito. [PROG_2]

Al di là delle difficoltà organizzative di cui dà conto l'intervistata e su cui tornerò a breve, lo stralcio precedente si chiude con un ulteriore elemento di riflessione. Si tratta, cioè, delle modalità di affidamento del progetto al progettista. Non sembra, infatti, esserci un criterio di *matching* diverso dalla casualità, almeno per la gran parte delle gare. Il dubbio è chiarito dalla stessa intervistata che, oltre a

confermare l'inesistenza di un criterio che non sia casuale, ammette le grandi difficoltà che ne derivano

soprattutto quando non sai niente [del servizio in oggetto]. Se parti praticamente da zero dovendo scrivere "bene" di qualcosa tipo, non so, di strutture per anziani. Ecco, quelle sono le più complesse, perché hanno una molteplicità di servizi. Quindi si va dalla gestione del servizio socio-assistenziale, quello sanitario, infermieri, medici, fisioterapista, ai servizi di animazione, ai servizi di cucina, lavanderia, e questa roba qua. Quindi più servizi implica la gara e più competenze specifiche su determinati argomenti sono richieste. Tipo il servizio di cucina, va dalle derrate alimentari, dal chi se ne occupa, come se ne occupa, che protocolli segue. La lavanderia, il principio di marcia-avanti e marcia-indietro, cioè il carrello del pulito deve avere un'uscita e quello dello sporco un'altra. E io queste cose non le sapevo fare. [PROG_2]

Figura 6: Organigramma della CS2



Il problema descritto dalla progettista intervistata si ripete costantemente nell'ambito del suo lavoro. Ogni progetto, infatti, ha delle specificità che impattano direttamente sul servizio, sia sulla sua accessibilità, sia sul lavoro richiesto per la sua erogazione.

Il punto è che io non posso chiedere di qualcosa che non so. Perché non me lo posso immaginare. E invece non ti vengono dette le cose subito all'inizio, ma le scopri lavorando. E quindi che ne so, c'è un determinato servizio di manutenzione, quante ore deve fare il manutentore? Come si stabilisce il monte ore di un manutentore? Boh. Lo chiedi. Molte volte a risposta è "affidati alla tua grande fantasia". [PROG_2]

Le progettiste intervistate non hanno avuto alcuna formazione specifica, né vantano una specifica esperienza nella progettazione dei servizi socio-assistenziali. Dopo un primo colloquio conoscitivo e uno più informale, la selezione vera e propria è avvenuta per lo più sul campo, in un clima altamente stressante dato dal ritmo delle scadenze. Ecco come un'altra progettista racconta il proprio ingresso nella CS.

L'ufficio di Bologna è stato avviato ad aprile dell'anno scorso [...] nei primi mesi sono state licenziate o si sono licenziate tantissime persone. Il periodo di prova, più che un periodo di prova, è stato un periodo di selezione pura. Credimi, io non so come ho fatto a non mollare prima perché mi ha mandato veramente ai pazzi. [...]

Avevano così tanta fretta di assumere che io ho dovuto lasciare il servizio civile giusto il giorno prima per iniziare a lavorare il giorno dopo nella CS. Questo perché mi avevano proposto un contratto a tempo determinato della durata di un anno, con i contributi pagati e con le ferie pagate, e la malattia pagata... e io non ci potevo credere, ho detto «ma che culo!». E quindi ho mollato tutto ho iniziato a lavorare. Per fare questo periodo di prova mi hanno buttata a fare questo lavoro che io non avevo mai fatto e per il quale non ho avuto mai nessuna esperienza. Perché è vero che ho fatto un tirocinio in precedenza, ma si trattava di cooperazione internazionale, io ho scritto un solo progetto, ed era un progetto per una ricerca di finanziamenti quindi era, non so, non c'era una griglia non c'era una scadenza, non c'era niente.

E loro mi hanno buttata lì dicendomi di fare tre progetti in una settimana. Eh? Come? non ne ho fatto neanche mezzo. Quindi come hanno fatto con me han fatto con le altre, per cui ad esempio una persona che poi è diventata mia amica si è licenziata, lei è sclerata di brutto, e non ce l'ha fatta. [PROG_1]

L'alto livello di stress evocato nell'ultimo stralcio citato non riguarda solo la mancanza di conoscenze specifiche sui servizi offerti, ma anche sulle difficoltà a comprendere le peculiarità del meccanismo di appalto con riferimento all'equilibrio da trovare tra qualità ed economicità. Ogni bando, infatti, attribuisce

ad una componente o all'altra il peso che ritiene più opportuno. Nel bando di gara per i servizi integrativi scolastici del Comune di Bologna 70 punti su 100 sono riservati all'offerta tecnica, 30 a quella economica. Dei 70 punti attribuiti all'offerta tecnica, 25 punti sono per le soluzioni tecnico gestionali e struttura organizzativa; 25 per la proposta metodologica e progettuale; 15 per la qualità tecnico-professionale del personale impiegato e per gli strumenti per garantirne la continuità e, infine, 5 punti per gli aspetti migliorativi. Gli altri 30 punti sono attribuiti in base al massimo ribasso praticato sulla base di gara. L'intero punteggio sarà attribuito all'istituzione che applica il massimo ribasso sulla cifra di partenza. Alle altre, sarà, invece, attribuito un punteggio proporzionale al rapporto tra il ribasso proposto e il massimo ribasso in gara, escludendo dalla valutazione, d'ufficio, le offerte economiche che non presentano un ribasso sull'importo iniziale.

Una volta che nella cooperativa i progettisti hanno messo a punto la parte tecnica, il tutto deve quindi passare al vaglio di chi si occupa dell'offerta economica, che davvero ha l'ultima parola sul progetto e quindi sul valore del lavoro di progettazione.

La parte economica la curano in sede. La direttrice e il responsabile del personale, che ha anche un ruolo dirigenziale. Sono loro diciamo che decidono. E questo è un altro grande problema. L'offerta economica te la fanno a ridosso della scadenza della gara e quindi tu, magari, hai lavorato due settimane su un progetto che però alla fine non ci stanno con i costi e decidono di non partecipare. Oppure di farmelo modificare.

I costi alla fine sono gli operatori e se ci sono dei servizi aggiuntivi tipo, appunto, la manutenzione che è quella che costa di più. La ristorazione, la lavanderia, tutti i servizi alberghieri. In base a quanto ammonta l'importo che propone l'ente loro fanno l'offerta. Non possono tagliare sugli operatori, però tagliano sui servizi aggiuntivi. Tipo le miglione e quindi se tu proponi la stanza Snoezelen non te la fanno mettere perché costa troppo.

Allora cerchi soluzioni complementari ad impatto economico minore che magari però riesci ad imbastire un'attività o un qualcosa che possa funzionare comunque.

Perché già una casa per anziani è ipertriste. Già, è l'ultimo posto che vedranno nella loro vita. Se poi lo rendi un'istituzione di sola assistenza... boh, è triste. [PROG_2]

Le difficoltà date dalla possibilità di innovare un servizio sono state rilevate anche dall'altra progettista intervistata che racconta della sua sorpresa quando ha capito che per vincere un progetto è meglio cambiare il meno possibile, azzerando la possibilità di migliorare, con la propria esperienza e creatività, l'impatto sociale dell'impresa.

Perché la cosa strana, e che io non ho ancora ben capito è che a quanto pare quando tu scrivi un progetto non devi cambiare le cose, ma anzi le devi tenere come sono, perché se le lasci così come sono hai molte più probabilità di vincere. Cioè a me questa cosa ha sempre sconvolto tantissimo. Perché fai una gara e il tuo progetto non può cambiare un'organizzazione che si è... cioè questo è il modo per vincere la gara. E poi perché, non sempre, ma è anche un problema di costi. Cioè mettere in un progetto che vuoi l'Operatore Socio-Sanitario o il fisioterapista per un tot di ore al mese, questo significa che in un anno tu paghi un sacco. E adesso cosa fanno, l'importo complessivo dell'appalto è sempre più basso e quindi è la cooperativa che si fa carico delle spese. E la cooperativa ci vuole guadagnare mica ci vuole perdere. Non preferisce fare un servizio di qualità perdendoci. [PROG_1]

Effettivamente intervistando i lavoratori che hanno lavorato sia in CS2, sia per la CS1, la Cooperativa che aveva in gestione gli stessi servizi fino al 2011 sembra che non molto sia cambiato, almeno dal punto di vista del lavoro. Quando la gestione di un servizio passa da una cooperativa ad un'altra, tutti gli operatori sul servizio perso sono riassorbiti dal nuovo gestore. Il tema della continuità, infatti, è garantito dall'Articolo 37 del CCLN delle Cooperative Sociali, ma anche evocato nei bandi e nei protocolli di intesa con le rappresentanze sindacali¹⁰¹. Si tratta, insomma, di una prassi ben oliata anche se dalla gestione non semplicissima che spesso richiama le tante responsabilità che entrano in gioco. L'impresa che subentra, infatti, pur dovendo garantire la continuità alle professionalità già operative, non è tenuta a farlo quando la stazione appaltante ritocca al ribasso la base di gara, o se cambia una qualche caratteristica dell'appalto o magari la

¹⁰¹ In particolare a Bologna vige un protocollo di intesa tra ente pubblico e organizzazioni sindacali datoriali e del lavoro che regola alcuni degli aspetti delle gestioni dei servizi in appalto. Tali indirizzi fanno riferimento soprattutto agli aspetti legali e finanziari sia con riferimento al rapporto tra stazione appaltante e cooperativa, sia tra questa e i lavoratori.

modalità di svolgimento. Una delle educatrici intervistate racconta così il passaggio:

Quando c'è la perdita dell'appalto, tutti gli educatori, in teoria a tempo indeterminato [TI] vengono assorbiti dalla cooperativa entrante per via dell'articolo 18 [in realtà è il 37 del CCNL]. Che cosa succede, che i coordinatori della nuova cooperativa hanno nel frattempo cominciato a contattare tutti i TI. Ai tempi hanno contattato anche i Tempi Determinati [TD]. Poi i nostri amati sindacati hanno gestito malissimo il passaggio, ci hanno radunato come delle mucche, perché quello è il concetto, a Quarto Inferiore, in un albergo, dove abbiamo fatto due giornate da chiodi. Nel senso che la prima riunione ce l'abbiamo avuta alle 5 del pomeriggio del primo giorno. Io con una scusa sono riuscita a firmare il passaggio alle 20:20, ma ho dei colleghi che l'hanno firmato alle 04 del mattino.

Il passaggio è stato gestito male perché ad esempio a me, che sono un TI, dovevano garantire il passaggio con 31 ore di H [handicap] da contratto. Invece lì hanno fatto un po' di confusione, perché magari [chi riusciva a firmare prima si faceva dare più ore, per esempio] il TD che diceva di dover andare a lavorare non so, alle 21 in pizzeria, subito passava e iniziava la trattativa "Quante ore hai?" "Ne ho 26, ma se riesci una o due in più..." e quindi sono usciti dei TD con più ore dei TI.

Io naturalmente dovevo fare un passaggio a 26 ore, però gli ho detto chiaro "io ho bisogno di mangiare, quindi se non ti sta bene ci sediamo, che a me 400 persone mi possono stare pure dietro, essendo una guerra tra poveri, stiamo qua fino a quando non... ci mettiamo d'accordo" ed è successo che mi hanno fatto questo contratto a 31 ore. Che poi per via delle ore che i quartieri hanno poi dato ai miei casi, sono aumentate, quindi ora ne faccio 35. Quindi sì, c'è stato questo passaggio gestito male. [EDU_6]

Il passaggio di gestione comporta grandi tensioni all'interno della struttura uscente, anche tra quelle componenti organizzative non direttamente collegate al servizio appaltato. Più avanti avrò modo di riprendere nel dettaglio la questione anche dal punto di vista dell'organizzazione sindacale. Al momento, invece, preferisco insistere sul confronto tra le due Cooperative, così da introdurre alcune delle dinamiche organizzative e lavorative sulle quali insistono i paragrafi successivi.

Una delle educatrici intervistate ha rilevato un peggioramento delle condizioni di lavoro legato alle modalità organizzative di chiamata. Si tratta di un'operatrice che al momento dell'intervista aveva un contratto a TD, ma per il quale non ha ore

fisse. È una dei tanti educatori *jolly*, una qualifica che ovviamente non esiste in nessun contratto di lavoro, ma che ciò nonostante è riconosciuta da praticamente tutti gli attori del settore. In questi casi il lavoro diventa a chiamata e la relazione con la segreteria e il coordinamento è centrale. In primo luogo perché sono quelli i livelli in cui si decide del lavoro da svolgere, in secondo luogo perché è la struttura organizzativa che dovrebbe mettere in condizione l'operatore di inserirsi nel contesto in cui andrà ad operare.

In CS1 avevo un contatto più diretto con la coordinatrice. Ed ero in qualche modo maggiormente seguita. Il meccanismo è identico. Cioè, lavoro su chiamata, a volte lo sai il giorno prima, magari hai le stesse ore per una settimana, a volte lo sai di giorno in giorno. Dipende chiaramente da cosa vai a sostituire, una malattia, una maternità, di quanti giorni, etc. etc. Alla CS1 mi telefonavano. E il momento in cui mi telefonavano mi davano anche delle informazioni sull'utente. Alla CS2 mi arriva un messaggio in cui mi dicono le ore e non mi dicono null'altro. In casi eccezionali, di particolare gravità, mi danno il numero dell'educatrice che se ne occupa. Per cui sta a me telefonare all'educatrice, anche se sta in malattia o boh, per farmi spiegare la situazione. Quindi io arrivo a scuola senza sapere assolutamente nulla di cosa mi trovo davanti. [EDU_5]

Dal punto di vista lavorativo, però, rileva come la frammentazione delle sue giornate sia diminuita, migliorandone la vivibilità:

Quello che ho in più, con la CS2. è una continuità rispetto alle ore. Nel senso che mentre con la dolce siccome avevano poche ore, pochi servizi, perché avevano pochi appalti, c'erano giorni che lavoravo dalle 07:30 alle 08:30, poi avevo 3 ore di buco, poi un'altra ora, poi tre ore di buco, poi un'altra. Quindi io stavo fuori dalle 7 del mattino alle 6 di sera e mi pagavano 3 ore. Quindi la continuità è sul quotidiano.

Mentre ora faccio 4, 5, 6,7, ore di fila, il che è un'altra vita. [EDU_5]

Un'altra delle educatrici intervistate, invece, mi spiega che in CS2 le cose sono molto migliorate proprio dal punto di vista della comunicazione. Un elemento a lei molto caro per aver sperimentato un periodo di grande difficoltà relativamente a un caso.

Se posso dirlo, ora mi trovo meglio in CS2. Mi trovo meglio perché i coordinatori ti ascoltano. Io un anno e mezzo fa ho rinunciato ad un caso perché non ce la facevo più perché per me ormai era diventato un caso difficile da gestire e cioè, ho avuto la forza di dirlo al mio coordinatore.. e

non mi sono sentita dire cose della serie "arrangiati", cosa che invece succedeva con CS1. C'erano una specie di vendette trasversali. Rinunci al caso? Bene allora resti senza lavoro. Questo anche se eri un TI, diciamo che si andava molto a simpatia. C'era quest'atteggiamento, magari che ne so, al coordinatore di quel quartiere lì stava simpatica una tal persona e allora quella persona lavorava di più rispetto a un'altra. [EDU_6]

Come credo si sia capito dai passaggi delle interviste che ho riportato, le Cooperative Sociali sono organizzazioni complesse sotto tanti punti di vista. Svolgono compiti estremamente delicati con un impatto diretto sulle fasce più deboli della popolazione, tenendo in piedi un'organizzazione estesa che deve essere pronta a variare e rispondere alle esigenze del committente, pubblico, ma senza dimenticare che si tratta di un servizio alla persona e, in particolare, alla persona fragile.

Quello che ho provato fare in questo paragrafo, quindi, è stato il far emergere questa complessità, partendo dal momento della pubblicazione del bando per poi mettere subito le mani nell'organizzazione, così da iniziare a richiamare i tre punti su cui mi soffermerò nei prossimi paragrafi. Il primo è quello della soddisfazione, della frustrazione e delle difficoltà emotive. Il secondo è quello delle difficoltà lavorative legate alle condizioni organizzative. Il terzo è quello dell'organizzazione sindacale, che pure è un attore presente.

6.3. Lavorare con la disabilità, tra soddisfazione e frustrazione

Quando esco dal lavoro il primo pensiero che ho è "voglio una birra". Perché... vabbè, di fondo non è quello che voglio fare. Cioè, io ho studiato tutt'altro e voglio fare tutt'altro.

Però, al di là di quello, per come sono le mie condizioni di lavoro, io non riesco ad avere continuità, non riesco né a progettare degli interventi, né avere una relazione stabile con l'utenza, né a vedere i risultati del mio lavoro. Per cui è la cosa più frustrante che possa esserci. [EDU_5]

Questo stralcio non è rappresentativo. Praticamente nessuno degli intervistati che lavorano a diretto contatto con l'utenza mi ha detto che vorrebbe fare altro. Anzi,

in più di un caso è emerso come proprio il fatto che il sociale possa essere visto come un campo di impiego alternativo e sostitutivo di altri costituisca un problema.

D'altra parte, però, praticamente tutti hanno messo in evidenza elementi di frustrazione legati proprio al modo in cui le difficili condizioni di lavoro incidono sull'utenza. Ora, per ragioni di chiarezza conviene che io separi i due temi, le difficoltà legate, per così dire *au travail*, che tratterò in questo paragrafo, da quelle legate à *l'emploi*, oggetto del prossimo.

Sin dalle prime interviste citate, quelle delle due progettiste, si è avuto modo di comprendere la consapevolezza dei lavoratori dell'importanza del proprio lavoro. Nessun servizio, diceva una delle progettiste, è difficile come una casa di riposo per anziani. È il più difficile perché i servizi da organizzare sono moltissimi, ma è anche difficile perché è una cosa importante, è «l'ultimo posto che queste persone vedranno nella loro vita» [PROG_2]. Questa consapevolezza responsabilizza, certo, ma provoca anche un forte disagio quando si scontra con l'impossibilità a tener conto degli esiti umani e sociali del lavoro. Nel suo ultimo volume, Christophe Dejours afferma che rifiutare il pensiero della contraddizione tra ciò che si pensa si dovrebbe fare e ciò che si è portati a fare, da un lato, e la sospensione del proprio pensiero dall'altro, possono prendere sia la forma di una collaborazione attiva all'organizzazione, che pure fa soffrire, sia la forma di una partecipazione più passiva, che protegga dalla frattura psicologica. Quando però non è più possibile fare ricorso ai meccanismi di difesa collettiva come il ricorso all'organizzazione, appunto, allora subentra il tradimento di sé. «Et cette trahison, qui comporte dans son sillage la haine de soi, représente un risque psychopathologique majeur. En raison de sa participation à un travail auquel il ne parvient plus à conférer de sens, le sujet se trouve ainsi amené à oeuvrer au service d'une activité qui vise à deshonorar la vie et la culture» (Dejours, 2015, pag. 44). Questa riflessione è condotta a partire da una ricerca all'interno di un servizio ospedaliero di rianimazione, ma si adatta bene anche al caso che sto trattando qui. Tutti i lavoratori intervistati, infatti, hanno evidenziato un forte attaccamento al lavoro sociale. Molti di loro hanno svolto percorsi universitari specifici, con

tirocini in strutture territoriali deputate all'assistenza sociale, oppure hanno svolto servizio civile o volontariato per ONG, per fondazioni, nella cooperazione internazionale. Si tratta, insomma, di persone fortemente motivate, motivabili e sensibili. Ma le stesse sensibilità, che evidentemente motivano, da un lato, producono disagio dall'altro.

Guarda, non avevo mai pensato, mai veramente realizzato, quanto il lavoro fosse parte di te. Io sono convinta, quello che dicevo prima, quello che sono è quello che faccio. I primi tempi alla cooperativa io stavo male, i miei progetti non mi piacevano, mi facevano così schifo che addirittura non riuscivo a rileggerli. [PROG_1]

Come ha spiegato l'intervistata, inizialmente lei pensava che ogni parola del progetto dovesse essere la *sua*.

Per il primo progetto che ho provato a scrivere, la volta che me ne hanno dati tre in una settimana, io ho iniziato a leggere a documentarmi ho speso giorni a cercare su Internet le informazioni, ho ripreso i libri dell'università. Cioè mi sono sbattuta in terra. Non erano nemmeno progetti che dovevano andare a gara, non li hanno nemmeno calcolati, era giusto per vedere se ne facevi tre in una settimana perché poi a tutte avevano dato gli stessi tre progetti e quindi avrebbero scelto solamente quello che sembrava migliore. Io non sono neanche arrivata al primo. Io sono andata in panico, il primo mese io tornavo a casa e piangevo tutte le sere...

La frustrazione è stata elevata. Da contratto, la progettista doveva far fronte a 60 giorni di prova, lavorativi. Il che si è tradotto, nelle parole dell'intervistata, in «quasi tre mesi di agonia».

Forse, a differenza delle mie colleghe io ho avuto difficoltà ad adattarmi. Perché avevo delle aspettative su di me, sul lavoro e sulla cooperativa troppo alte. Poi magari sono anche un po' *naïf*. Ma l'incontro con la CS2 è stato devastante. Adesso va meglio, ma sono quasi alla scadenza del contratto. Non so, a forza di fare progetti sto capendo come funziona, ho abbassato le mie aspettative su me stessa e su di loro e sul risultato e pian piano ci metto sempre qualcosa di più, di mio. Fino ad ora, al momento attuale, in cui il progetto l'ho scritto interamente io. E ora mi sento soddisfatta del mio lavoro. [PROG_1]

Mi pare di forte interesse l'idea che l'iniziale insoddisfazione sia attribuita, dall'intervistata, al livello «ingenuamente alto» delle aspettative iniziali dal

proprio lavoro. Mentre la soddisfazione di oggi è attribuita all'aver saputo adattare quelle aspettative alla realtà, riducendole. L'impressione che mi sono fatto è che senza questa riduzione autoreferenziale delle aspettative non può esserci soddisfazione. L'altra progettista, ad esempio, non ha abbassato le proprie aspettative e afferma che il periodo in cui l'ho contattata per l'intervista continuava ad essere un momento di grande frustrazione.

È che questo periodo è tra i peggiori che avresti potuto scegliere per farmi l'intervista. Quindi sono molto frustrata rispetto al mio lavoro... non ti direi nulla di positivo. Ma forse è la mia situazione specifica, ma magari le altre non la pensano così.

Diciamo che dipende dall'intenzione che ci metti, per che cosa lavori, quali sono i tuoi valori, quali sono i tuoi obiettivi. Che cosa ti fa tornare a casa ed essere soddisfatto del tuo lavoro? Ad alcuni basta l'incentivo economico o il fatto di avere vinto una gara, ma a me no.

Cioè, a me non mi frega niente. Perché anche se scrivo gare che poi sono vinte, io so poi come saranno gestite. Non mi interessa. Quindi questo incide anche sul mio modo di lavorare. Nel senso che non sono stimolata a fare un buon lavoro. E non sono stimolata ad essere creativa in quello che faccio. Anche perché se io propongo qualcosa di creativo, ovviamente, ci sono dei costi. Perché a meno che tu non continui a lavorare sui laboratori artistici con il materiale riciclato, che va benissimo, però in alcuni casi serve un attimo un qualcosa di più complesso, di strutturato... cioè, tutto questo non lo puoi... cioè, se la parte creativa non la puoi sviluppare, a me la parte della compilazione del progetto non mi piace. Perché alla fine sono tutti simili.

Le griglie, la parte standard dei progetti, in cui ti chiedono di specificare l'organizzazione, il modello organizzazione, il turn over del personale, selezione, formazione, e noi scriviamo cose che effettivamente non vengono fatte e lo sappiamo perché le abbiamo sperimentate sulla nostra pelle. Perché noi, tutta la parte fichissima della formazione che scriviamo nei progetti non l'abbiamo mai fatta. L'affiancamento, nessuno ha mai affiancato né me né altri. Ma sono cose che noi scriviamo. [PROG_2]

Anche in questo caso, l'intervistata precisa chiaramente lo stretto rapporto tra la propria identità e il proprio lavoro e come tutto ciò incida sulla sua vita privata.

Perché se torno a casa scontenta rimango scontenta anche se nel week end non lavoro. Se sono scontenta di quello che faccio sono scontenta anche nella mia vita privata. Perché per me il mio lavoro è parte di quello che sono. Cioè, sono... (ride) Ago ergo sum. Sono quello che faccio. E se faccio qualcosa che non mi piace, in cui non credo, non sono io. Non sono contenta e quindi sì, influisce parecchio sulla mia vita privata. [PROG_2]

Il lavoro dei progettisti è molto diverso da quello degli educatori. Difficilmente un progettista ha modo di andare a visitare una struttura che ha progettato, poiché tutto il tempo a disposizione deve essere dedicato alla stesura vera e propria del progetto. L'educatore, invece, ha modo di toccare con mano, quotidianamente, il risultato del proprio lavoro proprio a partire dal legame emotivo che si instaura con l'utenza. Anche in questo caso, però, ciò che motiva è anche elemento di grande rischio.

Dal punto di vista affettivo ed emotivo ti dà tanto, intendo positivamente. È una bella sensazione, perché il bambino si attacca, si lega, ti vede come un punto di riferimento, è una bella cosa. Però allo stesso tempo secondo me ci deve... Non sempre siamo capaci di fare questa cosa, di mantenere il distacco dal caso. Io spesso e volentieri, quasi sempre, mi riporto il lavoro a casa. Stando a parlare ore e ore con la mia collega di quello che succede e cosa si dovrebbe fare... ti monta l'ansia e... e arriva anche fuori. Spesso si parla del *burn out* lavorativo che avviene nel sociale. Se arriva mandi a puttane tutto. Quindi non riesci a... A me è capitato una volta di arrivarci vicino.

Mi sono ripresa in tempo, il bimbo ospedalizzato di cui ti parlavo, l'ho mollato. Ho avuto il coraggio di dire basta. Perché... Io sono del parere che questo lavoro dovrebbero passarci un supporto psicologico pagato. Anche solo una volta al mese l'educatore di quella scuola vanno a fare anche solo una seduta di psicoterapia. Non farebbe male parlare in quell'ambito lì dei problemi e del fatto che il lavoro ti stressa... Solo che non abbiamo i soldi per poterla fare 'sta cosa. Quindi non te la fanno fare. Dovrebbero farlo i coordinatori, un po' tutti... e con lo stipendio che uno ha diventa difficile fare anche quello privatamente. [EDU_6].

L'educatrice che parla, nell'ultimo stralcio, ha una lunga esperienza di lavoro. Di formazione è assistente sociale, ma da dodici anni lavora nella cooperazione sociale. Le difficoltà che lei ha evidenziato sono potenzialmente molto più elevate per chi è alle prime esperienze e non conosce i meccanismi di difesa che è possibile mettere in atto. Un educatore, in particolare, in Italia da molto tempo ma di origine extra-europea, ha sperimentato diverse occasioni di sofferenza vera e propria, fino all'abbandono del posto di lavoro.

Prima di entrare nella CS2, l'educatore ha svolto un lungo percorso di ricerca e di avvicinamento alla cooperazione sociale. In realtà la fascinazione dell'educatore per questo campo deriva da una passione artistica che lo porta a ricercare la

propria ispirazione nel lavoro con le fragilità umane. Prima di giungere ai servizi integrativi scolastici, l'educatore ha avuto modo di lavorare con i migranti ospitati a Villa Aldini, anche quella gestita per il Comune di Bologna da diverse CS, tra le quali anche una di quelle che si è occupata dei servizi scolastici integrativi.

Ecco io ero lì, [a Villa Aldini] per più di un anno e facevo come l'assistente sociale, ma poi ho dovuto licenziarmi perché ho subito uno shock psicologico e ho dovuto lasciare.

[...] Il lavoro là era sempre sotto di loro [un consorzio di CS la cui capofila era la CS1] e tutta la vicenda veniva seguita dalla CS1 che diciamo, per me, è la "mafia" del sociale. Cioè, è vero che nel sociale ci sono abusi, ma quella società [...] è capace di lasciare un operatore con cinquanta profughi senza un affiancamento. E cioè ci lasciavano un solo operatore per oltre quattro ore. Ci facevano mancare tantissime cose. Era un posto selvaggio e noi non potevamo far niente.

Detto questo, non c'era neanche una persona di noi che avesse la formazione adeguata per svolgere quel compito. Perché quel tipo di persona deve essere pagata per più di 20 euro l'ora.

[...] Poi, dopo tante scene di violenza viste e cose varie, c'è stata una volta in cui loro [i ragazzi ospiti] non ce la facevano più e erano incazzati con i responsabili, ma alla fine lì c'eravamo sempre noi. E uno dei ragazzi ha cominciato a spaccare tutto. Prendere la sedia e spaccare le finestre, cose.. a una mia collega ha dato una spinta.

In quel momento io stavo in ufficio e lui prende un posacenere di ferro, di quelli lunghi, e lo lancia dentro dalla finestra del mio ufficio e mi passa sta cosa di ferro qua [indica una distanza vicino la testa] poi i vetri si sono spaccati tutto e ho visto che loro non ci capivano più un cazzo... e non ce l'avevano con me, ma non ci capivano più un cazzo e pensare che dovevo stare anche la notte... Un utente l'avevano anche chiuso al TSO e poi l'hanno riportato lì dentro, e questo tipo era un po' psicopatico ed essendo che io dovevo stare anche la notte e dormire con loro, mi sono detto "ao", se questi spaccano tutto e non ci capiscono un cazzo non ci manca niente che mentre dormo...". [EDU_2]

Come si avrà avuto modo di comprendere, non sempre gli operatori delle CS hanno una formazione adeguata alla gestione dei rischi legati al lavoro sociale. Lo stesso disciplinare dell'appalto sui servizi integrativi scolastici per il Comune di Bologna richiede, tra i requisiti tecnici, non l'utilizzo di personale qualificato, ma che la CS abbia alle sue dipendenze un numero congruo di lavoratori con qualifica

di assistente o educatore. Nel capitolato di appalto vero e proprio¹⁰², infatti, con l'Art. B-8 sono esplicitate le caratteristiche e le competenze del personale impiegato nei servizi. Si legge:

«Il personale impiegato nel servizio dalla Aggiudicataria- assistenti, educatori, mediatori specializzati, pedagogisti, psicomotricisti, logopedisti - dovrà essere in possesso dei titoli di studio previsti dalla normativa nazionale e regionale vigenti e/o di adeguata professionalità e competenza in relazione alle funzioni da svolgere citate nel punto B.1 o di specifica formazione ed esperienza documentata.»

Quel “e/o” sta proprio a significare che il personale della CS non è tenuto ad essere in possesso dei titoli di studio professionali previsti, purché se ne possa comprovare l'adeguata professionalità ed esperienza. Che l'esperienza di alcuni anni sul campo possa considerarsi una valida alternativa al percorso formale ne sono convinti diversi degli intervistati. Lo afferma una – la sola – coordinatrice che sono riuscito a contattare, ma lo afferma anche uno degli educatori che solo dopo aver iniziato a lavorare stabilmente nel campo, ha conseguito la laurea triennale in scienze della formazione.

Tra il personale c'erano quelli senza titolo e quelli con titolo. Ma non cambia niente. Io alla fine mi sono preso la laurea in un'università telematica. Ma non ti serve veramente a niente. Tra l'altro, quando lavoravo in comunità, se ti arrivava il giovane studente o studentessa, appena laureata con il massimo dei voti, che voleva fare l'educatore o l'educatrice perché “e la missione...” “e perché gli altri...” e bla bla bla, però davanti ai ragazzini di 17 anni che si pestano a sangue si chiudeva nel cesso. Per poi chiamarti per andare a risolvergliela. Quindi la questione dei titoli era abbastanza secondaria.
[EDU_1]

Eppure, l'aver o meno una formazione adeguata all'impatto del contatto diretto con l'utenza non sempre può considerarsi sostituibile con l'esperienza. Nel già citato lavoro sui lavoratori agli sportelli nella pubblica amministrazione, Vincent Dubois rileva che gli aspetti di maggior sofferenza sul luogo di lavoro sono da intendersi strettamente correlate ad alcune condizioni che, sebbene specifiche dei

¹⁰² Il Capitolato d'appalto è consultabile on line dal sito del Comune di Bologna inserendo i seguenti riferimenti: NUMERO GARA: 5585730 CIG: 5746843CDB

guichetiers, mi pare di poter rilevare anche tra gli educatori intervistati. Infatti, contrariamente ai Lavoratori del Sociale, che in Francia hanno una formazione specifica, gli operatori allo sportello non sono mai stati preparati al contatto diretto con il disagio sociale. Questa debolezza è aggravata dai limiti amministrativi del loro ruolo, che li rende impotenti di fronte alla miseria delle condizioni con cui si confrontano. È per questo che «al declino della popolazione *au guichet* (allo sportello), corrisponde il declino del *guichetier*» (Dubois, 2003, pagg. 108–109).

Al netto del rischio *burn out* e della frustrazione, dovuti al contatto diretto con la fragilità dell'utenza, si è visto come proprio in quel contatto diretto gli educatori trovino un'occasione in più dei progettisti di trarre adeguate soddisfazioni dal proprio lavoro. Se i secondi, infatti, perdono il senso del proprio impegno, i primi si rendono conto del risultato del loro lavoro:

Tutta la soddisfazione è nel miglioramento del bambino. Conoscendo la situazione di partenza e vedi che lui magari... tipo, per esempio l'anno scorso lui [indica il bimbo autistico che segue] non parlava e magari adesso vedo che parla, oppure si esprime meglio, fa delle richieste, poi in base agli obiettivi che ho lui riconosce le cose. Lo vedi che migliora giorno per giorno e ti rendi conto che il tuo lavoro serve davvero. E quella è la soddisfazione più importante. [EDU_3]

Empatia e carica emotiva e affettiva che ti danno questi ragazzi... che ti danno tutti i bambini eh... poi io sono educatore di tutti. Quindi è quello che ti danno loro, perché ti danno la speranza, perché sono buoni, belli, bravi, ti aiutano un sacco. Sanno un sacco di cose... e questo dal punto di vista proprio della narrativa e dell'immaginario o della didattica i bambini sono incredibili. Sanno, costruiscono... Ecco sì, il rapporto con loro. Quello è ciò che mi spinge. Il guidarli, il condurli, imparare da loro, fare insieme le cose. Poi anche il lavoro con le colleghe. Si sta bene, a parte tutti i problemi, si sta anche molto bene. Si condivide... Nello specifico...

Una grande soddisfazione me la dà l'aiutarli. Cioè il vedere come la mia azione sinergicamente a quella di tutti porta ad un miglioramento per esempio del bambino disabile che riesce a fare delle cose più, che riesce ad essere un pochino più autonomo o che parla con una persona in più di prima. Chiaro non posso essere soddisfatto delle condizioni di lavoro. [EDU_3]

Negli ultimi due stralci citati la soddisfazione è data dal rapporto con l'utente, nello specifico, nella possibilità di essere e riconoscersi attore nel cambiamento positivo. I due educatori intervistati hanno scelto di approfondire la propria formazione già fortemente orientata al sociale, adeguandola alle esigenze lavorative. Entrambi, infatti, hanno optato per master universitari o specializzazioni sull'autismo, dato che è il problema con il quale più spesso hanno a che fare. Per i due educatori, formati, con esperienza, e messi in condizione di poter toccare con mano gli esiti del loro impegno, la possibilità di ottenere soddisfazione dal lavoro svolto è da ricercarsi nel lavoro stesso.

Per gli altri, invece, magari con una formazione diversa e aspettative diverse, per trarre un'adeguata soddisfazione dal proprio impegno lavorativo è necessario andare ben oltre il prescritto. È il caso dell'educatore a cui ho già fatto riferimento parlando del crollo psicologico. Come accennato, lui è un artista, sia per formazione che per sua dichiarazione, ma è anche straniero, un aspetto non secondario trattandosi di un educatore che opera nell'assistenza alla formazione primaria. Infatti,

Questo Natale abbiamo fatto la cartapesta, tante altre cose e ho fatto sulle 15 ore di più, gratis, perché proprio a me piace fare i laboratori. Perché io sinceramente, essendo straniero, non posso essere molto di aiuto a un ragazzo per quanto riguarda la didattica. Nel senso, so parlare, ma nella grammatica sbaglio perché non l'ho studiata e poi ho fatto avuto un'altra formazione. E sono molto più utile per fare dei laboratori e poi credo moltissimo che attraverso l'arte, i bambini... cioè, fanno, migliorano veramente molto e vedi che circola un'aria molto fresca per loro che fa anche bene per i loro studi. Perché è una questione di energia. Tu prendi una energia positiva, stai bene, prendi te stesso per fare tutte queste cose.

E ho visto che c'era questa buonissima energia. I bambini erano molto felici perché non facevano le classiche decorazioni, ma sculture di due metri per due e i ragazzi erano molto felici, le insegnanti molto felici e io ero, stanchissimo, ma molto felice dentro. Solo che non posso fare sempre così. Perché alla fine a fine mese devo pagare l'affitto. [EDU_2]

Per ottenere una soddisfazione adeguata dal proprio impegno lavorativo, l'educatore intervistato ha messo in campo la sua passione più grande, quella per l'arte, scontrandosi, però con il totale mancato riconoscimento della parte "bella"

di quello che considera il suo lavoro. La scuola, il preside, la cooperativa, tutti erano a conoscenza del suo lavoro, tanto che il preside ha autorizzato l'acquisto dei materiali. Certo, come ha spiegato lo stesso educatore non è che lui pretendesse chissà cosa dato che, nelle sue parole, l'ha fatto per se stesso, esattamente come le altre volte:

Tutti mi hanno ringraziato, ma così. Cioè, l'ho sempre fatto. Anche quando ho sempre lavorato molte ore di più quando si trattava di fare di arte. [...] Cioè, quasi sempre il laboratorio è gratis, perché giustamente se non ci sono i soldi in Italia, tra virgolette che non ci sono i soldi, nel sociale per le loro esigenze, figurati se ci sono per progetti, artistici per loro per gli utenti e per cose varie. [EDU_2]

Se l'aspetto della gratuità del lavoro scinde le esperienze dei primi due educatori da quella di quest'ultimo, le tre esperienze sono accomunate da un elemento che porta direttamente al paragrafo successivo.

Affinché gli educatori potessero verificare un miglioramento, infatti, o sperimentare una modalità di lavoro alternativa a quella prescritta, hanno tutti avuto bisogno di tempo. Anche la coordinatrice, interrogata sulle proprie soddisfazioni, mi ha spiegato che

il lavoro che svolgo consente di avere per alcuni versi dei feed-back immediati, che spesso sono delle piccole gratificazioni quotidiane che da un certo punto di vista possono motivare positivamente il lavoro. Gran parte dei risultati però si vedono nel tempo: la qualità dei servizi che coordino, la proficua collaborazione con i diversi interlocutori si costruisce nel tempo. [COORD]

La possibilità di avere questo tempo, però, non è data a tutti. Lo si è visto nella citazione con cui ho aperto questo paragrafo. Ad esempio ne sono esclusi i *jolly* o i lavoratori che ricoprono le posizioni più precarie. Ma anche tutti quei lavoratori che, in un modo o nell'altro, sono costretti, dalle condizioni, a *lavorare male*. Di questo parlerò nel prossimo paragrafo.

6.4. Costretti a lavorare male

Fin dalla sua progettazione, il servizio è pensato in funzione delle griglie e dei punteggi disposti nel capitolato di appalto. È lì, infatti, che sono fissate le ore di intervento richieste nel triennio e che l'amministrazione ha messo a bilancio, con possibilità, nel caso di nuovi ingressi, di ampliare il fabbisogno. Non tenerne conto determinerebbe la non economicità della gestione. Eppure, non serve lavorare con la disabilità per comprendere come alcuni aspetti del lavoro non possano essere ridotti al tempo utilizzato per svolgerlo. La ricerca di un equilibrio tra il tentativo di svolgere un buon lavoro da una parte e, dall'altra, quello di non cadere nell'insostenibilità economica passa, così, dal contratto non negoziabile tra amministrazione e cooperativa, direttamente alla negoziazione individuale tra ciò che si ritiene di dover fare e le effettive possibilità date dalle condizioni di svolgimento.

In tal senso, le debolezze organizzative di CS2 hanno caratterizzato buona parte delle interviste con le progettiste. Per descrivere queste debolezze, una delle due lavoratrici ha paragonato l'organizzazione in cui opera a un «bambino vestito da adulto». Sottolineando, con ciò, che all'evidente crescita in termini di responsabilità della CS, che vince sempre più appalti, non abbia fatto seguito un'adeguata crescita in termini strutturali e organizzativi. Il risultato è quello di una scarsa definizione dei ruoli interni che dai dirigenti ricade direttamente sui subordinati, complicandone e svalutandone il lavoro. Nelle parole della progettista gli esempi migliori sono quelli relativi ai dirigenti, ma anche ai coordinatori, che pur a fronte di orari contrattuali di 20 ore, arrivano a coprirne anche 30 o 40 o a non porsi affatto il problema. Di certo il problema ha un peso diversificato tra chi considera il proprio impegno completamente riconosciuto nel proprio contratto, come la coordinatrice intervistata, o chi invece conta le ore per la retribuzione, come la progettista:

Quando ho iniziato a lavorare in Q ho fatto un sacco di ore straordinarie senza chiedere niente a nessuno. E l'ho fatto per tanti mesi. Almeno fino a dicembre. Non ho nemmeno richiesto di recuperarle, perché ero convinta di essere io il problema. Dicevo che ero io a non essere brava. Sono io che dovrei saper fare quelle cose ma che non sapevo fare. E poi mi sentivo tanto

male perché mi dicevo ma che cavolo io ho anche studiato per questo per questo lavoro e sono quella che lo fa peggio. C'è qualcosa che non quadra in me, sono io il problema non sono loro. [...] Quindi ho fatto tutte queste ore in più perché dovevo compensare la mia incompetenza con la mia volontà. però nessuno mi riconosceva queste ore e nessuno mi riconosceva nemmeno lo sforzo che facevo per recuperare il divario tra me e gli altri. [PROG_1]

Pur conoscendo l'effettiva origine delle difficoltà lavorative, dovute in gran parte alla mancata formazione e alla scarsa definizione dei ruoli interni, la progettista non riesce a soddisfare le aspettative che ha di se stessa. Non si riconosce nel lavoro svolto e compensa questa frustrazione con un accrescimento della propria disponibilità. Già Dejours ha individuato nell'iperattività produttiva un possibile schema di difesa individuale da parte del lavoratore proprio per difendersi dalla pressione al risultato e alla performance. Scrive Dejours che ciò che potremmo chiamare «attivismo», «iperattività», «presenzialismo», «ballo di San Vito¹⁰³», «autoaccelerazione» o, semplicemente, «bulimia di lavoro», si deve intendere il consenso personale al sovraccarico di lavoro. La massimizzazione dell'impegno, infatti, permette, da un lato, di conformarsi agli obiettivi e ai ritmi prescritti e, dall'altro, di impedire il pensiero (Dejours, 2015, pag. 53).

