

## INDICE

### DIBATTITO SU SINDACATO E SINISTRA

*Liborio Mattina*

Il voto «diviso» degli iscritti ai sindacati  
alle elezioni politiche del marzo 2018 7

*Sandro Antoniazzi*

La lotta del movimento del lavoro per la trasformazione  
della società 27

### TEMA

Nuovi lavori per una rappresentanza più larga: i lavoratori  
creativi in Italia ed in Europa

*Luisa De Vita e Silvia Lucciarini*

Nuovi lavori, nuova regolazione. La segmentazione  
del mercato del lavoro creativo e le sfide della rappresentanza 39

*Silvia Dori e Felipe Goycoolea*

Tribù autonome e *co-working* 57

*Damiano Razzoli, Matteo Rinaldini e Fabrizio Montanari*

*All you need is... place*: gli spazi di collaborazione come risorsa  
gestionale e di comunità professionale nelle industrie creative 71

*Andrea Bellini e Lisa Dorigatti*

Dentro e oltre l'azione collettiva.  
Il lavoro creativo tra individualismo e comunitarismo 89

*Chiara Chiappa e Francesca Martinelli*  
Doc Servizi e la sua rete: un esempio di alleanza tra cooperazione  
e sindacati nel mondo dello spettacolo, della creatività e della cultura 109

TENDENZE

*Francesca Bergamante e Massimo De Minicis*  
L'indebitamento familiare come fattore di equilibrio del welfare  
finanziario neoliberale 127

*Francesca Della Ratta e Alessia Sabbatini*  
Una lettura del lavoro autonomo in chiave territoriale 147

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

*Fulvio Fammoni*  
Un confronto retributivo fra l'Italia  
e le maggiori economie dell'Eurozona 175

*Laura Pennacchi*  
Per la critica del capitalismo globale.  
Il discorso sull'umanesimo del giovane Marx 183

*Adolfo Pepe*  
Alcune riflessioni su Marx 197

## DIBATTITO SU SINDACATO E SINISTRA





## **Il voto «diviso» degli iscritti ai sindacati alle elezioni politiche del marzo 2018\***

*Liborio Mattina\*\**

### **1. Il declino del voto sindacale per i partiti di sinistra**

I risultati più rilevanti delle elezioni politiche del 4 marzo 2018 sono stati la sconfitta del Pd e di Forza Italia e la vittoria del Movimento 5 stelle (M5s) e della Lega. Questo saggio esamina le scelte di voto effettuate dagli iscritti ai sindacati e le ragioni che li hanno indotti a effettuare quelle scelte. Più precisamente controlleremo se anche gli iscritti ai sindacati abbiano abbandonato i partiti di sinistra, analogamente a quanto hanno fatto molti loro tradizionali elettori (De Sio e Schadee 2018; Gasperoni 2018).

L'argomento ha una sua rilevanza perché, come è noto, fino all'inizio degli anni novanta del XX secolo nella maggior parte dei paesi europei i lavoratori sindacalizzati hanno votato in prevalenza per i partiti di sinistra, per poi cominciare a girare loro le spalle nei primi tre lustri del nuovo secolo (Mattina 2018a). In Italia gli iscritti alla Cgil e alla Uil fino all'inizio degli anni novanta avevano continuato a votare prevalentemente a sinistra in virtù delle affinità ideologiche e dei legami politici di queste organizzazioni con il Pci, il Partito socialista e il Partito socialdemocratico. Diversamente, gli iscritti alla Cisl votavano in prevalenza per la Democrazia cristiana fino a quando non è avvenuto lo scioglimento del partito. Ma una parte degli elettori cislini – mediamente in-

\* Devo un particolare ringraziamento a Paolo Feltrin per le osservazioni e il prezioso aiuto che hanno consentito di migliorare questo lavoro i cui limiti sono comunque da attribuire unicamente all'autore.

\*\* Liborio Mattina è stato per vent'anni docente di Scienza politica e Politica comparata nell'Università di Trieste, dopo aver insegnato a Catania, Firenze e Padova.

torno al 30% degli iscritti – aveva comunque stabilmente votato per i partiti di sinistra<sup>1</sup>.