Qualcosa di non troppo distante dal concetto appena espresso lo si riscontra anche nelle parole con cui uno degli educatori descrive il surplus di lavoro frequentemente svolto dalle insegnanti. Nelle parole dell'intervistato si tratta di «un'autoterapia» [EDU_1] che, dovuta all'instancabile ricerca di gratificazioni dal lavoro, non è detto faccia bene al sistema scuola.

Ora, se per il progettista l'origine del problema deriva direttamente dall'organizzazione che definisce le modalità di lavoro in cui è inserito il suo ruolo, per l'educatore la questione è complicata dalla presenza di un doppio datore di lavoro. Oltre il datore di lavoro legale, responsabile dell'*emploi*, l'educatore ha un secondo datore di lavoro, per così dire, organizzativo (responsabile del *travail*) che è qualificato dal contesto in cui è inserito, cioè la scuola. Le difficoltà dovute

¹⁰³ Dejours utilizza il termine «bougisme», derivandolo dal verbo *bouger* muoversi. Si tratta di un neologismo la cui traduzione potrebbe essere “movimentismo”. Per non perdere il carattere enfatico del termine, Dejours, avrebbe, infatti, potuto usare altre parole, come frenesia, ad esempio, ho optato per una locuzione che mantenesse l'enfasi sull'impossibilità a star fermi.

a questa sorta di doppia dipendenza degli educatori, quella economica dalla cooperativa e quella organizzativa dalla scuola, sono molteplici. Quella della doppia gerarchia è sicuramente una tra le difficoltà più interessanti:

Io quest'anno c'ho 'sto ragazzino e al quale stanno cambiando di mese in mese le maestre. Siamo alla settima adesso. Non ho idea dei ragionamenti che stanno facendo sul bambino perché non mi coinvolgono.

Io sono l'educatore, io sono lo sguattero. Io sto bene lì per prendere mazzate e fare il lavoro... Poi il resto non esiste. Non mi contattano per niente. Però un ragazzino così, che gli cambi sei volte maestro. Non va bene.

Guarda, è difficile anche spiegarlo, se tu li vedessi, ad esempio, questi stanno ragionando ogni giorno sul come incastrare diversamente le ore da dargli e chi mandarci. Stiamo a dicembre. Non c'è un orario definitivo. Non c'è sempre la stessa maestra... cioè, ora siamo a sette. Il bambino ha bisogno di stabilità, di struttura, e questa cosa si scarica a catena su tutte le figure diciamo con meno potere contrattuale. Per cui l'insegnante di ruolo la scarica sull'insegnante supplente, e sull'educatore e sull'educatore a tempo determinato, che è meno dell'educatore e quindi deve dare qualche cosa in più del primo perché altrimenti la scuola fa pressione sulla cooperativa affinché non torni e quello si rischia il posto di lavoro. [EDU_1]

Tra gli esiti di questa doppia gerarchia, due mi sono sembrati rilevanti. Il primo, che emerge anche in quest'ultimo stralcio, è quello dell'effettivo controllo sul lavoratore che, nel caso degli educatori, è esercitato dagli attori che costituiscono la scuola o gli altri contesti in cui l'educatore opera. La rilevanza di questo aspetto è data dal fatto che l'educatore, rispondendo ad una logica organizzativa (e giuridica) diversa da quella del contesto in cui opera, potrebbe non avere gli strumenti per far fronte alle difficoltà che da quel contesto derivano. Un esempio pratico, mutuato dalle interviste e che poi è alla base di questa lettura, è dato dalla figura del genitore. In diverse interviste, infatti, il genitore sembra ricoprire più il ruolo di potenziale minaccia che non quello di un possibile alleato. Questo avviene sia quando il genitore non ha nulla a che fare con il bambino disabile, ed è inconsapevole, sia quando è direttamente implicato nel servizio, e quindi è troppo coinvolto. È uno degli intervistati, in particolare, a rendere conto della questione parlandomi del suo caso. All'educatore, da poco assunto e senza alcuna formazione specifica al riguardo, è stato affidato un bambino, a suo dire, difficile, aggressivo e violento.

Io ho detto alla CS2 che non mi sembra giusto fare questo lavoro male, ma loro mi dicono che se io rimango anche il prossimo anno ci sarà la possibilità che loro mi chiamano e mi faranno il contratto da educatore di ruolo. Ma io gli ho detto che sinceramente non credo di starci. Anche perché so che questo ragazzo non me lo tolgono. Anche perché l'educatore che era prima di me è stato fatto sospendere, perché ha avuto... l'ha trattato forse un po' forte fisicamente e credo che l'hanno visto due genitori di due altri bambini e sono andati dal preside e hanno chiamato la cooperativa.

Non ho ben capito, l'ha trattenuto un po' forte e ha sbattuto la testa. Ma è una cosa che devo dire capita anche a me. Perché non so come fare diversamente. Solo che chi non sa come si vive là dentro... pensa che hai fatto una cosa gravissima. Ma non hai fatto una cosa grave. [EDU_2]

Quella descritta dall'intervistato è una catena di improvvisazioni che dà luogo a un nulla di fatto rispetto all'utente, ma che preoccupa il lavoratore: in primo luogo l'educatore prova a fare quello che ritiene opportuno fare, probabilmente sbagliando. I genitori provano a fare qualcosa rispetto ad un qualcosa che li preoccupa, senza sapere cosa stia davvero succedendo. Il preside prova a dimostrare di avere il pieno controllo della situazione intervenendo presso la cooperativa. La cooperativa prova a dimostrare di saper risolvere il problema cambiando l'educatore, ma senza cambiare le condizioni di lavoro e azzerando, quindi le possibilità di un qualsiasi cambiamento.

L'altro aspetto, anch'esso legato alla doppia gerarchia e che mi è sembrato più diffuso è, invece, legato alla moltiplicazione dei livelli di subordinazione cui gli educatori sono sottoposti e che si sostanzia nell'affidamento all'educatore di un numero maggiore di bambini rispetto a quelli certificati affidatigli. Certo, il rapporto tra educatore e classe può essere in un certo senso variabile. Magari in funzione della gravità del bambino presente nella classe, se partecipa alle attività di gruppo o se è impossibilitato. Ma è comunque il numero di bambini certificati a determinare il monte ore e quindi le dimensioni dell'appalto da un lato, il monte ore e lo stipendio dall'altro. Il fatto che arbitrariamente agli educatori possano essere affidati, anche temporaneamente, altri bambini pone un problema che incide sia sul contenuto del lavoro svolto dall'educatore, che sulla sua fragilità professionale. Una buona sintesi di questa dinamica mi sembra quella fatta

dall'educatore in questo stralcio. Mi stava parlando del disagio dovuto alle inefficienze organizzative:

Ci deve essere un'organizzazione del lavoro tale che noi possiamo parlarci, discutere di come lui [il bambino] è andato avanti e tutto questo non c'è. Poi Io devo seguire sei ragazzi, il doppio che ha un'insegnante di sostegno, tutti ne hanno 2 o 3 io ne ho 6. Poi mi aggiungono altri ragazzi, che non sono i miei, ma che devo tenere lo stesso, perché le insegnanti ti dicono, "eh, tieni anche questi due" e tu dici di no, perché non puoi lavorare con il mio bambino, perché urlano e io non posso lavorare con il mio.

Poi loro non sono certificati, è solo l'insegnante che ha il potere di chiamare la cooperativa e di farti dire "quando ti capita te li devi tenere". E questo vuol dire che io non ho più sei ragazzi, ma otto, dieci. Così vivi la frustrazione di lavorare con più ragazzi, e quando sei malato non ti sono pagate le ferie e devi lavorare con questi ragazzi che sono pesanti e prendi 500 600 euro al mese. [EDU_2]

Non tutti vedono in questo surplus di lavoro un problema. Spesso, infatti, la scelta dell'affidamento temporaneo è presa insieme all'insegnante e può avvenire per i più diversi motivi. Ma è interessante vedere come il discorso della doppia gerarchia incida direttamente sulle possibilità di svolgere un buon lavoro. L'ultimo educatore citato ha provato a richiedere l'intervento della cooperativa proprio per provare a migliorare le sue condizioni di lavoro, ma l'esito è stato nullo:

Quando sono andato, più di una volta, a parlare delle difficoltà che avevo con questo bambino, delle difficoltà dei ragazzi che non sono miei, e del fatto che se non si lavora in equipe questo ragazzo non migliora, ma peggiora. Del fatto che non stiamo facendo un lavoro e io non riesco ad andare a lavorare nel sociale semplicemente come se stessi facendo il lavoro del barista. Cioè, io credo in questo, e non riesco a dormire se non faccio il lavoro con questo ragazzo. E così non si lavora e mi hanno detto "mi dispiace, ma purtroppo è così, cosa possiamo fare". E cioè, nel senso, se non hai altra scelta... non è che puoi combattere tutto il sistema. [EDU_2]

Altre volte, invece, il bambino "in più" arriva in carico all'educatore per un meccanismo di redistribuzione delle ore. Me lo spiega accuratamente un'educatrice:

A settembre il coordinatore [della CS] di ogni quartiere chiama l'educatore che fa riferimento a quella data scuola di quel quartiere e ti dà delle ore. Ad

esempio, 17 ore su una bambina e 18 su un'altra. Queste ore non le ha decise il coordinatore della CS. O chicchessia. Queste ore sono state distribuite dalla scuola, come? Il quartiere Porto va a destinare, ad esempio, a una scuola, che poi in realtà è un comprensorio, 350 ore, faccio un esempio così. Al mio comprensivo la Funzione Strumentale, cioè la persona che si occupa dell'handicap scolastico, insieme al dirigente dice "questo bambino ha bisogno di una copertura di quindici ore da educatore". Poi rimane che un altro bambino ha bisogno di dieci ore. E comincia a togliere le ore dal monte ore generale che hanno avuto dai quartieri. Quindi ogni educatore poi ha, un orario su un bambino e un orario su un altro. Qualora ci siano dei problemi però, all'interno di una scuola, ad esempio un bambino che ha 15 ore, deve passare che ne so, a 20, cosa fa la scuola, comunica con il quartiere, comunica col coordinatore che, ad esempio prelevano, cinque ore mie del mio monte ore, di una bimba che magari non ne ha bisogno per metterla su un altro. E quindi tu in automatico ti puoi ritrovare ad avere i tuoi casi, più un altro.

Che però è di un'altra persona ancora. Perché prendono e tolgono. Funziona così. A me non succede ormai da tanto... perché io ho le mie ore che son fisse, perché su quelle non si può andare. [EDU_6]

In un sistema in cui tutto è basato sul tempo di lavoro erogato, al pari di una moneta, la gestione delle ore è al centro di ogni aggiustamento organizzativo. Una questione che si pone anche per tutte le occasioni in cui il lavoratore è chiamato a svolgere delle ore non frontali.

Faccio una marea di ore in più. Non a scuola, ma fuori sì. Già ci sono i corsi che sto seguendo, ma poi anche per CS2, a casa, devo rifare gli orari, aggiornare tutti i documenti della bambina, fare il PEI [Piano Educativo Individualizzato], che concerne anche la scuola, poi il chiamiamolo-PEI della cooperativa. Lo puoi fare anche a scuola, certo, ma nei tempi morti però. Perché è chiaro che anche dopo il lavoro frontale, hai sempre delle cose da fare, mettere a posto il materiale, vedersi con la collega con cui condividi l'intervento. Ci sono poi ore che sarebbero nel monte ore dell'educatore, che però [di anno in anno] sono sempre di meno, ci sono i GLE [i gruppi di lavoro extra scolastico] con la pedagoga, le ore di programmazione... insomma, i corsi di intersezione tra i colleghi e basta.. insomma, queste dovrebbero poi rientrare nel monte ore, dovrete farle perché è il tuo lavoro. Quando poi finiscono, allora, gli stessi pedagogisti scolastici ti dicono "OK, hai finito il monte ore quindi vai via", e questo ti esclude dalle decisioni, delle scelte. Poi magari gli insegnanti ti raggugliano, però ecco... questo delle ore in più è un settore caldo. Perché essendo pagati a ora... Ogni anno è terreno di battaglie, sempre molto pacifiche, ma battaglie. [EDU_4]

Le battaglie in realtà sono quotidiane. Almeno per cercare di evitare di lavorare gratuitamente, svalutando così il proprio lavoro.

Noi non abbiamo, ad esempio, le riunioni dei gruppi operativi pagati. Cioè, io ho un gruppo operativo settimana prossima e il gruppo mi dura due ore, io quelle ore me le faccio ma poi me le devo recuperare dal frontale. Il che significa che se si ammala uno dei miei bambini le tolgo da lì. Vado via prima o entro più tardi, però... Se non si ammala... li devi lasciare scoperti. In teoria funziona così.

Io non faccio più niente se non so di essere retribuita, perché non ha senso. Perché non significa... Ormai della patria me ne frega poi poco. Io devo pensare a me. Quindi dico vabbè, 'sto mese ne ho fatte 40, ho sfornato di 5, io quelle 5 ore in qualche modo me le devo recuperare e pure il coordinatore mi invita a farlo. Però poi la scuola... purtroppo a noi ci vede come colleghi solo quando serve. Quando invece magari non serve siamo meri esecutori e facciamo un po' tutto. La scuola non capisce che noi non dipendiamo da loro. [...] Un po' sono cambiata. Nel senso che prima quella mezz'ora in più mi trattenevo. Mi chiedevano di fermarmi in programmazione, perché magari avevano bisogno di parlare di qualcosa. Me lo chiedeva la scuola. Il datore di lavoro nostro non ti chiede di far delle cose non retribuite. Su questo devo essere sincera. [...] Ma io parlo più che altro della scuola, perché magari se ti chiedono un incontro, io specifico.. io come tutti gli altri che comunque quella data cosa la recupero. Perché fa parte del fuori orario e io voglio stare praticamente dalla parte giusta. Io già faccio 7 ore e mezzo, tutti i giorni, perché dovrei farne 10? Motivo? come lavori tu devo lavorare anche io. Tu hai la programmazione prevista, che sei statale, io no. [EDU_6]

Se la differenza tra dipendenti pubblici e privati è evidentemente il primo fattore di disegualianza interna, il secondo è quello tra gli educatori *jolly* e quelli con un orario fisso. Come accennato poco addietro, la figura dell'educatore *jolly* non esiste se non nelle pratiche e nelle retoriche degli addetti. Nel capitolato di appalto la figura prevalente è l'Educatore di Istituto scolastico.

«Si prevede, di norma, la modalità organizzativa di assegnazione della figura degli educatori denominata "Educatore di Istituto scolastico". L'educatore di istituto è una modalità organizzativa che ha l'obiettivo di qualificare l'attività educativa prevedendo l'integrazione delle diverse professionalità presenti nella scuola con la finalità di costruire un ambiente inclusivo in cui le competenze degli educatori vengono messe a disposizione di tutto il contesto scolastico ed educativo, in modo programmato. Tale modalità potrà essere applicata in tutti quegli istituti, comprese le scuole dell'infanzia comunale, ove sussistono le condizioni e la disponibilità organizzativa necessarie. Con

questa modalità, tenendo conto delle necessità dei singoli allievi, si definisce l'assegnazione di un monte ore complessivo ed omnicomprensivo di assistenza educativa all'Istituto scolastico. Sulla base di tale monte ore verrà attribuito ad ogni Istituto un numero di operatori che opereranno prevalentemente nello stesso e che svolgeranno la loro attività secondo modalità individuali e di piccolo gruppo per consentire un intervento educativo flessibile in relazione alle esigenze di integrazione degli alunni disabili. Con questa modalità organizzativa l'operatore viene sollevato dall'incarico solo se l'assenza dell'alunno è superiore a 30 giorni. Nel caso invece di trasferimento o rinuncia dell'utente, l'educatore di istituto sarà staccato subito dal servizio» (Art. B, 2 NUMERO GARA: 5585730 CIG : 5746843CDB)

Di *jolly*, insomma, non si parla. Uno degli intervistati, da poco diventato educatore di istituto, si è stupito del fatto che nonostante il recente passaggio, non sia stato convocato per firmare il nuovo contratto. In realtà nel suo caso, un Tempo Determinato con qualifica di educatore non qualificato (D2), la variazione è solo nella modalità di svolgimento. Cioè, non più un orario frammentato, non più l'impossibilità di avere un progetto educativo, ma a parità di tutte le altre condizioni. Mi sembra sufficientemente esemplificativo della confusione che regola i rapporti di lavoro:

In tutto questo tempo io avevo pensato che una cosa logica, se tu da un contratto da *jolly* mi assumi e mi dai il ruolo dell'educatore di ruolo, cambi il contratto. Penso che sia normale. Perché non mi potresti... e adesso ho scoperto che io non ho il contratto di educatore di ruolo. Mi hanno lasciato con lo stesso contratto da *jolly* e faccio l'educatore di ruolo. Cioè, io l'ultimo mese ho preso 570 euro, ma ho la responsabilità di un educatore di ruolo.
[EDU_2]

Ciò che crea gran parte della confusione è data dal fatto che il legame tra educatore e cooperativa non è solo lavorativo, ma anche associativo. Come per il rapporto lavorativo esiste un contratto, per quello associativo esiste un regolamento interno molto articolato, il cui valore e rapporto con il contratto di lavoro è regolato a norma di legge. Nello specifico, si tratta dell'Art. 6 della Legge 142/2001 così come modificato dall'Art.9 comma 1 lettera f) della legge 30 del 2003 con cui, come spiegato dallo stesso Maroni con circolare del 10/04 del 18 Marzo 2004, «è stata eliminata la previsione che impediva al regolamento

interno di contenere disposizioni derogatorie in *pejus* rispetto alle condizioni di lavoro previste dai contratti collettivi».

Il regolamento interno, insomma, prevale sul contratto di lavoro.

Nel regolamento¹⁰⁴ di CS2, la riduzione delle ore rispetto a quelle contrattuali è ammessa in casi di scarsità di lavoro e disciplina la priorità della redistribuzione oraria. Nell'Art.4 si dice che quando la cooperativa dovesse trovarsi impossibilitata, per ragioni di scarsità di lavoro, a saturare per tutti i soci-lavoratori le ore di lavoro pari ad un tempo pieno, procederà a) valutando la professionalità dei soci rapportandola col tipo di lavoro da eseguire b) la priorità al lavoro sarà riconosciuta ai Soci-lavoratori con maggiore anzianità di ammissione alla Cooperativa e c) il tempo pieno sarà prioritariamente garantito ai Soci con maggiore anzianità di ammissione alla Cooperativa e d) la messa in sospensione totale o parziale dal lavoro di Soci-lavoratori nei casi gravi di carenza di attività lavorativa verrà effettuata iniziando dagli ultimi soci ammessi. L'Art.6 dello stesso regolamento, invece, dice che in caso di emergenza tutti i soci-lavoratori dovranno rendersi disponibili a svolgere provvisoriamente lavori diversi da quelli per i quali si è stati assunti, anche se a inferiore o superiore contenuto professionale. Ora, tutto questo non chiarisce la sussistenza della possibilità, per il datore di lavoro, di una riduzione oraria rispetto a quella contrattuale, ma sicuramente permette un certo margine di trattativa che però, come visto anche negli stralci precedenti, è del tutto individuale. Anche un sindacalista intervistato, proprio sulla questione della riduzione oraria applicata ai *jolly*, non ha saputo immaginare prospettive molto diverse:

Sulla questione dei *jolly* la legge Maroni del 2003 impedisce di fare vertenza. Ti dico che però io sono stato anche lavoratore di coop e lo dico sempre a tutti. Bisogna sempre rompere il cazzo, altrimenti ti mettono i piedi in testa. Se io ho 20 ore di contratto, e io ho iniziato così per un anno, io rompevo tutti i giorni per lavorare. Essendo pedante, non so come dire. Va negoziata. [CGIL]

¹⁰⁴ In appendice.

Si deve considerare, comunque, anche ciò che l'accoglimento della richiesta di un incremento di ore comporterebbe. I lavoratori più deboli, infatti, sono già chiamati a coprire le proprie ore facendo delle proprie agende dei veri e propri puzzle. L'anno precedente l'intervista, un'educatrice con le 30 ore settimanali mi raccontava che doveva coprire il pre-scuola dalle 07:30 alle 08:30 alle scuole elementari, dalle 09:00 alle 13:00 nella scuola materna dove l'ho incontrata e dalle 13:30 alle 14:30 una copertura mensa di un'altra scuola ancora.

Il rischio è quello di veder moltiplicare le ore di impegno, pur senza variare significativamente quelle di lavoro (remunerate). Qualche pagina fa, mentre introducevo il confronto delle condizioni lavorative tra CS1 e CS2, ho usato l'intervista di un'educatrice che spiegava proprio come con il vecchio gestore, rischiava di dover star fuori casa dalle 07:00 di mattina alle 18:00 di sera avendo solo tre ore effettive di lavoro, ma magari disposte male. Quello dello scarto tra ore effettivamente lavorate e ore di disponibilità è una costante per praticamente tutti gli educatori intervistati. Sia nell'esperienza attuale che in quelle passate. Il problema si pone soprattutto quando la CS non ha molti servizi, o nei periodi in cui c'è un calo dei servizi richiesti. L'esempio tipico è quello estivo.

CS2 non ha gareggiato per l'appalto sui centri estivi. Questo significa che con le scuole chiuse, senza erogazione di ore di lavoro frontali, i lavoratori a tempo indeterminato restano a 0 ore, quindi senza paga e senza possibilità di accesso alle forme di ammortizzazione sociale, poiché comunque considerati dipendenti. Per alcuni si apre la possibilità della Cassa Integrazione, ma con la reperibilità. Altri optano, invece, per perseguire l'obiettivo della continuità educativa cercando, ove possibile e compatibilmente all'aspettativa non retribuita, di farsi assumere temporaneamente dalla CS che gestisce i campi estivi al quale il bambino certificato seguito durante l'anno si è iscritto.

Nel caso in cui il tentativo riesce, però, le difficoltà viste con riferimento al lavoro ordinario annuale si moltiplicano.

L'anno scorso abbiamo iniziato con dei presidi al comune, per chiedere al comune di farci lavorare. Perché non è che l'educatore mangia per 10 mesi all'anno. Il discorso poi era quello. Di 470 persone a TI hanno lavorato solo 100 persone, tra cui io. Ma come hanno lavorato queste persone? Io non ho

seguito, semplicemente, il mio bambino. Io ho seguito il mio bambino più altri due o tre. Avevo un pacchetto di 25 ore settimanali e all'interno di questo pacchetto di 25 ore settimanali c'erano tre casi contemporaneamente. Una cosa che non si fa.

Ti faccio un esempio... la mattina si organizzavano i giochi, ad esempio la piscina. Io avevo la mia, che seguivo anche durante l'anno, poi avevo un altro bambino che veniva da un'altra scuola e un altro che ho all'interno della scuola ma che non seguio io. La mia ha bisogno del rapporto uno a uno, l'altro bambino invece è un bambino che tendeva ad essere aggressivo, quindi se tu stai dietro a uno non riesci a seguire anche l'altro. [...] Dove c'erano bambini che avevano delle particolarità, essendo molto molto gravi era stato concesso il rapporto uno a uno. La mia pur essendo molto bisognosa perché ha tante difficoltà, non risultava essere una bambina che necessitava di un rapporto uno a uno. Ero una di quelle che aveva il pacchetto.

Ti dicevo che nel mio pacchetto c'era un bambino che durante l'anno è seguito da un TD che ha preferito prendere la disoccupazione e non lavorare. A sua volta il bimbo si è trovato senza educatore. Però al posto di dire "facciamo lavorare" un altro, il Comune dice "non abbiamo soldi" quindi dobbiamo stringere. Stringere significa mettere un educatore su tre bambini. [...] Ma ci rimette il bambino: chi è disabile lo è anche dopo il 16 giugno, 12 mesi l'anno e 24 h su 24. [EDU_6]

La disabilità della bambina seguita dall'educatrice intervistata non è stagionale. Eppure, la necessità del rapporto uno a uno, che regola il supporto dell'educatore durante i mesi scolastici, sembra venire meno nel periodo estivo. Sembra, insomma, che le effettive condizioni ed esigenze dell'utente, nel processo di *matching* tra educatore e utente, durante il periodo estivo siano esaminate alla luce di parametri diversi da quelli usati per definire il supporto durante l'anno scolastico. Tali parametri, suggerisce l'intervistata, non sono legati al diverso contenuto del lavoro, quanto al budget economico disponibile. Anche in questo caso, quindi, l'esito della scelta politica a monte incide direttamente sulla qualità del lavoro, sia nel senso della qualità della vita lavorativa, sia nel senso della qualità del lavoro svolto.

6.5. La fragilità dell'azione sindacale

I lavoratori intervistati sono consapevoli del ruolo, determinante, dell'istituzione pubblica sulla qualità della loro vita lavorativa. L'inevitabile sfiducia rispetto all'attore politico si riverbera, però, anche su quegli attori che sono abitualmente associati al modello di *governance* della sussidiarietà (Kazepov, 2009; Pavolini, 2003). In diversi casi, infatti, i lavoratori intervistati hanno fatto riferimento a quelle che possono considerarsi pratiche di tipo collusivo tra attori portatori di interessi diversi. Come nell'analisi che D'Albergo e Moini hanno condotto sulle politiche pubbliche a Roma, anche in questo caso l'utilizzo del concetto di collusione è da intendersi non tanto in senso giuridico, facendo così riferimento alla presenza di accordi tra parti per concorrere a fini illeciti. «È piuttosto un riferimento indiretto alla definizione e all'uso del concetto di collusione fatti nella teoria economica e nella teoria dei giochi. Si tratta di pratiche che, esplicitamente o implicitamente, anche legalmente, consentono un ampliamento del profitto per i soggetti coinvolti nella relazione collusiva stessa, come ad esempio la limitazione della concorrenza attraverso accordi informali. Per estensione questa pratica indica intese di tipo contingente tra differenti attori che dovrebbero, o potrebbero, essere caratterizzati da valori e obiettivi diversi» (D'Albergo & Moini, 2015, pagg. 61–62). Nello specifico la questione è emersa in modo esplicito con riferimento alla gestione delle gare di appalto. Una delle due progettiste, in particolare, parlando della logica dei criteri di valutazione usati dalle stazioni appaltanti, ha subito chiarito che tra il 70 o l'80% delle gare sono già assegnate. Tanto che la partecipazione alla gara assume un significato del tutto nuovo, che non è quello di provare ad ottenere l'affidamento del servizio, ma quello di sondare il terreno, di farsi conoscere. Come dice l'intervistata:

Diciamo che a volte è solo una questione di forma partecipare alla gara. Nel caso di CS2 credo che sia anche una questione di farsi conoscere e farsi un pochino strada. Il restante si divide in due. Da una parte ci sono gli enti appaltanti che danno maggiore peso all'offerta economica che fa la cooperativa. Alcuni invece lo fanno al contrario e in teoria bisogna fare buoni progetti puntando a quello. [PROG_2]

Anche un educatore è entrato nel dettaglio, suggerendo che il passaggio della gestione del servizio da CS1 a CS2 fosse in qualche modo collegato alle dimissioni dell'ex sindaco di Bologna, Flavio Delbono, occorse nel 2010.

Come è evidente, si tratta di affermazioni difficilmente comprovabili e che, per gli scopi di questo lavoro, non necessariamente devono avere un riscontro nella realtà dei fatti. Ciò che mi interessa è, piuttosto, dare una forma a quel concetto di collusione a cui ho fatto riferimento poco sopra e che coinvolge anche le organizzazioni sindacali. Un funzionario della CGIL, in particolare, ha riferito delle difficoltà legate alla diffusa percezione della collusione:

[Quando ero educatore ricordo che noi] molte volte abbiamo percepito questo legame fortissimo della triade PD-LEGACOOP-CGIL CGIL-LEGACOOP-PD. Perché c'è stato, ed è vero, per troppo tempo e ciò ha fatto sì che tutto fosse confuso. Pensa ai vasi comunicanti. Per anni la gente è passata da una parte all'altra. È questa roba qua che crea grande disagio ai lavoratori e che [come CGIL] ce la siamo portata dietro fino a ieri. E poi strano adesso... Ma da due mesi sta finendo. [CGIL]

Le organizzazioni più presenti oggi nel settore, a Bologna, sono la CGIL e la USB. La prima è presente nel settore con la confederazione dei lavoratori della Funzione Pubblica, la seconda, invece, con l'area che si occupa del lavoro privato. Per quanto la differenza nelle prospettive adottate, una che mette al centro la natura giuridica del rapporto di lavoro e l'altra la funzione pubblica del lavoro, mi sembra un aspetto rilevante, nessuno degli interlocutori ha manifestato un analogo interesse. Piuttosto, a far la differenza nella simpatia accordata ad una sigla o all'altra potrebbe essere la reciprocità nel riconoscimento del rappresentante sindacale agli occhi del rappresentato. Per essere riconosciuto come tale, infatti, il rappresentante necessita che il rappresentato riconosca se stesso nel rappresentante. Almeno nei limiti di ciò che dovrebbe essere rappresentato.

Io non faccio parte di nessun sindacato. Cioè, se c'è una riunione interessante o uno sciopero che mi può riguardare anche da vicino vado. Ora, ad esempio, contro la riforma Renzi, l'ho fatto. Diciamo che poi riguardava sia la CGIL che la USB. Ma tra i due preferisco USB perché comunque è formata dai miei stessi colleghi di lavoro che ci mettono la faccia in prima persona e magari mi rappresentano un po' meglio. [EDU_6]

Effettivamente pur se nessuno degli altri intervistati si è mostrato più attivo o più attento alla politica sindacale, diversi educatori mi hanno raccontato di essere stati contattati direttamente da colleghi rappresentanti sindacali dell'USB. Una delle progettiste, anch'essa contattata direttamente dalla USB, ha insistito sul dubbio ruolo del rappresentante della CGIL che, nella Cooperativa ricoprirebbe l'incarico apicale di responsabile delle risorse umane. In realtà non sono riuscito a verificare questa informazione e anche al funzionario della CGIL intervistato la cosa non risulta. Mi sembra però rilevante ai fini della comprensione di cosa intenda per differenziale di riconoscimento rispetto al rappresentante sindacale.

Il rappresentante della USB con cui ho parlato conferma, nei suoi racconti, la cura messa nel contattare più persone possibile. Mi ha spiegato, ad esempio, perché evita di presentarsi come sindacalista.

[Con l'ultimo ragazzo arrivato] non mi sono presentato come sindacalista. Secondo me è un limite che molti all'inizio hanno. Quando arrivano, quando cominciano a lavorare in un ambito così... Anche perché quando arrivi a scuola, magari da un contesto diverso, magari più precario, o magari da un lavoro meno gratificante, dato che il nostro, al netto delle condizioni è anche gratificante... Ecco, quando c'è tutto questo i nuovi dicono "ma, perché mi sta facendo queste domande?" Non si fidano. Poi dopo un anno che lavorano ti vengono a cercare.

Poi certo, alcuni sono ricattabili e quindi percepiscono il ricatto. Qualcuno è diffidente rispetto ai sindacati. [EDU_1]

La provenienza da un contesto lavorativo difficoltoso è effettivamente demotivante rispetto alla possibilità di attivarsi per il miglioramento delle proprie condizioni. Un esempio di questo meccanismo di *autodisciplina* è dato dalle parole di un'educatrice, già citata, che ha una lunga esperienza con l'utenza psichiatrica in Campania. Una tra le più grandi difficoltà di cui l'educatrice ha fatto esperienza nel suo percorso è stata quella del mancato pagamento del suo lavoro.

Io comunque già lavoravo anche prima di venire qui. Ma c'è da dire che c'erano problemi differenti. Perché a livello economico... cioè, non ti pagano. Non ti pagano proprio. Ricordo che all'inizio, quando ho iniziato a lavorare, mi pagavano magari ogni tre mesi, ogni quattro.

Giustamente, stando a casa con i miei genitori, è una cosa che potevo anche sostenere, ma nel momento in cui pensi di farti una famiglia certamente non puoi vivere non avendo uno stipendio mensile.

E poi anche l'ultima esperienza in casa famiglia, ho avuto praticamente uno stipendio il primo mese, dopodiché tutto l'anno che ho lavorato non ho avuto mai nulla. Tutto ciò perché comunque non era... non venivano pagati dal Comune, in catena la CS non aveva soldi per pagare noi e quindi, conseguentemente, sono stata un anno e sono arrivata alla fine che ho dato le dimissioni perché cioè, non potevo più reggere la situazione. [EDU_4]

Rispetto a quelle condizioni, anche la riduzione oraria dalle 30 ore alle 15 ore settimanali che l'ha riguardata tra un anno e l'altro, perde di intensità:

Beh... allora, quando mi hanno detto che avrei fatto solo 15 ore, ti dico, sono stata comunque contenta. Anche perché quest'anno c'era la questione dell'appalto e quindi non si sapeva se la CS2 avrebbe rivinto o no. Quindi il fatto stesso di essere chiamati è stata una cosa che mi ha fatto contenta perché... comunque anche se di 15 ore, ho un lavoro e ai tempi di oggi non è neanche poco. Comunque è lavoro. Quindi poi ti accontenti anche. Certo, quando ti dicono che hai 15 ore, è chiaro che un po' di amarezza ce l'hai. [EDU_4]

L'accumularsi delle esperienze negative, per il rappresentante intervistato, è un elemento di forza per l'azione sindacale. Diversamente da quanto mi aspettassi, infatti, lui non ritiene la caducità del lavoro un elemento di riduzione e limitazione alla voglia di migliorare il contesto lavorativo. Forse lo era una volta, dice,

Ma non è più così. Perché dove te ne vai? Cambi scuola, ma le dinamiche si ripetono. Poi il problema delle condizioni di lavoro è universale. Cioè, puoi capitare nella scuola dove c'è il referente del sostegno che è più umano e quindi ti tratta meglio. Però quando c'hai sei sette minori diversi, e la cooperativa pretende sette relazioni e tu non hai da scalarti le ore per farti queste relazioni e quindi ci metti quelle due o tre ore a relazione, dipende da quanto ci pensi, e ci metti pomeriggi interi non retribuiti. [EDU_1]

Anche il funzionario della CGIL fa riferimento alla moltiplicazione delle ore di lavoro gratuito, ma pone anche la questione della difficoltà per il sindacato a far passare quella del lavoro gratuito come un'ingiustizia.

Se vogliamo proprio entrare nella dinamica di mestiere, l'educatore di Cooperativa ha condizioni diverse dagli altri, peggiori... faccio un esempio

per spiegarmi. Un educatore di asilo nido, quello che ho fatto io per diversi anni, ha le ore frontali, sul servizio. Sei di media e poi hai le ore non frontali che servono per la progettazione, i progetti educativi, i colloqui con i genitori. Però, per molti comuni, l'educatore comunale ha sei ore più, 170 ore di monte ore - faccio una media- che compongono un contratto di 35 ore settimanali. L'educatore di cooperativa non ha 170 ore, a parità di frontale, ne ha 120. Come fa a fare le altre 50 ore se deve fare le stesse identiche cose di quelli dell'altra parte del muro? Gratis.

E lì entra il meccanismo che è normale lavorare gratuitamente.

Ed è difficile scardinarlo. Lo devo fare. Non è pagato, ma lo devo fare. Anche perché di fronte hai i colloqui con i genitori, perché devi presentare un progetto educativo, perché devi fare una recita di Natale. Perché devi fare la recita di fine anno. Ti senti in obbligo. Sindacalmente è difficile. [CGIL]

Più che per la gestione ordinaria del lavoro, per gli intervistati il sindacato diventa un più valido interlocutore con riferimento ai due grandi momenti di riorganizzazione. Quello ordinario della fine dell'anno scolastico, quando cioè si apre la trattativa con il Comune per la difesa dei salari degli educatori e, quello straordinario, dei passaggi di gestione, che, mettendo in discussione l'intero assetto organizzativo della cooperativa, interessano anche i lavoratori degli altri comparti. Proprio su quest'ultimo, un funzionario della CGIL dell'Emilia-Romagna, che oggi si occupa di CS in Funzione Pubblica, ricorda molto bene il momento in cui la CS1 ha perso l'appalto sui servizi scolastici integrativi e ha cercato di far valere il momento di difficoltà economica per ridurre alcuni diritti dei lavoratori e dei soci. Il motivo del contendere era l'aumento salariale previsto dal CCNL del 2012 di 70 Euro mensili, da disporre in tre tranches, una da trenta e due da venti, così da arrivare a fine anno con l'aumento pieno. Con la perdita dell'appalto la Cooperativa ha provato a far valere la difficoltà economica per negare l'aumento.

Noi gliel'abbiamo negato. Con tutte le nostre forze. Perché nonostante la perdita di 15 mln di Euro aveva comunque un fatturato in Emilia-Romagna e soprattutto fuori, Liguria, Lombardia, Lazio... e allora abbiamo detto no. Hai una grande sede, hai una grande strutturazione, quindi non te la diamo vinta. Lì abbiamo fatto veramente sindacato. C'è stata una grande punta di partecipazione, assembleare, di rivendicazione, siamo arrivati al 20 dicembre che siamo andati in prefettura perché abbiamo convocato lo stato di

agitazione e lì ha ceduto insieme a Legacoop di Bologna che la rappresentava.

Però, lui [il presidente] aveva giocato sia dal punto di vista contrattuale che assembleare dei soci. Dicendo, vabbè, lì non ci riesco, allora tolgo le condizioni migliorative presenti nel regolamento interno. Per intenderci, un esempio su tutti che è quello più rappresentativo, che è il 100% della maternità. Il contratto parla dell'80%, la coop da quando è nata ci mette il 20% per arrivare al 100%. Considera che in coop il 95% sono donne... Allora il 20 sera, stessa giornata, ci siamo presentati in 400 all'assemblea dei soci. Con 300 deleghe. Quindi erano 700 voti. Abbiamo cassato tutto. Era il 2012. C'è stata una prova di forza sia sindacale che da soci. Io sono anche socio.

C'è poi stato un terzo tentativo da parte della Cooperativa. Ha detto, va bene, voi mi avete obbligato lì, non mi avete fatto ridurre, allora annuncio esuberi nella macchina interna. Sono più di 100 dipendenti, annuncio 12 o 16 esuberi. Lì cosa abbiamo fatto, non avevamo mai intercettato la parte interna, l'abbiamo intercettata, non si sono iscritti, però hanno partecipato all'assemblea. Lì abbiamo intercettati, ma solo nel momento in cui hanno sentito veramente la terra tremare sotto i piedi e hanno perso l'abitudine che loro hanno internamente di colloquiare e di mettersi a posto con l'apice. Quindi lì li abbiamo intercettati e abbiamo fatto il contratto di solidarietà che è ancora valido e scadrà a breve. [CS_CGIL]

Nelle interviste emerge un forte bisogno di sindacato, ma anche una forte critica rispetto a quelli esistenti in particolare sulla mancata unità e incisività dell'azione anche sulle battaglie più sentite, come quelle periodiche sul lavoro estivo.

Io non parlo male della CGIL, come sindacato, ma una cosa che mi ha fatto rabbia, quando l'anno scorso ci siamo ritrovati.. che poi la colpa è pure la nostra che lavoriamo e ce ne fregiamo.. Iniziamo ad andare a queste riunioni dove viene fuori il problema dell'estivo. Che succede, che un presidio lo organizzano loro e uno USB. Allora la mia collega che c'ha i coglioni così, va da quello dell'USB e gli dice "a me non me ne frega un cazzo delle vostre litigate, cioè, non potete collaborare?" Poi lui dice che la responsabilità è della CGIL... gli altri dicono che è l'USB. Allora anziché fare 20 di qua e 40 di là la CGIL mi organizza un volantinaggio in via delle Pescherie Vecchie. Ma cosa gliene frega a quello di quella via del fatto che l'educatore non lavora in estate sul disabile? Per me il problema deve essere risolto dal comune e dal datore di lavoro.

Perché poi per tutti finisce che il genitore va tenuto lontano. E non devo essere io a dire alla mamma della mia bambina di farsi sentire, è come chiedergli una mano e a me non serve una mano. Io il supporto lo chiedo al genitore del disabile in generale, che deve andare fuori dalla porta di Merola

e dirgli "senti stronzo, che vogliamo fare qua? Ti farebbe piacere se tuo figlio che è magari tetraplegico, down, non avesse le ore di copertura? rimane lì seduto a fare le buche per terra?". Perché questo deve fare.

Poi quest'estate questa cosa è pure venuta fuori eh... che gli educatori erano su due o tre bambini. Sì, è venuta fuori, alcuni genitori sono anche andati a bussare a quella porta e qualcosa si è mosso. Ma si è smosso in quel momento lì. A Giungo siamo punto e daccapo. Io non so perché i genitori non si interessino davvero. Che poi c'è pure il genitore che è sfondato di soldi e non manda il bimbo al centro estivo e se lo porta alla casa al mare.

[EDU_6]

Sicuramente uno degli elementi di maggiore distinzione tra CGIL e USB sul territorio bolognese è l'autonomia del sindacato dalla politica. Quando ho intervistato il delegato USB la vicinanza della CGIL al PD era al centro del suo discorso. Nelle sue parole, i delegati e i funzionari della sinistra CGIL erano spaventati, paura del possibile mobbing all'interno della stessa CGIL.

Oggi, a un anno da quell'intervista, mi pare che molte cose siano cambiate. Lo stesso funzionario della CGIL intervistato mi ha spiegato di quanto sforzo si debba ancora fare per dissipare la confusione che tanti anni di abbinamento hanno provocato:

Io lo so, perché ci sono passato, che comunque per tanto tempo si è pensato e si è interiorizzato il fatto che noi fossimo completamente abbinati a quel partito e che tutte le decisioni dovessero rimbalzare da una parte all'altra. O che noi subivamo, soprattutto, quello che diceva il partito. Ma so anche, perché lo sento internamente, che ormai i rapporti si sono bruscamente interrotti.

[...]

Mi capita spesso di parlare con gli amministratori locali e loro la soffrono. Perché erano abituati a questo sistema di scambio, se così lo vogliamo chiamare, ma da qualche mese i pensieri sono completamente opposti, o almeno adesso li posso dichiarare con tranquillità. Perché se mi trovo a parlare con il sindaco E senatore di Crevalcore, e dato che è senatore io gli ho parlato anche del *jobs act*.. e deve essere così. L'autonomia che abbiamo tanto predicato bisogna esercitarla. Mi dispiace che sia stato fatto in modo brusco e obbligato quasi. [CGIL]

Certo questo non significa che ora le due sigle condividano la stessa prospettiva. Il tema principale, da ciò che ho potuto comprendere, resta quello di quale debba essere il destino del lavoro nelle Cooperative Sociali. Il rappresentante della USB

su questo non ha avuto dubbi. Il servizio integrativo e generalmente quello socio-sanitario deve essere a gestione pubblica. Diversamente, il funzionario della CGIL ritiene poco realistico il percorso dell'internalizzazione. Senza che questo significhi, però, dover rinunciare, però, alla parità delle mansioni e delle condizioni tra lavoratori pubblici e privati.

Conclusioni: «Un lavoro che vale meno»

Poche pagine addietro, riprendevo l'affermazione di Vincent Dubois secondo il quale il declino sociale della popolazione che si rivolge agli sportelli dell'amministrazione è uno dei principali elementi del declino dei lavoratori a quegli stessi sportelli. Il concetto, ribaltato, è emerso anche durante una delle interviste. Nel caso degli educatori è, infatti, l'utente, il bambino, a vedere il proprio disagio moltiplicarsi nel diverso riconoscimento del lavoro dell'educatore che dovrebbe prendersene cura. Il disagiato, l'utente, sperimenta, infatti, il disagio anche nella debolezza di chi lo cura. Dice l'intervistato, *la natura toglie al minore, lo Stato toglie a te.*

Fin dalle sue fasi progettuali l'intervento lavorativo nei servizi integrativi scolastici è caratterizzato da una dinamica di istituzionalizzazione della disegualianza. Gli elementi costitutivi della fragilità professionale e della degradazione del lavoro che educatori e progettisti hanno messo in luce con i loro racconti, infatti, prendono origine dall'azione dell'ente pubblico che affida il servizio all'esterno.

La semplice specifica che, nel capitolato di appalto, attribuisce alla ditta aggiudicataria le spese relative alla partecipazione alla gara, nel concreto, pone una discriminante in termini di riconoscimento del lavoro dei progettisti. Lo stesso vale per l'articolazione del servizio mensa. Nel capitolato, infatti, all'Art. B2, in cui sono specificate le *caratteristiche, funzioni e organizzazione dei servizi educativo/ assistenziali per l'integrazione scolastica degli alunni disabili*, si legge che

«Laddove il servizio dell'operatore comprenda l'affiancamento del bambino disabile affidato nel momento della refezione scolastica, facendo parte

integrante dei compiti assegnati e tenuto conto del riconosciuto valore educativo del momento del pasto, l'Aggiudicataria potrà richiedere la fruizione del servizio di refezione scolastica anche per l'operatore facendosi carico del relativo onere.»

La traduzione operativa di questa ulteriore specifica trova forma nei racconti degli educatori: «è mortificante, sei l'unico seduto a mensa che non mangia» [EDU_1]. Anche un'altra educatrice ha evidenziato questo elemento spiegando più in generale come il pasto è regolato internamente dalla cooperativa.

Gli educatori della CS2 che superano le sette ore scolastiche hanno diritto a 3,5 Euro di pasto. Ma nemmeno il panino riesco a comprarci. Io mi porto il mio cibo a scuola. E poi io ho mezz'ora di pausa. Nemmeno una sigaretta... e comunque è diseducativo. Se devo mangiare davanti al bambino, devo starci attenta. Vorrei vedere se mi portassi da mangiare il panino del McDonald's davanti al bambino. [...] Vorrei proprio vedere cosa succederebbe. Se tu vedessi la roba che buttano... guarda è proprio un peccato... ho molte colleghe che lavorano sui pasti. Perché hanno i casi che devono imboccare e tu non puoi mangiare e la sera torni a casa e devi anche cucinare per il giorno dopo. È brutto proprio... a me non piace quest'idea di dovermi sedere che io c'ho la ciotolina del cane e il bambino ha il piatto di riso. Perché io no? Già lì io sono diversa. Non è bello. Non è bella 'sta cosa, perché non è che io stia seguendo una dieta particolare. [EDU_6]

La negazione del pasto è un elemento molto significativo. Non mi sembra forzato dire che persino un bambino si renderebbe conto della discriminazione dato che:

I bimbi mi chiedono cosa mangio e perché. Io dico che preferisco mangiare quello che mi porto perché ho mal di stomaco. Quest'anno non mangio con loro. L'anno scorso i bambini di seconda lo chiedono eccome. A un bambino di quinta gli ho proprio risposto "perché non me lo danno" e lui voleva darmi il suo per scambiare. Anche perché fa schifo la mensa. Ma cosa gli dici? Lì ti senti davvero mortificato. Come se dovessi chiedere un piatto di pasta. Quattro anni fa la responsabile della mensa fece venire il diluvio universale perché aveva visto che io e quattro insegnanti stavamo mangiando quattro stracchini imbustati che erano avanzati. Se io ho cinque bambini che non mangiano formaggi, quello comunque non può essere dato. La mia bambina il latticino non lo mangia... oppure c'è un pranzo in più. Capita che un bimbo si ammala o esce prima. E questa donna te lo toglie. E quindi da lì ho detto che io quest'anno sui pranzi non ci voglio stare. Anche mezz'ora, magari senza mangiare e crepare, ma io non mangio. Mi fumo 70 sigarette.. eh, ma non mangio. Anche perché quest'anno la mia figura non è indispensabile sul pranzo. Ce l'ho solo un giorno e non mangio. [EDU_6]

L'esperienza del servizio mensa esemplifica molti degli elementi che sono emersi da questa analisi. In primo luogo, si è detto, mette in luce l'origine politico-istituzionale della svalutazione del lavoro. Nonostante l'istituzione pubblica riconosca l'importanza dei contenuti del lavoro, infatti, ne subordina il riconoscimento economico alla sola quota pubblicamente svolta. È come se, immaginando si tratti di un altro settore diverso da quello dei servizi, il valore riconosciuto al prodotto finito si limitasse al solo costo materiale, previsto ex ante, delle sue componenti. Economicamente l'impresa non avrebbe senso a meno di non riuscire a ottenere un risparmio significativo su quel costo. Questa logica del risparmio, si è visto, governa l'organizzazione e il riconoscimento del lavoro all'interno della CS. In primo luogo, infatti, si è evidenziato come a fronte di una complessa organizzazione del lavoro sul servizio, all'interno della CS ci sia molto meno coordinamento. Una delle intervistate, che lavora all'interno della cooperativa, ha paragonato la CS ad un bambino che indossa abiti da adulto. Nonostante l'apparente maturità, laddove il vestito rappresenta la dimensione pubblica e visibile del lavoro, manca, cioè, la struttura capace di sostenere quel vestito. Questa debolezza organizzativa selettiva incide sulle modalità di lavoro degli intervistati in modo differenziato. Mentre per chi lavora internamente la scarsa definizione dei ruoli è alla base del processo di gratuitizzazione del lavoro, per chi lavora a contatto con il pubblico è proprio l'estrema formalizzazione a determinare il processo di svalutazione. Sia per gli uni che per gli altri, il mancato riconoscimento prende forma tanto nelle attività svolte, non sempre ritenute di propria competenza, quanto nella definizione oraria del valore di quelle attività. Per chi lavora sul servizio, al concretizzarsi di tali condizioni concorre la doppia gerarchia data dalla compresenza di un datore di lavoro legale, la CS, e uno organizzativo, la scuola. È nel quadro della doppia gerarchia, si è visto, che la diseguaglianza tra gli operatori prende forma concreta. Gli educatori *jolly*, i più flessibili e ai quali non sono garantite le ore contrattuali, sono il livello più basso, preceduti, in questa scala, dagli educatori di ruolo e/o di istituto che sono a loro volta preceduti dagli operatori pubblici, gli insegnanti, anch'essi suddivisi in di

ruolo o precari, in di classe o di sostegno. Queste molteplici segmentazioni incidono sul riconoscimento del lavoro in diversi modi. Il primo è, si è visto, economico e direttamente correlato alla misurazione delle ore. Il secondo però è simbolico e verte sul significato che il lavoratore attribuisce al proprio lavoro:

Quindi io a fine giornata mi chiedo ma che... ma l'educatore nelle scuole, a che cosa serve? Perché non sempre è chiaro. Serve per quello per cui è stato creato, cioè, coprire le ore statali che non vengono riconosciute dallo Stato al sostegno. Ma quindi educatore che significa? Io poi sono laureata in servizio sociale. Mi chiedo, ma 'sto lavoro lo possono fare tutti? [EDU_6]

L'affidamento di un numero di bambini superiore a quello previsto, l'impossibilità di partecipare pienamente al lavoro sul bambino, la frammentazione oraria e le difficoltà durante il periodo estivo, sono alcuni elementi emersi nelle interviste con gli educatori. Il senso del lavoro è però anche alla base della frustrazione evocata dai progettisti. Se concretamente, infatti, i progettisti sono assunti per pensare, immaginare e descrivere, nella progettazione, i benefici sociali derivanti dal lavoro della loro organizzazione, dall'altro sono consapevoli che quell'impatto sociale è fortemente condizionato dalla sua profittabilità economica. Per chi, lavorando nel sociale, è chiamato ad un investimento emotivo che attenua i confini tra la sfera lavorativa e quella più intima e personale, la perdita del senso attribuito a quel lavoro investe direttamente la personalità. Se, come afferma una delle progettiste, «sono quello che faccio e non mi piace quello che sto facendo» [PROG_2] difficilmente, mi permetto di concludere «potrà piacermi quello che sono».

7. Volontari a EXPO

Oggi, però, ho capito una cosa, che allora ancora ignoravo: una passione non si può esprimere pacatamente, disciplinatamente, e nessuno può definirne la forma al posto di un altro.

Szabò Magda (2014)

Introduzione

Questo terzo studio di caso è dedicato al lavoro volontario presso Expo 2015. La struttura dei paragrafi riprende le dimensioni più importanti emerse durante le interviste. Il primo paragrafo fornisce una sommaria descrizione del contesto, politico e mediatico, che ha seguito l'assegnazione di Expo da parte del BIE. Lo studio di caso vero e proprio si articolano su quattro temi, a ciascuno dei quali è dedicato un paragrafo. Il primo paragrafo è dedicato al percorso negoziale che ha definito i contorni del Programma Volontari per Expo 2015. Trattandosi del primo caso in Italia in cui il volontariato, dimensione tradizionalmente esclusa dalla sfera lavorativa, diviene terreno di negoziazione per le organizzazioni sindacali dei lavoratori, alla questione è stato dedicato un ampio spazio. Il secondo paragrafo è, invece, dedicato all'organizzazione vera e propria del Programma Volontari per Expo 2015 e riprende alcune delle riflessioni inerenti le trasformazioni del volontariato emerse in sede di indagine. Il terzo paragrafo, dedicato alle motivazioni dei volontari, è il primo ad usare direttamente le parole dei volontari intervistati. Lo scopo è quello di osservare il *frame* attraverso il quale i volontari giustificano la loro adesione al programma. Nel quarto paragrafo è affrontata l'organizzazione del lavoro volontario sul sito, mettendo in evidenza i limiti del confine tra lavoro retribuito e volontario definito in sede negoziale. Il paragrafo conclusivo riprende le dimensioni mobilizzate nei paragrafi precedenti offrendo una linea interpretativa specifica sulla questione.

7.1. Expo: un'opportunità per l'Italia?

Il 31 Marzo 2008 a Parigi gli Stati Membri del BIE (Bureau International des Expositions) hanno scelto Milano come sede dell'Esposizione Universale del 2015 con 86 voti favorevoli e 65 contrari. La sfida per portare in Italia l'Expo nasce a fine Ottobre 2006, quando il Governo italiano decide di candidare Milano ad ospitare questo grande evento internazionale con il tema "Feeding the Planet, Energy for Life".

Con queste parole, il sito del Governo presenta il dossier Expo 2015, la raccolta di documentazione dedicata alla procedura di selezione per l'Esposizione Universale 2015, svoltasi a Milano dal 1 maggio al 31 Ottobre 2015.

È il 2008 quando, complice la fase recessiva che avviava il suo lungo corso anche in Italia, la possibilità di ospitare l'Esposizione Universale comincia da subito ad entrare nel discorso politico italiano come una grande opportunità di ripresa. Stando all'analisi sull'impatto economico di Expo realizzata da Dell'Acqua, Morri e Quaini, realizzata per la Camera di Commercio di Milano, avrebbe dovuto permettere la creazione di oltre 75.000 posti di lavoro, un investimento pubblico di 10 miliardi di euro oltre a un introito di 900 milioni di euro per l'affitto dei padiglioni e le sponsorizzazioni (2013).

Oggi, a Expo ormai conclusa, è difficile capire quali di quelle attese abbiano trovato una concretizzazione. Nonostante l'enfasi sulla trasparenza abbia caratterizzato l'avvio dei lavori veri e propri, infatti, le pagine dedicate alla diffusione dei dati e raccolte nella directory OpenExpo¹⁰⁵, tacciono sugli aspetti più *umani* delle dimensioni economiche dell'esposizione: il lavoro e le visite.

Solo cercando tra le gare di appalto il lavoro trova una certa quantificazione, ma esclusivamente nella misura delle dimensioni dell'affidamento, a terzi, dei servizi di reclutamento e organizzazione del personale. Nella Tabella 11, dedicata proprio a questo segmento organizzativo, si può osservare l'entità economica delle spese

¹⁰⁵ Il riferimento è alle pagine raggiungibili dal sito <http://dati.openexpo2015.it/it>. Nonostante le intenzioni dichiarate, i dati disponibili si limitano a quelli relativi alle gare di appalto e all'analisi dei contenuti postati su Twitter dai visitatori e raccolti in un indicatore chiamato "expobarometro".

di Expo S.p.A. relativa al reclutamento e alla gestione della manodopera e del volontariato. La tabella non tiene conto delle diverse fasi dei lavori oggetto delle gare e degli affidamenti, ma offre uno spaccato abbastanza significativo delle dimensioni trattate. In particolare, per i suoi servizi, Adecco ha incassato 1.124.000 €, mentre Manpower, un'altra agenzia di somministrazione 1.377.873. Al Centro Servizi per il Volontariato, nelle varie forme coinvolte, per l'orientamento, l'ingaggio e l'impiego dei volontari, sono andati 1.205.615. Particolarmente interessanti risultano, infine, le spese dedicate alle licenze per l'utilizzo di alcuni social network. A LinkedIn sono andate, tra licenze e acquisto servizi, 27.900 €; mentre a Uidu, un social network dedicato all'associazionismo e al volontariato – *uidu* sta per “noi facciamo” – 34.200 €.

Insomma, non so dire se, come affermavano Karl Marx e Frederick Engels in occasione della Great Exhibition di Londra nel 1851, queste esibizioni rappresentino il Pantheon in cui la borghesia celebra gli stessi dei che ha creato a per se stessa¹⁰⁶, ma di certo, a guardare il peso che delle voci di costo relative alla somministrazione di lavoro, al volontariato e ai social network, l'Esposizione Universale di Milano costituisce una buona rappresentazione dei valori che caratterizzano la fase attuale del capitalismo.

¹⁰⁶ Il testo originale, pubblicato nel 1850 sulla *Reviews from Neue Rheinische Zeitung Revue* recita: «the bourgeoisie of the world has erected in the modern Rome its Pantheon, where, with self-satisfied pride, it exhibits the gods which it has made for itself» (Marx & Engels, 1850).

Tabella 11: Affidamenti di funzioni organizzative legate al lavoro ad aziende terze

Responsabile	Oggetto della gara	Azienda	Importo
Christian Malangone	Estensione disponibilità finanziaria per il periodo 2014/2015 della procedura selettiva no 344/2013 ex art. 27, relativa a servizi rientranti nell'allegato II B del D.Lgs. 163/2006, per l'affidamento del servizio di ricerca e selezione del personale	ADECCO ITALIA S.P.A. - ARETHUSA S.R.L. - KEY2PEOPLE S.R.L. -	417.000
Christian Malangone	Estensione disponibilità finanziaria per il periodo 2014/2015 della procedura selettiva no 344/2013 ex art. 27, relativa a servizi rientranti nell'allegato II B del D.Lgs. 163/2006, per l'affidamento del servizio di ricerca e selezione del personale	ADECCO ITALIA S.P.A. - ARETHUSA S.R.L. - KEY2PEOPLE S.R.L. -	270.000
Sergio Biffi	Linkedin licences	LINKEDIN IRELAND LIMITED	7.400
Christian Malangone	Attività di orientamento, matching e gestione pre evento dei volontari per expo 2015	CSV - CSVNET	1.200.000
Sergio Biffi	Custom content on LinkedIn page offered to international customers where English is not the primary language. / Recruiter - Corporate (1-2 seats)	LINKEDIN IRELAND LIMITED	20.500
Christian Malangone	Affidamento del servizio di ricerca e selezione del personale Lotto 1. Reclutamento e Selezione del Personale "Executive e Middle" Lotto 2. Reclutamento e Selezione del Personale "Professional" Lotto 3. Reclutamento e Selezione del Personale in Somministrazione	ADECCO ITALIA S.P.A. - ARETHUSA S.R.L. - KEY2PEOPLE S.R.L. -	417.000
Christian Malangone	Affidamento del servizio di ricerca e selezione del personale Lotto 1. Reclutamento e Selezione del Personale "Executive e Middle" Lotto 2. Reclutamento e Selezione del Personale "Professional" Lotto 3. Reclutamento e Selezione del Personale in Somministrazione	ADECCO ITALIA S.P.A. - ARETHUSA S.R.L. - KEY2PEOPLE S.R.L. -	270.000
Sergio Biffi	Community Volontari Expo 2015.	UIDU S.R.L.	34.200
Angelo Paris	Reclutamento e reperimento del personale	ADECCO ITALIA S.P.A.; GI GROUP S.P.A.; HAYS S.R.L.; SUPPORT	200.000
Giuseppe Sala	Ingaggio e impiego di volontari in occasione dell'International Participants Meeting 10-12 c.m.	ASSOCIAZIONE CIESSEVI	5.615
Giuseppe Sala	Attività di supporto alla Direzione risorse umane	MANPOWER SRL	1.377.873

Fonte: elaborazione su dati OpenExpo

7.2. Expo e volontariato: un lungo percorso negoziale

Per ottenere l'assegnazione dell'Esposizione 2015 Milano aveva bisogno dei volontari, e molti. Ciascuna candidatura al *Bureau International des Exposition* è,

infatti, valutata su una serie di punti. Oltre ai contenuti, alla durata, ai costi di realizzazione e ad altre questioni di rilevanza logistica ed economica, compare la voce *soutien des citoyens*. L'interpretazione che a questa voce è stata data nel progetto di candidatura di Milano nel 2007 ha riguardato essenzialmente due aspetti. Il primo di questi verte sulle potenzialità date dalla grande disponibilità della cittadinanza di Milano alla partecipazione solidale. Nel paragrafo 3.7 del progetto di candidatura ufficiale, intitolato *Solidarietà e volontariato*, Milano è presentata come la più importante città Italiana per il lavoro volontario:

«Sede dell'Autorità Nazionale del Volontariato, con oltre 400 Organizzazioni che impiegano circa 70.000 volontari, 31 Organizzazioni Non Governative di cooperazione internazionale per lo sviluppo, 150 Organizzazioni non-profit ed oltre 500 Associazioni di natura non lucrativa, Milano può essere definita, a pieno titolo, la capitale italiana del volontariato.

Per Expo 2015 è stato studiato un piano che coinvolgerà oltre 36.000 persone, considerando una distribuzione di 6 mesi con due turni al giorno e considerando una disponibilità a svolgere servizio per un minimo di 16 giorni (anche non consecutivi)» («Expo 2015. Dossier», 2010).

Il secondo, invece, ha riguardato la disponibilità delle organizzazioni sindacali alla collaborazione al progetto che, in termini sindacali può essere tradotto con il concetto di “pace sociale”. È così, almeno, che il responsabile dell'area Mercato del Lavoro della Camera del Lavoro di Milano spiega l'avvio delle trattative tra sindacati e Comune di Milano.

Nel 2007 la CGIL vincolò la sua collaborazione al progetto Expo alla promozione del tema della legalità, sia in generale con riferimento agli appalti e alle filiere produttive, sia con particolare riferimento ai luoghi di lavoro, quindi portando l'attenzione sulla questione del caporalato e del lavoro nero. In funzione di questo, il Comune di Milano e le principali organizzazioni sindacali siglarono, nel 2007, un Memorandum di intenti¹⁰⁷ finalizzato alla costituzione di un *Tavolo di coordinamento permanente tra le Autonomie Locali e le Forze Sociali* con il compito di – si legge nel testo – «garantire l'analisi preventiva tra Istituzioni e

¹⁰⁷ Il testo è disponibile qui: <http://www.libertaegiustizia.it/wp-content/uploads/2013/04/07-lug-memorandumexpo.pdf>

parti sociali dei fabbisogni occupazionali, il rispetto dei contratti, i progetti di formazione professionale oltre all'impatto trasversale del volontariato su alcune categorie di specifiche scelte di mobilitazione richieste dall'organizzazione dell'Expo, (in particolare nell'area socio – sanitaria) e l'attivazione degli idonei strumenti per non disperdere il patrimonio professionale che si andrà ad acquisire favorendo il successivo ricollocamento» («Memorandum di intenti tra il Comune di Milano e le Confederazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL», 2007, pag. 2).

È da quel momento che il volontariato è entrato direttamente nelle trattative e nel processo negoziale che, in parte, ha dato forma a Expo 2015. Nella prospettiva del sindacalista intervistato quell'accordo

ha fatto da diga. Ha fatto da diga agli abusi per poi arrivare, sulla base di quei macro-criteri sulla legalità alla contrattazione vera e propria su Expo. In quel Memorandum si sono definiti quelli, poi il trattamento specifico è rientrato nell'accordo con Expo [2013]. [L'importanza di] tutto questo discorso del 2007 è portata anche dalla dilatazione degli eventi che ci saranno in città e che si chiama "Expo in città". [Perché] ha consentito, anche lì, di introdurre i criteri e documentazione obbligatoria tali per cui se, ad esempio, dei promoter dovessero fare degli eventi, dovranno specificare la gestione e gli eventuali i subappalti così da mantenere quei paletti che noi abbiamo richiamato [...] e così da impedire i disastri e le schifezze che molto spesso sono state organizzate in occasione dei grandi eventi. [CGIL]

Il 21 luglio 2009, le organizzazioni sindacali e la società Expo 2015 S.p.A. firmano un Protocollo di intenti che integra il Memorandum nei suoi principi generali («Protocollo di Intenti», 2009). In quella fase, quando ancora si parlava di un fabbisogno di 36.000 volontari, le organizzazioni sindacali di Milano avviano un dialogo con il Forum del Terzo settore, la principale organizzazione di rappresentanza del comparto con oltre 75 organizzazioni rappresentate su scala nazionale. Il dialogo tra le parti sociali ha dato luogo ad un nuovo documento di intesa, Protocollo Expo 2015, siglato il 2 maggio del 2012, nel quale sono state definite le modalità relative all'impegno dei volontari nell'ambito della manifestazione Expo 2015. Nelle premesse di questo protocollo si legge che «Per le prerogative naturali delle organizzazioni sottoscrittrici, diventa prioritario definire in maniera condivisa il rapporto tra volontariato e lavoro, nell'ottica di un

corretto impiego dello stesso e del lavoro sociale nel corso dell'evento». Nel secondo paragrafo dello stesso documento si afferma che «la partecipazione dei “Volontari” a EXPO 2015 deve operare nel pieno rispetto delle leggi vigenti regionali e nazionali (L.R. 1/08, L. 266/1991) riguardanti i temi del volontariato. [Il volontariato deve]

- Essere l'espressione dell'autonoma organizzazione dei cittadini;
- L'attività di volontariato deve rappresentare un'occasione di crescita e di esercizio di attività socialmente rilevanti;
- Essere espressione e valorizzazione delle capacità del volontario di agire principalmente nella dimensione relazionale;
- Essere fornito in modo spontaneo e gratuito, prevedendo rimborso per le spese vive del volontario certificate (trasporto e vitto);
- Senza nessuno scopo di *business*;
- Essere impiegato per una limitata dimensione di tempo. Dimensione determinata principalmente dalle disponibilità individuali e non solo dalle esigenze dell'evento Expo;
- Essere tutelato con una copertura assicurativa;

Ne discende che, le caratteristiche associate al ruolo dei volontari che operano in Expo dovranno far perno su criteri di:

1. Non profit: le attività saranno svolte evitando ogni forma di partecipazione in attività commerciali e 2. Servizio ausiliario-relazionale» («Protocollo Expo 2015», 2012, pag. 2).

Così definiti dalle parti sociali, i limiti del coinvolgimento del volontariato in Expo troveranno un riconoscimento solo nel 2013, e precisamente nell'accordo del 23 Luglio, quando cioè i sindacati dei lavoratori e la Società per Azioni Expo 2015 definiscono il quadro di regolazione del lavoro nel sito espositivo.

Senza dubbio la tappa che in questo breve excursus è rappresentata dall'accordo del 23 Luglio è quella più significativa, in primo luogo perché la prima che ha visto davvero la luce del sole, raccogliendo le firme delle organizzazioni sindacali del terziario locali e regionali di CGIL, CISL, UIL ed Expo S.p.A.; in secondo luogo perché è anche quella che rappresenta il compromesso tra la Società per

Azioni e i sindacati, infine, perché quell'accordo costituisce il primo caso in Italia in cui organizzazioni sindacali di lavoratori e un'impresa includono la dimensione del lavoro volontario nella negoziazione. Il combinato disposto di questi tre elementi mi pare possa bastare a spiegare l'attenzione che al Protocollo del 23 Luglio è stata riservata dai movimenti sociali che fin da subito si sono opposti alla realizzazione dell'Expo a Milano¹⁰⁸.

Nel dettaglio, il protocollo si compone di otto articoli e cinque allegati. L'Art. 1 è dedicato al Sistema delle relazioni sindacali; l'Art. 2 alla Regolarità contrattuale e retributiva; l'Art.3 alla Tutela della Salute e della Sicurezza sul lavoro; l'Art.4 al Mercato del lavoro; l'Art.5 agli Stage; l'Art.6 al Volontariato; l'Art.7 alla Gestione informatica dei documenti e, l'ultimo, l'Art.8, agli Accessi al sito espositivo. Per le specifiche dei temi più complessi si aggiungono poi i cinque allegati. Il V è quello dedicato al Programma Volontari del sito espositivo.

Oltre alle modalità di ingaggio dei volontari già definite nell'accordo del 2 Maggio 2012 tra sindacati dei lavoratori e forum del terzo settore, l'allegato cinque esplicita le macro categorie di mansioni cui è possibile ricondurre il volontario, introducendone, inoltre, il perimetro organizzativo. Secondo l'allegato, infatti, «ciascun volontario sarà ricompreso in una squadra che prevede due team leader (anch'essi volontari) formata in totale da 10 persone. Pertanto i volontari agiranno sempre in gruppi di 5-10 persone» («Protocollo sito espositivo Expo 2015», 2013, pag. 18).

Per quanto riguarda le categorie di attività previste, invece, la prima riguarda l'Accoglienza e orientamento del Visitatore, Partecipante, Ospite e Media. Gli esempi di attività previste in questa categoria riguardano il dare un'immagine di accoglienza agli ingressi e nel sito espositivo, l'indirizzamento delle persone verso le biglietterie o altre aree in base alle necessità, fino al supporto al visitatore per la comprensione delle indicazioni interne al sito. La seconda macro categoria riguarda la Facilitazione dell'esperienza di visita del cittadino nel Sito Espositivo.

¹⁰⁸ Per un'ulteriore sintesi del protocollo e delle critiche relative si faccia riferimento al blog La Furia dei cervelli, in particolare all'intervento di Roberto Ciccarelli che, oltre al commento sul volontariato, dedica ampio spazio agli articoli su stage e mercato del lavoro. (2013).

A questa categoria sono riconducibili le attività di indirizzamento dei visitatori diversamente abili o anziani verso le *facility* a supporto; l'indirizzamento dei visitatori verso gli Info Point, il supporto ai visitatori in coda ed eventuale indirizzamento verso altre attrazioni o punti informativi e, infine, indirizzamento come prima risposta ai bisogni di famiglie e media. Terza macro categoria è quella della facilitazione della partecipazione nazionale e internazionale. Il mansionario in questo caso fa riferimento al supporto ai partecipanti in caso di necessità, particolari eventi e raccordo con l'organizzazione; il supporto ai partecipanti per la comprensione delle indicazioni specialmente in caso di difficoltà linguistiche e il supporto a quanti, prima di accedere ad un paglione o un *cluster* necessitano di una qualche particolare indicazione. La quarta macro categoria verte sul Raccordo con l'organizzazione e diffusione dei valori e dell'educazione connessa al tema e all'esperienza del Volontariato. In tal senso il volontariato deve costituire supporto nel raccordo con il visitatore o partecipante agendo come immagine di accessibilità e apertura verso gli stessi; creazione di un'immagine di accoglienza multiculturale e socialmente attiva in occasione di particolari visite; il supporto nella diffusione dei valori dell'esposizione educando, nell'azione quotidiana, il visitatore; supporto nella facilitazione degli afflussi e deflussi all'interno delle aree di visita del sito espositivo e, infine, ingaggio dei visitatori rispetto ai valori civici dell'attività di volontariato nazionale e internazionale. Ulteriormente, l'allegato specifica che i Volontari non saranno impegnati in attività di *Security*, di *Info Point* o di guida, commerciali o di supporto ad attività commerciali o legate ad appalti di servizio, o di *Safety*, né professionali o specialistiche.

Il Programma Volontari prevede la generazione di 475 opportunità di volontariato che, moltiplicato per il periodo di presenza giornaliero di 5 ore e una permanenza media di due settimane, consente di coinvolgere circa 18.500 Volontari («Protocollo sito espositivo Expo 2015», 2013, pagg. 18–19).

Al netto della scarsa chiarezza delle cifre presentate alla fine dell'allegato, così come al netto dell'intenzione di fare del volontariato la *dimensione estetica*¹⁰⁹ dell'evento, è innegabile che l'accordo in questione ammette il volontariato sul terreno delle relazioni produttive, agendo sul rischio di sostituzione del lavoro.

Dal punto di vista di chi l'accordo l'ha cercato, e firmato, la questione è ben più complessa di così e vanta origini molto più lontane nel tempo. Gli aspetti da mettere a fuoco, infatti, sono almeno due. Il primo è quello dell'enfasi che il volontariato permette di porre sulla dimensione valoriale che affianca, nei grandi eventi, quella commerciale. Il secondo riguarda invece la questione della sussidiarietà e del terzo settore (cfr. Cap. Precedente) che oggi trova nella crisi fiscale un'occasione di estensione del terreno di azione:

Il nonno davanti alle scuole è il caso più classico di sussidiarietà e di paravolontariato, che mi sostituisce il vigile urbano. Oggi c'è al suo posto il nonno amico. Per cui ecco, questa discussione in via di principio andrebbe fatta rispetto al restringimento dei campi della sussidiarietà, mentre qui i campi della sussidiarietà per effetto della cosiddetta crisi fiscale dello stato, ovviamente, tende a strabordare.

[...]

In nessun grande evento questi aspetti sono scindibili. [...] Quando Legambiente lancia la sua campagna puliamo il mare pinco, peschiamo il Lambro, o boh, è chiaro che si sostituisce o integra la carenza di servizi della nettezza urbana etc. Per cui lì è la taratura.. è complicato.

Noi crediamo di aver trovato la taratura giusta soprattutto perché abbiamo così complicato l'utilizzo dei volontari che lo stesso Expo li ha demoltiplicati. Perché subito dopo l'assegnazione il numero dei volontari era ancora più consistente. Con quel tipo di restrizioni, ovvero un massimo di 14 o 15 giorni, per un massimo di cinque ore e quindi due turnazioni di servizio, la macchina per tenere in piedi tutta la baracca risulterebbe così costosa da non rendere economicamente. Anche per chi pensasse di strumentalizzare il volontariato per poi risparmiare sul lavoro, diventerebbe una macchina antieconomica. [CGIL]

Più che della definizione di un confine numerico, la «diga» che nelle parole del sindacalista si è cercato di costruire riguarda essenzialmente il piano organizzativo

¹⁰⁹ «I volontari sono le mutande dell'evento» è una delle espressioni che meglio rappresenta cosa si debba intendere per *dimensione estetica* dell'evento. Per ovvie ragioni non mi sento di attribuirle e per questo non le do uno spazio maggiore di questo.

ed economico. Questo sia per quanto riguarda l'operatività dei volontari, sia per le limitazioni in termini di tempo. La moltiplicazione dei turni e dei periodi di servizio, infatti, con il divieto per i volontari di coprire più di due periodi non consecutivi, ha portato ad una lievitazione dei costi dovuti ai rimborsi e ai benefit previsti negli accordi.

Anche laddove la definizione di un tetto massimo avrebbe permesso di ridurre il numero dei volontari coinvolti, quindi, la strategia negoziale si è incentrata sulla disincentivazione del ricorso al volontariato.

7.3. Organizzare i volontari

Una volta specificati gli obiettivi, i numeri sembrano indicare un certo successo della strategia negoziale sindacale sintetizzata nel paragrafo precedente. Già nell'accordo del 23 Luglio 2013, infatti, la previsione dei 18.500 rappresenta una forte riduzione rispetto ai 36.000 immaginati inizialmente nel dossier di presentazione. A quella devono poi aggiungersi le ulteriori riduzioni che si sarebbero avute nel corso della definizione organizzativa di Expo 2015.

Come su altri aspetti quantitativi legati ad Expo, il numero effettivo dei volontari risulta di difficile reperimento. Considerando però i tredici bandi di arruolamento, uno per ciascun periodo di due settimane in cui è stato suddiviso il semestre, e i 520 candidati previsti per ciascun bando, si tratta di 6.760 persone. Di queste, inoltre, una parte ha dato la disponibilità per la copertura di due periodi, non consecutivi. Plausibilmente, quindi, il numero definitivo non dovrebbe superare i 6.000 volontari. Una cifra che sembrerebbe trovare conferma anche nelle parole dei responsabili dell'organizzazione che "materialmente" ha portato i volontari a Milano e che parlano di circa 8.700 confermati, riserve incluse.

L'organizzazione in questione è il coordinamento nazionale dei Centri di Servizio per il Volontariato, il CSVnet, che per Expo 2015 ha trovato un valido appoggio sulla filiale milanese.

Si tratta di una struttura nazionale che può contare sull'esistenza di otto centri a livello regionale, sessantasei a livello provinciale, che offre servizi logistici, di orientamento e di formazione alle associazioni di volontariato. Nel bilancio

sociale del 2013 il CSVnet dichiara che 43.000 associazioni di volontariato e oltre 23.000 cittadini hanno beneficiato dei servizi offerti dall'organizzazione.

L'origine dei CSV in Italia è radicata nella legge sul volontariato 266/1991 e, più precisamente, nell'Articolo 15, che obbliga le fondazioni di origine bancaria a sostenere, con una parte dei loro profitti, fondi regionali di sostegno al volontariato. Questi fondi, controllati da Comitati di Gestione (Co.Ge.) sono destinati ai servizi per le associazioni di volontariato e ai volontari, così come ai servizi implementati da centri di servizio specifici, i CSV, appunto. Secondo il Decreto Ministeriale dell'8 Ottobre 1997, i CSV sono gestiti da associazioni rappresentative delle realtà presenti sui territori.

A partire dalla firma con Expo S.p.A., risalente al Giugno del 2014, il CSVnet, per mezzo delle strutture provinciali, ha *orientato* più di 10.000 aspiranti volontari, per arrivare ad un gruppo base di oltre 8.000 volontari dai quali saranno poi selezionati i volontari che quotidianamente, in due turni, avrebbero fatto da supporto all'accoglienza al sito.

I gruppi, stando alle parole della responsabile del Programma Volontari presso il CSV, intervistata circa due mesi prima dell'apertura, sono stati costituiti sulla base di diverse variabili

«Innanzitutto la provenienza, le provenienze infatti saranno mediate in funzione alla disponibilità dei rimborsi, alla disponibilità di alloggi, al numero di candidature arrivate in ogni area territoriale, così se un CSV ha fatto 500 colloqui non dico che debbano andar tutti, però almeno una percentuale che risponda al lavoro fatto.

Poi alcuni devono andarci per forza, non so, i figli dei dipendenti delle aziende partner sono considerati un *must*, poi quelli ai quali noi stessi abbiamo dato visibilità, quelli del Quirinale ad esempio [il riferimento è alle felpe bianche]. Insomma, ci sono tantissimi parametri da considerare e cercheremo di aggiungerne anche qualcuno in termini di leadership».

[CSV_2]

Inoltre tra le candidature pervenute e la reale disponibilità si deve tenere conto di un tasso di caduta del 50%. Questo, stando all'esperienza dell'intervistata, è dovuto a diversi fattori. In primo luogo la convalida dei nominativi della questura, che, come scoperto nelle prime settimane di apertura al pubblico, poteva rifiutare

il permesso di ingresso a volontari e lavoratori senza neppure motivare la decisione¹¹⁰. Da questo primo esame, comunque, tra il 3 e il 5% delle candidature sono rifiutate a priori. In secondo luogo c'è la formazione con verifica finale. Si tratta di sette moduli di due ore ciascuno che porta alla caduta di un altro 30, 40% di candidature. Un altro 10% di perdita è, infine, legato alle casualità della vita che intervengono tra la presentazione delle candidature e la presa del servizio.

Anche per il CSV, la decisione di accettare di dare il proprio sostegno alla realizzazione di Expo 2015 non è stata presa senza un certo dibattito interno. I termini della questione ruotano attorno all'evoluzione del senso del volontariato e, essendo il CSV un organismo di promozione del volontariato, di quale tipo di volontariato si sarebbe effettivamente promosso.

Le linee del dibattito sono essenzialmente due, la prima riguarda la fase economica e che sintetizzo riprendendo direttamente le parole di una delle responsabili del CSV di Milano intervistate:

«dal 2007 ad oggi c'è stato un grosso elemento di cambiamento che è stata la crisi economica, che comunque nell'ambito del sociale ha inciso e incide tutt'ora. I Centri Servizi hanno visto una notevole riduzione del finanziamento poiché, appunto, sono andati a ridursi i proventi delle fondazioni bancarie che sono quelli che noi riceviamo per la nostra attività. Quindi, andando a diminuire quella componente economica, abbiamo dovuto sviluppare tutta una serie di servizi e di partenariato per cui, pur mantenendo ovviamente lo zoccolo duro delle attività classiche dei centri servizio rivolte alle organizzazioni di volontariato, abbiamo attivato nuove attività in partnership con diversi soggetti.» [CSV]

La seconda, invece, riguarda la trasformazione del volontariato. Diversamente dal volontariato tradizionale, radicato nella cultura laico/comunista e in quella

¹¹⁰ Quando ho fatto l'intervista, data la tensione che sembrava dover accompagnare l'avvio della manifestazione, la responsabile del CSV mi ha chiesto di non utilizzare questa informazione. Oggi, però, si tratta di un fatto di dominio pubblico dato che oltre 600 dipendenti, regolarmente assunti e già presenti sul sito anche prima dell'avvio di Expo 2015, hanno dovuto consegnare il badge proprio il primo giorno. Nessuno ha saputo spiegare nulla ai dipendenti, salvo che si trattava di questioni di polizia. I lavoratori non erano pregiudicati, anche se, all'interno del gruppo, erano presenti ex-attivisti. Stando a quanto letto sui giornali, il sindacato si è fin da subito attivato per il reintegro dei lavoratori, il primo, infatti, risale al 18 Giugno. La strategia che la CGIL ha messo in atto difficilmente può considerarsi standard: caso per caso si è chiesto all'impresa di assunzione di fare pressione su Expo S.p.A. che a sua volta facesse pressione sulla prefettura per la concessione del permesso di lavoro a lavoratori regolarmente assunti o, in caso di impossibilità, di motivarne il rifiuto.

cattolica, oggi il volontariato è sempre meno una questione di adesione a una causa e, aspetto rilevante, sempre più professionalizzato e professionalizzante (Citroni, 2014). Per le associazioni, così come per i partiti politici, l'adesione e la disponibilità praticamente totale nei confronti dell'organizzazione, tipica della militanza novecentesca ha lasciato il posto ad un'adesione più sporadica, data da un maggiore equilibrio tra le diverse sfere della vita. Così come rilevato da Gaxie sulle sue riflessioni relative alla retribuzione del militantismo, neppure tra i militanti degli anni '70, i primi oggetto delle sue riflessioni, l'adesione ad una causa comune era sufficiente a giustificare l'impegno profuso nei confronti dell'organizzazione. Oltre agli incentivi ideologici, secondo l'autore, andavano ricercati incentivi diversi, che assumevano forme diversificate in base alle posizioni assunte sia all'interno delle organizzazioni che fuori (Gaxie, 2005). Come per i dirigenti la militanza significa anche potere, per i militanti di base la partecipazione si traduce in riconoscimento e costruzione di reti sociali potenzialmente utili (Siméant, 2001).