Una importante contrazione del voto a sinistra tra gli iscritti alla Cgil e alla Uil è avvenuta nel 1994 dopo la dissoluzione o trasformazione dei grandi partiti di sinistra della prima Repubblica (Partito socialista e Partito comunista) mentre lo scioglimento della Dc ha indotto gli iscritti alla Cisl a distribuire il loro voto lungo tutto l'asse del sistema partitico con il risultato, solo apparentemente paradossale, di incrementare il proprio sostegno alla famiglia dei partiti di sinistra della quale erano intanto entrate a far parte certe componenti della disciolta Democrazia cristiana (Margherita, Girasole).

Una seconda, più grave, contrazione del voto degli iscritti ai sindacati alla famiglia dei partiti di sinistra e dell'area di centro-sinistra è avvenuta in occasione delle elezioni politiche del 2013, a seguito della grande recessione economica iniziata nel 2008 e del disallineamento del sistema partitico italiano, in conformità con quanto è accaduto in diversi paesi europei (Mattina 2018b, pp. 135-142). Infine, anche in occasione delle elezioni politiche del 2018, si è registrata una ulteriore riduzione del voto degli iscritti ai sindacati, come vedremo tra breve, alla famiglia dei partiti di sinistra.

Il declino del sostegno elettorale dei lavoratori sindacalizzati ai partiti di sinistra segnala una crisi irreversibile nell'alleanza che, tra alti e bassi, ha inciso positivamente sullo sviluppo dello stato sociale e sulla tutela dei diritti del mondo del lavoro nel nostro paese? Oppure, le elezioni politiche del 2018 hanno confermato il sostanziale sostegno elettorale, pur ridimensionato, dei lavoratori sindacalizzati ai partiti di sinistra, rispetto al voto d'opinione genericamente di sinistra?

Per rispondere a questi quesiti esamineremo i fattori che hanno ridimensionato il voto degli iscritti ai sindacati verso i partiti di sinistra e individueremo quali settori in particolare, tra i lavoratori associati, hanno espresso un voto «diviso» in occasione dell'ultimo appuntamento elettorale.

<sup>1</sup> Queste valutazioni si basano su dati non ancora pubblicati elaborati dall'autore lavorando sui sondaggi raccolti o promossi tra il 1968 e il 2006 da Itanes in occasione delle elezioni politiche per la Camera dei deputati.

## 2. Il voto dei lavoratori sindacalizzati alle elezioni politiche del 2013 e del 2018

Per esaminare le questioni elencate nella precedente sezione controlleremo le scelte di voto effettuate dagli iscritti ai sindacati che sono state rilevate con un sondaggio cofinanziato – per la parte relativa al comportamento di voto dei cittadini sindacalizzati – dall’Associazione italiana di studio delle relazioni industriali ed effettuato dalla società Ipsos, per conto dell’Associazione Itanes (*Italian National Election Studies*). Il sondaggio è relativo ad un campione di 2.452 individui intervistati prima e dopo la consultazione elettorale per l’elezione nel 2018 dei rappresentanti alla Camera dei deputati<sup>2</sup>.

Tabella 1. Iscritti ai sindacati distinti per appartenenza di sigla e classe d’età; val. % (N)

Sindacato d’iscrizione	18-34 anni	35-54 anni	55+	Totale
Cgil	6,8	9,8	14,9	11,4
Cisl	1,9	6,8	11,7	7,9
Uil	1,3	4,1	5,3	4,0
Altro sind.	1,0	4,1	4,6	3,7
Non iscritti	89,0	75,2	63,6	72,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	(505)	(872)	(1.075)	(2.452)

Fonte: Ipsos-Itanes 2018

I nostri dati concernenti i lavoratori sindacalizzati mostrano un quadro già noto (tabella 1). Pochi sono i giovani, più numerosi gli iscritti appartenenti alle fasce centrali d’età, in maggioranza gli anziani. In più la tabella 1 mostra che gli iscritti alla Cgil e alla Cisl sono più del doppio degli iscritti alla Uil e ad «altro sindacato».