In una ricerca sull'organizzazione del Partito della Rifondazione Comunista, realizzata nel 2007 e alla quale ho partecipato insieme a M. Allulli, V. Mantelli e V. Rieser, rilevammo come quello di Rifondazione Comunista fosse un partito in cui

«alle forme classiche di “militanza totale” conosciute nelle forme organizzate del '900 sempre più si va affiancando, se non sostituendo, una forma di “appartenenza multipla”. Una nuova generazione di attivisti aderisce a Rifondazione perché alla ricerca di uno spazio di partecipazione prima che di una tradizione politica. Uno spazio compatibile con forme di impegno diversificate, con la sperimentazione di forme plurali di agire politico, con la costruzione di competenze specifiche e il bisogno di vederle valorizzate» (2007, pag. 22).

Le questioni richiamate nello stralcio riportato, quella delle competenze, così come ciò riguarda la costruzione di reti sociali utili ai fini professionali, si intreccia saldamente al tema della gratuità dell'adesione e della partecipazione che pure ha investito il dibattito riportato dal CSV. Il tema che vorrei richiamare, con questo ragionamento, è quello della professionalizzazione del volontariato.

Non parlo, in questo caso, della professionalizzazione al livello organizzativo, (Citroni, 2014; Collovald et al., 2002; Hély & Simonet, 2013), quanto piuttosto di una trasformazione, in senso professionale, dello sguardo col quale i volontari stessi pensano le attività messe in atto nel quadro della solidarietà organizzata.

Il fenomeno può essere letto da due punti di vista. Il primo, riguarda l'offerta di volontariato, dato che sempre più spesso i volontari mettono a disposizione delle organizzazioni competenze già specializzate che necessitano, al massimo, di un consolidamento o di una certificazione. Il secondo riguarda la domanda. La compressione della spesa pubblica ha portato, infatti, ad una progressiva esternalizzazione, dal pubblico al privato sociale, dei servizi di rilevanza sociale. Come le cooperative (cfr. Cap. precedente), anche le associazioni hanno quindi bisogno di volontari capaci e competenti per ottenere punteggi più alti nell'assegnazione dei lotti di servizio¹¹¹. L'incontro tra queste nuove forme di domanda e offerta di lavoro volontario è, infine, garantito dalle istituzioni che mettono in campo quei dispositivi finalizzati al *matching* tra i due campi.

[Per molti] l'idea che il volontariato possa essere percepito non solo come esperienza di dono, ma anche come con una prospettiva un po' più strumentale, funzionale, è chiaramente tabù. Ed è un peccato.

Da un lato c'è il volontariato puro, chiamiamolo vecchio stampo, che non vede di buon occhio la strumentalizzazione del volontariato. Dall'altro, però, in un momento di crisi economica, ci sono le istituzioni, a partire dall'Unione Europea che dicono ai ragazzi che andare all'Università adesso non è più sufficiente, che devono inserire nei curriculum il bagaglio dato da altre esperienze che possano in qualche maniera rafforzare la loro competitività sul mercato del lavoro. Il volontariato fa questo. Quindi è chiaro che tutta una serie di giovani ai quali arriva questo messaggio accettano di fare un'esperienza di volontariato.

Dopodiché, non sono sicuramente io a voler giudicare questa cosa perché non è nel... ma mi viene anche da dire che se il giovane è comunque mosso, magari anche da un'intenzione un po' più strumentale a favore delle comunità, perché no. [CSV].

¹¹¹ Per fare un esempio di cosa intendo, basta prendere un qualsiasi bando pubblico per l'affidamento ad associazioni di volontariato e leggere i criteri di affidamento. Generalmente, la sezione dedicata all'esame dei curriculum dei volontari è anche la voce che offre il punteggio maggiore. Un esempio, qui: http://www.comune.bologna.it/media/files/avviso_selezione_organizzazione_volontariato_2015_2016.pdf

La lettura data dall'intervistata non scioglie però gli elementi di rischio. Ne è ben cosciente la stessa intervistata, che si sofferma ancora sul rapporto tra volontariato e competenze, fino a metterne in evidenza il paradosso:

Il tema del rapporto tra volontariato e competenze sta diventando un nodo piuttosto interessante da sviscerare. Questo perché se le stesse istituzioni fanno accordi, protocolli di intesa, appaltano dei servizi alle organizzazioni di volontariato, si aspettano un volontariato competente, anche perché il volontario se non è competente può far dei danni.

Spesso gli operatori delle coop sociali che operano con i volontari le sanno queste cose. Per cui, da un lato si richiede una maggior competenza ai volontari, però dall'altro si dice "attenzione!" perché se i volontari diventano competenti, allora rischiamo di arrivare a un cortocircuito, perché poi allora il professionista dove lo mettiamo? Se lo sostituiamo col volontario competente [EXPO_CSV].

È evidente, dall'ultimo stralcio, come il rapporto tra le competenze messe in campo e il lavoro volontario investa direttamente la relazione tra lavoro volontario e mercato del lavoro in genere. Di esempi che vanno in quella direzione se ne possono fare molti e molti ne sono stati fatti nel corso delle interviste. I più utili e significativi riguardano i sistemi, più o meno sofisticati, di certificazione delle competenze maturate nell'ambito delle esperienze di lavoro volontario. La Regione Lombardia, ad esempio, ha finanziato il progetto Attitude con – cito dal sito www.ciessevi.org – «l'obiettivo di applicare e diffondere un modello operativo di certificazione delle competenze condiviso tra volontariato e imprese che contribuisca ad individuare e valorizzare quelle competenze che il volontariato produce nelle persone che in esso si impegnano e che possono essere utili e spendibili anche nel lavoro». Ben più ambizioso, almeno in termini di scala, è il progetto europeo che va sotto il nome di *Youth Pass* legato al Servizio di Volontariato Europeo. Presentato come l'opportunità di comprovare la partecipazione attiva in un servizio di volontariato europeo, il certificato *Youth Pass* è pensato come lo strumento attraverso il quale il volontario può far conoscere, a se stesso e alle imprese, il livello di maturazione raggiunto, grazie allo svolgimento del lavoro volontario, rispetto a otto competenze chiave: 1. Comunicare nella lingua madre; 2. Comunicare in una lingua straniera; 3.

Competenza matematica e competenza di base scientifiche e tecnologiche; 4. Competenza digitale; 5. Apprendere ad apprendere; 6. Competenze civili e sociali; 7. Senso di iniziativa e imprenditorialità e 8. Consapevolezza ed espressione culturale.

Ora, da una parte questa è la prospettiva che meglio permette di comprendere l'adesione di CSV al programma Volontari per Expo 2015. Specialmente nelle sue forme più relazionali, infatti, il volontariato «è riconosciuto come una palestra di apprendimento» [CSV] e di consolidamento di quelle competenze trasversali o *soft skills* che non si imparano nei percorsi di formazione formali. Dall'altra però i responsabili del CSV non vedono in EXPO 2015 un'occasione realmente formativa o utile sul piano lavorativo:

Secondo me, in termini di lavoro, l'esperienza dei volontari per Expo non dà assolutamente nulla. Noi l'abbiamo un po' valorizzato, ad esempio strutturando due dei sette moduli formativi on line sulla cittadinanza attiva e sul senso del volontariato. Abbiamo anche messo a disposizione una sorta di diario del volontario che loro possono compilare¹¹². Ma io non credo che loro possano acquisire competenze in quei quindici giorni, perché fanno davvero un servizio super super basico. È pur vero che se uno sta studiando lingue, il fatto di esercitarsi qualcosa gli dà. Però si tratta di un rafforzamento delle proprie competenze, un consolidamento. Lì non acquisiscono competenze. [CSV_2]

Si aggiunga a ciò che Expo 2015 S.p.A stessa, probabilmente anche in funzione degli accordi siglati, ha vigilato sulla separazione della dimensione lavorativa da quella della partecipazione. In tutta la comunicazione riconducibile al Programma volontari, infatti, non solo è scomparso qualsiasi riferimento al lavoro, ma è stata pensata per spostare l'attenzione sul tema della cittadinanza attiva. La stessa selezione dei volontari, ufficialmente nei titoli delle gare di appalto e nella documentazione, va sotto il titolo di *orientamento dei volontari*, mentre in nessun documento ufficiale si parla di selezione o di assunzione.

¹¹² Il diario del volontario è in realtà una griglia in cui per ciascuna competenza descritta i volontari possono individuare una sorta di punteggio iniziale, un punteggio finale e descrivere l'esperienza pratica che ha portato alla maturazione.

Ciononostante, nell'ottica della promozione del volontariato, al CSV sembrava utile far passare, anche attraverso Expo, il concetto che il volontariato non sia solo un'attività rivolta agli altri, ma anche una cosa utile per sé stessi.

Quello che ci sembrava interessante era però seminare il fatto che un'attività di volontariato può darti competenze che puoi spenderti in futuro. Al di là del fatto che quello di Expo non sia il contesto.

Quindi, in generale, noi puntiamo non tanto alla misura di competenze in ambito di volontariato, quanto piuttosto all'avvicinare persone che non sanno neanche dove convogliare il loro desiderio di volontariato. Parallelamente, lavoriamo sulle associazioni perché si rendano conto che esiste un'enorme fetta di persone disposte a mettere a disposizione tempo e competenze, ma con una formula diversa di quella che gli viene richiesta ora, ovvero un'adesione alla causa. Anzi, un'adesione al promotore della causa. Questa cosa queste persone non la vogliono. Tanto è vero che non cambia nulla se Expo è una S.p.A. o se ci sono casini. Il loro impegno è "io cittadino per un cittadino. Io persona per un'altra persona". La relazione è assolutamente a due, indipendentemente dal cappello che ho. [CSV_2]

Le modalità con cui CSV ha cercato di mettere in atto questo intendimento sono essenzialmente riconducibili a due canali, uno collocato temporalmente prima dell'esperienza in Expo, uno durante. Il primo è stato quello della formazione on line e, in particolare, i due moduli pensati dal CSV; il secondo, invece, è stato un percorso formativo messo in pratica dai Team Leader, da ora in poi TL, che sfruttavano i momenti comuni per stimolare i volontari alla partecipazione. Gli effetti di questa strategia dipendono, però, non solo dalle modalità organizzative di cui parlerò più avanti, ma anche dalla prospettiva con cui i volontari inquadravano la loro esperienza in Expo.

7.4. Le motivazioni dei volontari intervistati

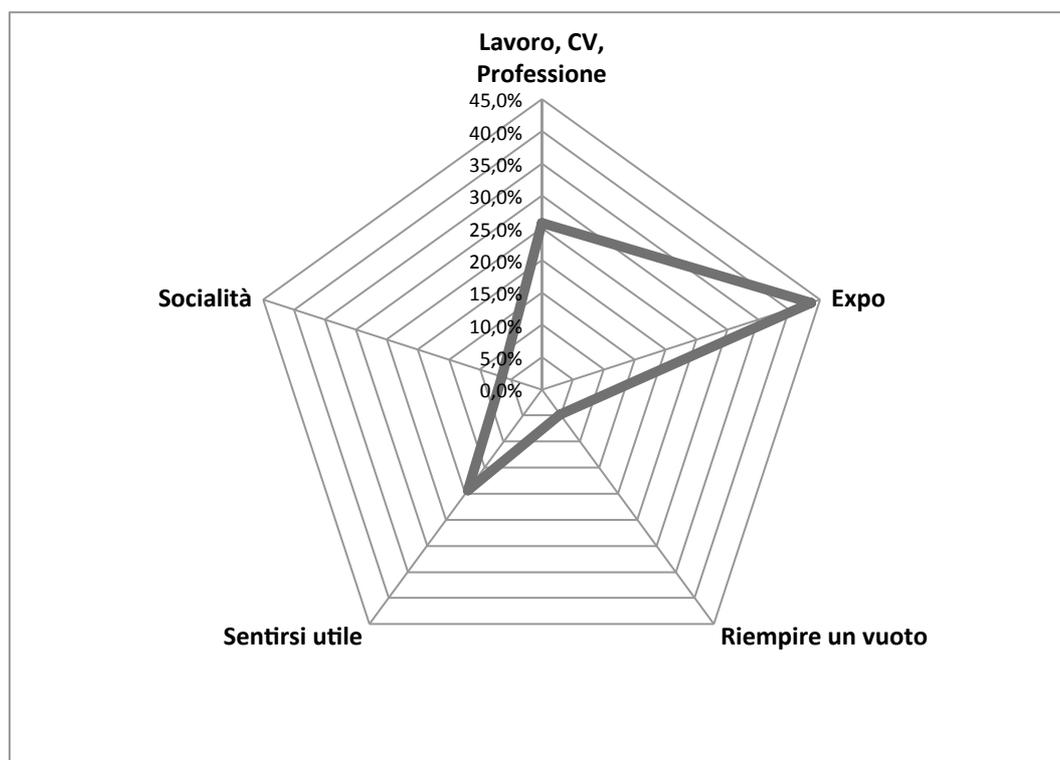
«In questi sei mesi la parola volontariato è stata trasformata in "cittadinanza attiva". Non era un volontariato che andava a soddisfare un bisogno, cioè, i visitatori non hanno bisogno dei volontari, ma era più un dare supporto, un contributo a rendere più piacevole e più fruibile un'esperienza che era quella della visita al sito Expo. È questo che veniva chiesto ai volontari, un attivarsi come cittadini e contribuire con i propri strumenti, tempo, competenze presenze etc. alla buona riuscita di un evento collettivo» [TL_2].

Oltre a sintetizzare quanto detto nel paragrafo precedente, questo breve stralcio, estratto dall'intervista a un TL, chiarisce che tipo di approccio veniva richiesto ai volontari. Non è detto, però, che tutti i volontari lo condividessero. Al contrario, le tante motivazioni che hanno spinto i volontari all'adesione hanno fortemente condizionato proprio l'approccio con cui guardavano la propria partecipazione.

Ovviamente una tassonomia esaustiva delle motivazioni per un numero così elevato di persone è impossibile da realizzare senza un adeguato lavoro sul campo. Però, già a partire dalle interviste realizzate, oltre che dalle impressioni dei TL, è possibile ottenere una buona approssimazione.

Per introdurre il ragionamento, quindi provo a rappresentare quanto rilevato su un grafico a radar. La misurazione è data dalla quantità di volte che, durante un'intervista, una certa dimensione è emersa in relazione alle motivazioni iniziali.

Figura 7: grafico - principali motivazioni alla partecipazione dei volontari intervistati



Fonte: elaborazione su dati direttamente rilevati

Le dimensioni contemplate sono sei. La prima, quella con il massimo di copertura, è Expo stessa. Quasi tutti i volontari, infatti, hanno motivato la loro partecipazione con l'alto valore attribuito all'evento. Dalla semplice curiosità rispetto a un evento irripetibile, fino all'effettiva speranza che la selezione di Milano per l'esposizione universale del 2015 avrebbe favorito la ripresa economica del paese, Expo ha fin da subito costituito un elemento motivazionale valido in sé. Una volontaria, ad esempio, ventitreenne della provincia di Milano ricorda distintamente il momento dell'annuncio dell'assegnazione di Expo a Milano:

Non so che anno fosse, andavo alle elementari. Ma io ricordo che c'è stato questo annuncio al telegiornale, c'erano i miei genitori e chiesi che cosa fosse e loro mi hanno spiegato che era un evento mondiale. Tutte le nazioni si riunivano in questa città, con lo scopo di mostrare dei prodotti. Ma nessuno sapeva cosa fosse. Poi me ne sono dimenticata e infine a Marzo, così, navigando su internet ho scoperto questa cosa dei volontari e quindi ho deciso "vabbè, proviamoci" [Vpre_3_1].

In alcuni casi poi l'interessamento all'evento, magari favorito nel corso degli anni con le varie iniziative intraprese dalla città, si colora di un vero e proprio entusiasmo capace anche di coprire gli eventuali dubbi legati agli scandali che pure hanno caratterizzato i mesi subito precedenti l'apertura:

Tu tieni conto che quando si è saputo che l'Italia aveva vinto la candidatura, ai tempi, io ero un po' più piccola, e già allora ero emozionata. Poi un giorno fecero una lezione all'università, sull'Expo e tutto, proprio quando uscì quello scandalo sugli appalti e queste robe qua. E a me è piaciuto comunque. Poi vado alla metro e vedo questo cartellone "cercasi volontari expo" e sono subito andata a vedere al computer e mi sono subito candidata. E niente, perché io così anziché pagare 40 euro per venirmelo a vedere, con questo tipo di lavoro entro proprio dentro al meccanismo dell'Expo.

Te lo vivi a 360°, cosa che magari un visitatore potrebbe fare, ma potrebbe anche non fare perché comunque il tempo è poco. In due settimane invece hai tempo proprio di vedertelo da cima a fondo. Quindi è stata quella la motivazione principale. Per far parte di qualcosa di più grande, capito? Di sentirmi parte di qualcosa di più grande, di enorme, di unico, di entrare in contatto con tanta gente, di assaggiare piatti diversi [VS_2].

Come si evince in parte dall'ultimo stralcio, la motivazione legata all'evento in sé è comunque da intendersi in relazione ad altri aspetti. L'intervistata, entusiasta, in chiusura evoca il tema della socialità, così come altri parlano di un certo interesse rispetto ai contenuti o, magari rispetto alle potenzialità formative e lavorative, o comunque professionali.

Proprio su quest'ultimo aspetto, in diversi casi è stato posto l'accento sull'importanza dell'esperienza di volontariato in Expo dal punto di vista del percorso professionale, presente, passato o futuro che fosse¹¹³.

Per alcuni l'interessamento alla manifestazione è derivato dai contenuti, sia specifici legati al tema, sia architettonici. Non sono mancati, infatti, tra gli intervistati, architetti, sia professionisti che studenti, o studiosi di biotecnologie, interessati alle questioni legate al cibo e all'energia. Questo tipo di volontariato non è molto diverso da quello che altri hanno individuato e descritto in relazione ai grandi eventi sportivi (Chevalier & Fleuriel, 2005). Anche in quel caso, infatti, i volontari spesso hanno un CV orientato a determinati settori e usano l'esperienza per estendere le proprie reti di relazioni.

Ciò che però porta la motivazione professionale ad un così alto livello, cfr. grafico in Figura 8, è dato dalla convinzione che, comunque, partecipare *faccia curriculum*. Questo sia per quanto riguarda quei curriculum orientati a determinati settori, sia quando, genericamente si pensa che l'esperienza di volontariato in Expo, o in generale, possa attirare l'interesse di un eventuale datore di lavoro.

In realtà volevo proprio fare un'esperienza nell'ambito di questa manifestazione. Mi interessava l'argomento, perché, nemmeno a farlo apposta, ho partecipato ad una Summer School organizzata da Coldiretti.

[...] In quel contesto abbiamo partecipato all'Internet Festival dove c'era una sessione dell'Open Food Academy. Dove si discuteva di Expo, dei punti programmatici da portare, del ruolo dell'agricoltore nei millenni e insomma... in concomitanza è uscito questo bando, e ho detto, "beh, vado". Più che altro non avrei mai, cioè, sarebbe stato bellissimo venire qui a lavorare per sei mesi, ma si sa che è una manifestazione che dopo sei mesi finisce e insomma preferisco vivere più... anche nella mia zona. [VS_6]

¹¹³ Nel prendere in considerazione questo aspetto ho evitato il conteggio di quei casi in cui durante l'intervista ho sollecitato io stesso l'argomento.

In realtà l'intervistata, che da poco ha concluso il percorso triennale di economia aziendale, è nel bel mezzo di una fase esplorativa che prevede diverse possibilità di specializzazione. Il tema dell'agroalimentare è sicuramente il motivo che l'ha portata all'adesione al programma Volontari per Expo 2015, ma non c'è solo quello:

Effettivamente è un'esperienza di volontariato, ma in realtà è più un mezzo che io avevo per... In fin dei conti è sempre sull'agroalimentare.

[...] Comunque sto sviluppando diversi percorsi paralleli che se, ad esempio, dovessi andare in un'azienda alimentare la *summer school* o la partecipazione a Expo attraggono l'attenzione, sia per l'aspetto psicologico, che per il fatto che voglio andare a lavorare in un'azienda alimentare e non in un'azienda di scarpe.

Perché parli di aspetto psicologico?

Perché da quello che ho notato l'azienda che magari vede il CV, in Italia sì e no, ma all'estero molto, guarda se hai fatto volontariato.

L'idea è che se una persona è disposta a lavorare qui dà l'impressione di essere una che comunque si dà da fare anche perché ha voglia, perché non si vive di solo stipendio. Poi per i contatti. Già il primo maggio all'inaugurazione, abbiamo incontrato parecchie persone.

Poi ognuno si gioca la sua carta come meglio crede. Nel mio caso, a Coldiretti c'era il presidente ed era un attimino indaffarato. Ma se non lo fosse stato sarei andata e avrei detto "ah io ho fatto la *summer school*".

Non è una ricerca di raccomandazione eh, ma un sistema di conoscenze.

[VS_6]

Oltre all'evidente interesse nel consolidamento di un possibile percorso professionale, sia in termini formativi che di legami utili, emerge con chiarezza la convinzione che, a prescindere dalla coerenza di tale percorso, la dimostrazione di essere disposti ad impegnarsi gratuitamente rispetto ad un certo tema sia un elemento da far valere sul mercato del lavoro.

Anche un altro volontario, uno studente di archeologia, ha sottolineato questo passaggio. In particolare, nel suo caso, è stato un imprenditore, amico di famiglia ad aver sottolineato l'importanza delle esperienze di volontariato ai fini di un miglior posizionamento sul mercato del lavoro. Del perché è l'intervistato stesso a dare un'interpretazione:

Innanzitutto c'è da dire che questa persona lavora molto all'estero. Secondo me, infatti, in Italia aver fatto del volontariato non conta così tanto. Secondo me all'estero conta di più perché è un po' come fare beneficenza. È un modo di servire il proprio paese senza per forza stare nell'ottica del guadagno. E quindi è una... come definirla... una caratteristica umana che valutano quando decidono di prendere una persona.

Anche perché diciamo che dimostri che sei disposto a sacrificare il tuo tempo senza per forza avere qualcosa in cambio, di concreto. Non so in Italia. Ma se penso all'estero ad esempio, in America, c'è molto spirito di gruppo negli uffici. Fanno attività in gruppo come sport o come squadre basate sugli uffici o cose del genere. E secondo me quando per esempio decidono di prendere una persona in un ufficio di quel tipo lì, allora può essere importante sapere se il candidato è disposto ad aiutare senza per forza ottenere un guadagno economico. [Vpre1]

I due temi evocati nell'ultimo stralcio riprendono, da due angolature diverse, l'importanza che nel Mercato del Lavoro sarebbe attribuita al sapersi mettere in gioco, elemento di cui la partecipazione ad attività di volontariato sarebbe valido indicatore. La prima riguarda l'oggetto in sé, cioè la disponibilità per gli altri e il mettersi in gioco, la seconda un possibile campo di applicazione di quell'elemento di valutazione.

Purtroppo i dati a disposizione, e gli scopi di questo lavoro, non permettono di indagare più a fondo come il consenso a questa lettura si diversifichi in base a variabili quali l'età o l'effettiva esperienza professionale degli intervistati. Quello che però è certo, è che tra i volontari intervistati, i più grandi hanno una prospettiva diversa. La più complessa è quella di un'intervistata, in mobilità e alla ricerca di un impiego, che ha specificato che se mai la partecipazione da volontaria avesse avuto una qualche importanza sul CV, sarebbe stato subito prima di Expo. Una volta iniziata Expo, infatti, data la pervasività del tema e l'alto numero di persone coinvolte, il marchio si sarebbe già svalutato.

Meno attento al marketing è, invece, un volontario, anche lui ultra-cinquantenne, disoccupato, che spiega così la sua adesione al Programma Volontari:

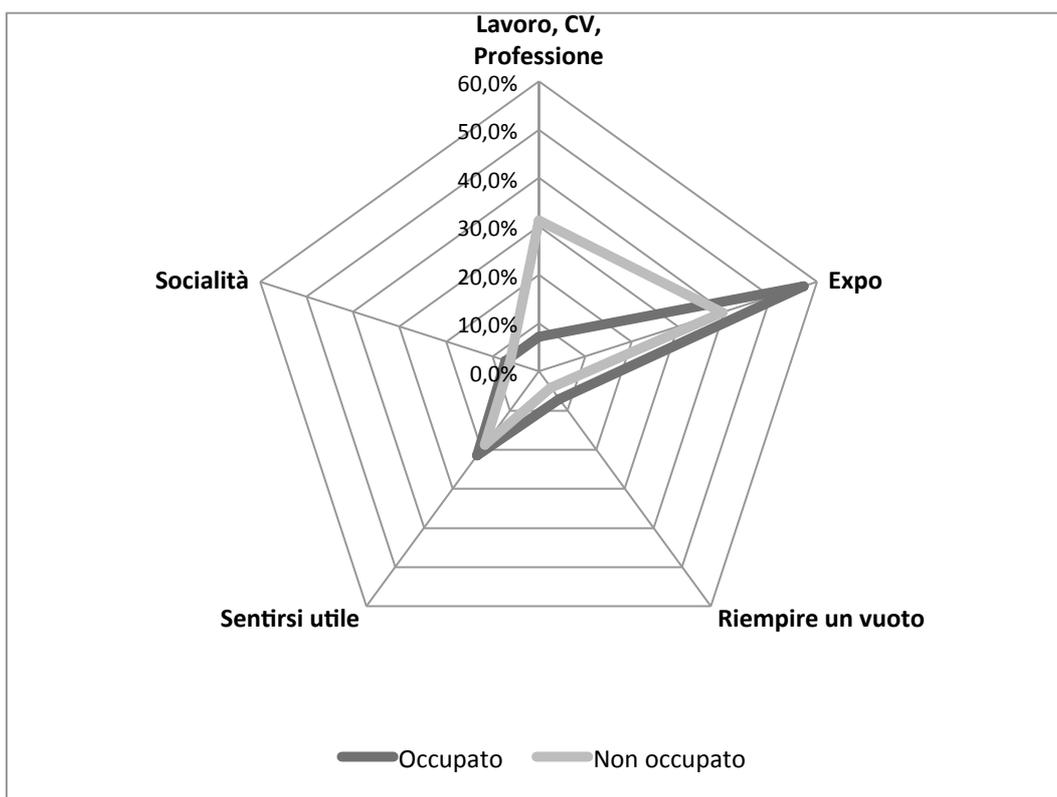
Mi ha spinto il fatto che, semplicemente, sono un disoccupato da due anni e mezzo. Sono qui per fare un'esperienza nuova a vedere se si può trovare lavoro.

Non ho una strategia vera e propria. Sono venuto qua per mettermi un pochino in gioco, facendomi riconoscere stando in mezzo a molta gente e magari poi qualcosa salta fuori. Non ne ho la più pallida idea. [VS_3]

Soprattutto nel primo periodo di Expo, l'idea di mettere un piede dentro l'organizzazione da volontario per poi vedere come far entrare anche l'altro, da lavoratore, è stato un percorso che ha dato i suoi frutti. Dico questo non solo perché io stesso ho visto, durante il mio lavoro sul campo, annunci di lavoro interni al sito espositivo, ma anche perché uno dei TL intervistati ha confermato che lui stesso ha aiutato quei volontari alla ricerca di un lavoro consigliandoli e facendo circolare le informazioni utili.

La condizione occupazionale degli intervistati incide, inevitabilmente, sull'intreccio tra aspirazione professionale e partecipazione al Programma Volontari per Expo 2015. Aggiornando il grafico a radar visto sopra sulla base di questa dicotomia, il risultato mette in luce le principali differenze nel panel dei volontari intervistati. Mentre per gli occupati la curva disegna un'area abbastanza ridotta che ha i suoi vertici più avanzati in Expo e Sentirsi utile, elemento su cui tornerò a breve, per i non occupati la dimensione professionale è ben più importante.

Figura 8: grafico - principali motivazioni alla partecipazione dei volontari intervistati



Fonte: elaborazione su dati direttamente rilevati

Dalle interviste con i volontari sono comunque emersi altri elementi motivazionali. Il terzo, per importanza, è quello del piacere del sentirsi utile agli altri. Per alcuni intervistati è una questione caratterizzante e di cui si trova traccia in altre sfere della vita. Magari l'aver svolto altre esperienze di volontariato, o avendo avuto occasione di sperimentarsi individualmente. Per altri, invece, si è trattato più di una scoperta avvenuta sul campo. Per i primi, però, che in questo caso sono quelli che interessano di più, la consapevolezza della soddisfazione data dal sentirsi utile è stato sia un fattore motivazionale sia uno degli elementi di maggiore insoddisfazione. Le ragioni sono essenzialmente due. La prima riguarda un rapporto complesso con il pubblico di Expo 2015, la seconda, l'utilizzo che l'organizzazione ha fatto dei volontari. Per quanto riguarda il primo punto va considerato che proprio la visibilità dei volontari, vestiti di bianco, fucsia e celeste, in diverse occasioni ha attirato su di essi il malcontento dei visitatori. Entrambi i TL intervistati hanno messo in evidenza come una delle questioni più

complicate da gestire fosse proprio il rapporto con il pubblico. Specialmente nell'ultima parte del semestre, con l'intensificarsi dei disservizi legati alle code e ai tempi di visita, i visitatori individuavano nei volontari la possibilità di manifestare le proprie lamentele e critiche. Questo, elemento su cui tornerò più avanti, è stato anche dovuto al fatto che proprio nell'ultimo periodo, nonostante i protocolli di intesa firmati, ai volontari è stato chiesto di supportare visitatori e staff nella gestione delle code e dei momenti più complessi.

Benché solo in parte, questo problema è stato rilevato anche da alcuni volontari intervistati del primo periodo. In particolare un ragazzo, parlando delle sue aspettative disilluse, ha spiegato come parte della sua delusione stesse nel fatto che nessun visitatore andasse davvero a chiedere aiuto ai volontari. Anche quando erano gli stessi volontari a prendere l'iniziativa, non sempre la risposta era quella attesa:

Anche se andiamo noi a chiedere se hanno bisogno, ci guardano con aria del tipo "ma chi sei tu?" A volte andiamo a chiedere noi visto che magari hanno la mappa e si guardano intorno e allora pensi di aiutarli. Però pensano ma "chi sei tu"? Poi invece c'è gente che ti risponde subito con "no, non ho bisogno".

Mi aspettavo un po' più di dialogo. Poi magari in questi giorni sono venuti tutti studenti, con la scuola. Quindi neanche loro hanno tanto bisogno perché con i professori e le maestre sono già a posto. Poco dialogo ecco. [VS_5]

È chiaro, nell'ultimo stralcio, come anche il discorso della socialità, su cui pure Expo ha puntato per la campagna di reclutamento, è stato uno degli aspetti più critici. Ma ciò su cui vorrei concentrarmi ora è, piuttosto, il secondo punto, e cioè l'utilizzo, in termini organizzativi, dei volontari.

Si è visto, già nel paragrafo dedicato alla negoziazione, come il volontariato in Expo è stato pensato sin da subito come un *di più* organizzativo. Inutile nella sostanza del funzionamento dell'esposizione, ma importante in termini di immagine. Inevitabilmente, chi si è mosso nella prospettiva del mettersi in gioco per il prossimo è stato più facilmente deluso proprio dall'effettiva scarsità delle opportunità di rendersi utile. Questo, almeno, è quanto ho rilevato direttamente sul campo e quanto emerso in diverse interviste. L'impressione è stata comunque

confermata dai TL, che hanno specificato come in diversi periodi, specialmente tra Luglio e Agosto, il vero problema era la noia dei volontari. Proprio in quei momenti, per ridurre il rischio noia sono stati rivisti gli orari delle riunioni interne, fino ad arrivare a quattro *briefing*, della durata di circa un'ora, al giorno. Il problema è stato di certo, e in parte, legato alla stagionalità dell'esposizione. Ma la sua rilevanza sta più negli effetti che nelle cause. Infatti, come si vedrà nel prossimo paragrafo, è proprio la mancanza di una vera e propria prescrizione ad aver favorito la reinterpretazione soggettiva del ruolo del volontario.

Uno degli altri fattori motivazionali di maggiore certo interesse e che per affinità ha a che fare con il sentirsi utile, riguarda il non avere null'altro da fare. Meglio che stare in casa, insomma. Questo elemento è stato messo in evidenza sia dai volontari più grandi, che da quelli più giovani. Chiaramente l'accento varia di caso in caso. Il fatto che Expo potesse rappresentare un'alternativa allo stare in casa senza far nulla ha una valenza molto diversa per chi, più grande e inoccupato, rischia di sentirsi inutile e chi, magari più giovane, ha paura di perdere tempo. Soprattutto questo *horror vacui* è ben delineato, nelle sue diverse intensità, dalle parole di due volontarie.

Mi sono fatta due calcoli con me stessa, ora non ho nulla da fare, sono in attesa di partire per il Messico, sono qui, "faccio cose, vedo gente" me la visito, mi danno anche questo tablet per ringraziarti e quindi... cioè, tra il non fare nulla e il fare qualcosa ho preferito fare qualcosa. [VS_1]

Diciamo che adesso sono nel limbo. Cioè, adesso col fatto che vado a Expo mi sono rilassata due mesi e poi, non lo so. Adesso sto pensando anche al servizio civile. Si vedrà insomma. Anche perché è uscito da poco il nuovo bando. E mi guardo se trovo qualcosa col servizio civile. Penso che farò domanda al servizio civile, semmai dopo Expo comincerò a mandare qualche curriculum. [Vpre_2_1]

Nel primo stralcio la dimensione dell'alternativa al non avere un qualcosa da fare è trattata con una certa ironia. Il volontariato in Expo diventa, per l'intervistata, una di quelle cose "poco concrete" con cui la coprotagonista della celebre scena di Ecce Bombo cerca di spiegare a Nanni Moretti la sua occupazione. Nel secondo stralcio, invece, l'*horror vacui* assume toni ben più drammatici. La volontaria, che

nello specifico ha appena concluso il percorso triennale in relazioni internazionali e cooperazione allo sviluppo, descrive con l'idea di limbo la sua condizione. Expo diventa così un motivo di relax, che le permette, cioè, di dare un significato al tempo che sta passando prima di sapere quale debba essere il prossimo *step*. L'importanza di questo aspetto sta nel fatto che riprende concretamente parti di quel disagio che ben si legge nella relazione tra neoliberalismo e burocratizzazione della vita (Gaulejac, 2009; Hibou, 2012; Sennett, 2006).

Dell'opportunità di socialità legata ad Expo, in parte, ho già detto con riferimento alle aspettative disilluse. Qui voglio però riprendere il concetto perché Expo è stata effettivamente presentata come il più grande social network al mondo e questa presentazione ha avuto un certo effetto, soprattutto tra quanti, magari provenienti da contesti più chiusi, hanno visto nell'esposizione universale una possibilità di confronto e di apertura al mondo. Un certo interesse verso la multiculturalità, la possibilità di superare la propria timidezza, di uscire dal paesino, di stare in mezzo alla gente e chiacchierare, sono alcune delle frasi che meglio rendono la gamma di sfumature con cui è possibile accentuare il senso di questo elemento.

Oltre all'approccio dei volontari, un'altra variabile che pure ha inciso sulla relazione tra lavoro retribuito e volontario, già citata, è quella della stagionalità della manifestazione.

Dall'esperienza dei TL intervistati, Expo 2015 può idealmente suddividersi in tre distinti periodi, sia per quanto riguarda il tipo di pubblico e quindi del lavoro richiesto ai volontari, sia per quanto riguarda le caratteristiche degli stessi volontari. Il primo periodo, da Maggio a Giugno, ha visto partecipare a Expo un pubblico scarso e prevalentemente composto da scolaresche. Il secondo, da Luglio ad Agosto il pubblico è stato praticamente assente, mentre nel terzo, da Settembre a Ottobre, il lavoro sul sito si è fatto frenetico per la grande affluenza.

Anche la composizione dei volontari è andata diversificandosi sui tre periodi. Così, uno dei TL, parla di quest'alternanza:

Nel periodo estivo ci sono stati più giovani, con le vacanze; mentre a maggio c'erano un po' più adulti. A settembre ottobre l'età media si è alzata un pochino di nuovo perché i più giovani avevano già ricominciato la scuola.

L'età media è sempre stata molto bassa eh, ma tra Settembre e Ottobre sono riapparsi un po' gli adulti che durante l'estate erano in vacanza o erano a fare i nonni. [TL_2]

È quindi soprattutto sulla base di queste due variabili, età e affluenza di pubblico, che si devono collocare le diverse esperienze dei volontari.

7.5. Tra cardo e decumano: il lavoro volontario a Expo 2015

Il raccordo tra CSV ed Expo S.p.A. non è stato facile. Questo è quanto emerge dalle interviste sia per quanto riguarda la fase organizzativa pre-Expo, sia la fase realmente operativa. La genesi della figura del Team Leader è una buona *proxy* per comprendere queste difficoltà.

Fin dall'accordo del Luglio 2013, si ricorderà, è stato specificato che i volontari sarebbero stati coordinati da un TL, volontario anch'esso. Tuttavia, già dalle interviste a CSV e CGIL, rilevate tra Marzo e Aprile 2015, emerge il fatto che nessuno avesse mai preso sul serio la questione. Per quanto riguarda il sindacato, nell'insieme dei problemi ancora aperti al momento dell'intervista, la natura del rapporto di lavoro dei Team Leader era sostanzialmente priva di interesse. Per il CSV il problema era invece in parte diverso. Soprattutto dato che, dopo averli *orientati*, avrebbe del tutto perso il contatto con i volontari proprio durante il periodo dell'esperienza, facendo così saltare, tra l'altro, i propositi di promozione del volontariato a cui ho fatto riferimento nei paragrafi precedenti.

Il problema scaturito dalla natura dell'ingaggio del TL non è da intendersi solo relativamente ai contenuti dell'esperienza di volontariato per Expo 2015, ma, come si è avuto modo di sperimentare, anche delle modalità di svolgimento di quell'esperienza. Una volta selezionati, infatti, i 520 volontari necessari a coprire i due turni giornalieri di 5 ore sarebbero stati disposti su diciassette aree a supporto dei dipendenti di Expo appartenenti alla compagine dei Field Operator (FOP). Questa convivenza avrebbe di certo posto dei problemi, almeno in termini di frammentazione. Il rischio era che i volontari si ritrovassero ad avere un *capo*, prima ancora che un coordinatore. Per questo CSV ha provato, invano, a proporre

una formazione per i dipendenti proprio sul volontariato. Fallito il tentativo, a due settimane dell'avvio di Expo il problema è risolto direttamente dal CSV che con un bando dell'ultimo momento, datato 16 Aprile, si mette alla ricerca di sei TL da assumere per il semestre di Expo.

Ai sei TL sono affidate quelle che nel frattempo sono diventate le nove aree su cui distribuire i 260 volontari di ogni turno. Tre TL hanno gestito i gruppi durante la loro prima settimana, mentre gli altri tre durante la seconda. I sei TL hanno poi avuto il supporto di un referente sul sito, anch'esso dipendente CSV, che ha fatto da anello con la struttura.

La compresenza di due gerarchie distinte, quella del CSV con i TL e quella di Expo con i FOP, è stata la causa di diversi problemi. Fin da subito, infatti, la funzione di "supporto al pubblico" che negli accordi era riservata ai volontari, è stata oggetto di diverse interpretazioni, talvolta contrastanti. Per dirimere una volta per tutte la questione del rapporto tra volontari e lavoratori si è dovuto attendere il mese di Agosto, quando si è svolto un incontro tra i responsabili dei FOP e i responsabili dei volontari.

Nel primo periodo, quello della rilevazione delle interviste, la conflittualità tra i due gruppi ha toccato il livello maggiore. Proprio nei giorni della mia presenza sul campo, alcuni FOP hanno twittato delle fotografie di volontari in pausa, dipingendo i volontari come degli scansafatiche, inutili e dei perdenti dato che, pur svolgendo compiti simili non avrebbero percepito alcuno stipendio. La reazione dei volontari presenti è stata duplice e non sempre coordinata. Da un lato hanno fatto ricorso ai mezzi di stampa e ai social network per rispondere alla provocazione sottolineando che, a differenza dei dipendenti, i volontari costituivano la vera parte buona di Expo, quella che si mette in gioco per gli altri. Dall'altro, dietro suggerimento dei TL, hanno rivisto l'elasticità delle regole interne. In particolare è stato chiesto ai volontari, in divisa, di non farsi vedere senza far nulla lungo le vie principali del sito, anche a fine turno. Anche per la rilevazione delle interviste, in alcuni casi, sono stato invitato a raggiungere luoghi più appartati del sito, così da evitare che i lavoratori e i visitatori vedessero il volontario troppo tempo fermo a parlare con una sola persona.

Le difficoltà del rapporto tra lavoratori retribuiti e lavoratori volontari che fianco a fianco svolgono le stesse mansioni non è un problema sconosciuto a chi si occupa di volontariato:

Pensando in generale al volontariato, non è strano vedere, ad esempio sull'ambulanza, volontari e lavoratori che fanno la stessa cosa. In ogni realtà il conflitto tra retribuito e non retribuito si crea per natura umana. Però ognuno fa la sua scelta e decide cosa fare. [TL_1]

Nel caso di Expo 2015, però, le difficoltà sono state accentuate dalla grande attenzione all'evento, sia di tipo mediatico, sia più strettamente di tipo sindacale e parasindacale.

[Nel caso di Expo,] essendo un posto molto strutturato, con tanti giornalisti, tante problematiche sindacali e movimenti contrastanti, la cosa [il conflitto tra lavoratori retribuiti e volontari] era estremamente più accentuata. Quindi non era solo una cosa interna, ma era una questione anche di immagine.

Io stesso, quando vedevo volontari seduti sul decumano o in gruppi grandi, chiedevo di non farlo. Anche perché l'unica cosa che forse veramente si doveva fare era quella di mostrarsi disponibili agli altri anche quando non c'era nessuno che veniva a chiedere la tua disponibilità.

È un messaggio di altruismo che stai passando, quindi se sei lì nell'angolino a farti i fatti tuoi non stai passando il messaggio giusto. È un fatto puramente di immagine, ma visto che stai indossando una divisa, stai rappresentando un ideale, quindi va bene fare pausa, ma te la fai a lato, non lì in mezzo a tutti.