<sup>2</sup> Le persone intervistate da Ipsos prima e dopo le elezioni del 4 marzo 2018 sono state 2.573. Nel nostro caso si sono ridotte a 2.452 (tabella 1) perché 121 individui non hanno dato alcuna risposta alle domande sulla loro iscrizione, o non iscrizione, ai sindacati.

*Tabella 2. Il voto degli iscritti ai sindacati, distinti per appartenenza di sigla, e dei non iscritti, alle elezioni del 2018 per la Camera dei deputati; val. % (N)*

	Cgil	Cisl	Uil	Altro sindacato	Tot. sindacalizzati	Non iscritto
Leu	6,0	4,2	2,4	4,1	4,7	2,3
Pd	29,4	26,0	24,4	16,0	25,9	13,2
+ Europa	2,5	1,0	6,7	0,4	2,4	2,0
M5s	30,3	25,4	32,0	33,2	29,5	29,6
FI	5,5	16,6		5,1	7,9	14,7
Lega	12,2	11,4	16,1	15,4	12,9	16,2
FdI	0,8	3,3		4,1	1,9	4,9
Ho votato un'altra lista o partito	9,1	3,1	7,7	10,7	7,4	5,7
Preferisco non rispondere	4,1	9,1	10,7	11,0	7,4	11,1
Schede bianche o nulle					0,0	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	(239)	(162)	(79)	(76)	(663)	(1.339)

*Fonte: Ipsos-Itanes 2018*

Venendo al tema centrale del saggio notiamo con la tabella 2 che gli iscritti alle tre maggiori confederazioni, insieme a quelli di «altro sindacato», hanno votato per i partiti di sinistra (Pd e Leu) in misura maggiore (30,6%) rispetto al voto dichiarato dai non iscritti (15,5%) e al voto dato ai partiti di destra (22,7%). Questi ultimi hanno ottenuto una significativa percentuale di voti (35,8%) tra i non sindacalizzati. Questi risultati confermano la specificità del voto dei lavoratori sindacalizzati che, dopo la fine della prima Repubblica, hanno votato di preferenza a sinistra (Feltrin 2010; Mattina 2018b). Ma mostrano anche che la preferenza dei sindacalizzati a favore delle formazioni di sinistra è stata stentata perché il M5s tra i sindacalizzati ha di fatto eguagliato la percentuale di voti (29,5%) ottenuti insieme dal Pd e da Leu. E la Lega ha ottenuto un risultato importante sul quale torneremo (12,9%).

La contrazione del sostegno elettorale dei lavoratori sindacalizzati ri-



sulta ancora più evidente dal confronto tra il voto espresso dai lavoratori sindacalizzati nel marzo 2018 con quello delle elezioni politiche del 2013.

*Tabella 3. Il voto degli iscritti e non iscritti ai sindacati alle elezioni politiche del 2013 e del 2018 per la Camera dei deputati, distinto per famiglie politiche; val. %*

	2013		2018		Differenza 2013-2018	
	Iscritti	Iscritti e non iscritti	Iscritti	Iscritti e non iscritti	Iscritti	Iscritti e non iscritti
Sinistra	40,9	62,1	30,6	46,1	- 10,3	- 16,00
M5s	19,9	36,9	29,5	59,1	+ 9,6	+ 22,2
Destra	15,1	38,6	22,7	58,5	+7,6	+ 19,9
Altri	6,0	10,2	9,8	17,5	+3,8	+ 7,3
Non votato/ Non ricordo	18,1	52,2	7,4	18,7	-10,7	- 33,5

Legenda:

2013. Sinistra: Rivoluzione civile; Sinistra ecologia e libertà, Partito democratico.

Destra: Il Popolo della Libertà; Lega Nord; Fratelli d'Italia.

Altri: Con Monti per l'Italia; Udc; altre liste.

2018. Sinistra: Liberi ed uguali; Partito democratico.

Destra: Forza Italia; Lega; Fratelli d'Italia.

Altri: +Europa; altre liste.

Fonte: Ipsos-Itanes 2018

In quell'occasione, il voto degli iscritti alle formazioni di sinistra si attestò al 40,9%, rispetto al 15,1% ottenuto dai partiti di destra, con una percentuale superiore di quasi 26 punti dei primi rispetto ai secondi. In altri termini nel 2013 il voto degli iscritti, ancor più di quello dei non iscritti, risultò decisamente connotato a sinistra. Diversamente, come mostra la tabella 3, la sinistra è stata la grande perdente, a vantaggio del M5s e della destra, soprattutto della Lega (v. tabella 2), nelle elezioni del 2018. Va tuttavia sottolineato che la sinistra è risultata penalizzata tra gli iscritti in misura minore (-10,3) rispetto al totale dei votanti (-16) e ha fatto anche registrare, sempre tra gli iscritti, un significativo decremento delle astensioni (non voto/non ricordo) (-10,7), quest'ultimo in linea con una più marcata tendenza generale (-33,5%). Né va dimenticato il ri-

sultato del voto dato al Pd dagli iscritti alla Cgil – cioè dal sindacato più legato alla tradizione politica della sinistra – che è stato del 29,4% ma è salito complessivamente al 35,4% a favore della sinistra con l’aggiunta del voto dato a Leu (tabella 2). Alla fine appare confermata anche nel 2018 una specificità del voto degli iscritti ai sindacati, ma drasticamente ridimensionata dalla severa sconfitta elettorale sofferta dai partiti di sinistra.

### **3. Lavoratori sindacalizzati ed immigrazione**

Come spiegare la pesante flessione del sostegno elettorale degli iscritti ai sindacati ai partiti di sinistra, avvenuta alle elezioni del 2018? La spiegazione dell’accresciuto scollamento tra i partiti della sinistra ed una parte significativa della sua base sociale, costituita dai sindacalizzati, ricalca inevitabilmente le analisi già disponibili sulle ragioni del crollo elettorale del Pd e della trascurabile *performance* di Leu. Esistono, tuttavia, alcune cause specifiche del ritiro del sostegno al Pd da parte di tanti iscritti ai sindacati. Questo si spiega sia con i contrasti di linea tra le organizzazioni sindacali e certe decisioni politiche del Partito democratico, sia con la reazione anti-*establishment* dei settori più deboli del mondo del lavoro resi sensibili dalla grande recessione al messaggio «redistributivo» del M5s e all’efficace campagna anti-immigrazione della Lega.

Per quanto riguarda la prima causa è sufficiente ricordare l’avversione dei sindacati alla riforma pensionistica approvata dal governo Monti, sostenuta dal Partito democratico, e alle politiche del lavoro della segreteria del Pd guidata da Matteo Renzi. A quelle scelte politiche i sindacati hanno reagito con una durezza<sup>3</sup> che si è attenuata solo dopo la fine della segreteria Renzi. Sulla seconda causa che ha provocato il ridimensiona-

<sup>3</sup> Si veda, per esempio, il seguente passo contenuto nel documento programmatico che ha introdotto l’ultimo congresso della Cgil: «La legge sulle pensioni, che ha segnato un vero e proprio punto di rottura, nel Paese prima, tra le lavoratrici e i lavoratori da nord a sud poi, è una ferita aperta che non si è ancora rimarginata. Tale frattura si è riprodotta in seguito, sul piano legislativo, con la scelta del “Jobs Act” e della “Buona Scuola”» («Cgil. Il Lavoro è», XIX Congresso nazionale, Documenti congressuali, Bari, 2019, p. 4).

mento del sostegno elettorale dei sindacalizzati ai partiti di sinistra esamineremo a seguire gli effetti che i temi dei flussi migratori e della crisi economica, cioè le *issues* centrali della campagna elettorale della Lega e del M5s, hanno avuto sulle scelte di voto delle componenti più fragili del mondo del lavoro.

Come è noto, riguardo al primo tema la Lega ha utilizzato il tema dei flussi migratori per alimentare un clima di insicurezza e accusare i partiti di governo di incapacità nell'azione di contenimento dell'immigrazione extra-comunitaria durante la XVII legislatura e nell'esercitare una efficace repressione della presunta accresciuta criminalità derivante dalla maggiore presenza di immigrati.