[TL_2]

Come si evince dall'ultimo stralcio, e come detto nei paragrafi precedenti, la partecipazione dei volontari a Expo 2015 non avrebbe dovuto avere una funzione organizzativa, ma essenzialmente estetica, di immagine. Questo sia per il sindacato, che su questo ha concentrato parte del suo sforzo negoziale, sia per il CSV, laddove una delle responsabili ha specificato che mentre sarebbe impossibile fare Expo senza i lavoratori, non ci sarebbero problemi a farla senza i volontari: «Sarebbe [qualitativamente] un disastro, ma funzionerebbe anche senza» [CSV_2].

La retorica ufficiale mal si combina con quanto si è letto nelle parole dei volontari intervistati riguardo alle loro motivazioni ed elementi di soddisfazione. Non è un caso che mentre gli attori della *governance* di Expo 2015 insistono sul fatto che Expo funziona anche senza i volontari, minimizzandone il contributo, dall'altro

sui giornali e sui siti vicini al mondo dell'associazionismo se ne enfatizzi proprio l'indispensabilità. La rivista *Vita non-profit*, per esempio, mensile di riferimento del non profit in Italia¹¹⁴, dedica ai volontari di Expo 2015 un dossier speciale dal titolo «Ecco perché sono fondamentali».

Nonostante l'incitamento motivazionale esterno, un po' per la noia dovuta ad un pubblico scarso e autosufficiente, un po' per le restrizioni organizzative, molti tra i volontari sembrano non aspettare altro che la possibilità di rendersi utili e di «fare la differenza» per rendere ai visitatori un'esperienza più piacevole. Quasi una «armata» pronta a colmare qualsiasi tipo di vuoto organizzativo.

A parte uno, nessuno dei volontari intervistati ha mai rifiutato un compito assegnatogli. Al contrario, tra la noia dei primi quattro mesi e la ricerca dei TL di stimolare la proattività dei volontari, i volontari con cui ho avuto modo di parlare si rendevano autonomamente disponibili a svolgere compiti non loro.

A volte siamo proprio noi. Ad esempio quando vediamo della spazzatura per terra, noi andiamo a buttarla nel cestino. Sappiamo che non è proprio il nostro lavoro. Ma dato che siamo qui, in una situazione in cui ci guarda tutto il mondo, allora ci diciamo "facciamola bella", e la raccogliamo. C'è gente che passa per pulire, come ora, ma sul *decumano* non riescono a raccogliere tutto. Poi ci sono tantissimi mozziconi di sigarette. Anche se non si dovrebbe fumare, ci sono molti che fumano qui, anche i lavoratori. Non si dovrebbe fumare sul *decumano* però ci sono molti che lo fanno. [VS_5]

Nel raccontare la sua esperienza, comunque, il volontario non fa a meno di sottolineare come, contrariamente a lui e ai suoi colleghi, i lavoratori contribuiscano negativamente al decoro del sito. D'altra parte, nella percezione dei volontari, mentre loro sono al servizio dei visitatori di Expo 2015, i dipendenti sono al servizio dell'impresa. Rispetto a questi ultimi, quindi, i volontari sono più flessibili e disponibili ad andare oltre ciò che è loro richiesto. Questo non vuol dire che i volontari non siano consapevoli dei limiti, che pure devono rispettare, ma conferisce loro una particolare libertà, che oltre a qualificare il volontariato ne rende conveniente l'utilizzo. L'esempio migliore per rendere questo concetto

¹¹⁴ Nato nel 1994, *Vita non-profit* è un periodico dedicato al non-profit. Alla sua redazione partecipano diverse associazioni tra le più importanti del panorama italiano, tanto dalla scena cattolica che da quella laica. Il dossier dedicato ai volontari è comparso nel numero 6 del giugno 2015.

viene dallo stesso terreno, e riguarda uno degli aspetti più operativi: quello della distribuzione delle mappe.

Noi volontari non dovremmo distribuire mappe, non è previsto, noi lo facciamo perché tutta la gente che viene e non l'ha già ricevuta, appena vede uno in divisa ne chiede subito una. In questi giorni, gli *info point*, che non sono visibili - e già questo porta le persone a rivolgersi a noi volontari piuttosto che a chi di dovere, hanno iniziato a darne un po' a noi volontari per distribuirle. Io ho saputo che l'*info point* vicino all'entrata ovest aveva solo mappe in italiano, mentre il secondo, più vicino all'ingresso principale aveva solo mappe in inglese e francese. Per cui, per essere più utile ai visitatori, nonostante non fosse il mio compito, dato che io dovrei restare in una certa zona che neppure è vicino all'*info point*, mi sono offerto agli addetti di quello all'ingresso di prendere uno scatolone di piantine in italiano, una decina di kg, e di portarlo all'*info point* in cui avevano solo mappe in altre lingue, a 800 metri circa. Una volta lì, di barattare il mio scatolone di piantine in italiano con uno di piantine in inglese e francese.

Ecco, a uno che è stipendiato e a cui dicono di dover stare dalla via 1 alla via 5, lontano dagli *info point*, secondo me dice "io non voglio andare oltre le regole per non essere licenziato" e quindi mi attengo alla lettera a quello che mi è stato detto dai superiori.

Io, che sono un volontario, il peggio che avrei potuto subire era l'impedimento a continuare a fare il volontario. Ma non pensando che fosse così grave, mi sono offerto e l'ho fatto.

Ecco, questo è un punto a favore del volontariato. [VS_13]

La possibilità che una maggiore soddisfazione lavorativa possa darsi attraverso la messa in pratica di un atteggiamento zelante¹¹⁵ è questione nota in letteratura, così come ne sono noti i rischi (Dejours, 2000; Marazzi, 1999). Penso, in particolare, a quello di un'eccessiva individualizzazione, tanto nelle pratiche lavorative, quanto nella possibilità di trarre dal lavoro un'adeguata soddisfazione. Proprio in tal senso, è stato molto interessante rilevare come un volontario intervistato ha fatto riferimento alla stessa questione del trasporto mappe, proprio come un esempio di confusione tra i ruoli:

Noi abbiamo determinate mansioni, che poi in realtà non sono chiarissime neppure a noi, se non quella di supporto e accoglienza per i visitatori. Nel

¹¹⁵ Una definizione particolarmente calzante di zelo è quella di Christophe Dejours, che sul tema ha lavorato a lungo. Afferma nel suo ultimo volume: Lo zelo è, quindi, la mobilitazione di un'intelligenza inventiva grazie alla quale il lavoratore rimescola le prescrizioni per prepararsi a far fronte all'imprevisto (Dejours, 2015, pag. 9)

caso ci chiedessero altri tipi di mansioni starebbe a noi decidere se possono rientrare all'interno di quello che possiamo fare o meno.

Ad esempio [con troppa affluenza] capita che i padiglioni hanno bisogno. A me è capitato che padiglioni meno organizzati di altri mi chiedessero di star lì per invitare la gente a entrare con calma, o per fare aspettare le persone. Altri giorni, invece, quelli dell'*info point* ci hanno chiesto di andare a prendere gli scatoloni con le mappe. Io ho detto di no. Primo perché non è quello che devo fare io, secondo, eravamo noi ad essere andati lì a chiedere le mappe da distribuire proprio per dargli una mano. [...] Credono un po' che noi siamo come quei *jolly* che possono fare tutto quello che loro vogliono, mentre in realtà non è così. [VS_12]

Di esempi analoghi possono farsene diversi. Dal contribuire all'organizzazione di uno spazio per concerti di fronte ad un padiglione, fino alla presenza dei volontari ai tornelli di ingresso. Più che il contenuto dell'azione, comunque, la cosa interessante in questa sede è che gli stessi esempi che per alcuni rispondono alla domanda "ti è capitato di rifiutarti di svolgere un'attività che ritenevi non tua?", per altri sono la risposta alla domanda completamente opposta: "puoi farmi un esempio di qualcosa che ti ha dato particolare soddisfazione?".

Una volontaria tra quelle che si aspettava un maggior coinvolgimento, ad esempio, considera la scarsa soddisfazione dei giorni subito precedenti l'intervista un problema dovuto alla scarsa organizzazione di Expo 2015:

Oggi, spiega l'intervistata, sembra stiano risolvendo e sembra si stiano organizzando un po' meglio, infatti ci hanno messo ai tornelli, [...] facevamo passare i biglietti, accanto alla sicurezza, per intenderci.

Oggi quindi è stato un pochino più strutturato. Nei giorni passati eravamo proprio solo per l'accoglienza in giro, quindi penso che sia un problema dovuto al fatto che è l'inizio e non sanno come gestire le risorse. [VS_14].

Se non fosse che proprio questioni del genere sono state oggetto della rinegoziazione dei ruoli tra CSV ed Expo 2015, avvenuta in Agosto, sarebbe da considerarsi superfluo ricordare che i volontari non avrebbero dovuto svolgere ruoli così specifici e delicati, a ridosso dei punti considerati sensibili in termini di sicurezza per loro e per i visitatori. Questo, almeno, stando ai fatti conosciuti al momento della rilevazione. Come mi ha spiegato una TL intervistata, infatti, il ruolo dei volontari è stato in parte rivisto nell'arco del semestre e "arricchito" di

mansioni facoltative di supporto alle code e agli ingressi, mettendo a rischio proprio la certezza, ammesso che si possa parlare di certezza, del confine tra lavoro e volontariato:

È il confine labile tra lavoro gratuito e azione volontaria. In Expo si è rischiato di scivolare dall'altra parte in un paio di occasioni e infatti il nostro compito è diventato poi quello di monitorare che i volontari non venissero utilizzati come lavoratori. Immagino che tu sappia che l'esperienza di volontariato in Expo era stata concordata con i sindacati. [TL_2]

Come ricordato dal TL e come già visto nel paragrafo dedicato alla negoziazione, il tema del confine tra lavoro e volontariato è stato più volte toccato dal sindacalista della CGIL che, anzi, ha rilevato proprio nella definizione certa del confine tra le due sfere un motivo di successo dell'accordo del 23 Luglio. Tanto che, pur convinto che il ruolo del sindacato dovesse essere quello di «sorvegliare quel confine» [CGIL], il sindacalista non era affatto preoccupato dai possibili debordamenti di Expo 2015, quanto di tutte quelle realtà imprenditoriali di appalto e sub-appalto che avrebbero potuto sconfinare proprio perché non firmatarie dell'accordo. Dal punto di vista sindacale, l'importante non era se il contenuto di un certo compito svolto dal volontario fosse al di qua o al di là del confine dato dal mansionario previsto per i volontari, quanto il fatto che l'eventuale richiesta di svolgere quel dato compito provenisse dall'organizzazione imprenditoriale.

Conclusioni: confini soggettivi

Durante l'intervista con il sindacalista ho insistito più volte sulla questione della soggettivazione del confine tra lavoro e non lavoro. In particolare, mi chiedevo, e chiedevo, come potesse, un volontario, rifiutarsi di svolgere un compito, anche non suo, quando la richiesta provenisse direttamente da una persona in difficoltà. Come anticipato a conclusione dell'ultimo paragrafo, il problema non suscitava un particolare interesse da parte dell'organizzazione sindacale:

Io credo che quello sia un fatto di civiltà. Intervenire se, ad esempio, il disabile non vede lo scivolo... Il problema per me è se [il volontario] fosse obbligato a fare questa cosa, ma se lui è lì che gironzola e casualmente vede

qualcosa, sarà lui stesso a regolarsi, ma non è lì per quello e questo è l'importante.

Molto dipenderà dalla consapevolezza dei volontari, tanto è vero che noi [CGIL, CISL e UIL] nel corso di Expo predisporremo materiali su diritti sia per lavoratori che per i volontari e stage. Noi insomma saremo lì. Saremo lì anche con i materiali e con l'idea di sollecitare il soggetto a farsi incuriosire e a porsi domande. [CGIL]

Relativamente al primo periodo, quello cioè della rilevazione, per il sindacato non mi pare di aver riscontrato significative opportunità concrete di vigilanza sul confine tra lavoro e non lavoro. Lo stesso ufficio dei sindacati firmatari a cui ha fatto riferimento il sindacalista nell'ultimo stralcio citato, e che dagli accordi con Expo avrebbe dovuto essere allestito nel sito, al momento della rilevazione era chiuso al pubblico, vuoto e con i vetri parzialmente oscurati.

Cosa tutto questo significhi in termini di frammentazione del confine è evidente e, in parte, lo si deduce dagli stralci dei volontari citati in precedenza. Nonostante l'enfasi sulla nozione di confine, infatti, si è visto che per il sindacato dei lavoratori il confine è essenzialmente procedurale. L'attenzione non è sul contenuto di una certa attività, ma sulla sussistenza, o meno, del rapporto di subordinazione alla base di quell'attività.

Diversamente, per i responsabili del coordinamento dei volontari sul sito, la questione della separazione tra lavoro e volontariato era direttamente operativa e centrale, almeno, in termini di sedazione dei conflitti e di soddisfazione dei volontari. Neppure dal fronte CSV però, sembra ci sia stata una risposta univoca e valida per tutti. Come ha spiegato uno dei TL intervistati

Alla fine c'erano alcune cose che sono state del tutto vietate e altre che venivano lasciate alla discrezione dei volontari. Io cercavo soprattutto di rendere ben chiaro a loro che non erano obbligati a... Quindi se volevano fare qualcosa un giorno e il giorno dopo no, bene. Così come non erano davvero obbligati neppure a stare sul sito. Ovviamente rendendo noto il perché. [TL_2]

Ogni coppia di TL operanti sulla stessa area ha trovato le proprie strategie, in base alle attività effettivamente richieste dalla posizione occupata. Il TL citato nell'ultimo stralcio, ad esempio, ha dato indicazione ai volontari che svolgevano

compiti eccessivamente ambigui, come quelli di controllo all'ascensore, di limitarsi ad affiancare il lavoratore retribuito:

L'ascensore era dedicato ai disabili e carrozzine che avevano una fila preferenziale. C'era una serie di piccole azioni e decisioni da prendere e di responsabilità sul chi usa l'ascensore e chi no. In quella postazione io mettevo un volontario solo se c'era un lavoratore. Questo è stato il modo, l'accordo che si era stabilito per tutelare i volontari. Perché il lavoratore è pagato per stare lì e deve starci per tutto il tempo prestabilito. Il volontario no, quindi per svariati motivi non vedevo giusto affidare ad un volontario una postazione specifica dove c'erano operazioni specifiche e controlli da fare.

Quindi se il lavoratore andava via io dicevo al volontario di andare via. Ed era una follia, perché tu capisci bene che a chiunque, anche a me, veniva di dire "se c'è bisogno, do una mano".

Quindi ecco, c'era una serie di confini che abbiamo rischiato di superare più volte e quindi a volte si arrivava a ridurre la proattività dei volontari per evitare che si accollassero interventi che invece erano di competenza dei lavoratori. Il delirio. [TL_2]

È evidente come l'azione negoziale discussa nel secondo paragrafo di questo capitolo abbia prodotto degli effetti immediatamente operativi in termini di utilizzo del volontariato in Expo 2015. Altrettanto evidenti, tuttavia, sono i limiti. In particolare il confine definito è esclusivamente tecnico, depoliticizzato, tale da aver favorito la sovrapposizione, sul piano soggettivo, dei due poli della tensione tra autonomia e controllo (Boltanski & Chiapello, 1999; Vando Borghi, 2014; Thévenot, 2010).

Conclusioni.

Il lavoro gratuito: una condizione condivisa

Dopo la morte di Franz Kafka, Max Brod, amico, biografo ed esecutore testamentario dello scrittore, decide di divulgarne alcuni dei lavori rimasti incompiuti. È così che *Al teatro di Oklahoma*, l'ottavo capitolo del romanzo "America" ne diventa anche il capitolo conclusivo. Il capitolo si apre con la scena in cui Karl Rossmann, il protagonista, decide di candidarsi come aspirante artista al Teatro di Oklahoma. «All'angolo di una strada Karl vide un manifesto con questa scritta: "Oggi, dalle sei di mattina a mezzanotte, all'ippodromo di Clayton, viene assunto personale per il Teatro di Oklahoma! Il grande teatro di Oklahoma vi chiama! Vi chiama solamente oggi, per una volta sola! Chi perde questa occasione la perde per sempre! Chi pensa al proprio avvenire, è dei nostri! Tutti sono i benvenuti! Chi vuol divenire artista, si presenti! Noi siamo il teatro che serve a ciascuno, ciascuno al proprio posto! Diamo senz'altro il benvenuto a chi si decide di seguirci! Ma affrettatevi, per poter essere assunti prima di mezzanotte! A mezzanotte tutto verrà chiuso e non sarà più riaperto! Guai a chi non ci crede! Partite tutti per Clayton!"».

C'era molta gente ferma davanti al manifesto, ma pareva che questo non trovasse molte approvazioni. C'erano tanti manifesti, e ai manifesti non crede più nessuno. E questo manifesto era ancora più inverosimile degli altri. Soprattutto c'era in esso un grave sbaglio, non si accennava affatto alla paga. Se questa fosse stata appena rispettabile, il manifesto ne avrebbe certamente parlato; non avrebbe trascurato la cosa più invitante. Non c'era nessuno che volesse diventare artista, ma tutti volevano essere pagati per il loro lavoro».

Non mi è dato conoscere quale fosse lo standard degli annunci di lavoro tra il 1911 e il 1914, ma quello immaginato da Franz Kafka sembra fresco di stampa. La ragione di questa impressione verte su due questioni. La prima è scaturita dal fatto che ad essere pubblicizzato, in quel manifesto, sembra non tanto un lavoro, ma l'esperienza di quel lavoro, che diventa un nuovo modo di vita, quello dell'artista, per chi cerca la possibilità di un riscatto. Solo l'iniziale riferimento

all'assunzione di personale, anzi, suggerisce si tratti di un'offerta di lavoro. La seconda deriva, invece, dalla reazione di Karl Rossmann che, per quanto non si fidi del manifesto, spende i pochi spicci che gli restano per raggiungere il teatro. Karl, lo si intuisce nelle pagine seguenti, si lascia attrarre non dal lavoro in sé, nel senso dell'*emploi*, di cui conosce ben poco, ma dalla speranza di avere una seconda occasione, rappresentata da un lavoro di cui non vergognarsi.

I due elementi, esemplificati nelle parole di Kafka, mi permettono di riprendere due dei temi principali di questo lavoro di ricerca.

Il primo riguarda la forma che, con il superamento del paradigma industriale del capitalismo, è andato assumendo il rapporto tra lavoro e identità. Infatti, l'autonomia e la personalità individuali, che il fordismo voleva chiuse in soffitta, ritrovano oggi la luce, *libere* dall'ombra dell'organizzazione industriale della grande fabbrica. Con il nuovo spirito del capitalismo il senso del lavoro investe sempre di più il personale e il soggettivo. Le maggiori opportunità di tale trasformazione sono da rintracciarsi, da un lato, nell'introduzione in ambito organizzativo di tecnologie materiali e immateriali in grado di mobilitare i lavoratori nella loro totalità; dall'altro, nella vasta produzione normativa coerente alle nuove esigenze del capitalismo post-industriale. Tale coerenza si rintraccia nell'azione legislativa direttamente legata al lavoro e la sua organizzazione, certo, ma va ben oltre, investendo campi sociali sempre più estesi, e personali sempre più intimi. La possibilità di questa estensione e pervasività della messa a valore non sarebbe possibile, infatti, senza un adeguato processo di disciplinamento che investa il lavoratore nella sua interezza, così da metterne in moto l'azione produttiva, ma anche il consenso, l'impegno e l'adesione a quella data azione produttiva. È in questo senso che la domanda di lavoro, pubblicizzata nel manifesto immaginato da Franz Kafka, si traduce in offerta di esperienza. Questa torsione trova sostegno nell'intrecciarsi con il secondo elemento evocato per mezzo delle parole di Kafka: la ricerca di riconoscimento che spinge Karl Rossmann a partire per Oklahoma. Il protagonista di America parte spinto non dall'attesa di una buona paga, ma del riconoscimento sociale che ha perduto. La storia di Karl, infatti, è un susseguirsi di fallimenti e continue revisioni delle sue

aspettative che di volta in volta lo spingono a considerare come accettabile ciò che non lo era sino a poco prima. Alla fine del romanzo Karl ha innanzitutto bisogno di non vergognarsi più e non sentirsi giudicato. È per questo che, sebbene *tutti vogliono essere pagati per il loro lavoro*, Kafka non esclude che la disponibilità al lavoro possa darsi a condizioni materiali poco vantaggiose, purché, ovviamente, sul valore simbolico della “retribuzione” converga un consenso sufficientemente ampio. Che si tratti di un credito da riscuotere in futuro, come un’esperienza da far valere sul mercato, o della risposta ad un bisogno contingente, endogeno o esogeno all’individuo, infatti, il valore simbolico dell’azione è socialmente condizionato. Su questo tornerò nel prossimo paragrafo, ma già ora posso dire che nella prima parte di questo lavoro ho provato a fornire le principali coordinate della costruzione di quel consenso. In altri termini, e parafrasando Kafka, del come e del perché oggi è più probabile che *tutti* vogliano essere artisti e che in *molti*, pur di esserlo e per quanto vogliano essere pagati per il lavoro svolto, siano disposti a rinunciare in tutto o in parte alla loro paga.

Non nascondo che il riferimento di Kafka al campo dell’arte abbia avuto un ruolo centrale nell’attirare la mia attenzione su quel brano. Nell’analisi di Boltanski e Chiapello, infatti, è al campo dell’arte che sono riconducibili quegli elementi costitutivi del capitalismo reticolare e connessionista propri della *cit  par projet* (Boltanski & Chiapello, 1999). Elementi come l’autonomia, la possibilità di auto-realizzazione, ma anche la mobilità del lavoratore, che nel capitalismo industriale rappresentano il terreno di fuga dall’alienazione del lavoro in fabbrica, diventano, con il capitalismo post-industriale, il nuovo territorio di cattura del capitale. È su quel territorio, densamente soggettivo, che ho collocato il processo di gratuitizzazione del lavoro ed è da quel territorio che scaturiscono due delle principali proprietà del campo di indagine: l’ambivalenza e la trasversalità. In primo luogo, infatti, per quanto il lavoro gratuito sembri indissociabile dall’idea del mancato riconoscimento, per non dire della schiavit , nella pratica non mancano le occasioni in cui il lavoro non retribuito rinvii ad una qualche forma di emancipazione dall’alienazione o di libert . In questo senso, il ruolo giocato dai meccanismi di negazione e, soprattutto, di risemantizzazione del lavoro sono

centrali. Lo si è visto affrontando il tema della messa a valore della passione e il richiamo alle riflessioni attorno al concetto di servitù volontaria e di costruzione sociale della vocazione, ma anche nell'analisi empirica, quando la stessa definizione di lavoro è messa in discussione dagli intervistati del centro di ricerca, o, quando l'educatore-artista organizza fuori dal suo orario di lavoro, ma in orario di scuola, le attività con i bambini che gli sono affidati o, più complessivamente, nel caso del lavoro volontario dove le condizioni esperite sono viste da tutti come l'esito di una scelta libera e individuale. La seconda proprietà, la trasversalità, è a questo punto auto-evidente. Sebbene tali processi caratterizzino, infatti, soprattutto alcuni settori e alcuni percorsi professionali, informano le trasformazioni del lavoro in modo trasversale ai diversi comparti economici e di impiego, facendo del lavoro gratuito un terreno di analisi comune e, poiché direttamente connesso all'asimmetria tra chi decide cosa è lavoro e cosa non lo è e chi subisce quella decisione, una questione di *classe*.

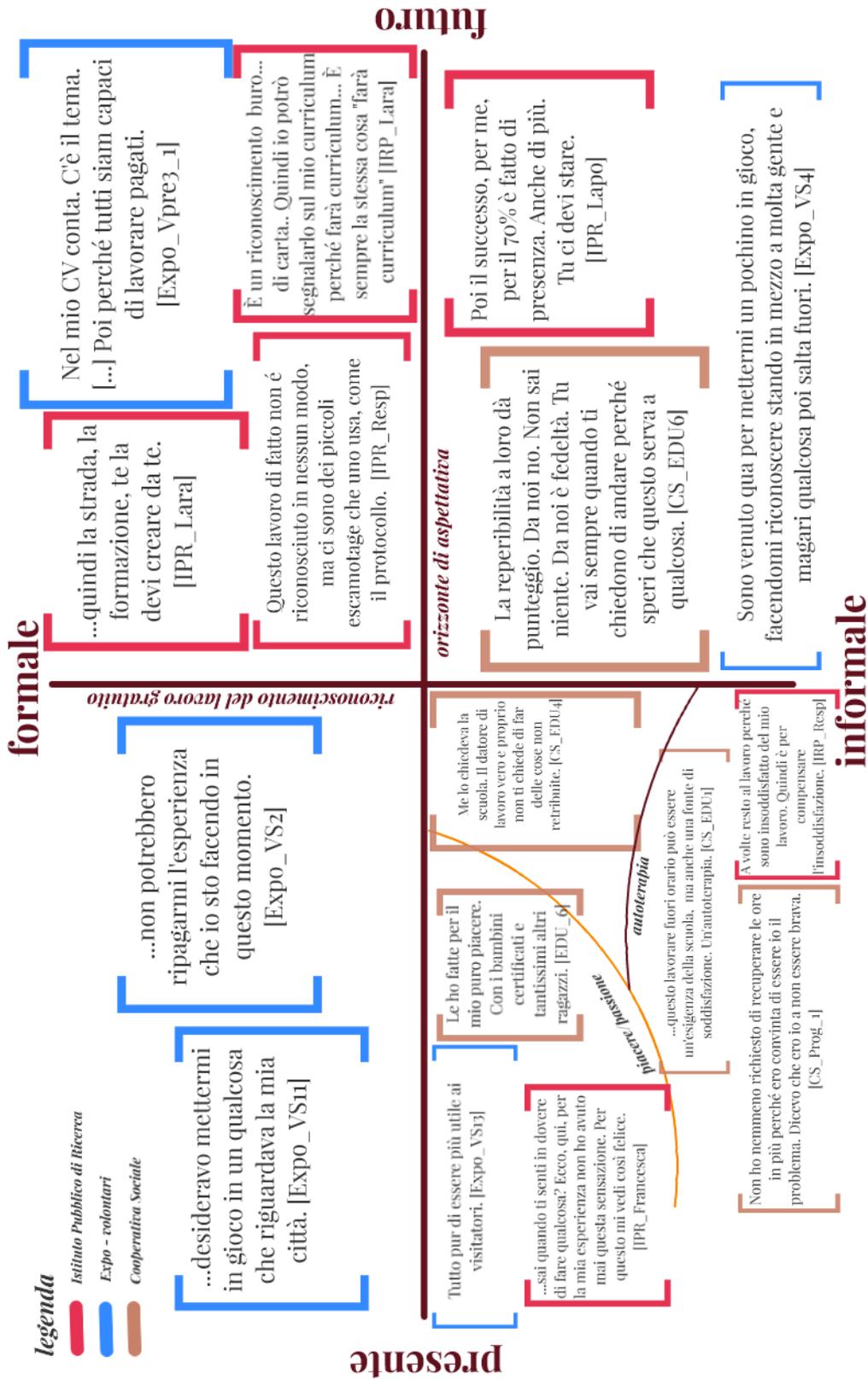
Queste due proprietà del campo di indagine hanno caratterizzato gran parte del lavoro, sia nella sua dimensione più teorica, certamente, ma anche e soprattutto in quella empirica. In tutti e tre gli studi di caso, infatti, pur trattandosi di terreni molto diversi, tutti gli intervistati hanno avuto esperienze che riconducono direttamente al campo del lavoro gratuito, sia con l'accento dell'emancipazione, sia evocando una qualche dimensione di ingiustizia.

Nella tipologia proposta a conclusione del capitolo 3 (Figura 4), le minori o maggiori possibilità di formalizzazione dell'impegno e l'orizzonte di aspettativa che caratterizza quell'impegno, se cioè è rivolto al futuro più che al presente, rappresentano i due assi su cui orientare una possibile mappa del campo. Come ho anticipato, uno schema di questo tipo non ha la pretesa della collocazione inequivocabile delle infinite possibilità di azione, né dell'eshaustività. Si tratta piuttosto di un sistema di orientamento per l'osservazione di un campo vasto e imprecisamente definito e tale da poter ricostruire quelle geografie soggettive dalle quali ero partito (cfr. Cap. 4), tenendo conto dell'ambivalenza e della trasversalità che, si è detto, caratterizzano quello stesso campo. Nella Figura 9 ho

disposto su quegli assi alcune sintesi degli stralci di intervista, esempi tra i tanti possibili, degli intervistati dei tre studi di caso.

Nel primo riquadro, in alto a sinistra, trovano spazio quelle azioni produttive non remunerate svolte nella prospettiva di un godimento immediato, non economico, e in un quadro organizzativo formalizzato, che cioè definisce le modalità dell'impegno (cfr. Figura 10). Come ipotizzato, quello del volontariato risulta essere il terreno più adatto a questo genere di attività. Anche quando il lavoro svolto in modo volontario è del tutto simile al lavoro che potrebbe essere remunerato, come nel caso dei volontari per Expo, l'organizzazione dei tempi e dei contenuti del lavoro contribuiscono a fornire, definendola, un senso all'azione. I due stralci inseriti sono stati estratti dalle interviste a due dei volontari Expo intervistati. Entrambi insistono sulla contingenza della loro esperienza come volontari, lontana dai rispettivi percorsi professionali. Il primo, in particolare, insiste sull'opportunità della partecipazione a un evento importante, internazionale, che coinvolge la sua città. La seconda, invece, si mostra interessata all'evento Expo in sé. Nessuna paga proporzionata al lavoro di due settimane, afferma quest'ultima, avrebbe potuto darle la stessa soddisfazione che trova nello star lì, con la vistosa divisa dei volontari, a disposizione dei visitatori e partecipando dall'interno all'esposizione universale. In entrambi i casi, comunque, la definizione delle proprie motivazioni insiste anche sulle modalità di partecipazione, formalizzate nel programma *Volontari per Expo*. Oltre al fatto che l'adesione è l'esito di una scelta percepita libera, infatti, un elemento costitutivo della retorica messa in campo dai volontari, si è visto, è il limite temporale dell'impegno, sia con riferimento al servizio, di due settimane, sia con riferimento al turno quotidiano, di cinque ore.

Figura 9: messa in opera dello schema di ragionamento proposto (1/5)



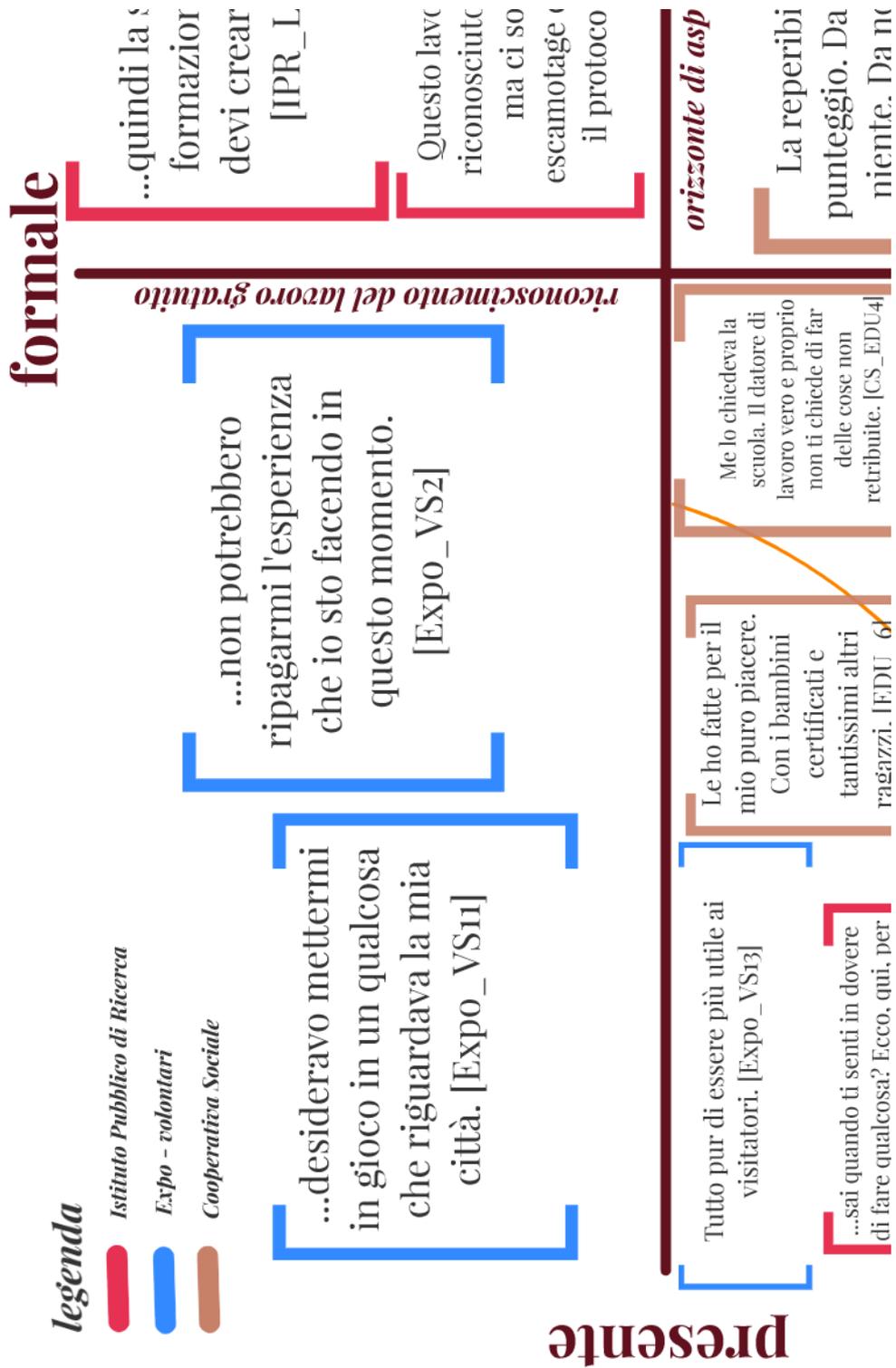
Diversamente, nel secondo riquadro sono collocabili quelle azioni produttive non remunerate intraprese nella prospettiva di un ritorno in futuro. Come ho detto in precedenza, la logica della scommessa propria dell'investimento non può prescindere dalla fiducia che si ha nella futura spendibilità di quel credito, il che, per restare nella metafora finanziaria, riconduce direttamente alla reputazione dell'ente che certifica quel dato titolo e, anche fuori di metafora, alla fiducia relativa alla certificazione stessa. Il ricorso a questa prospettiva riguarda soprattutto i lavoratori in formazione, ma, su scale diverse, investe anche chi colloca la propria azione su terreni non propriamente formativi. Se, infatti, il lavoro non remunerato può essere visto come una condizione necessaria per l'accesso a un certo titolo di studio, non è escluso che tale lettura possa darsi con riferimento all'accesso a tappe più o meno determinate di un certo percorso professionale.

Nell'analisi proposta, la differenza tra i livelli di investimento non sta tanto nel contenuto dell'azione, quanto nel sistema di riferimento nel quale il lavoratore colloca la propria azione e, quindi, del significato che vi attribuisce. Il lavoro nel laboratorio, si è visto, è una tappa fondamentale nel percorso professionale di un ricercatore. Lo è nelle tappe formative, poiché costituisce l'accesso al titolo di studio; lo è nelle tappe professionali, quando cioè serve a consolidare un percorso di ricerca, sia guardando alla singola organizzazione, come nel caso dei protocolli interni dell'IPR, sia adottando una prospettiva più ampia, come nel caso della pubblicazione di articoli scientifici. Non è il contenuto dell'azione a cambiare, il lavoro è sempre quello del laboratorio, ma il sistema di riferimento. È quello, infatti, che determina il valore del riconoscimento ottenibile attraverso quel lavoro e, quindi, il significato del lavoro stesso. A ben guardare, anche uno stesso titolo di studio, può avere significati diversi in funzione dell'orizzonte adottato. Il conseguimento di un dottorato di ricerca avrà, cioè, un significato diverso tra chi aspira a una carriera accademica e chi, invece, non è interessato a quel tipo di percorso. Nel primo caso, il conseguimento del titolo è praticamente necessario, nel secondo caso no e per questo l'investimento risulterebbe molto più rischioso. Chi gioca a poker sa che avendo in mano una doppia coppia dovrà cambiare una

sola carta per puntare al full. Nella peggiore delle ipotesi, resterà con la doppia coppia. Ma se volesse puntare al poker dovrebbe cambiare almeno due carte, rischiando così di rimanere con una sola coppia e di dover rinunciare al gioco. Sulla scelta finale influirà, ovviamente, il gioco degli altri. Se l'avversario dovesse dichiararsi servito, non cambiando nessuna carta, il gioco richiederebbe la partecipazione ad un livello di rischio maggiore, per batterlo si potrebbe aver bisogno del massimo punteggio ottenibile. Tra gli stralci riportati nella Figura 10 Lara è quella che rischia di più. In mancanza di un percorso professionale definito per le scienze forensi in Italia, lei svolge il tirocinio post-laurea puntando tutto sulla pubblicazione del suo articolo. Senza un sistema di riferimento è come se giocasse a poker senza la minima idea di quale potrebbe essere il gioco degli altri. Sempre in termini di scommesse, il rischio è decisamente minore nelle altre esperienze riportate negli stralci. La volontaria di Expo in primis, che ha motivato la sua partecipazione al *Programma Volontari* in chiave strumentale. Nel suo caso, oltre il discorso sulla pertinenza del tema di Expo alle sue aspirazioni formative e professionali, l'intervistata insiste sul valore delle competenze trasversali e relazionali che la sola partecipazione a Expo, da volontaria, le avrebbe dato. Non così distante da questa, almeno per la centralità del Curriculum Vitae, anche nel terzo stralcio lo svolgimento, gratuito, di lezioni all'Università si rileva la grande fiducia nella spendibilità di quell'esperienza in termini di CV: come afferma la stessa intervistata, infatti, la precocità con cui è passata all'altro lato della cattedra «qualcosa farà». Anche se, ora, sappiamo che non è stato così e che la certificazione della sua bravura ha avuto un corso di molto inferiore alle sue attese. Infine, nel quarto stralcio, il lavoro non remunerato del Responsabile del laboratorio acquista valore in funzione della carriera interna, per mezzo del protocollo riconosciuto dall'organizzazione in cui è inserito, nella prospettiva di carriera interna sua e degli altri ricercatori. In ciascuna di queste esperienze è ravvisabile la logica della scommessa, anche se su scale molto diverse. All'ottenimento di un protocollo, poiché valido solo all'interno dell'IPR, è attribuito un valore bassissimo e probabilmente la possibilità della «pecetta» non costituisce una motivazione sufficiente allo svolgimento di certe attività. Il valore

della formalizzazione, insomma, è dato dal sistema di riferimento in cui questa potrebbe avere un senso. Il punto, infatti, è che rivolgendo il proprio orizzonte al futuro, gli intervistati ipotizzano il valore che un certo titolo potrebbe avere poi e, per mezzo di quella valutazione, giustificano la propria azione. Ecco perché, in tutti i casi citati, la formalizzazione svolge un ruolo centrale. Da un lato, infatti, la formalizzazione permette di riconoscere nell'immediato l'attività svolta, dall'altro, la rende riconoscibile su terreni più o meno ampi o tempi più o meno lontani. Sull'ampiezza dei terreni di riconoscibilità e degli intervalli temporali presi in considerazione, verte la scommessa dei lavoratori.

Figura 10: messa in opera dello schema di ragionamento proposto – primo riquadro (2/5)



Diversamente dalla *scommessa* che, per come l'ho intesa qui, si regge sulla *fiducia* attribuita da un singolo a una procedura, o comunque a un sistema che si presume capace di riconoscere un certo titolo, la *promessa* si regge sulla *fedede* che chi riceve la promessa ripone in chi promette¹¹⁶. È questo il caso degli stralci che riempiono il terzo riquadro e per i quali la logica dell'investimento di cui ho detto con riferimento al riquadro superiore è utile solo in apparenza. In effetti, anche in questo caso le azioni messe in campo sono osservabili dal punto di vista della scommessa sul valore futuro di un certo riconoscimento, ma la possibilità del ritorno di quell'investimento, in assenza della formalizzazione dell'investimento effettuato, è a disposizione dei soli contraenti. Nella Figura 11, il primo stralcio richiama direttamente la nozione di fedeltà. A farlo sono le parole di una delle educatrici della Cooperativa Sociale intervistate. Nello stralcio, l'intervistata fa riferimento alla reperibilità che l'organizzazione le richiede senza alcun ritorno. Nello specifico, a catturare l'interesse è il confronto che lei fa con chi, svolgendo lo stesso lavoro, ha modo di formalizzare la propria disponibilità in vista di un ritorno, anche se non per forza economico. Nel suo caso la fedeltà all'organizzazione si concretizza nella *fedede* che chi svolge il ruolo di segreteria terrà conto della disponibilità dimostrata. Allo stesso modo Lapo, uno dei ricercatori intervistati, considera le attività di volontariato svolte presso il suo vecchio dipartimento come un'opportunità per mostrarsi disponibile e qualificare *politicamente* la sua strategia. Anche in questo caso, la disponibilità nei confronti dell'organizzazione universitaria si concretizza nella relazione tra il ricercatore e quanti sono direttamente in grado di apprezzarne la disponibilità. L'ultimo stralcio riportato è estratto, invece, dall'intervista a un volontario per Expo. Anche per lui la disponibilità dimostrata direttamente potrebbe avere un qualche impatto su un

¹¹⁶ Sia il tema della promessa che quello della scommessa hanno trovato spazio nel più recente dibattito sull'evoluzione del rapporto tra capitale e lavoro. Il tema della promessa, in particolare, ha avuto una forte centralità a partire dall'inchiesta sul lavoro gratuito promossa dal quotidiano il Manifesto e che ha portato al volume *economia politica della promessa* (Allegri, Bascetta, Bronzini, & Ciccarelli, 2015). Per quanto riguarda il tema della scommessa, invece, ho trovato di particolare interesse il lavoro di Cuomo e De Conciliis, che in *il capitalismo della scommessa*, raccolgono e raccordano i contributi di autori anche molto diversi tra loro (Cuomo & De Conciliis, 2015).