Il timore per i pericoli derivanti dai flussi migratori è aumentato tra il 2013 e il 2018 dal confronto tra i risultati di un nostro sondaggio (Mattina 2018b) ricavato da dati raccolti per il 2013 dall'*European social survey* (Ess), con i dati del sondaggio Itanes del 2018. I dati ricavati ed elaborati a partire dall'Ess non sono statisticamente comparabili con quelli del sondaggio del 2018 perché concernono un campione più modesto di elettori (865 intervistati) e perché era diversa la domanda sul tema degli immigrati<sup>4</sup>. Ma le risposte degli iscritti ai sindacati rilasciate nel 2013 offrono in ogni caso utili indicazioni sul grado di salienza politica a cui era assunto il tema dell'immigrazione e per valutare la successiva evoluzione intervenuta sull'argomento.

I dati del sondaggio del 2013 rivelano che gli iscritti ai sindacati manifestavano un orientamento più favorevole, rispetto ai non iscritti, verso l'accoglienza degli immigrati extracomunitari. Più precisamente, il 62,4% degli intervistati sindacalizzati si dichiarò favorevole a consentire che molte (26,3%) o alcune (36,1%) delle persone provenienti dai paesi extra-europei più poveri potessero venire a vivere in Italia. In senso contrario si espresse il 34,6 degli intervistati: alcuni inclini a consentire l'ingresso a pochi (25,3%), altri a nessuno (9,3%) (Mattina 2018b, pp. 129-133).

<sup>4</sup> In particolare la domanda chiedeva: «[...] In quale misura l'Italia dovrebbe permettere a persone provenienti dai paesi extra-europei più poveri di venire a vivere nel nostro paese?» (v. Mattina 2018b, p. 131).

Tabella 4. Alcuni dicono che riceviamo troppi immigrati. Altri dicono che va bene com'è adesso. Altri ancora dicono che potremmo facilmente accoglierne di più. Lei dove collocherebbe la sua opinione?; val. % (N)

	Cgil	Cisl	Uil	Altro sindacato	Iscritti	Non iscritti
-3 = Riceviamo troppi immigrati	33,0	39,7	34,9	39,8	36,2	44,4
-2	10,2	13,6	5,6	8,8	10,3	10,8
-1	9,7	6,3	7,7	16,7	9,4	11,6
0 = Va bene come adesso	13,6	14,3	15,2	10,8	13,7	13,3
1	13,3	19,5	11,5	7,8	14,1	10,6
2	10,7	4,3	19,9	6,2	9,6	3,8
3 = Potremmo accogliere facilmente molti più immigrati	5,7	0,5	3,5	6,2	3,9	2,1
Non saprei	3,8	1,8	1,6	3,6	2,9	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	(280)	(194)	(99)	(90)	(663)	(1.789)

Nota: Risposte distribuite su una scala da -3 a 3 dove -3 indica l'opinione più contraria ad accogliere gli immigrati e 3 l'opinione più favorevole.

Fonte: Ipsos-Itanes 2018

Cosa è rimasto nel 2018 degli orientamenti manifestati dai sindacalizzati nel 2013? I dati presentati nella tabella 4 segnalano che sia tra gli iscritti che tra i non iscritti solo una minoranza di poco più del 13% ha condiviso la politica della gestione dei flussi. Per contro, una larga maggioranza di non iscritti è apparsa contraria all'accoglienza (66,8%) a fronte di una modesta minoranza di favorevoli (16,5%). Ancora più importanti, ai fini della nostra analisi, sono state le risposte dei sindacalizzati che si sono allineate alle posizioni contrarie all'accoglienza: più della metà degli iscritti (55,9%) ha affermato che accogliamo troppi immigrati mentre solo il 27,6% ha ritenuto che potremmo accoglierne di più.

In altri termini, i dati più recenti mostrano che il mutato clima politico ha incrementato un sentimento di avversione nei confronti dei flussi

migratori anche tra gli iscritti ai sindacati. Ciò, del resto, parrebbe dimostrato dalla triplicazione tra gli iscritti dei voti ottenuti dalla Lega che è passata dal 4,8% ottenuto nelle elezioni del 2013 al 12,9% del 2018. Il mutato atteggiamento dei lavoratori sindacalizzati segnala indirettamente quanto penalizzanti siano state sul piano elettorale le posizioni dei partiti di sinistra sul tema dell'immigrazione in assenza di convincenti proposte per la gestione dei flussi migratori e l'integrazione dei rifugiati.

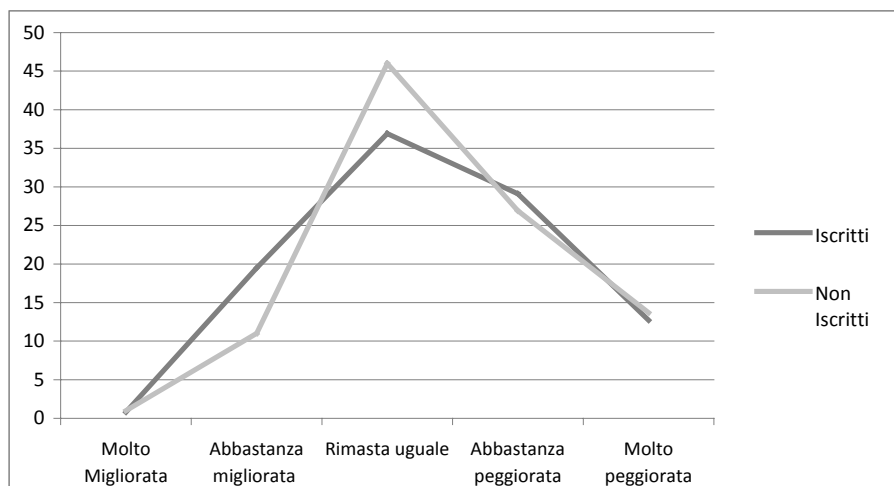
#### **4. Giudizio sulla situazione economica e condizione lavorativa**

La crisi economica è stata l'altro grande tema della campagna elettorale del 2018 che ha influenzato le decisioni di voto degli iscritti ai sindacati. Su questa *issue*, come è noto, ha puntato soprattutto il M5s che ha agitato i temi del disagio sociale e della povertà, riuscendo a spostare, tra il 2013 e il 2018, verso i propri candidati il voto di un elettore di Forza Italia e del Pd su sette (De Sio e Schadee 2018, p. 43).

Quanti tra gli ex elettori Pd erano iscritti ai sindacati? I nostri dati mostrano che il M5s ha incrementato i suoi suffragi, tra gli iscritti ai sindacati, dal 19,9% del 2013 al 29,5% del marzo 2018 (tabella 3). Il M5s avrebbe, cioè, tratto vantaggio dal giudizio espresso dagli iscritti ai sindacati sulle condizioni dell'economia nel periodo pre-elettorale. Un primo sostegno a questa ipotesi è contenuto nella figura 1 che mostra che un quinto degli iscritti ha dato una valutazione più positiva di quella espressa dai non iscritti (12%) sulla situazione economica italiana («molto/abbastanza migliorata») nell'anno precedente le elezioni. Al contrario, gli altri quattro quinti hanno espresso una valutazione abbastanza negativa («la situazione è rimasta uguale») o dichiaratamente negativa («abbastanza/molto peggiorata») che si allinea alle valutazioni date dai non iscritti.

Il giudizio negativo sulla situazione economica dato da quasi l'80% degli iscritti ai sindacati molto presumibilmente è stato influenzato dalle condizioni materiali degli intervistati. Per controllare questa ipotesi esaminiamo la condizione sociale degli iscritti ai sindacati che nella figura 2 distinguiamo per situazione reddituale e condizione lavorativa.

Figura 1. Raffigurazione grafica delle risposte fornite dagli iscritti e non iscritti ai sindacati alla domanda: «Parliamo di economia. Secondo lei la situazione economica in Italia nell'ultimo anno è...»