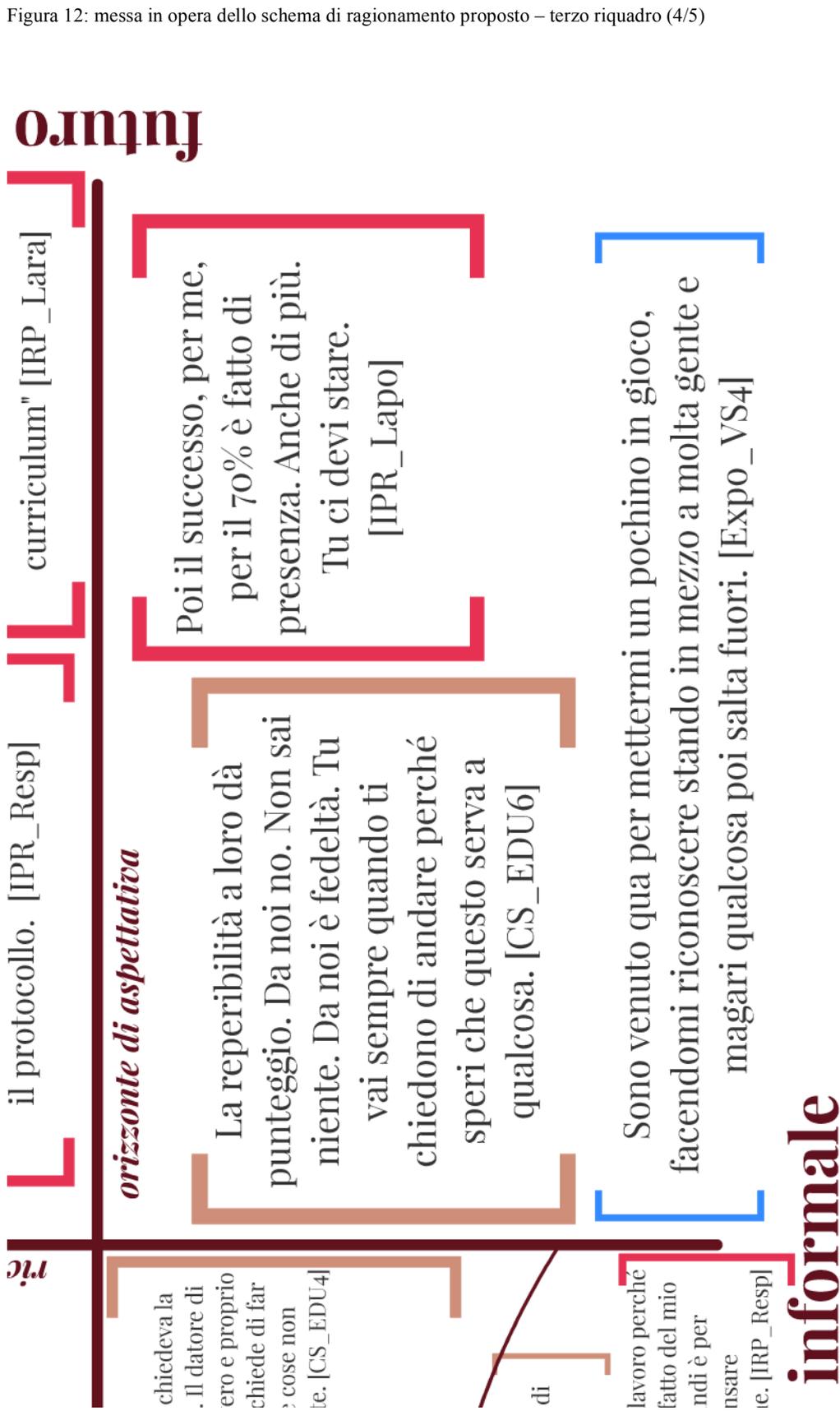
pubblico ristretto, ma colpire più profondamente, proprio perché immediatamente apprezzabile.

In nessuno dei tre stralci la promessa è esplicitata, né esiste un repertorio di azioni predefinito tale da permettere di ipotizzare gli esiti della disponibilità degli intervistati. Gli intervistati, piuttosto, ricostruiscono i termini della promessa in modo conforme al sistema di credenze che ritengono vigente in un dato campo, partendo dal buon senso e dalla consuetudine. L'assenza di uno schema di azione predefinito a cui attribuire *fiducia* lascia, perciò, che sia la *fede* a giustificare l'azione facendo sì che con il passaggio dalla maggiore alla minore formalizzazione, si configuri anche il passaggio dalla grammatica della *scommessa* a quella della *promessa*.

Con l'ultimo riquadro, quello in basso a sinistra, si rimane nell'area dell'informalità del riconoscimento dell'azione lavorativa, ma si torna all'orizzonte di più corto respiro, quello rivolto al presente. Il lavoro gratuito, negli stralci ripresi in questo quadrante, si presenta come una questione strettamente individuale, riconducibile tanto ai desideri e ai piaceri dei lavoratori che alle loro sofferenze. È in questa posizione che il tema della passione si intreccia chiaramente con la questione della gratuitizzazione del lavoro. Leggendo gli stralci della parte superiore del riquadro, i ruoli di colonizzatore e colonizzato che in Habermas sono giocati, rispettivamente, dal *System*, il mondo della razionalità, e dal *Lebenswelt* (mondo vitale), luogo dell'empatia e del simbolico, sembrano invertirsi. Oppure, come preferisco, la colinearizzazione, di cui parla Lordon, tra i desideri dell'impresa e quelli del lavoratore trova in questo riquadro il terreno più fertile. Il volontario intervistato contravviene allo stesso regolamento che dovrebbe in qualche modo proteggerlo per andare oltre in quella che ha assunto come una sua propria missione. Allo stesso modo l'educatore svolge un considerevole numero di ore senza richiederne il riconoscimento a nessuno, perché le attività svolte in quelle ore sono per lui un momento di creazione artistica che non ha nulla a che vedere con il lavoro vero e proprio. Così come per Francesca, le attività da svolgere in laboratorio, fino alla pulizia, non costituiscono un vero e proprio dovere.

Pur trattandosi di sensazioni diverse da quelle appena evocate, anche nel caso degli stralci più in basso e raggruppati sotto il titolo *autoterapia*, il lavoro in più è autoindotto per compensare questa o quella mancanza. Nel primo stralcio, estratto dall'intervista a un educatore, il lavoro oltre orario e fuori misura dei suoi colleghi prende la forma della terapia autosomministrata a compensazione dello scarso riconoscimento che i colleghi avrebbero nelle sfere più personali della vita o anche direttamente lavorative. Inizialmente avevo prestato una scarsa attenzione alla sua affermazione, concentrandomi soprattutto sugli esiti di questo atteggiamento dal punto di vista organizzativo, ma poi, proseguendo con le interviste, sono stato costretto a rivedere la mia scala di priorità. Nel caso del Responsabile del laboratorio, infatti, la ricerca di una sufficiente soddisfazione lavorativa passa anche per la stanchezza fisica cercata attraverso la presenza oltre orario in laboratorio, una presenza che, anche in questo caso, nessuno richiede. Nello stralcio riportato, il ricercatore fa riferimento alla fatica fisica riportandola direttamente alla concretezza del lavoro quale elemento di auto-riconoscimento. In termini di auto-riconoscimento è possibile leggere, almeno in parte, anche l'ultimo stralcio, quello della progettista. Nel suo caso, il lavoro gratuito nei week end, è stata la punizione autoinflittasi per lo scarso riconoscimento ricevuto dall'organizzazione e da se stessa. Non ha cercato di far notare la sua presenza fuori orario, l'ha fatto per sé, cercando attraverso quella modalità di rispettare le attese che l'organizzazione aveva nei suoi confronti sostituendo, come diceva compensando la propria *incompetenza* con la *volontà*.

Soprattutto negli ultimi casi citati, ma in parte anche negli altri, si potrebbe pensare che il lavoro gratuito, una volta trovato lo spazio nelle strategie dei lavoratori o nei loro bisogni interiori e fatto oggetto di libera scelta, sia una sorta di manna dal cielo, tanto per i lavoratori che per le organizzazioni di riferimento. In realtà, la prospettiva *win win* che questa lettura potrebbe indurre a pensare non trova alcun sostegno nell'analisi condotta in questo lavoro.



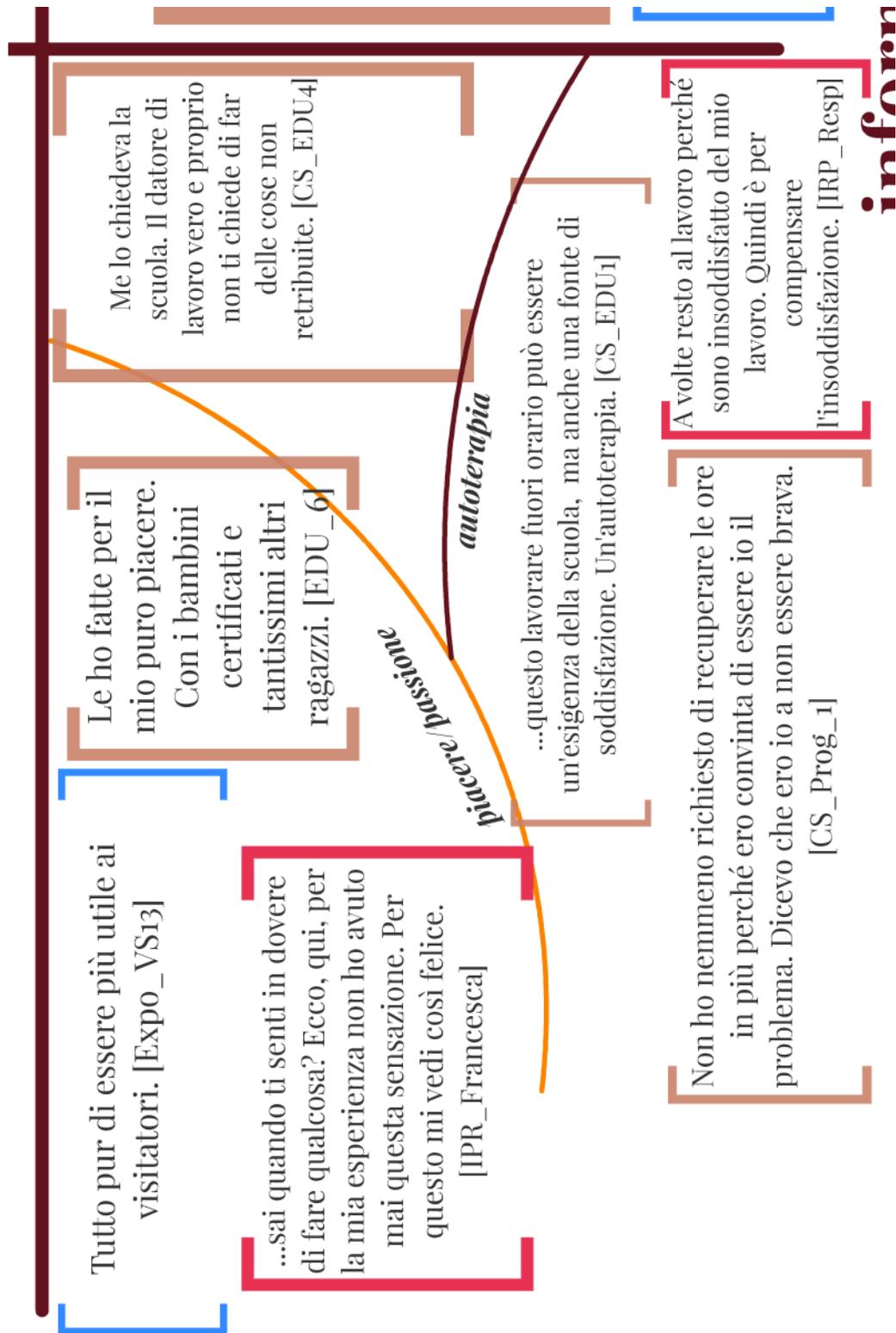


Figura 13: messa in opera dello schema di ragionamento proposto – quarto riquadro (5/5)

Tra disegualianza e debolezza organizzativa

En tierra extraña è un documentario girato da Iciar Bollaín nel 2014 sull'opera d'arte collettiva *ni perdidos ni callados* (né perduti né zittiti), realizzata da giovani spagnoli immigrati a Edimburgo in cerca di una vita migliore, che poi spesso significa semplicemente trovare un lavoro e, con quello, un riconoscimento. Tra le storie narrate nel documentario c'è quella di una ragazza che in Spagna ha lasciato sua figlia. Mentre racconta la sua storia si commuove, mettendo alla prova il cinismo di qualsiasi pubblico. Non ho idea di come si possa descrivere un pianto, come cioè capire se si tratti di un pianto dignitoso, di rabbia, di disperazione. Ma quello che ho pensato è che il pianto di quella donna, fosse marcato da un forte accento di smarrimento. Non sapeva cosa le fosse capitato, cosa avesse sbagliato per meritare quell'esclusione, «eppure ho fatto tutto giusto», affermava asciugandosi gli occhi. È questa frase che mi ha colpito. Non tanto per il suo significato, ma per il contesto. Di solito una frase del genere si usa di fronte all'esito non voluto e inatteso di un'azione. Probabilmente l'avrò detto decine di volte in montagna, ripercorrendo mentalmente quel sentiero improvvisamente scomparso. Oppure davanti alla notifica di una contravvenzione, o supplicando il computer di restituirmi quel file che sicuramente è solo momentaneamente invisibile. Fatico però a immaginare questa frase usata con riferimento alla vita, anche quando questa fosse solo quella professionale. Più che inattesi, infatti, perdere il sentiero, la sanzione per il mancato rispetto del codice della strada, cancellare il file, sono esiti non voluti. Chi va in montagna sa che il rischio di perdersi è sempre presente, così come chi guida sa che il mancato rispetto del codice può dar luogo a sanzioni, così come chi usa un computer sa che se non si è sicuri di quale comando si sta eseguendo è meglio evitare di eseguirlo. Per queste ragioni esistono degli schemi di azione predefiniti che contengono l'esposizione a quei rischi. Il sentiero, il codice, il software, per come li ho richiamati in questo contesto, costituiscono delle *procedure* che tutelano dal rischio. Cioè, nel significato generico, un insieme di regole più o meno formalizzate il cui rispetto produce un certo esito. Quali sono, allora, le regole che la ragazza nel documentario afferma di aver correttamente seguito nonostante la sua esclusione?

E ancora, chi le ha stabilite? La portata di tali questioni non è di poco conto e richiama direttamente quelle tecnologie di governo che Foucault riconduce al concetto di biopolitica e, in particolare, al rapporto tra disciplina e la nozione, fondamentale, di *dispositivo*. Come anticipato (cfr. Cap. 2), ma è il caso di riprenderne alcune caratteristiche, si tratta di un insieme di elementi assolutamente eterogenei, sia discorsivi che non, che vanno dalle istituzioni, alle strutture architettoniche, dalle decisioni regolative alle leggi, fino agli enunciati scientifici. In un'intervista del 1977, Foucault pone l'accento sul fatto che il dispositivo non è tanto l'elenco di questi elementi, ma il legame, la rete, che c'è tra quegli elementi. Il dispositivo, infatti, prosegue Foucault, è di natura strategica, poiché ingloba e consolida i rapporti di forza basati su saperi che non solo sono inglobati nel dispositivo, ma che contribuiscono alla produzione del dispositivo stesso. Il dispositivo, quindi, non è solo l'insieme delle norme che la giovane spagnola intervistata nel documentario afferma di aver seguito, ma anche il sistema di produzione di quelle norme, le sanzioni e il sapere, con i suoi limiti, che vi soggiacciono e l'equilibrio dei poteri che lo qualifica e che lo rende credibile. Per tutto questo, il dispositivo non può essere neutrale, né potrebbe contemplare, di se stesso, un uso distorsivo tale da poter modificare gli equilibri che lo qualificano (cfr. (Agamben, 2006). Ecco perché, mi viene da dire, che proprio la conformazione a quelle regole ha prodotto l'esclusione della giovane madre spagnola. Non perché seguire quelle regole produca necessariamente esclusione, ma semplicemente perché l'esclusione è uno degli esiti previsti dal dispositivo stesso. Un esempio usato da Foucault per chiarire meglio la dimensione strategica del suo concetto, è relativo al controllo della follia. «Ciò è valso, per esempio, per il riassorbimento di una massa crescente di popolazione che una società a economia mercantile trovava ingombrante: c'è stato, lì, un imperativo strategico che ha fatto da matrice per il dispositivo che è divenuto, poco a poco, il dispositivo di controllo-assoggettamento della follia, della malattia mentale, della nevrosi» (Foucault, 1977). Il dispositivo della cura mentale, secondo questa interpretazione, non serve a curare la follia, ma a reprimere il rischio rappresentato dalla crescente mancata conformità alla logica di mercato

per quella data società. In questa prospettiva, le regole alle quali allude la ragazza del documentario non rappresentano uno schema di protezione dall'esclusione, ma il disciplinamento della soggettività all'accettazione del rischio esclusione e del farsene carico.

Nel lavoro che queste osservazioni concludono, la ridefinizione che nel capitalismo post-industriale investe il confine tra formale ed informale e l'ingiunzione alla soggettivazione che se ne può far derivare, costituiscono il livello macro del dispositivo soggettivante iscritto nella società post-salariale. Tuttavia, le rinnovate possibilità, per il capitale, di catturare territori sempre più personali, dipendono dalla possibilità di produzione di personalità adeguate, anzi, di territori adeguati. In tal senso, l'accettazione dell'esclusione è implicita all'adesione alle regole del gioco economico della competizione. Come in qualsiasi altro gioco¹¹⁷, infatti, l'adesione alle regole non solo non garantisce alcuna riuscita, ma giustifica e legittima qualsiasi esito di quel gioco, sia previsto dal giocatore, sia impreveduto. È in questa prospettiva che la gratuitizzazione del lavoro, nelle diverse forme che ho provato a schematizzare, è sia modalità di cattura, che meccanismo di produzione di territori adeguati. Se, infatti, si è visto come le pratiche lavorative in assenza di retribuzione costituiscano una modalità di gioco – economico – comune, dall'altro, si è potuto osservare come le stesse pratiche che per alcuni sono forma di training per i giochi futuri, per altri sono il portale di accesso al gioco, mentre per altri ancora un tentativo, l'ennesimo, di non soccombere. Per ciascuno di questi livelli la posta è diversa. Non solo dal punto di vista quantitativo, visto che in assenza di garanzie le condizioni di partenza sono determinanti, ma anche e soprattutto per la diversa sostanza delle poste in gioco. La disponibilità ad accettare certe condizioni di lavoro, infatti,

¹¹⁷ La metafora del gioco applicata all'economia ha avuto ed ha tuttora un grande seguito. Sia nell'analisi economica vera e propria, basti pensare al filone di indagine che ha fatto seguito alla teoria dei giochi, sia nell'azione economica, si pensi all'importanza che la continuità tra gioco e lavoro ha avuto nella pedagogia di John Dewey, sia, più recentemente, nel marketing con le pratiche di *gamification*. È soprattutto con quest'ultimo accento, comunque, che il *gioco* è tornato a interessare una parte del dibattito sul lavoro e sull'organizzazione. Faccio riferimento, in tal senso al volume curato da M. Fuchs, S. Fizek e P. Ruffino *Rethinking gamification* (Fuchs, Fizek, Ruffino, & Schrape, 2014) nel quale il *gioco* diventa una vera e propria prospettiva di analisi organizzativa e del lavoro, a partire dalle regole – del *gioco economico* – che lo stesso Foucault, in *nascita della biopolitica*, ha indagato. È soprattutto seguendo tale approccio che in questo ricorso ricorro alla metafora del gioco.

allontana quanti, i più ricchi, giustificano attraverso quella disponibilità la loro posizione dominante, dai più poveri, che scontano, attraverso quella stessa disponibilità, il bisogno di aiuto (Krinsky & Simonet, 2012b). Per fare un esempio e riportare il ragionamento sul terreno di analisi, tanto il volontario Expo, disoccupato di lunga durata, quanto Lapo, il ricercatore che ambisce alla carriera accademica, hanno fatto riferimento alla visibilità quale componente significativa delle loro strategie. La visibilità che ricerca Lapo svolgendo le sue attività di volontariato per il suo vecchio dipartimento però, ha a che fare con l'opportunità di non perdere il legame con il suo vecchio ambiente di lavoro in una fase più esplorativa, come quella che sta attraversando ora con il suo dottorato. Nonostante il suo nuovo lavoro sia in un'altra Università, *il mio vecchio dipartimento mi ha dato tanto*, ha affermato nel corso dell'intervista, e *quello è un modo di restituire*. Anche per il volontario Expo il volontariato è un modo di restituire qualcosa a qualcuno, visto che, come ha detto subito, *quando sono stato malato ho ricevuto tanto aiuto*, ma per lui il volontariato in Expo è soprattutto la possibilità di essere incluso, e quindi riconosciuto, in qualcosa. Infatti, nonostante le sue condizioni economiche, non ha mandato la candidatura per le posizioni lavorative perché temeva di non essere all'altezza, mentre col volontariato *tutti possono partecipare*, diceva lui, ma anche Karl Grossmann nel romanzo di Kafka.

La disegualianza che il lavoro gratuito incrementa è quindi da intendersi su due dimensioni. In primo luogo, il processo di gratuitizzazione consolida la disegualianza classicamente intesa. Cioè, quella tra chi, per conto del capitale, dispone del riconoscimento del lavoro e chi, per suo proprio conto, ambisce a quel riconoscimento – qualsiasi esso sia. In secondo luogo, proprio la moltiplicazione delle forme non monetarie di riconoscimento e la normalizzazione della loro contiguità a quelle monetarie, spinge la concorrenza individuale all'estremo, fino ad una vera e propria inversione dei poli: se da Marx in poi è l'estremamente povero – il sottoproletario – a insidiare il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori meno qualificati, oggi, anche nei settori a più scarsa specializzazione i lavoratori devono temere la concorrenza del lavoratore più

ricco, quello che cioè è in fase esplorativa o di transito, o che non ha bisogno di un contratto di lavoro per evitare l'espulsione, etc.

La torsione paradossale cui l'ingiunzione alla soggettivazione dà luogo una volta entrata in contatto con la competizione del mercato è evidente, soprattutto, quando dal soggetto il *focus* passa all'organizzazione in cui il soggetto è inserito. È lì, infatti, che la libertà di essere, desumibile dalle retoriche sull'autorealizzazione e sull'autonomia, si scontra con l'effettiva capacità di cattura del capitale. Non sarebbe strano se un Ford qualsiasi, oggi, dicesse che *si può voler essere come si vuole, purché nel modo in cui il voler essere è stato previsto*¹¹⁸. Eppure, qualcosa dal 1909, anno in cui Ford ha pronunciato la frase parafrasata, è cambiato. Non si tratta più di educare i gusti e i desideri dei clienti, ma di disciplinare i desideri dei lavoratori, adeguandoli a quelli dell'impresa. Si è visto, però, sul terreno di analisi, come la messa al lavoro dei desideri e delle passioni costituisca un rischio anche per le organizzazioni. Oltre a influire e condizionare soggettivamente le strategie di ricerca di riconoscimento aumentando la diseguaglianza, infatti, sposta sul soggetto la responsabilità dell'attribuzione di un senso al lavoro, condizionando le attese che il lavoratore ha nei confronti dell'organizzazione. È nella fase in cui le reciproche aspettative si mostrano, che il gioco si svela davvero. Lo si è visto ampiamente con gli educatori della CS2 e con i progettisti di quella stessa cooperativa. Dopo le prime fasi, quando la passione per il sociale e il cronico stato di bisogno dei bambini disabili nella scuola pubblica non bastano più a giustificare la diseguaglianza e il mancato riconoscimento, la frustrazione dei lavoratori cresce: *sono quello che faccio e non mi piace quello che sto facendo ora*, affermava una delle due progettiste intervistate, mettendo inesorabilmente in discussione qualsiasi ipotesi di fidelizzazione rispetto alla Cooperativa Sociale. Per quanto riguarda il campo del sociale, la questione può essere letta nella stessa prospettiva della doppia etica emersa soprattutto con riferimento alle esperienze dei ricercatori intervistati, quotidianamente alle prese con il contrasto tra l'ethos

¹¹⁸ Il riferimento è alla citatissima frase con cui, nel 1909, Henry Ford annuncia la messa in produzione del Modello T, del solo Modello T: «Any customer can have a car painted any colour that he wants so long as it is black» (Ford & Crowther, 1922, Capitolo 4)

professionale – scientifico nel caso dei ricercatori – e le istanze economiche e organizzative delle istituzioni di riferimento. Anche gli educatori e i progettisti, infatti, soprattutto quando educati a mettersi in gioco per gli altri, se chiamati a cercare nella loro intimità le ragioni dell’impegno lavorativo, faticano a trovare un senso nella loro collocazione organizzativa. Nelle interviste, la frustrazione di chi pensando di poter fare qualcosa per le fasce più deboli della popolazione si è poi ritrovato a dover rinunciare a quella possibilità per la crescita del fatturato della cooperativa, prende l’accento dell’astio e della rabbia verso la cooperativa stessa. Diversamente, nell’intervista all’educatrice¹¹⁹ che ha dichiarato di vivere il suo lavoro di integrazione scolastica esclusivamente come un *ripiego*, al netto della frustrazione generale del non poter fare ciò che davvero desidera, l’organizzazione non è oggetto di particolari interessi, né ho riscontrato particolari preoccupazioni – semmai dispiaceri – per gli impatti sociali del lavoro che è costretta a fare male, infatti, come chiude lei stessa parlando delle sue attese: *sapevo com’era*. Seguendo la logica di questo *trade off*, la messa al lavoro totale innescata dal dispositivo soggettivante di cui sopra, e resa disponibile dalle moderne tecnologie organizzative, non può darsi fino in fondo senza l’adesione dei soggetti al fine ultimo dell’impresa privata o privatizzata, che è il profitto.

Riscrivere il manuale

Questo non significa, però, che per rimediare a una visione distorta della soggettivazione si debba rinunciare alla possibilità di emancipazione. Recentemente discutevo con un collega, amante di videogiochi da *console*. Come sempre, abbiamo discusso di tanti dei temi che pure hanno trovato spazio in questo lavoro. In particolare però, ragionando sulle regole che normalizzano ciò che apparentemente è inaccettabile, come il lavoro gratuito, siamo arrivati a discutere della discutibilità stessa delle regole e del processo individuale di adesione. Conoscendolo, il ricorso al videogioco come metafora è stato quasi inevitabile. Gli ho chiesto come avvenisse, nel suo caso, la *messa in gioco*. Mi

¹¹⁹ Il riferimento qui è all’intervistata CS_EDU_5

sono fatto descrivere minuziosamente tutte le fasi, dalla scelta del gioco, fatta sulla base di riviste specializzate e delle discussioni con amici, fino al *download* e al click sul tasto *start*. Mi è parso strano non sentirgli mai fare riferimento al manuale del gioco, quello che nella mia testa è l'imprescindibile libro delle regole. *Nessun giocatore legge il manuale prima*, diceva, sorridendo un po' della mia ingenuità. *Accendi e ti metti a giocare, ti lasci prendere dalla grafica e dagli scenari, poi fai quello che hai sempre fatto. Spesso chi programma i giochi è a sua volta un giocatore e certe modalità sono costanti o almeno facilmente apprendibili senza leggere nulla*. Questa sua spiegazione, mi ha fatto pensare all'istituzione del contratto e alla sua crisi, per come l'ha interpretata Paolo Perulli (2012). Non solo, infatti, la messa al lavoro delle soggettività, e quindi l'impossibilità di una vera formalizzazione della messa al lavoro, ha reso il contratto sempre più parziale e incompleto, ma, nella prospettiva che ho assunto del lavoro gratuito quale elemento prodotto e produttore del dispositivo soggettivante della società post-salariale, il contratto è inutile. Che poi è, ormai, una questione che travalica la dimensione effettivamente gratuita del lavoro, si pensi, per fare un esempio, al lavoro accessorio pagato in voucher: nessun contratto, nessuna regola, formalmente, nessun rapporto di lavoro. Eppure il lavoro c'è, eccome.

Riscrivere il manuale, come ho scritto poco sopra, però, non significa – solo – tornare alle regole. Riscrivere il manuale significa innanzitutto la *capacità* di darsi delle regole. La possibilità, cioè, di individuare spazi, tempi e modi pubblici per la discussione di quelle regole e, in particolare, dei criteri e delle forme di conoscenza che quelle regole dovrebbero incarnare. Non si tratta di rinunciare alla soggettività, ma di liberarla dalla morsa desoggettivante dei dispositivi che ne hanno fatto terreno di cattura del capitale. La sfida non è da poco, ma ne ricorda delle altre che pure hanno dato esiti sorprendenti. Mi riferisco a quando nei manicomi di mezza Italia andava affermandosi la prevalenza del diritto alla soggettività (dei matti) su quello alla cura – nel senso del curare – (dei medici). Anche in quel caso, infatti, si trattava di smontare, pezzo dopo pezzo, l'intero meccanismo che ha fatto dell'azione desoggettivante dell'istituzionalizzazione, la

“cura” per soggettività inadeguate. Un obiettivo irraggiungibile senza la partecipazione dei matti stessi, non in quanto *primi* interessati, ma in quanto interessati tra gli altri. Più che le reti dei padiglioni, infatti, ciò che nei manicomi di Gorizia e di Trieste e negli altri è stato buttato giù, erano i muri di parole che sono le definizioni e che rendevano i matti invisibili, non tanto ai reclusori, quanto alla società intera. Per fare la rivoluzione, insomma, non è bastato che tutti si togliessero il camice, ma da lì si è iniziato.

Una forte analogia con l’esperienza basagliana, è quella raccontata da Appadurai nel suo lavoro sulla *capacità di aspirare* nella lotta per l’emancipazione dei poveri negli *slum* indiani. Anche in quel caso i muri da abbattere sono stati e sono ancora tanti, ma non solo. Come nel caso della dimensione desoggettivante, implicita al dispositivo che – si vorrebbe – soggettivante della società post-salariale, la prima difficoltà è quella di distinguere una dimensione dall’altra. Anche per l’antropologo indiano, la prima difficoltà rilevata è stata quella di togliere le *aspirazioni* dal campo del mercato per restituirle al campo della cultura. Se, infatti, è più che altro nella prospettiva del mercato che i bisogni, le preferenze, le scelte e le previsioni sono studiati, è anche vero che solo in quel campo possono essere analizzati come fenomeni individuali. Mentre le aspirazioni – che a quei fattori sono collegate – sono parte di ben più ampie idee etiche e metafisiche, che derivano da diffuse norme culturali¹²⁰ (Appadurai, 2004). Per quanto individuale, insomma, la *messa in gioco* e gli esiti che da quella scaturiscono sono sempre collettivi.

La possibilità di restituire quei fattori alla dimensione collettiva è uno dei compiti che, ritengo, siano del ricercatore sociale. Quello, almeno, è il terreno sul quale questo lavoro dovrebbe poter trovare un significato.

¹²⁰ Il riferimento, in particolare è al seguente brano: «Aspirations certainly have something to do with wants, preferences, choices, and calculations. And because these factors have been assigned to the discipline of economics, to the domain of the market and to the level of the individual actor (all approximate characterizations), they have been largely invisible in the study of culture. To repatriate them into the domain of the culture, we need to begin by noting that aspirations form parts of wider ethical and metaphysical ideas which derive from larger cultural norm. Aspirations are never simply individual (as the language of wants and choices inclines us to think). They are always formed in interaction and in the thick of social life» (Appadurai, 2004, pag. 67).

Bibliografia

- Agamben, G. (2005). *Homo sacer: il potere sovrano e la nuda vita*. Torino: G. Einaudi.
- Agamben, G. (2006). *Che cos'è un dispositivo?* Roma: Nottetempo.
- Agamben, G. (2011). *Altissima povertà: regole monastiche e forma di vita: Homo sacer, IV, I*. Vicenza: N. Pozza.
- Agamben, G. (2012). *Opus Dei: archeologia dell'ufficio: Homo sacer, II, 5* (Kindle edition). Torino: Bollati Boringhieri.
- Allegri, G., Bascetta, M., Bronzini, G., & Ciccarelli, R. (2015). *Economia politica della promessa*. Manifestolibri. Recuperato da <https://books.google.it/books?id=j9ZkrgEACAAJ>
- Allulli, M., De Angelis, G., Mantelli, V., & Rieser, V. (2007). L'inchiesta sul partito. Primi risultati e spunti interpretativi. Recuperato da www.rifondazione.it/inchiesta/2007/inchiesta_partito.pdf
- Ambrosini, M. (2005). *Scelte solidali: l'impegno per gli altri in tempi di soggettivismo*. Bologna: Mulino.
- Antolini, F. (2014). *Il ruolo delle istituzioni non profit nel sistema dei servizi*. Istat. Recuperato da <http://www.slideshare.net/slideistat/non-profit-antolinidef>
- Appadurai, A. (2004). The capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition. In V. Rao & M. Walton (A C. Di), *Culture and Public Action*.
- Arendt, H. (1958). *Vita activa: la condizione umana* (It. 2004). Milano: Bompiani.
- Arrighi, G., Barr, K., & Hisaeda, S. (2003). La trasfromazione dell'impresa. In G. Arrighi & B. J. Silver (A C. Di), *Caos e governo del mondo*. Milano: Mondadori.
- Arrighi, G., & Silver, B. J. (2003). *Caos e governo del mondo*. Milano: Mondadori.
- Ashton, T. S. (2006). *La rivoluzione industriale: 1760-1830* (It.). Roma; Bari: Laterza.
- Bagnasco, A. (A c. di). (1986). *L'Altra metà dell'economia: la ricerca internazionale sull'economia informale* (1a ed. italiana). Napoli: Liguori.
- Baudelot, C., & Establet, R. (2006). *Suicide: l'envers de notre monde*. Paris: Seuil.
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2002). *Travailler pour être heureux?: le bonheur et le travail en France*. Paris: Fayard.

- Beck, U. (2008). *Costruire la propria vita: quanto costa la realizzazione di sé nella società del rischio*. Bologna: Il mulino.
- Berkel, R. van, & Møller, I. H. (A c. di). (2002). *Active social policies in the EU: inclusion through participation?* Bristol, UK: Policy Press.
- Berton, F., Richiardi, M., & Sacchi, S. (2009). *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*. Bologna: Il mulino.
- Bianciardi, L. (2008). *Non leggete i libri, fateveli raccontare: [sei lezioni per diventare un intellettuale dedicate in particolare ai giovani privi di talento]*. Viterbo: Stampa alternativa/ Nuovi equilibri.
- Bidet, A. (2010). Qu'est-ce que le vrai boulot? Le cas d'un groupe de techniciens. *Sociétés contemporaines*, 78(2), 115. <http://doi.org/10.3917/soco.078.0115>
- Bidet, A. (2011). *L'engagement dans le travail: qu'est-ce que le vrai boulot?* Paris: Presses universitaires de France.
- Bologna, S., & Banfi, D. (2011). *Vita da freelance: i lavoratori della conoscenza e il loro futuro* (1. ed. in «Serie bianca.»). Milano: Feltrinelli.
- Bologna, S., & Fumagalli, A. (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione: scenari del postfordismo in Italia*. Milano: Feltrinelli.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification: les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.
- Borghi, V. (2011). La presa della rete: tendenze e paradossi del nuovo spirito del capitalismo. *Rassegna Italiana di Sociologia*, (3), 445–460. <http://doi.org/10.1423/35260>
- Borghi, V. (2011). One-way Europe? Institutional guidelines, emerging regimes of justification, and paradoxical turns in European welfare capitalism. *European Journal of Social Theory*, 14(3), 321–341. <http://doi.org/10.1177/1368431011412348>
- Borghi, V. (2012a). La capacità di aspirare nel nuovo spirito del capitalismo. In *Il futuro nel quotidiano: studi sociologici sulla capacità di aspirare* (pagg. 65–82). EGEA.
- Borghi, V. (2012b). Sociologia e critica nel capitalismo reticolare. Risorse ed archivi per una proposta. *Rassegna Italiana di Sociologia*, (3), 383–408. <http://doi.org/10.1423/38245>
- Borghi, V. (2013). Sicurezza, lavoro e giustizia sociale: trasformazioni in corso. *SOCIOLOGIA DEL LAVORO*, (130), 7–14. <http://doi.org/10.3280/SL2013-130001>
- Borghi, V. (2014). Le basi sociali della cooperazione: ri-politicizzare le forme del legame sociale. <http://doi.org/10.6092/issn.1825-9618/4379>
- Borghi, V., & Rizza, R. (2006). *L'organizzazione sociale del lavoro: lo statuto*

- sociale del lavoro e le sue trasformazioni*. Milan, Italy: B. Mondadori.
- Borghesi, V., & Vitale, T. (2006). *Le convenzioni del lavoro, il lavoro delle convenzioni*. Milano: F. Angeli.
- Bourdieu, P. (1986). L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62(1), 69–72. <http://doi.org/10.3406/ars.1986.2317>
- Bourdieu, P. (1998). *Meditazioni pascaliane*. Milano: Feltrinelli.
- Bourdieu, P. (2009). *Ragioni pratiche*. Bologna: Il mulino.
- Bourdieu, P. (2013). *Homo academicus*. (M. Giannini, A C. Di). Bari: Dedalo.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital. The degradation of Work in the Twentieth Century* (It. 1978). Torino: G. Einaudi.
- Breman, J., & van der Linden, M. (2014). Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level: Debate: The Return of the Social Question at a Global Level. *Development and Change*, 45(5), 920–940. <http://doi.org/10.1111/dech.12115>
- Brunel, V. (2008). *Les managers de l'âme: le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir ?* Paris: La Découverte.
- Callini, D., La Rosa, M., Morgagni, D., & Tafuro, C. (A c. di). (2004). *La formazione del management per la gestione delle risorse umane*. Milano: F. Angeli.
- Cannavò, L. (A c. di). (1989). *Professione scienziato: organizzazione della ricerca pubblica e professionalità scientifica in Italia*. Milano, Italy: F. Angeli.
- Cappuccio, G. (2004). La metodologia ADVP per lo sviluppo della maturità professionale. In G. Zanniello (A C. Di), *Dal liceo al lavoro attraverso i saperi disciplinari* (pagg. 221–232). Palermo: Palumbo.
- Caruso, M. G., & Crescimbene, C. (2011). High skilled in cifre. *IRPPS Working Papers*, 0(0), 1–65. http://doi.org/10.14600/irpps_wps.42.2011
- Castel, R. (1997). Diseguaglianze e vulnerabilità sociale. *Rassegna Italiana di Sociologia*, (1), 41. <http://doi.org/10.1423/2446>
- Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale: qu'est-ce qu'être protégé?* Paris: Seuil.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes: travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Seuil.
- Cavalli, A., De Lillo, A., & IARD (A c. di). (1993). *Giovani anni 90: terzo rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*. Bologna: Il mulino.
- Chevalier, V., & Fleuriel, S. (2005). Travail bénévole et marché du travail sportif. *Les mondes du travail*, 5, 67–79.
- Ciamelli, F., & Olivieri, U. M. (2013). *Il fascino dell'obbedienza: servitù volontaria e società depressa*. Milano: Mimesis.
- Cicarelli, R. (2013). la furia dei cervelli: EXPO 2015: IN 18.500 LAVORERANNO GRATIS A MILANO. Recuperato da

- <http://furiacervelli.blogspot.it/2013/07/expo-2015-in-18500-lavoreranno-gratis.html>
- Cipriano, P. (2013). *La fabbrica della cura mentale: diario di uno psichiatra riluttante*. Milan: Elèuthera.
- Citroni, S. (2014). *Associazioni a Milano Mappatura e analisi dei bisogni del volontariato*. Milano: FrancoAngeli.
- Collovald, A., Lechien, M.-H., Rozier, S., & Willemez, L. (A c. di). (2002). *L'humanitaire, ou, Le management des dévouements: enquête sur un militantisme de solidarité internationale en faveur du Tiers-Monde*. Rennes, France: Presses universitaires de Rennes.
- Cordella, G., & Masi, S. E. (A c. di). (2012). *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali: quali politiche?* (1a ed). Roma: Carocci.
- Crozier, M. (1963). *Le phénomène bureaucratique essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel* (Point 2012). Paris: Éd. du Seuil.
- Cuomo, V., & De Conciliis, E. (2015). *Il capitalismo della scommessa*. Mimesis. Recuperato da <https://books.google.it/books?id=aCfGsgEACAAJ>
- Curcio, R. (2013). *Mal di lavoro: socioanalisi narrativa della sofferenza nelle attuali condizioni di lavoro*. Roma: Sensibili alle foglie.
- D'Albergo, E., & Moini, G. (A c. di). (2015). *Il regime dell'Urbe: politica, economia e potere a Roma* (1a edizione). Roma: Carocci editore.
- Darwich, M., Sanbar, É., & Bitton, S. (2002). *La Palestine comme métaphore entretiens*. Arles: Actes Sud.
- David, H., & Houseman, S. N. (2010). Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from «Work First». *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 96–128. <http://doi.org/10.1257/app.2.3.96>
- De Angelis, G. (2011). Disponibilità e lavoro gratuito: la difficile via della responsabilizzazione per i lavoratori subordinati. In M. La Rosa (A C. Di), *La ricerca sociologica e i temi del lavoro: giovani ricercatori italiani a confronto* (pagg. 51–68).
- De Angelis, G. (2013a). Individualisation at Work/Norbert Ebert. *ERE - Emilia Romagna Europa*, (15), 128–133.
- De Angelis, G. (2013b). La parasubordinazione invisibile: dai limiti delle categorie analitiche all'inefficacia delle politiche. *SOCIOLOGIA DEL LAVORO*, (129), 118–136. <http://doi.org/10.3280/SL2013-129008>
- De Angelis, G. (2014). Il lavoro gratuito tra emersione ed emergenza. *ERE - Emilia Romagna Europa*, (17-18), 39–44.
- Dejours, C. (2000). *L'ingranaggio siamo noi*. Milano: Il saggiaiore.

- Dejours, C. (2006). La realtà della valutazione del lavoro. *Itinerari d'impresa : management diritto formazione.*, 8, 143–174.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant 2 : Travail et émancipation*. Paris: Payot.
- Dejours, C. (2015). *Le choix: souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Montrouge: Bayard.
- Dejours, C., & Bègue, F. (2009). *Suicide et travail: que faire?* Paris: Presses universitaires de France.
- De Leonardis, O. (1998). *In un diverso welfare: sogni e incubi*. Milano: Feltrinelli.
- De Leonardis, O. (2009). Sulle strategie d'impresa sociale: ambiguità e possibilità. In J. L. Laville & M. La Rosa (A. C. Di), *Impresa sociale e capitalismo contemporaneo* (pagg. 135–162). Roma: Sapere 2000.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (1973). *L'Anti-œdipe Capitalisme et schizophrénie*. (It. 2002). Paris: Éd. de Minuit.
- De Lillo, A., & Arosio, L. (2010). *Il mondo della ricerca qualitativa*. Torino: UTET università.
- Dell'Acqua, A., Morri, G., & Quaini, E. (2013). L'indotto di Expo 2015 Un'analisi di impatto economico. Recuperato da http://www.mi.camcom.it/c/document_library/get_file?uuid=a4dd3afc-623d-4bda-aad7-c917d2c99c38&groupId=10157
- De Nicolao, G. (2015, agosto 16). Classifica ARWU 2015: 14 università italiane meglio di Harvard e Stanford come «value for money». Recuperato da <http://www.roars.it/online/classifica-arwu-14-universita-italiane-meglio-di-harvard-e-stanford-come-value-for-money/>
- Dewey, J. (1916). *Democrazia e educazione* (It. 2000). Scandicci: La nuova Italia.
- Donaggio, E. (A. c. di). (2014). *C'è ben altro: criticare il capitalismo oggi*. Milano: Mimesis.
- Dubet, F. (2006). *Injustices: l'expérience des inégalités au travail*. Paris: Seuil.
- Dubois, V. (2003). *La vie au guichet: relation administrative et traitement de la misère*. Paris: Economica Impr. Jouve).
- Dubois, V. (2013). *La culture comme vocation*. Paris: Raisons d'agir.
- Durkheim, É. (1893). *De la division du travail social* (It. 1972). Roma: Newton Compton.
- Ebert, N. (2012). *Individualisation at work: the self between freedom and social pathologies*. Farnham, Surrey, England ; Burlington, VT: Ashgate.
- Eggs, J., Trappmann, M., & Unger, S. (2014). *ALG-II-Bezieher schätzen ihre Gesundheit schlechter ein* (No. 23/2014). IAB Kurzbericht. Recuperato da <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2314.pdf>
- Ehrenberg, A. (2010). *La società del disagio: il mentale e il sociale*. (V. Zini, Trad.). Torino: Einaudi.

- Emenegger, C., Gallino, F., & Gorgone, D. (2014). Investire se stessi. Capitalismo e servitù volontaria. In E. Donaggio (A C. Di), *C'è ben altro. Criticare il capitalismo oggi* (pagg. 123–138). Recuperato da <http://www.leparoleelecose.it/?p=16330>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (2000). *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*. Bologna: Il Mulino.
- European Centre for the Development of Vocational Training (A c. di). (2009). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union. Recuperato da <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>
- European Commission, & Directorate-General for Employment, S. A. and I. (2013). *Économie sociale et entrepreneuriat social*. Luxembourg: Publications Office. Recuperato da <http://bookshop.europa.eu/uri?target=EUB:NOTICE:KEBC12002:FR:HTML>
- European Economic and Social Committee. (2012). *The social economy in the European Union: summary of the report drawn up for the European Economic and Social Committee by the International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy (CIRIEC)*. Brussels: EESC.
- Expo 2015. Dossier. (2010).
- Ferrarotti, F. (1968). *Trattato di sociologia*. Torino: Unione tipografico-editrice torinese.
- Ford, H., & Crowther, S. (1922). *My Life and Work*. Doubleday, Page. Recuperato da <https://books.google.ca/books?id=4K82efXzn10C>
- Foucault, M. (1977). Le jeu de Michel Foucault. *Ornicar ?*, *Bulletin Périodique du champ freudien*, (10), 62–93.
- Foucault, M. (1979). *Nascita della biopolitica: corso al Collège de France (1978-1979)*. (F. Ewald & M. Senellart, A C. Di) (It. 2012). Milano: Feltrinelli.
- Freidson, E. (1986). Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique. *Revue Française de Sociologie*, 27(3), 431–443.
- Friedmann, G. (1956). *Le travail en miettes* (It. 1960 Lavoro in frantumi). Milano: Edizioni di Comunità.
- Friot, B. (2011). Le déclin de l'emploi est-il celui du salariat ? Vers un modèle de la qualification personnelle. *Travail et emploi*, (126), 61–70. <http://doi.org/10.4000/travailemploi.5167>
- Friot, B. (2012a). *L'enjeu du salaire*. Paris: la Dispute.

- Friot, B. (2012b). *Puissances du salariat*. Paris: la Dispute.
- Fuchs, M., Fizek, S., Ruffino, P., & Schrape, N. (2014). *Rethinking Gamification*. Lüneburg: meson press by Hybrid Publishing Lab. Recuperato da <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201407287623>
- Fullin, G. (2004). *Vivere l'instabilità del lavoro*. Bologna: Il mulino.
- Gallino, L. (2007). *Tecnologia e democrazia: conoscenze tecniche e scientifiche come beni pubblici*. Torino: Einaudi.
- Gaulejac, V. de. (2009). *La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris: Seuil.
- Gaxie, D. (2005). Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective. *Swiss Political Science Review*, 11(1), 157–188. <http://doi.org/10.1002/j.1662-6370.2005.tb00051.x>
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2009). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research* (4. paperback printing). New Brunswick: Aldine.
- Glucksmann, M. A. (1995). Why Work? Gender and the Total Social Organization of Labour. *Gender, Work & Organization*, 2(2), 63–75. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1995.tb00028.x>
- Gorz, A. (2003). *L'immatériale: conoscenza, valore e capitale*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Gosetti, G. (2012). Dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa: persistenze e innovazioni nel profilo teorico e nelle modalità di analisi. *Sociologia Del Lavoro*, (127), 17–34. <http://doi.org/10.3280/SL2012-127003>
- Gramsci, A. (1978). *Americanismo e fordismo: quaderno 22*. (F. De Felice, A. C. Di). Torino: G. Einaudi.
- Guenassia, J.-M. (2010). *Il club degli incorreggibili ottimisti*. Milano: Salani.
- Hartmann, M., & Honneth, A. (2006). Paradoxes of Capitalism. *Constellations*, 13(1), 41–58. <http://doi.org/10.1111/j.1351-0487.2006.00439.x>
- Heinich, N. (2008). Régime vocationnel et pluriactivité chez les écrivains : une perspective compréhensive et ses incompréhensions. *Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie*, (3). Recuperato da <http://socio-logos.revues.org/1793#quotation>
- Hély, M. (2008). À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire. *Sociétés contemporaines*, 69(1), 125–147. <http://doi.org/10.3917/soco.069.0125>
- Hély, M. (2009). *Les métamorphoses du monde associatif*. Paris: Presses universitaires de France.
- Hély, M. (2011). Le travail « d'utilité sociale » dans le monde associatif. *Management & Avenir*, 40(10), 206–217.

<http://doi.org/10.3917/mav.040.0206>

- Hély, M., & Simonet, M. (2013). *Le travail associatif*. Nanterre: Presses universitaires de Paris Ouest.
- Hibou, B. (2012). *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*. Paris: La Découverte.
- Hirschman, A. O. (1967). *Development Projects, Observed*. Washington: Brooking Institutions.
- Hirschman, A. O. (1982). Association Rival Interpretations of Market Society: Civilizing, Destructive, or Feeble? *Journal of Economic Literature*, 20(4), 1463–1484.
- Hobsbawm, E. J. (2000). *Il secolo breve*. Milano: Rizzoli.
- Holton, G. (1993). *The scientific imagination: case studies* (Reprinted). Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Honneth, A. (1994). The social dynamics of disrespect: on the location of critical theory today. *Constellations*, 1(2), 255–269.
- Hounshell, D. A. (1984). *From the American system to mass production, 1800-1932: the development of manufacturing technology in the United States*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Free Press.
- Inglese, A. (2015). Critica del lavoratore culturale. In S. Contarini, M. Jansen, & S. Ricciardi (A. C. Di), *Le culture del precariato. Pensiero, azione, narrazione*. Verona: Ombre corte.
- Irvine, J., & Martin, B. R. (1984). *Foresight in science: picking the winners*. London ; Dover, N.H: F. Pinter.
- ISTAT. (2015a, I tirm). La rilevazione sulle forze di lavoro. Recuperato da <http://www.istat.it/it/archivio/8263>
- ISTAT. (2015b). statistiche report Ricerca e Sviluppo in Italia - Anno 2013. Recuperato da <http://www.istat.it/it/files/2015/12/StatReport-RS.pdf?title=Ricerca+e+sviluppo+++10%2Fdic%2F2015+-+Testo+integrale.pdf>
- Jacobi, L., & Kluge, J. (2006). *Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany* (IZA Discussion Paper No. 2100). Institute for the Study of Labor (IZA). Recuperato da <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp2100.html>
- Kanamori, O. (2007). Bios and his Self-armor. *Journal of Philosophy and Ethics in Health Care and Medicine*, (2), 26–43.
- Kaplan, D. (1987). Invisible Work. *Social Problems*, 34(5), 403–415.
- Kazepov, Y. (A. c. di). (2009). *La dimensione territoriale delle politiche sociali in Italia* (1a ed). Roma: Carocci.
- Krinsky, J. (2007). *Free labor: workfare and the contested language of*

- neoliberalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Krinsky, J., & Simonet, M. (2012a). Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui Introduction: Introduction. *Sociétés contemporaines*, 87(3), 5. <http://doi.org/10.3917/soco.087.0005>
- Krinsky, J., & Simonet, M. (2012b). La servitude et le volontaire : les usages politiques du travail invisible dans les parcs de la ville de New York. *Sociétés contemporaines*, 87(3), 49. <http://doi.org/10.3917/soco.087.0049>
- Kuhn, T. S. (2006). *La tensione essenziale e altri saggi*. (G. Giorello & C. Bartocci, A C. Di). Torino: Einaudi.
- La Rosa, M. (2011). *La ricerca sociologica e i temi del lavoro: giovani ricercatori italiani a confronto*. Milano, Italy: FrancoAngeli.
- Lasch, C. (1984). *L'io minimo: la mentalità della sopravvivenza in un'epoca di turbamenti*. (L. Cornalba, Trad.) (It. 1996). Milano: Feltrinelli.
- Latour, B. (1998). *La scienza in azione: introduzione alla sociologia della scienza*. Torino: Edizioni di Comunità.
- Libro Bianco sul futuro del modello sociale Vita buona nella società attiva. (2009). Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Recuperato da http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_955_allegato.pdf
- Lodigiani, R. (2010). I nuovi termini della socializzazione (alla cittadinanza) lavorativa. <http://doi.org/10.3280/SL2010-117005>
- Lordon, F. (2010). *Capitalisme, désir et servitude: Marx et Spinoza*. Paris: La Fabrique.
- Lordon, F. (2013). *La société des affects: pour un structuralisme des passions* (2014 Kindle Edition). Paris: Éd. du Seuil.
- Loriol, M. (2014). *Stress en entreprise: les TPE sont-elles à l'abri?* (Observatoire No. 36). Alptis. Recuperato da http://www.west-info.eu/files/Etude-Observatoire-Alptis_Stress-et-TPE-BD.pdf
- Loriol, M. (A c. di). (2015). *Travail passioné*. In corso di pubblicazione.
- Marazzi, C. (1999). *Il posto dei calzini: la svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Marazzi, C. (2005). Capitalismo digitale e modello antropogenetico di produzione. In *Reinventare il lavoro* (pagg. 107–126).
- Marx, K. (1870). *Il capitale: critica dell'economia politica*. (E. Sbardella, A C. Di) (It. 1996). Roma: Newton Compton.
- Marx, K., & Engels, F. (1850). Reviews from Neue Rheinische Zeitung Revue. Recuperato da <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1850/11/01.htm>
- McCloughan, P., & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (A c. di). (2011). *Participation in volunteering and*

- unpaid work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Memorandum di intenti tra il Comune di Milano e le Confederazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL. (2007, luglio 25).
- Menger, P.-M. (A. c. di). (2014). *La différence, la concurrence et la disproportion sociologie du travail créateur: [leçon inaugurale du Collège de France prononcée le 9 janvier 2014]* (web). Paris: Collège de France: Fayard. Recuperato da <http://books.openedition.org/cdf/3614>
- Merton, R. K. (1981). *La sociologia della scienze: indagini teoriche ed empiriche*. (N. W. Storer & M. Protti, A. C. Di). Milano: F. Angeli.
- Mezzadra, S., & Neilson, B. (2014). *Confini e frontiere: la moltiplicazione del lavoro nel mondo globale*. Bologna: Il mulino.
- Minc, A. (1980). La fin du plein emploi : accident ou fatalité ? *Le Débat*, 2(2), 3. <http://doi.org/10.3917/deba.002.0003>
- Monteurs Associés. (s.d.). les monteurs associés » Blog Archive » Monter à tout prix – Frédéric Lordon chez les Monteurs associés. Recuperato da <http://www.monteursassocies.com/2013/01/20/monter-a-tout-prix-frederic-lordon-chez-les-monteurs-associes/>
- Murgia, A., & Tomasin, P. (2011). Quando la ricerca da pubblica si fa privata. Innovazioni organizzative in un caso studio. *Sociologia del lavoro*, (122), 167–180. <http://doi.org/10.3280/SL2011-122012>
- Nadin, S., & Williams, C. C. (2012). Blurring the formal/informal economy divide: beyond a dual economies approach. *Journal of Economy and its Applications*, 2(2), 1–19.
- Nicoli, M. (2015). *Le risorse umane* (Vol. 1). Roma: Ediesse.
- O'Connor, J. (1973). *The fiscal crisis of the state* (2002° ed.). New Brunswick, N.J: Transaction.
- OECD. (2015). *Frascati Manual 2015*. OECD Publishing. Recuperato da http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/frascati-manual-2015_9789264239012-en
- Paci, M. (2005). *Nuovi lavori, nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*. Bologna: Il Mulino.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité: les nouvelles formes de l'intégration professionnelle* (1re éd). Paris: Presses universitaires de France.
- Paugam, S. (2007). La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi. In S. Paugam (A. C. Di), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales* (pagg. 379–396).
- Pavolini, E. (2003). *Le nuove politiche sociali: i sistemi di welfare fra istituzioni e società civile*. Bologna: Mulino.

- Peake, H. J. (1969). Technical and management notes: Difference between engineers and scientists. *IEEE Transactions on Engineering Management*, EM-16(1), 50–53. <http://doi.org/10.1109/TEM.1969.6447044>
- Perulli, P. (2012). *Il dio Contratto: origine e istituzione della società contemporanea*. Torino: Piccola biblioteca Einaudi.
- Piro, V. (2014). Che cos'è; la giusta paga? Negoziazioni sul prezzo del lavoro in una serra siciliana. *Etnografia e ricerca qualitativa*, (2), 219–244. <http://doi.org/10.3240/77329>
- Pitch, T. (2008). *La società della prevenzione*. Roma: Carocci.
- Polanyi, K. (1974). *La grande trasformazione*. (A. Salsano, A. C. Di, R. Vigevani, Trad.) (It. 2000). Torino: Einaudi.
- Poma, L. (2003). *Oltre il distretto: imprese e istituzioni nella nuova competizione territoriale*. Milano: FrancoAngeli.
- Portes, A., Castells, M., & Benton, L. A. (A c. di). (1989). *The Informal economy: studies in advanced and less developed countries*. Baltimore, Md: Johns Hopkins University Press.
- Portes, A., & Sassen-Koob, S. (1987). Making it Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies. *American Journal of Sociology*, 93(1), 30–61.
- Postan, M. M. (1968). *Storia Economia d'Europa 1945/1964* (prima, Vol. 1–1). Bari: LATERZA Storia e Società.
- Powell, W. W., & DiMaggio, P. (A c. di). (1991). *The New institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Pun, N., Gambino, F., & Sacchetto, D. (2012). *Cina, la società armoniosa: sfruttamento e resistenza degli operai migranti*. Milano: Jaca Book.
- Rizet, S. (2009). *Analyser le potentiel et les freins au développement des formes d'engagements associatifs en France Le cas du volontariat associatif*. Conférence Permanente des Coordinations Associatives. Recuperato da http://www.cotravaux.org/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_ETUDE_CDVA_2008_verM.pdf
- Rizza, R. (A c. di). (2000). *Politiche del lavoro e nuove forme di precarizzazione lavorativa*. Milano: F. Angeli.
- Rosanvallon, P. (1980). Le développement de l'économie souterraine et l'avenir des sociétés industrielles. *Le Débat*, 2(2), 15. <http://doi.org/10.3917/deba.002.0015>
- Ross, A. (2014). «Lavorare per nulla»: l'ultimo dei settori produttivi ad alta crescita. *Free and Unpaid Work, Gratitude, Collaborativity and Precariousness*. Recuperato da <http://commonware.org/index.php/neetwork/502-lavorare-per-nulla>
- Rullani, E. (2004). *La fabbrica dell'immateriale: produrre valore con la*

- conoscenza. Roma: Carocci.
- Sachs, I. (1986). La crisi il progresso tecnico e l'economia sommersa. In A. Bagnasco (A. C. Di), *L'altra metà dell'economia La ricerca internazionale sull'economia informale*.
- Salsano, A. (1987). *Ingegneri e politici: dalla razionalizzazione alla «rivoluzione manageriale»*. Torino: G. Einaudi.
- Sennett, R. (2001). *L'uomo flessibile: le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuovo capitalismo*. Bologna: Il mulino.
- Sennett, R. (2008). *L'uomo artigiano*. Milano: Feltrinelli.
- Siméant, J. (2001). Entrer, rester en humanitaire : des fondateurs de MSF aux membres actuels des ONG médicales françaises. *Revue française de science politique*, 51(1), 47. <http://doi.org/10.3917/rfsp.511.0047>
- Simonet, M. (2004). Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail. *Revue de l'IRES*, 1(44), 141–155.
- Simonet, M. (2010). *Le travail bénévole: engagement citoyen ou travail gratuit?* Paris: La Dispute.
- Sirilli, G. (2010). *La produzione e la diffusione della conoscenza Ricerca, innovazione e risorse umane*. Roma: Fondazione CRUI. Recuperato da http://www.fondazionecru.it/pubblicazioni/Documents/volume_sirilli.pdf
- Slavich, A., & Jervis Comba, L. (1967). Il lavoro rende liberi? Commento a due assemblee di comunità dell'Ospedale Psichiatrico di Gorizia. In F. Basaglia (A. C. Di), *Che cos'è la psichiatria?* (pagg. 69–151). Torino: G. Einaudi.
- Sorignet, P.-E. (2011). Sociologue et danseur, quand la vocation se fait double. In M. Simonet & D. Naudier (A. C. Di), *Des sociologues sans qualités?: pratiques de recherche et engagements* (pagg. 222–240).
- Spinoza, B. de. (1992). *Etica dimostrata secondo l'ordine geometrico* (It. 1992). Torino: Bollati Boringhieri.
- Standing, G. (1989). The «British Experiment»: Structural Adjustment or Accelerated Decline? In *The Informal economy: studies in advanced and less developed countries* (pagg. 279–276).
- Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World Development*, 27(3), 583–602. [http://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00151-X](http://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00151-X)
- Suaud, C. (1974). Contribution à une sociologie de la vocation : destin religieux et projet scolaire. *Revue française de sociologie*, XV(1), 75–111.
- Supiot, A. (2003). *Il futuro del lavoro: trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa : rapporto redatto per la Commissione Europea in collaborazione con l'Università Carlos 3. di*

- Madrid. (P. Barbieri, E. Mingione, & Universidad Carlos 3. (Madrid), A C. Di). Roma: Carocci.
- Supiot, A. (2015). *La gouvernance par les nombres cours au Collège de France (2012-2014)*. Nantes; Paris: Institut d'études avancées de Nantes : Fayard.
- Supiot, A., & Prezzo, R. (2011). *Lo spirito di Filadelfia: giustizia sociale e mercato totale*. Milano: et al.
- Szabó, M., (2014). *La porta*. Torino: Einaudi.
- Szasz, T. (1980). *La schiavitù psichiatrica*. Milano: Il saggiatore.
- Szymborska, W. (2012). *La gioia di scrivere: tutte le poesie (1945-2009)*. (P. Marchesani, A C. Di). Milano: Adelphi.
- Taylor, F. W. (1903). *L'organizzazione scientifica del lavoro* (It. 1952). Milano: Edizioni di Comunità.
- Taylor, R. F. (2004). Extending Conceptual Boundaries: Work, Voluntary Work and Employment. *Work, Employment & Society*, 18(1), 29–49. <http://doi.org/10.1177/0950017004040761>
- Thévenot, L. (2010). Autorità e poteri alla prova della critica. L'oppressione del governo orientato all'obiettivo. Commenti di Roberta Sassatelli e Giovanni Semi. *Rassegna Italiana di Sociologia*, (4), 627–660. <http://doi.org/10.1423/33594>
- Trentin, B. (1997). *La città del lavoro: sinistra e crisi del fordismo* (1. ed. in «Campi del sapere»). Milano: Feltrinelli.
- Trentin, B., & Ugolini, B. (1980). *Il sindacato dei consigli*. Editori riuniti.
- Tronti, M. (2006). *Operai e capitale*. Roma: DeriveApprodi.
- Tsing, A. (2009). Supply Chains and the Human Condition. *Rethinking Marxism*, 21(2), 148–176. <http://doi.org/10.1080/08935690902743088>
- Twenge, J. M. (2000). The age of anxiety? The birth cohort change in anxiety and neuroticism, 1952-1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 1007–1021. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.1007>
- Villari, L. (1980). *L'economia della crisi; Il capitalismo dalla «grande depressione» al «crollo» del '29*. Torino: Einaudi.
- Wacquant, L. (2013). *Iperincarcerazione: neoliberalismo e criminalizzazione della povertà negli Stati Uniti*. Verona: Ombre corte.
- Weber, M. (1892). Die Verhältnisse der Landarbeiter im ostelbischen Deutschland. Die Verhältnisse der Landarbeiter in Deutschland, geschildert auf Grund der vom Verein für Socialpolitik veranstalteten; trad. It. Le condizioni dei lavoratori della terra nella Germania orientale. In *Dalla terra alla fabbrica. Scritti sui lavoratori agricoli e lo stato nazionale (1893-1897)* (It. 2005, pagg. 3–34). Laterza.
- Weber, M. (1919). *Wirtschaftsgeschichte. Abriß der universalen Sozial- und Wirtschaftsgeschichte*. (C. Trigilia, A C. Di) (It. 2007 Storia economica:

- linee di una storia universale dell'economia e della società). Roma: Donzelli.
- Weber, M. (1922). *Il metodo delle scienze storico-sociali*. (P. Rossi, A C. Di) (It. (2003) a cura di Pietro Rossi). Torino: Einaudi.
- Wilkinson, R. G., & Pickett, K. (2012). *La misura dell'anima: perché le diseguaglianze rendono le società più infelici*. Milano: Feltrinelli.
- Willemez, L. (2002). De l'expertise à l'enchantement du dévouement. In A. Collovald, M.-H. Lechien, S. Rozier, & L. Willemez (A C. Di), *L'humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde* (pagg. 49–78).
- Wittgenstein, L. (2009). *Ricerche filosofiche*. (M. Trinchero, A C. Di). Torino: Einaudi.
- Zan, S. (2011). *Le organizzazioni complesse: logiche d'azione dei sistemi a legame debole*. Roma: Carocci.
- Zimmermann, B. (2011). *Ce que travailler veut dire: une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Paris: Economica.

Documenti, protocolli e accordi sindacali

- Protocollo di Intenti. (2009, luglio 21). Recuperato da <http://www.expo2015.org/societa-trasparente/personale/contrattazione-integrativa/>
- Protocollo Expo 2015. (2012, febbraio 5). Recuperato da <http://www.expo2015.org/societa-trasparente/personale/contrattazione-integrativa/>
- Protocollo sito espositivo Expo 2015. (2013, luglio 23). Recuperato da <http://www.expo2015.org/societa-trasparente/personale/contrattazione-integrativa/>

Appendice

Regolamento interno per i soci lavoratori della CS

	Regolamento Interno Cooperativa	IS
		
	SISTEMA DI GESTIONE CERTIFICATO	
	SA 8000 • Cert. N° 998100030	

REGOLAMENTO INTERNO PER I SOCI-LAVORATORI della “COOPERATIVA SOCIALE - Soc. a r.l.” siglabile

- Sede sociale:
- Costituita il:
- Rogito Notaio
Repertorio n. 1
Raccolta n.
- Registrata al Tribunale di
- B.U.S.C. n. 10
- C.C.I.A.A. R 3
- Iscrizione al Registro Prefettizio delle Cooperative
settori Produzione e Lavoro e Cooperazione Sociale. refettura (

Approvato dall'Assemblea dei Soci

Riunitasi il 2

(Il presente regolamento sostituisce il precedente testo la cui validità cessa col
)

Direzione Provinciale del Lavoro

Prot. n.

1

P. IVI





PREAMBOLO - Scopo ed oggetto del regolamento

Il presente REGOLAMENTO INTERNO per i Soci-lavoratori della COOPERATIVA SOCIALE s – Soc. a r.l. definisce le regole per lo svolgimento delle attività lavorative che la Cooperativa esercita direttamente con propri Soci-lavoratori, nonché il trattamento economico e normativo degli stessi. Esso quindi rappresenta, unitamente allo Statuto sociale, l'esclusivo strumento normativo a tutela sia dei Soci-lavoratori preposti a qualsivoglia attività lavorativa presso i Committenti e presso le proprie sedi e luoghi di lavoro, sia della stessa Cooperativa quale impresa coi vincoli ed obblighi propri delle società cooperativa.

Il Regolamento rappresenta un insieme di norme integrative ed esplicative dei diritti e dei doveri previsti per tutti i Soci nello Statuto Sociale.

Il suo contenuto è pertanto subalterno alle norme, ai vincoli, alle procedure, agli obblighi, ed a tutto quanto sancito in generale dalla legge per le Società Cooperative ed in particolare dall'atto costitutivo e dallo Statuto sociale della Cooperativa stessa.

Le norme contenute nel presente Regolamento sono state redatte sulla base dell'esperienza lavorativa esercitata in forma cooperativa ed associata, dalla nascita della cooperativa fino ad oggi, con attenzione alla tutela dei Soci il cui rapporto è stato regolato dal precedente Regolamento Interno, che si considera esaurito dal presente.

Il presente Regolamento tiene conto dei principi ispiratori di solidarietà tra Soci propri delle società Cooperative, nonché degli scopi indicati all'art. 3 dello Statuto sociale e, più in generale, esso si ispira alle linee portanti che in materia di lavoro associato ed attuato mediante la formula cooperativistica esprimono le strutture sociali e gli Enti ai quali la Cooperativa aderisce per atto volontario.

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche dell'Art. 9 della Legge 30 del 14 Febbraio 2003 - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le cui prestazioni lavorative contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa, conformandosi altresì al nostro nuovo Statuto, approvato per adeguarsi al D. Lgs n° 6 del 17 gennaio 2003.

In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.



Art. 1 - Validità del Preambolo

Il Preambolo è parte integrante del Regolamento e gli enunciati in esso contenuti impegnano moralmente sia gli Amministratori della Cooperativa che tutti i Soci-lavoratori.

Art. 2 - Campo di applicazione

Il Regolamento si applica per tutti coloro che in qualità di Soci-lavoratori svolgono attività lavorativa per conto della Cooperativa presso qualsivoglia Committente, presso la propria Sede, Centri, Comunità, Istituti, Enti e simili, ed in qualsivoglia luogo di lavoro.

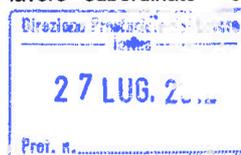
Art. 3 - Statuto giuridico dei Soci-lavoratori

3.1 I soci lavoratori della cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione o all'eventuale copertura delle perdite;
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

3.2 Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, come modificato dall'art. 9, comma 1, lettera a, della legge 30/03, tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- autonomo;
- professionale;
- a progetto (già di collaborazione coordinata e continuativa);
- di Agenzia;
- altre tipologie.



3.3 Inoltre, trattandosi di cooperativa sociale ex Legge 381/91, è previsto anche lo svolgimento di attività lavorative in forma volontaria, nei limiti previsti dall'art. 2, comma 2 della medesima legge, con solo diritto all'eventuale rimborso delle spese documentate ed al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. La loro prestazione deve essere utilizzata in maniera complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego degli operatori professionali;

3.4 Il socio sovventore rappresenta una particolare figura di socio, tesa non al raggiungimento dello scopo mutualistico, bensì al raggiungimento di scopi di lucro. Il socio sovventore, infatti partecipa al capitale di rischio della Cooperativa ed il suo conferimento, vincolato al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa, non andrà ad



incrementare la voce "capitale sociale", ma una voce del "patrimonio netto" ai sensi della legge n. 59 del 1992. Per quanto concerne il rapporto fra soci sovventori e Cooperativa si fa riferimento allo specifico regolamento (Allegato DUE).

3.5 Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

3.6 La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva; fermo restando il vincolo allo stato di socio.

3.7 Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta entro i 30 (trenta) giorni successivi all'approvazione del medesimo. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

3.8 Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.

3.9 La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

3.10 La modalità di individuazione del tipo di contratto tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa;
- della reperibilità delle qualifiche sul mercato del lavoro.

3.11 Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabilite dalla legge.

Art. 4 - Ammissione a Socio-lavoratore, avvio al lavoro, priorità e turnazioni

L'ammissione a Socio della Cooperativa è regolata dal Titolo VI dello Statuto Sociale.

L'avvio al lavoro di un Socio deve essere formalizzato per iscritto a cura di un responsabile della Cooperativa ed in tale atto vanno citate le normative che si applicano al caso e riportate le condizioni generali quali: data inizio, luogo di lavoro, inquadramento, mansioni,

responsabilità, ecc., e tutte quelle indicazioni utili a definire il rapporto instaurato. Nel caso di urgenza nell'inserimento al lavoro la comunicazione scritta può essere fornita successivamente all'inizio dell'attività lavorativa, ma entro 5 giorni di calendario.

Quando un Socio-lavoratore viene avviato al lavoro la Cooperativa ne darà notizia al competente Centro per l'impiego ai fini della cancellazione dalle liste dei disoccupati e per ragioni statistiche.

Qualora la Cooperativa in un determinato periodo di tempo non sia in grado di occupare tutti i Soci avviati al lavoro per il ridursi delle attività lavorative, oppure per scarsità di lavoro non sia possibile saturare per tutti i Soci-lavoratori l'orario a tempo pieno, la Cooperativa procederà come segue:

a) valuterà la professionalità dei Soci rapportandola col tipo di lavoro da eseguire e detto criterio avrà la priorità rispetto a quelli che seguono;

b) la priorità al lavoro sarà quindi riconosciuta ai Soci-lavoratori con maggiore anzianità di ammissione alla Cooperativa;

c) il tempo pieno sarà prioritariamente garantito ai Soci con maggiore anzianità di ammissione alla Cooperativa; d) la messa in sospensione totale o parziale dal lavoro di Soci-lavoratori nei casi gravi di carenza di attività lavorativa verrà effettuata iniziando dagli ultimi Soci ammessi. Anche in questi casi farà testo la data di ammissione a Socio.

In tutte le situazioni di cui sopra la Cooperativa applicherà, laddove possibile, la turnazione mensile al lavoro.

Art. 5 - Norme generali per il comportamento dei Soci-lavoratori

Tutti i Soci-lavoratori della Cooperativa sono tenuti, nell'espletamento dell'attività lavorativa, ad operare con coscienza e diligenza rispettando le disposizioni impartite dai responsabili. Tali disposizioni debbono essere motivate da esigenze lavorative e/o da decisioni assunte collegialmente dagli organi sociali della Cooperativa.

Nessuna differenza nei diritti e nei doveri può esistere tra Soci-lavoratori; se differenza c'è questa deve riguardare solo le mansioni svolte e la conseguente retribuzione, nonchè il ruolo attribuito ai dirigenti eletti oppure ai Responsabili nominati il cui mandato proviene sempre dall'Assemblea e/o dagli altri organi sociali della Cooperativa.

Le differenziazioni di ruolo non ledono ma esaltano il carattere democratico della Cooperativa quale impresa autogestita dagli stessi Soci-lavoratori ed in grado, strutturalmente, di rispondere ai bisogni ed alle necessità di una azienda produttrice di servizi, proiettata verso il proprio sviluppo e tenendo in debita considerazione la competitività sul mercato. La partecipazione dei Soci-lavoratori alla gestione della Cooperativa si estrinseca nell'ambito degli organi sociali (Assemblea e Consiglio), e nelle riunioni specifiche (per area geografica, per appalti, per i singoli Centri o Comunità, ecc) che all'occorrenza verranno indette ed alle quali tutti i Soci-lavoratori sono tenuti a partecipare.

I Soci-lavoratori debbono sempre mantenere un contegno corretto, serio e leale tra loro stessi e verso i Soci cui sono state affidate responsabilità ed incarichi specifici, verso gli

Amministratori, oltrechè verso i clienti, i committenti e quanti altri hanno rapporti con la Cooperativa.

In particolare è dovere di ogni Socio-lavoratore:

- 1) usare la massima diligenza nell'espletamento del proprio lavoro;
- 2) utilizzare le precauzioni necessarie ed usare strumenti messi a disposizione dalla Cooperativa, per evitare infortuni sul lavoro e danni, rispettando le regole fissate dal Committente nello svolgere il lavoro;
- 3) non divulgare notizie riservate attinenti la Cooperativa, specie quando queste possono arrecare ad essa pregiudizio e danno;
- 4) rispettare l'orario di lavoro;
- 5) avere cura degli automezzi, macchine, materiale, attrezzature, strumenti di vario tipo e quant'altro è a disposizione per svolgere il lavoro;
- 6) collaborare con tutti e contribuire ad eliminare disfunzioni ed a creare un sereno e positivo ambiente di lavoro, sotto il profilo umano e produttivo;
- 7) partecipare attivamente alla gestione della Cooperativa, in primo luogo presenziando alle Assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione e/o alle riunioni specifiche di staff, di appalto, di area geografica, di settore lavorativo, ecc. le quali possono essere indette anche fuori dal consueto orario di lavoro e non essere retribuite.

Art. 6 - Interscambiabilità e mobilità delle attività lavorative

Tutti i Soci-lavoratori nei casi di emergenza dovranno rendersi disponibili a svolgere provvisoriamente lavori diversi da quelli cui abitualmente sono preposti, siano essi di maggiore o minore contenuto professionale, di maggiore o minore manualità, in sedi o luoghi diversi, in turni ed orari differenti.

Art. 7 - Assenze e permessi

Il Socio-lavoratore è tenuto a comunicare ed a giustificare la propria assenza dal lavoro causata da forza maggiore nel più breve tempo possibile e, in ogni caso, entro la giornata stessa nella quale si verifica l'assenza.

Se il Socio è preposto a lavori e/o a turni ove opera da solo, oppure l'attività lavorativa è legata a scadenze da rispettare, o allo stesso sono stati affidati compiti assistenziali la cui mancata esecuzione comporta seri problemi o rischi particolari per gli assistiti, esso è tenuto a darne tempestiva comunicazione in modo che la Cooperativa possa provvedere alla sostituzione con altri Soci-lavoratori.

La comunicazione dell'assenza e la giustificazione va segnalata alla Sede della Cooperativa oppure presso il Responsabile dell'attività lavorativa ove il Socio opera.

Le assenze per malattia o per infortunio extra-lavoro debbono essere sollecitamente comunicate, telefonicamente o tramite terzi e successivamente notificate mediante certificato medico e in ogni caso entro i due giorni successivi a quello del rilascio. Per le

assenze dovute a malattia o infortunio extra lavoro si richiama l'articolo 12 dell' "ALLEGATO N. UNO" al presente Regolamento.

Il Socio-lavoratore che intenda chiedere permessi non retribuiti per motivi personali, oppure godere di giorni di ferie cui ha diritto deve avanzare richiesta con un congruo anticipo e preferibilmente per iscritto, presso la Sede della Cooperativa oppure presso il Responsabile dell'attività lavorativa ove il Socio opera.

Art. 8 - Richiesta di altre attività lavorative da parte del Socio-lavoratore

Il Socio-lavoratore che per proprie motivazioni personali intenda procedere alla ricerca di un'altra attività lavorativa, poichè insoddisfatto del lavoro svolto presso la Cooperativa o per validi motivi personali o famigliari, deve darne comunicazione scritta con congruo anticipo al Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo è tenuto a concedere il permesso non retribuito al Socio-lavoratore affinché possa partecipare a prove, esami, concorsi e semprechè l'assenza sia compatibile con le esigenze di lavoro proprie della Cooperativa.

Nel caso di richiesta, da parte del Socio-lavoratore, di aspettativa di lunga durata il Consiglio di Amministrazione valuterà caso per caso.

La partecipazione a prove, ad esami, a concorsi e ad iniziative tendenti ad ottenere un nuovo posto di lavoro da enti pubblici, parapubblici o privati senza il preventivo preavviso al Consiglio di Amministrazione è considerata una mancanza punibile con uno dei provvedimenti disciplinari indicati all'art. 10.

Art. 9 - Obblighi particolari del Socio-lavoratore e divieti

Il Socio-lavoratore è tenuto a comunicare per iscritto le variazioni intervenute rispetto a quanto precisato nella domanda di ammissione circa la propria residenza, domicilio, cittadinanza, titolo di studio e qualifica professionale, composizione del nucleo famigliare nonchè tutti gli altri dati e notizie personali.

E' espressamente vietato al Socio-lavoratore:

a) usare per necessità personali gli automezzi, i materiali, le attrezzature, il macchinario, gli strumenti tecnici, effettuare fotocopie ed usare il telefono della Cooperativa.

A richiesta il Consiglio di Amministrazione può autorizzare tali utilizzi. E' consentito al Socio-lavoratore che opera in locali propri della Cooperativa (Uffici) o in locali dei Committenti, effettuare brevi telefonate ai propri congiunti e simili nel caso di urgenti necessità, utilizzando il telefono della Cooperativa o quello in affidamento alla stessa;

b) svolgere qualsivoglia attività in concorrenza con la Cooperativa;

c) prestare qualsivoglia altro lavoro retribuito o compensato al di fuori della Cooperativa.

Nel caso in cui il Socio-lavoratore non svolga lavoro a tempo pieno per la Cooperativa può svolgere altre attività retribuite o compensate, purchè non in concorrenza con la Cooperativa e semprechè abbia chiesto ed ottenuto l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Art. 10 - Provvedimenti disciplinari

Fatto salvo quanto previsto all'art. 19 dello Statuto sociale al Socio-lavoratore che venga meno a quanto indicato e prescritto dal presente Regolamento e dal CCNL delle Cooperative Sociali, verranno comminati i seguenti provvedimenti disciplinari, a seconda della gravità della mancanza:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa sino all'importo massimo di 4 ore lavorative;
- d) sospensione dall'attività lavorativa, e dalla retribuzione, sino ad un massimo di 4 giorni;
- e) esclusione da Socio e simultanea cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui per negligenza, oppure volontariamente, o per qualsivoglia mancanza del Socio-lavoratore la Cooperativa subisca danni materiali, il Consiglio di Amministrazione può richiedere al Socio-lavoratore colpevole il pagamento dei danni subiti e può avvalersi sugli importi dovuti allo stesso a titolo di salario diretto e differito e di T.F.R. maturato.

In ogni caso il Socio-lavoratore risponde civilmente e penalmente verso la Cooperativa e verso terzi per atti gravi compiuti volontariamente e deliberatamente.

Ogni Socio-lavoratore risponde personalmente delle eventuali omissioni e/o carenze assistenziali ai soggetti affidati. In particolare il Socio-lavoratore risponde delle eventuali conseguenze civili e penali conseguenti alle omissioni e carenze purchè la colpa sia riconosciuta da indagine o processo.

La Cooperativa attiverà apposita polizza di responsabilità civile per far fronte a quanto previsto all'art. 5 legge del 13.05.1985 n. 190.

Art. 11 - Dimissioni, decadenza, espulsione del Socio-lavoratore

Le dimissioni, la decadenza, l'esclusione del Socio-lavoratore debbono avvenire con atto scritto ed al riguardo è valido tutto quanto previsto nello Statuto sociale.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge 142/2001, siccome modificato dall'art. 9, comma 1, lett. d), della legge 30/2003, il recesso o l'esclusione del socio, deliberati secondo quanto previsto nello Statuto sociale e nel rispetto delle norme del codice civile, determina di diritto estinzione per giusta causa anche del rapporto di lavoro, in qualunque forma lo stesso si espliciti. Le eventuali relative controversie saranno di competenza del Tribunale ordinario.

Art. 12 - Adesione al Sindacato

I Soci-lavoratori potranno aderire alla organizzazione sindacale sottoscrivendo la delega per le trattenute sindacali sulla busta paga a favore del Sindacato da loro stessi prescelto. La Cooperativa opererà gratuitamente il servizio trattenuta e verserà periodicamente gli importi alle strutture sindacali firmatarie del CCNL Cooperative Sociali e indicate dal Socio-lavoratore.

s
)

Art. 13 - Trattamento economico e normativo dei Soci-lavoratori

I Soci-lavoratori preposti alle attività lavorativa beneficiano e sottostanno a specifiche normative vigenti in merito alle Cooperative Sociali ed in particolare relativamente alla Legge 30 del 14 febbraio 2003, riprodotte nello "ALLEGATO N. UNO" al presente Regolamento, il quale definisce il trattamento economico e normativo delle diverse attività lavorative, compresa la partecipazione ai risultati economici ottenuti dall'insieme delle attività economiche della Cooperativa. Tale trattamento, benchè ancorato ai principi di solidarietà e di eguaglianza sanciti dallo Statuto sociale, è predisposto in modo da premiare l'impegno sul lavoro, la disponibilità ad assumere responsabilità lavorative ed all'acquisizione di nuova professionalità. Esso, infine, tiene conto del valore aggiunto proprio delle attività lavorative elencate all'art. 4 dello Statuto sociale ed esercitate dai Soci-lavoratori.

L' "ALLEGATO N. UNO" al presente Regolamento definisce i seguenti aspetti del rapporto tra il Socio-lavoratore e la Cooperativa:

- 01 - ambito di applicazione
- 02 - figure professionali e livello d'inquadramento ai fini retributivi - Retribuzione oraria
Mutamento delle mansioni per soci subordinati e non subordinati
- 03 - caratteristica della retribuzione e corresponsione della stessa
- 04 - lievitazione della retribuzione base - Maggiorazioni - Scatti di anzianità
- 05 - periodo di prova e preavviso delle dimissioni
- 06 - orario di lavoro
- 07 - festività
- 08 - 13.ma mensilità
- 09 - integrazione salari di chiusura esercizio
- 10 - incarichi speciali e fuori sede
- 11 - ferie
- 12 - trattamento di malattia, ricovero ospedaliero, maternità, allattamento, infortunio, donazione sangue - Conservazione del posto di lavoro
- 13 - obbligo di presenza presso il proprio domicilio del Socio-lavoratore assente per malattia
- 14 - controlli delle assenze
- 15 - sanzioni per il Socio-lavoratore colto in fallo
- 16 - congedo matrimoniale
- 17 - lutto familiare
- 18 - prestazioni INPS per Assegni Nucleo Familiare, per la maternità, per donatori di sangue e per altri titoli o diritti
- 19 - trattamento di fine rapporto
- 20 - servizio militare
- 21 - rimborso di costo e spese anticipate per conto della Cooperativa
- 22 - decorrenza del presente Regolamento e decadenza del precedente
- 23 - norme generali e finali



ALLEGATO N. UNO

AL REGOLAMENTO INTERNO PER I SOCI-LAVORATORI DELLA COOP

Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente allegato si applica a tutti i Soci-lavoratori preposti alle attività di lavoro acquisite dalla Cooperativa e che si svolgono:

- presso Enti Pubblici e loro Centri specializzati
- presso il domicilio degli assistiti
- presso Centri e Comunità allestiti direttamente dalla Cooperativa
- presso qualsivoglia committente pubblico o privato e per qualsiasi servizio assistenziale diretto o indiretto, comprese le attività ausiliarie.

Il Regolamento si applica altresì a quei Soci chiamati a compiti impiegatizi, di coordinamento del lavoro e di gestione della Società presso la sede stessa della Cooperativa, oppure presso uffici distaccati.

La Cooperativa Sociale Quadrifoglio ai sensi dell'articolo 6, comma 1, terzo periodo, lett. 1), L. 142/2001 dichiara di applicare, su espressa indicazione del Consiglio di Amministrazione in relazione alla tipologia di servizio da prestare ovvero in ragione dell'obbligatorietà di applicazione di un determinato CCNL imposta dall'ente committente o dalle vigenti disposizioni di legge, i seguenti CCNL:

- CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio – sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo;
- CCNL Imprese e Pulizia e Multiservizi;
- CCNL Uneba;
- CCNL Anaste;
- CCNL Agidae;
- CCNL Aninsei;
- CCNL Colf e Badanti.

Art. 2 - Figure professionali e livello di inquadramento ai fini retributivi - Retribuzione oraria - Mutamento delle mansioni per soci subordinati e non subordinati.

1. In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 2 della Legge 142/01, come modificato dall'art. 9, comma 1, lett. f, della Legge 30/2003, ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, viene applicato un trattamento economico complessivo pari ai minimi orari previsti dal CCNL applicabile così come individuato ai sensi del precedente articolo, fatta salva la necessità di rispettare gli eventuali trattamenti migliorativi richiesti dalle Pubbliche Amministrazioni.

2. Per quanto concerne gli aspetti normativi si farà riferimento al presente regolamento, fatti salvi i rinvii vincolanti, nei Capitolati e nelle fonti regolamentari in materia di pubblici appalti, al C.C.N.L. applicabile così come individuato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del presente Allegato.

3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato, autonomo od in qualsiasi altra forma può essere causa di esclusione da socio.

2.1 – normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con contratto a progetto (già di collaborazione coordinata e continuativa) di cui all'art. 50 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 52 comma 1 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche, per tutti i collaboratori privi di autonoma cassa previdenziale;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

2. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

2.2 Trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001 e dell'art. 6, comma 2 della legge 142/01, come modificato dall'art. 9, comma 1, lett. f, della Legge 30/2003, il trattamento economico sarà pari ai minimi previsti dal CCNL di categoria applicabile, salvo quanto previsto in calce al precedente articolo 2/1.

Il compenso sarà da definire caso per caso con mandato assegnato al Consiglio di Amministrazione e il singolo socio sarà inquadrato attraverso il rapporto tra le parti di sede aziendale sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia, responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuato dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

3. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

2.3 Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. Il trattamento economico dei soci, salvo quanto esplicitato all'Articolo 1 dell'Allegato UNO, sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi

ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

2.4 – Capitale sociale e quota di iscrizione

Tutti i soci dovranno versare, entro un mese dall'accoglimento della domanda di iscrizione, una quota di capitale sociale pari ad almeno Euro 25,82, da trattarsi dal primo compenso mensile ed, entro dieci mesi dall'accoglimento della domanda una quota di iscrizione "una tantum" i cui importi saranno fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, in relazione alle riserve patrimoniali risultanti dall'ultimo esercizio. In mancanza di deliberazione, resterà vigente la quota dell'anno precedente (Art. 17 Statuto Sociale).

2.5 - ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli artt. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

2.6 – situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

2. L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui al punto precedente.

Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico **integrativo**.

Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

3. Qualora ci sia la fondata possibilità che possano crearsi situazioni compromettenti la stabilità economico – finanziaria della cooperativa, il Consiglio di Amministrazione potrà configurare un piano d'intervento ovvero assumere singole decisioni dirette a

ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

2.4 – Capitale sociale e quota di iscrizione

Tutti i soci dovranno versare, entro un mese dall'accoglimento della domanda di iscrizione, una quota di capitale sociale pari ad almeno Euro 25,82, da trattarsi dal primo compenso mensile ed, entro dieci mesi dall'accoglimento della domanda una quota di iscrizione "una tantum" i cui importi saranno fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, in relazione alle riserve patrimoniali risultanti dall'ultimo esercizio. In mancanza di deliberazione, resterà vigente la quota dell'anno precedente (Art. 17 Statuto Sociale).

2.5 - ristoro

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristori, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli artt. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

2.6 – situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

2. L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristoro di cui al punto precedente.

Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico **integrativo**.

Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

3. Qualora ci sia la fondata possibilità che possano crearsi situazioni compromettenti la stabilità economico – finanziaria della cooperativa, il Consiglio di Amministrazione potrà configurare un piano d'intervento ovvero assumere singole decisioni dirette a

salvaguardare il livello occupazionale e retributivo dei soci – lavoratori esistente al momento della deliberazione del piano d'intervento stesso o delle singole decisioni.

Norma generale per tutti i gruppi

Le retribuzioni di cui sopra sono intese al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali.

Di fronte ad esigenze motivate e non procrastinabili, in via eccezionale il C. di A. della Cooperativa è autorizzato a concedere aumenti personali ai singoli Soci-lavoratori, purchè il maggiore costo sia compensato dai ricavi del servizio espletato e/o dalla tariffa riconosciuta dal Committente. Detti aumenti non potranno superare il 30% della paga relativa al livello previsto per le mansioni svolte.

Il passaggio temporaneo ed occasionale del Socio-lavoratore a mansioni di livello superiore rispetto al proprio inquadramento non dà luogo al passaggio di livello, se non dopo tre mesi di esercizio continuativo dell'attività di livello superiore. Quando il passaggio a mansioni di livello superiore avviene per sostituire Soci-lavoratori assenti, e/o per il verificarsi di particolari situazioni organizzative, e/o emergenze il Consiglio di Amministrazione valuterà con lo stesso Socio-lavoratore il mantenimento o meno del nuovo livello di inquadramento col cessare delle circostanze che avevano determinato il passaggio al livello superiore.

E' consentita la retrocessione di livello dei Soci-lavoratori di fronte al mutare delle situazioni generali e particolari della Cooperativa che ne giustificano la decisione; ciò ovviamente solo in caso di estrema gravità in cui la situazione sia tale da far pensare come unica soluzione ad una retrocessione e dopo averlo concordato con i soci interessati.

Nell'affidamento dei servizi e degli incarichi lavoratori ai Soci-lavoratori e nella loro destinazione presso i Committenti, si terrà conto della anzianità lavorativa del Socio-lavoratore, delle capacità professionali, delle attitudini e delle disponibilità dello stesso.

Art. 3 - Caratteristica della retribuzione e corresponsione della stessa

Il Socio-lavoratore è retribuito sulla base delle ore di effettiva prestazione effettuata nel mese, alle condizioni e vincoli di seguito precisati.

La retribuzione deve risultare da apposita busta paga e sarà corrisposta entro la fine del mese successivo a quello di riferimento, indicativamente in coincidenza dei giorni che vanno dal 25 al 31.

Al Socio-lavoratore potranno essere affidati incarichi di lavoro che comportano il tempo parziale orizzontale, verticale, ciclico.

Tutti i Soci-lavoratori sono tenuti ad effettuare lavoro in flessibilità sulla base delle esigenze proprie dei servizi espletati per conto dei Committenti e tenuto conto dei bisogni degli utenti.

Art. 4 - Lievitazione della retribuzione base - Maggiorazioni - Scatti di anzianità

La retribuzione oraria indicata all'art. 2 decorre dal primo giorno di operatività effettiva. Essa è modificabile soltanto da decisioni della Cooperativa e sono ininfluenti gli accordi

salvaguardare il livello occupazionale e retributivo dei soci – lavoratori esistente al momento della deliberazione del piano d'intervento stesso o delle singole decisioni.

Norma generale per tutti i gruppi

Le retribuzioni di cui sopra sono intese al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali.

Di fronte ad esigenze motivate e non procrastinabili, in via eccezionale il C. di A. della Cooperativa è autorizzato a concedere aumenti personali ai singoli Soci-lavoratori, purchè il maggiore costo sia compensato dai ricavi del servizio espletato e/o dalla tariffa riconosciuta dal Committente. Detti aumenti non potranno superare il 30% della paga relativa al livello previsto per le mansioni svolte.

Il passaggio temporaneo ed occasionale del Socio-lavoratore a mansioni di livello superiore rispetto al proprio inquadramento non dà luogo al passaggio di livello, se non dopo tre mesi di esercizio continuativo dell'attività di livello superiore. Quando il passaggio a mansioni di livello superiore avviene per sostituire Soci-lavoratori assenti, e/o per il verificarsi di particolari situazioni organizzative, e/o emergenze il Consiglio di Amministrazione valuterà con lo stesso Socio-lavoratore il mantenimento o meno del nuovo livello di inquadramento col cessare delle circostanze che avevano determinato il passaggio al livello superiore.

E' consentita la retrocessione di livello dei Soci-lavoratori di fronte al mutare delle situazioni generali e particolari della Cooperativa che ne giustificano la decisione; ciò ovviamente solo in caso di estrema gravità in cui la situazione sia tale da far pensare come unica soluzione ad una retrocessione e dopo averlo concordato con i soci interessati.

Nell'affidamento dei servizi e degli incarichi lavoratori ai Soci-lavoratori e nella loro destinazione presso i Committenti, si terrà conto della anzianità lavorativa del Socio-lavoratore, delle capacità professionali, delle attitudini e delle disponibilità dello stesso.

Art. 3 - Caratteristica della retribuzione e corresponsione della stessa

Il Socio-lavoratore è retribuito sulla base delle ore di effettiva prestazione effettuata nel mese, alle condizioni e vincoli di seguito precisati.

La retribuzione deve risultare da apposita busta paga e sarà corrisposta entro la fine del mese successivo a quello di riferimento, indicativamente in coincidenza dei giorni che vanno dal 25 al 31.

Al Socio-lavoratore potranno essere affidati incarichi di lavoro che comportano il tempo parziale orizzontale, verticale, ciclico.

Tutti i Soci-lavoratori sono tenuti ad effettuare lavoro in flessibilità sulla base delle esigenze proprie dei servizi espletati per conto dei Committenti e tenuto conto dei bisogni degli utenti.

Art. 4 - Lievitazione della retribuzione base - Maggiorazioni - Scatti di anzianità

La retribuzione oraria indicata all'art. 2 decorre dal primo giorno di operatività effettiva. Essa è modificabile soltanto da decisioni della Cooperativa e sono ininfluenti gli accordi

sindacali e le norme di legge circa la scala mobile e/o altri istituti applicati al lavoro dipendente, salvo che per i Soci-lavoratori per i quali è prevista l'applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro Cooperative Sociali o altro CCNL applicabile come definito all'art. 1, comma 2, del presente Allegato.

Per tutti i Soci-lavoratori sono previsti gli scatti di anzianità, indipendentemente dal livello di appartenenza, retribuiti con gli importi previsti dal CCNL applicabile.

La maggiorazione è riconosciuta con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello della maturazione. A tal fine la data di partenza è il 1° gennaio 1992 per i Soci-lavoratori presenti a quella data. Il numero massimo di maturazione di scatti di anzianità è di 5 (cinque). Sono fatte salve le condizioni migliorative di cui al CCNL Cooperative Sociali, laddove obbligatorio da contratto d'appalto.

Art. 5 - Periodo di prova e preavviso delle dimissioni

Periodo di prova.

Tutti i Soci-lavoratori, prima di essere definitivamente inseriti nell'attività lavorativa, dovranno sottostare ad un periodo di prova con durata proporzionale alle mansioni svolte.

Per il 1°, 2°, 3°, 4° livello: (30 gg) trenta gg. di effettiva prestazione

Per il 5°, 6°, 7° livello: (60 gg.) sessanta gg. di effettiva prestazione

Per il 8°, 9°, 10° livello: (180 gg.) centoottanta gg. di effettiva prestazione

La retribuzione per tale periodo è quella prevista per il livello corrispondente (vedi art. 2). Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa può pertanto considerare superato il periodo di prova nel caso in cui il Socio-lavoratore provenga da analoghe esperienze lavorative presso altri Enti o Imprese, oppure venga chiamato al lavoro a seguito di elezione quale Amministratore della Cooperativa, oppure quale Coordinatore.

Durante il periodo di prova sia da parte del Socio-Lavoratore che da parte della Cooperativa ci può essere la risoluzione immediata del rapporto lavorativo e societario, senza preavviso né giustificazione alcuna. La cooperativa può altresì ridurre il periodo di prova accordandosi con il socio-lavoratore. Per la gestione delle assenze si riprende il CCNL Cooperative Sociali in vigore.

Preavviso delle dimissioni.

Il Socio-lavoratore che intende abbandonare il lavoro deve darne preavviso scritto al Consiglio di Amministrazione con il seguente anticipo:

- 1°, 2°, 3°, 4° livello: 15 giorni di calendario

- 5°, 6°, 7° livello: 45 giorni di calendario

- 8°, 9°, 10° livello e quadri: 90 giorni di calendario

Per anzianità superiore ai tre anni:

- 1°, 2°, 3°, 4° livello: 30 giorni di calendario

- 5°, 6°, 7° livello: 60 giorni di calendario

- 8°, 9°, 10° livello: 120 giorni di calendario

Nel caso di mancato preavviso il Socio-lavoratore dovrà corrispondere l'equivalente della retribuzione per i giorni di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso di cui sopra è previsto anche per la Cooperativa nei confronti del Socio-lavoratore, salvo i casi previsti e diversamente normati dallo Statuto Sociale.

Anche per quanto riguarda i periodi di prova e di preavviso per i casi in cui si debba applicare sia come retribuzione che come normativa il Contratto Nazionale di lavoro si farà riferimento a quanto indicato nel suddetto.

Art. 6 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è sempre definito tenendo conto della tipologia delle attività e dei servizi espletati e dei bisogni dei Committenti. In linea generale l'orario di lavoro è il seguente:

- dal lunedì al venerdì: dalle ore 8,00 alle 12,00 e dalle 14,00 alle 18,00 per tutti i Soci-lavoratori operanti in sede. Le eventuali prestazioni del sabato daranno luogo ad un successivo riposo compensativo.
- secondo le esigenze dei Committenti, degli assistiti e delle necessità dei servizi, per le prestazioni da erogare in strutture residenziali, semiresidenziali e servizi territoriali in genere.

Art. 7 - Festività

Sono considerati giorni festivi:

- a - il Santo Patrono ove opera in via permanente il Socio-lavoratore
- b - le festività civili del 25 aprile e 1^a maggio
- c - le festività religiose (Capodanno, Epifania, Lunedì dell'Angelo, Assunzione, Ogni Santi, Immacolata Concezione, Natale, S. Stefano)

Compatibilmente con le esigenze di servizio le giornate di cui sopra non saranno lavorate. Il Socio-lavoratore chiamato al lavoro nei giorni festivi percepirà la retribuzione relativa alle ore di lavoro effettuate, calcolata sulla base del proprio livello di inquadramento. Per quanto riguarda i mensilizzati, le festività risulteranno comunque contabilizzate tramite giroconto, scalando la giornata lavorativa corrispondente alla festività.

Si rammenta che nei casi in cui le prestazioni lavorative, per la tipologia del lavoro svolto, siano tali da richiedere la presenza del personale sulle 24 ore tutti i giorni della settimana, festività comprese, si fa riferimento alla normativa in vigore che prevede comunque almeno un giorno di riposo settimanale non necessariamente coincidente.

Anche per quanto riguarda le festività sono fatte salve le condizioni migliorative di cui al CCNL applicabile, laddove obbligatorio da contratto d'appalto.

Art. 8 - 13.ma mensilità

Entro la fine di dicembre di ogni anno il Socio-lavoratore ha diritto ad una mensilità aggiunta (13.ma).

Ad accezione dei Soci-lavoratori per i quali è prevista l'applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro del proprio settore, l'importo della 13.ma mensilità è pari all'8% della retribuzione lorda annuale.

Nel caso di abbandono del lavoro in via definitiva con conseguente interruzione del rapporto sociale nel corso dell'anno il rateo di 13.ma mensilità spettante a quella data verrà corrisposto unitamente al saldo delle altre competenze maturate.

Art. 9 - Integrazione salari di chiusura esercizio

Tutto quanto il Socio-lavoratore percepirà quale retribuzione nel corso di ogni esercizio finanziario della Cooperativa, che per Statuto sociale va dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno solare, è da considerarsi retribuzione in acconto e, quindi, conguagliabile sulla base delle risultanze di bilancio.

Compete all'Assemblea dei Soci in sede di approvazione di bilancio deliberare su eventuali integrazioni retributive nel caso in cui i dati economici dell'esercizio lo consentano, così come compete all'Assemblea stessa deliberare sul recupero delle eventuali perdite a norma del Codice Civile.

L'integrazione delle retribuzioni non potrà mai superare i limiti fissati dalla legge e cioè il 30% del salario medio del settore. L'eventuale eccedenza sarà destinata dall'Assemblea dei Soci-lavoratori a scopi mutualistici (ristorno).

Art. 10 - Incarichi speciali e fuori Sede

Al Socio-lavoratore possono essere affidati incarichi particolari di lavoro con compensi aggiuntivi da definirsi di volta in volta tra il Consiglio di Amministrazione ed il Socio interessato.

In ogni caso al Socio-lavoratore che per ragioni del proprio incarico e/o attività lavorativa debba recarsi in modo occasionale fuori dalla Sede ove opera normalmente, saranno rimborsate le spese nella seguente misura:

- costo del trasporto pubblico (treno, autobus, aereo, ecc.) documentato a norma di legge;
- costo delle diarie documentate a norma di legge;
- nel caso di utilizzo dell'auto personale per gli spostamenti rimborso di un quinto del prezzo del carburante per ogni chilometro percorso, più eventuali pedaggi autostradali, tangenziali, raccordi, ecc. Il tutto va documentato a norma di legge;
- spese diverse e sommarie (diaria fissa) purchè ragionevolmente provate e nei limiti fissati dalla legge circa le trasferte non costituenti imponibile fiscale e sulla base di massimali fissati dal Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso le diarie fisse saranno determinate tenendo conto dell'effettivo ricavo della Cooperativa per lo specifico servizio volto fuori sede.

Tutte le spese di cui sopra per essere rimborsate debbono essere state preventivamente autorizzate.

Art. 11 - Ferie

Il Socio-lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo annuale per ferie di 4 settimane, vale a dire 26 giorni di calendario comprendenti anche i sabati, le domeniche e tutte le eventuali festività cadenti nel periodo di godimento delle ferie.

Il periodo delle ferie deve coincidere con la eventuale chiusura delle Comunità e dei Centri ove la Cooperativa opera e/o con l'eventuale interruzione dei servizi di assistenza affidati ai Soci-lavoratori e deve essere goduto, salvo diverse disposizioni del consiglio di amministrazione, entro dodici mesi dalla fine dell'anno di maturazione e comunque, ove del caso, entro il termine di conclusione dell'appalto. Quando i servizi o il lavoro non subiscono soste nel corso dell'anno le ferie dei Soci-lavoratori avverranno per turni, garantendo a ciascun socio-lavoratore almeno due settimane consecutive di godimento.

In quest'ultimo caso, i restanti giorni di ferie potranno essere goduti cumulativamente o in modo sporadico, tenuto conto delle esigenze di servizio oltreché delle preferenze del Socio-lavoratore e, nel caso in cui le esigenze di lavoro non coincidano con le preferenze del Socio, decide inappellabilmente il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

E' consentito il godimento di parte delle ferie in altra epoca, per ponti, vacanze invernali, permessi personali, ecc. purchè concordati col Consiglio di Amministrazione e semprechè non ostino esigenze di lavoro.

Nei periodi cosiddetti "caldi" per le attività di servizio e di assistenza, compreso l'avvio di nuove attività in Centri e Comunità, non sono consentite ferie, ponti, permessi personali, se non eccezionalmente concordati tra il Socio-lavoratore ed il Consiglio di Amministrazione il quale dovrà prioritariamente tenere conto dei bisogni generali della Cooperativa rispetto ai bisogni del Socio-lavoratore.

Le ferie godute sono compensate con la normale retribuzione fissata all'art. 4, facendo riferimento all'orario medio del periodo lavorativo proprio del Socio-lavoratore ed attingendo gli importi da un apposito "Fondo Ferie" annuale. Esauriti gli importi disponibili nulla è più dovuto al Socio-lavoratore a titolo di ferie. Al socio - lavoratore che non abbia goduto del periodo di ferie viene riconosciuta, ad estinzione di quanto maturato e non goduto, un'indennità sostitutiva di carattere risarcitorio pari a quella prevista per il caso di godimento delle ferie.

Il "Fondo Ferie" è alimentato mensilmente dalla effettiva retribuzione lorda percepita mensilmente.

Il calcolo economico e quello relativo alla maturazione delle ferie va dal 1° luglio di ogni anno al 30 giugno dell'anno successivo. Nel primo anno di inizio dell'attività lavorativa il calcolo avviene dal giorno di inizio del lavoro al 30 giugno successivo, ed allo stesso modo si opera quando le eventuali dimissioni del Socio avvengano prima del raggiungimento di un anno complessivo di ferie maturate, caso in cui si corrisponderà il rateo maturato fino alla data delle dimissioni detratte le eventuali ferie già godute che abbiano intaccato il suddetto rateo.

Nel caso di abbandono del lavoro in via definitiva con conseguente interruzione del rapporto sociale nel corso dell'anno, il totale disponibile sul "Fondo Ferie" verrà corrisposto unitamente al saldo delle altre competenze maturate.

Nei casi particolari in cui la convenzione od il contratto obblighi all'applicazione retributiva e normativa del CCNL applicato dalla Cooperativa, la regolamentazione delle ferie sarà normata da quest'ultimo.

Art. 12 - Trattamento di malattia, ricovero ospedaliero, maternità, infortunio, donazione sangue - Conservazione del posto di lavoro

In caso di assenza dal lavoro per malattia, con o senza ricovero ospedaliero, maternità o infortunio, donazioni di sangue o allattamento, le quali vanno documentate con appositi certificati medici o adeguata certificazione, da recapitarsi alla sede della Cooperativa entro 2 giorni lavorativi compreso quello di inizio, a mano o per lettera raccomandata nel qual caso fa fede il timbro postale di spedizione, la Cooperativa eroga il trattamento economico

in modo che il Socio-lavoratore percepisca sempre il rimborso posto a carico degli Enti Previdenziali o Assicurativi.

La retribuzione prevista al 1° capoverso del presente articolo segue le normative dettate dagli Enti, e nel caso di malattia ciò avviene sia che i 180 giorni anche non consecutivi di malattia si protraggono nel corso di un anno solare, sia che questi ultimi siano a cavallo di due anni solari.

Al Socio-lavoratore in caso di malattia è garantito il posto di lavoro per il periodo di indennizzo dell'assenza da parte dell'INPS, vale a dire per 180 giorni anche non consecutivi decorrenti nello stesso anno solare.

Con il cessare delle indennità INPS cessano le anticipazioni della Cooperativa, ed il Socio-lavoratore che non è in grado di riprendere il lavoro è considerato immediatamente decaduto dalla Cooperativa per l'impossibilità di contribuire al raggiungimento dello scopo sociale. In casi particolari e gravi riferiti ad un singolo Socio-lavoratore ed adeguatamente documentati il Consiglio di Amministrazione potrà prorogare la decadenza sino ad un massimo di altri 185 giorni ma senza costo economico per la Cooperativa.

In caso di maternità il posto di lavoro viene conservato per tutto il periodo di astensione obbligatoria e facoltativa eventualmente richiesta dalla Socia Lavoratrice, dopo di che il Consiglio di Amministrazione può prendere in considerazione un'eventuale richiesta di aspettativa non retribuita da parte della singola Socia, facendo riferimento ad eventuali esigenze di servizio che hanno la priorità su qualsiasi richiesta di permessi o ferie. Per tutto quanto non esplicitato si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Inoltre fino al raggiungimento di un anno di età del bambino è possibile usufruire dell'allattamento che viene erogato nella misura di due ore giornaliere cumulabili che possono essere prese sia prima di entrare in servizio che al raggiungimento della rimanenza delle ore previste dal turno o ancora una all'inizio ed una a fine turno, quando il totale delle ore previste dal turno sia superiore a sei; nei casi di turni inferiori si ha diritto ad una sola ora di permesso per allattamento, con le stesse possibilità di inserimento di cui sopra. In tal caso la retribuzione è pari a quella delle ore retribuite normalmente.

In caso di infortunio è essenziale che il socio faccia pervenire **immediatamente** il certificato rilasciato dal pronto soccorso dell'ospedale o dal medico di riferimento alla sede della Cooperativa, sia consegnandolo a mano che inviandolo a mezzo fax con successiva trasmissione dell'originale per raccomandata entro 48 ore dal momento del rilascio; la normativa degli infortuni prevede che il datore di lavoro denunci entro quarantotto ore dal momento dell'infortunio il fatto sia alla pubblica sicurezza che all'INAIL, compilando appositi moduli che necessitano del certificato di infortunio del lavoratore per poter essere compilati con esattezza: per questo motivo se il lavoratore non provvede a comunicare tempestivamente l'avvenuto infortunio e contemporaneamente non trasmette la documentazione, le sanzioni derivate dalla mancata denuncia nei termini di Legge potranno essere addebitati al Socio Lavoratore in questione. Solo in caso di gravi e giustificati motivi che verranno comunicati agli organi competenti non si procederà alla trattenuta delle sanzioni di cui sopra. L'Ente Assicuratore prevede il rimborso della quasi totalità della retribuzione che viene inviato alla ditta a mezzo assegno non trasferibile

intestato al lavoratore infortunato: al momento del ricevimento dell'assegno la Cooperativa provvederà a comunicarlo al lavoratore, concordando le modalità di consegna.

Per quanto riguarda i donatori di sangue si segue la vigente normativa in merito, retribuendo il giorno di assenza per donazione in base a quanto previsto dall'INPS.

Nei casi particolari in cui la convenzione od il contratto obblighi all'applicazione retributiva e normativa di un determinato CCNL applicato dalla Cooperativa, la regolamentazione delle malattie, ricoveri e maternità sarà normata da quest'ultimo.

Art. 13 - Obbligo di presenza presso il proprio domicilio del Socio-lavoratore assente per malattia

Il Socio-lavoratore assente per malattia è **obbligato**, per consentire i controlli da parte dei Medici delle ASL, alla presenza presso il proprio domicilio nei seguenti orari:

- dalle ore 10 alle ore 12
- dalle ore 17 alle ore 19

Il suddetto obbligo decorre dal 1° giorno di malattia sino all'ultimo, comprese le giornate di sabato, di domenica e dei giorni festivi. Nei casi di assenza ingiustificata il periodo di malattia decade ed interviene l'obbligo di recarsi immediatamente al lavoro, pena sanzioni per assenza ingiustificata. Le sanzioni sono normate nell'Art. 15.

Nel caso di motivi gravi e seri il Socio-lavoratore può dichiarare per iscritto alla Cooperativa la propria presenza presso un domicilio diverso dal consueto, così come risultante nella documentazione fornita al momento dell'ammissione a Socio. In tal caso l'obbligo alla presenza negli orari di cui al primo capoverso del presente articolo è da intendersi presso il domicilio segnalato.

Per motivi gravi e seri si intende la caduta in malattia fuori dal proprio domicilio, oppure una malattia che richieda cure fuori dalla propria dimora, oppure la necessità di recarsi presso parenti e conoscenti per ricevere assistenza e cure.

Art. 14 - Controlli delle assenze ed eventuali intervento di apposita Commissione

La Cooperativa si riserva il diritto di richiedere all'INPS il controllo delle malattie dei propri Soci-lavoratori, nel rispetto delle normative vigenti nell'Ente pubblico.

Art. 15 - Sanzioni per il Socio-lavoratore colto in fallo

Nel caso in cui dai controlli effettuati dall'INPS venga riscontrata l'assenza del socio lavoratore dal domicilio negli orari indicati, oppure venga comunque e dovunque verificato l'impegno del socio in lavori propri, il Consiglio di Amministrazione potrà assumere provvedimenti disciplinari.

Nel caso in cui l'INPS sospenda la retribuzione della malattia per aver riscontrato abusi, la Cooperativa sospenderà automaticamente la retribuzione della stessa.

La sospensione della retribuzione prevista all'Art. 12 e sopra precisata è intesa per tutti i giorni di malattia a partire dal giorno in cui l'INPS abbia constatato l'infrazione del Socio e sino alla chiusura formale della malattia.

Art. 16

Art. 16 - Congedo matrimoniale

Al Socio-lavoratore che contrae matrimonio agli effetti di legge, e/o religiosi, è riservato il seguente trattamento:

- a) congedo di n. 15 giorni di calendario entro i quali è compresa la data di celebrazione legale e/o religiosa del matrimonio;
- b) retribuzione pari a 8 giorni lavorativi. Nella suddetta retribuzione è compreso tutto quanto corrisponde l'INPS a tale titolo.

L'integrazione di cui sopra è soggetta ai vincoli ed alla documentazione richiesta dall'INPS per il riconoscimento dell'assegno. Il socio-lavoratore deve consegnare copia del Certificato di matrimonio.

Art. 17 - Lutto familiare

Nel caso di lutto familiare per il decesso di un parente di 1° grado il Socio-lavoratore ha diritto a due giorni di permesso retribuiti con la normale retribuzione del proprio livello.

Il lutto familiare va dichiarato alla Cooperativa dal Socio-lavoratore per iscritto con allegato un certificato di morte ed il grado di parentela.

Art. 18 - Prestazioni INPS per Assegni Nucleo Familiare.

La Cooperativa anticiperà al Socio-lavoratore tutte le indennità economiche riconosciute dall'INPS e per le quali è previsto il conguaglio contributivo.

Le anticipazioni sono effettuate dalla Cooperativa alle stesse condizioni dettate dall'INPS.

Art. 19 - Trattamento di fine rapporto

In considerazione della natura del rapporto societario tra il Socio-lavoratore e la Cooperativa non si applica, a favore del primo, la legge n. 297 del 1982, fatto salvo il caso in cui la convenzione o il contratto preveda specificatamente l'applicazione retributiva e normativa del CCNL di settore.

Nel caso in cui il Socio-lavoratore interrompa per qualsivoglia motivo il proprio rapporto sociale con la Cooperativa ha diritto a ritirare gli importi accantonati a suo favore presso l'apposito Fondo, costituito attraverso accantonamenti mensili che la Cooperativa iscrive a bilancio.

Detto Fondo è pari al 7,5% (sette virgola quattrocentosei per cento) delle competenze lorde risultanti dalle ore di effettiva retribuzione, a far data dal Gli importi così accantonati non maturano lievitazioni alcuna, né sono intaccabili per altre ragioni di bilancio.

Detta quota subirà il trattamento fiscale di cui alla legge n. 482 del 26/09/85.

L'importo accantonato sarà corrisposto al Socio-lavoratore entro sei mesi dall'interruzione del rapporto societario, intendendosi per tale la deliberazione del Consiglio di Amministrazione a norma dello Statuto sociale.

Al Socio-lavoratore possono essere concessi acconti per motivate esigenze personali, ma mai superiori al 70% del totale del Fondo disponibile al momento della richiesta, conteggiando a tale fine l'intero maturato e gli eventuali acconti già percepiti. Anche sugli acconti si applica il trattamento fiscale di cui alla legge n. 482 del 26/09/1985.

Art. 20 - Servizio militare

Ai Soci-lavoratori chiamati al servizio militare viene automaticamente interrotto il rapporto e potrà essere ripristinato al rientro dal servizio se la situazione lavorativa della Cooperativa lo consentirà. E' sempre possibile per il Socio-lavoratore che lo desidera, restare Socio durante il periodo del servizio militare senza onere alcuno per la Cooperativa, nemmeno a titolo di trattamento di fine rapporto.

Art. 21 - Rimborso di costi e spese anticipate per conto della Cooperativa

Nei casi di necessità il Socio-lavoratore è autorizzato ad anticipare costi e spese per conto della Cooperativa alle seguenti condizioni:

- a) che il costo e la spesa sia preventivato e comunque rientri nei piani della Cooperativa;
- b) che sia prodotta la documentazione a norma (fatture, ricevute fiscali, ecc.);
- c) che l'anticipo sia senza onere aggiuntivo per la Cooperativa, che è da intendersi con il non riconoscimento di alcun supplemento, interesse, indennità, ecc.;

Il Socio lavoratore che ha anticipato il costo e/o la spesa sarà rimborsato entro 30 giorni dalla prestazione della documentazione.

E' obbligo del Socio-lavoratore presentare la documentazione nei termini stabiliti per le scritture contabili relative ai sensi di Legge e, in caso di mancato rispetto delle scadenze, il Socio-lavoratore perde tutti i diritti al rimborso in quanto la Cooperativa considererà il costo e/o la spesa come mai avvenuto.

Art. 22 - Decorrenza del presente Regolamento

Il presente Regolamento entra in vigore dal 2 / / ed è da considerarsi valido fino a nuova definizione.

Tutte le norme, condizioni, entità economiche dirette e differite previste nel precedente Regolamento sono pertanto da considerarsi nulle dopo il 2 / .

Art. 23 - Norme generali e finali

Nessun Socio-lavoratore, se non autorizzato, può assumere impegni o sottoscrivere obblighi, o lasciare quietanze o compiere qualsivoglia atto in nome e per conto della Cooperativa.

Per gli atti eseguiti dal Socio-lavoratore senza la preventiva autorizzazione risponde il Socio-lavoratore personalmente e solidamente e tali atti sono mai opponibili a terzi con effetto verso la Cooperativa.

Per quanto non regolato dal presente allegato si fa riferimento, oltre che allo Statuto sociale, alle Leggi Societarie ed al C.C.N.L. applicabile così come individuato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del presente Allegato ed il rapporto va sempre inteso come Socio/Cooperativa e non come Lavoratore Dipendente/Azienda.

L'Allegato n. DUE" al presente Regolamento definisce i seguenti aspetti del rapporto tra il Socio sovventore e la Cooperativa.

Art. 1) I conferimenti fatti dai soci sovventori, sia in denaro, sia in natura, sia in crediti, vanno a formare il capitale sociale dei soci sovventori destinato allo sviluppo tecnologico ed al potenziamento aziendale.

Art. 2) I conferimenti dei soci sovventori sono rappresentati da azioni normative trasferibili del valore unitario di euro 25,82 (venticinque/ottantadue). Ogni socio sovventore deve sottoscrivere un numero minimo di 200 (duecento).

Art. 3) Si stabilisce che il tasso di remunerazione delle azioni normative dei soci sovventori sia maggiorato di due punti rispetto a quello, stabilito per gli altri soci.

Art. 4) Fermo restando il limite di cui all'articolo 4 del presente regolamento, ciascun socio sovventore avrà diritto a due voti nelle assemblee della società. In ogni caso i voti attribuiti ai soci sovventori non devono superare il terzo dei voti spettanti a tutti i soci. Qualora per qualunque motivo, si superi tale limite, i voti dei soci sovventori verranno computati applicando un coefficiente correttivo determinato dal rapporto tra il numero massimo dei voti ad essi attribuibili per legge e il numero di voti da essi portati.

Art. 5) Chi intende essere ammesso come socio sovventore dovrà presentare al Consiglio di Amministrazione domanda scritta che dovrà contenere:

- a) l'indicazione del cognome, nome, residenza, luogo e data di nascita, cittadinanza e codice fiscale, oppure ragione sociale, sede legale e codice fiscale se trattasi di soggetto diverso da persona fisica;
- b) l'indicazione del numero delle azioni che intende sottoscrivere;
- c) l'impegno a versare quanto sottoscritto con le modalità indicate dallo Statuto, dal presente regolamento e dal Consiglio di Amministrazione;
- d) l'indicazione del periodo di permanenza minima nella compagine sociale in relazione alla durata del piano aziendale approvato dagli organi competenti della Cooperativa;
- e) la dichiarazione di attenersi allo Statuto vigente e alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali.

La domanda deve inoltre essere corredata dalle copie autentiche di:

- Atto costitutivo; - Statuto; - Deliberazione dell'organo competente di adesione alla Cooperativa e di attribuzione della rappresentanza alla persona all'uopo delegata.

Sull'accoglimento delle domande decide il Consiglio di Amministrazione sulla base dei requisiti richiesti dalla legge e dallo Statuto e dal presente Regolamento.

Art. 6) Il socio sovventore che intende trasferire in tutto o in parte la propria partecipazione, deve darne notizia al presidente della Cooperativa mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento contenente le generalità complete dell'aspirante acquirente indicato dal socio sovventore che intende trasferire le azioni, il Consiglio di Amministrazione provvede, in via alternativa ad indicare altro gradito ovvero a richiedere altra proposta da parte del venditore, dandone comunicazione al socio sovventore

Art. 7) Il presente regolamento, approvato dalla presente Assemblea generale ordinaria entra in vigore il giorno stesso.

Il diario del volontario – Expo Milano

Diario del volontario

Caro volontario e cara volontaria,
grazie per il tempo che hai scelto di dedicare alle attività di Expo 2015.
La tua presenza è indispensabile per la creazione del clima di accoglienza e di ospitalità che desideriamo che si respiri in tutti gli spazi dell'esposizione universale.
Ti ringraziamo per il tempo e per le competenze che hai scelto di mettere a nostra disposizione per il raggiungimento di un obiettivo che crediamo sfidante e imprescindibile per la città di Milano e per l'Italia tutta.

Vogliamo provare a restituirti qualcosa per la tua generosità. Abbiamo pensato di costruire uno strumento che ti aiuti a valorizzare al meglio la tua esperienza come volontario in Expo 2015.

Siamo certi che il volontariato è una fucina di apprendimento di competenze importanti e significative per la tua vita. Noi, ne abbiamo scelte alcune, che puoi leggere nella tabella in basso.

Ti invitiamo ad utilizzare questo piccolo strumento che chiamiamo Diario del Volontario, come luogo per registrare quanto l'esperienza EXPO ti può essere di aiuto per migliorare alcune aree di competenza tra quelle identificate. Il Diario del Volontario può aiutarti a divenire maggiormente cosciente del tuo saper essere e del tuo saper fare e una maggiore conoscenza di te è imprescindibile per migliorare e per crescere.

In tabella abbiamo indicato 5 livelli per ogni competenza, immaginando nello 0 un livello di non possesso della competenza, fino ad un quinto livello di pieno possesso del saper fare o del saper essere che la competenza identifica.

Ti invitiamo inoltre, attraverso il tuo Diario, a tenere traccia delle tue attività di volontariato, sia di quelle che svolgi ordinariamente nella tua vita sia di quella che svolgerai dentro il sito espositivo.

Tenere traccia significa aggiornare il diario, arricchendolo magari anche con fotografie o video che siano una evidenza dell'attività che stai svolgendo come volontario. Significa raccogliere testimonianze su di te, mentre sei in situazione.

Questa raccolta di dati e di informazioni, ti permetterà, qualora lo vorrai, di costruire una raccolta di evidenze che potrebbero tornarti utili per certificare, in futuro, le competenze acquisite durante le tue attività di volontariato.

Sperando di aver fatto cosa gradita, ti rinnoviamo il nostro grazie sincero per aver scelto di essere in squadra con noi!

Lo staff Volontari per Expo



Cosa mi porto a casa da questa esperienza?

Punteggio:

0= non ho questa competenza

1= scarso

2= sufficiente

3= discreta

4= buona

5= pieno possesso di questa competenza

Competenze	Punteggio prima di EXPO	Punteggio dopo EXPO	Racconto l' episodio che mi ha fatto migliorare questa competenza
Capacità sistematica			
dimostrare affidabilità			
gestire spazi e tempi			
risolvere problemi			
assicurare la conformità alle regole di sicurezza e salute			
comunicare			
rappresentare			

Competenze	Punteggio prima di EXPO	Punteggio dopo EXPO	Racconto l' episodio che mi ha fatto migliorare questa competenza
contribuire a buone relazioni tra volontari			
cooperare			
accettare gli elogi e le critiche			
applicazione delle abilità linguistiche e matematiche			
imparare facendo			