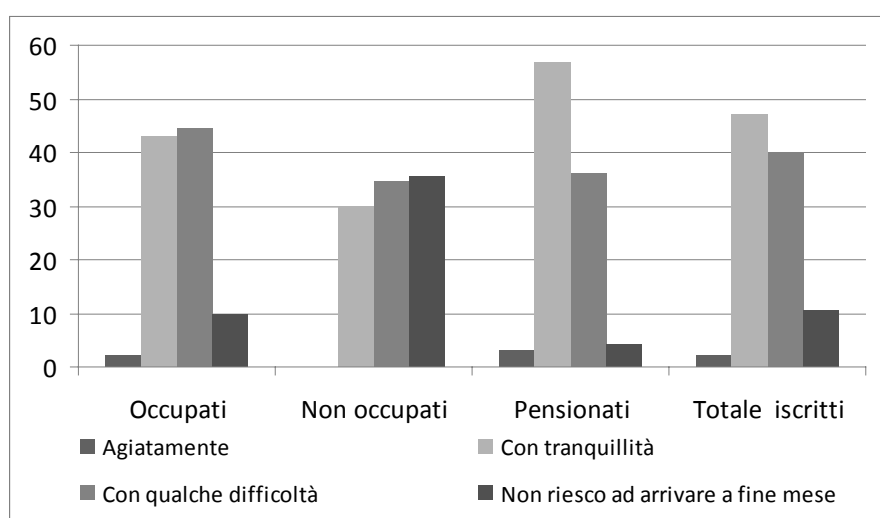


Fonte: Ipsos-Itanes 2018

La figura mostra che gli iscritti ai sindacati si possono distinguere in due gruppi praticamente uguali (49,5% vs 50,3%) tra quanti dichiarano di disporre di un reddito che consente di vivere in condizioni di sicurezza («vivere agiatamente/con tranquillità») e quanti dichiarano una condizione di disagio sociale («vivere con qualche difficoltà/non riesco ad arrivare a fine mese»), che è particolarmente seria per più del 10% degli iscritti. La figura 2 consente, inoltre, di distinguere le opzioni espresse dai lavoratori sindacalizzati in base alla condizione lavorativa dei rispondenti. Tale distinzione consente di individuare i gruppi di lavoratori sindacalizzati che vivono in condizioni di sicurezza sociale e quanti vivono in condizioni di difficoltà, anche grave. La figura mostra che meno della metà degli iscritti occupati (45%) e, ancor meno, dei non occupati (29,9%) dichiara di vivere una condizione di tranquillità. Per contro, entrambi i sottogruppi manifestano una condizione di difficoltà superiore a quella dei non iscritti, con il 54,5% degli occupati che dicono di vivere con difficoltà o di non arrivare a

fine mese. E in tali condizioni dicono di vivere ben il 70% degli iscritti non occupati.

Figura 2. Rappresentazione grafica delle risposte fornite dagli iscritti ai sindacati alla domanda: «Il reddito della sua famiglia consente di vivere: Agiatamente/ Con tranquillità/ Con qualche difficoltà/ Non riesco ad arrivare a fine mese»



Fonte: Ipsos-Itanes 2018

Significativamente diversa si presenta la situazione dei pensionati sindacalizzati. Quasi il 60% di questo gruppo dichiara una condizione di reddito confortevole, mentre le opzioni indicanti una condizione di difficoltà, compresa anche quella grave (41,4%), sono inferiori a quelle dichiarate dagli altri due gruppi di lavoratori sindacalizzati. Non appare, perciò, sorprendente che i pensionati iscritti si dichiarino moderatamente più fiduciosi (21,6%) (tabella 5) sul miglioramento della situazione economica del paese («migliorerà molto/abbastanza»), a differenza degli occupati (15,9%) e dei non occupati, che rimangono molto pessimisti (solo il 7,6% prevede qualche miglioramento).

Inoltre, a complemento della previsione meno pessimistica, tra i pensionati iscritti troviamo anche la minore percentuale (comunque elevata) tra quanti ritengono che la situazione rimarrà uguale (cioè non cambierà

in meglio). Infine, i pensionati sono l'unico gruppo – tra gli iscritti – che prevede un peggioramento della situazione economica («peggiorerà molto/abbastanza») più moderato (30,9%) rispetto a quello previsto sia dagli occupati (34,8%) che dai non occupati (35,8%).

*Tabella 5. Risposte degli iscritti ai sindacati, distinti per condizione lavorativa, alla domanda: guardando ora al futuro, secondo Lei nei prossimi dodici mesi la situazione economica dell'Italia...?; val. % (N)*

	Occupati	Non occupati	Pensionati	Iscritti
1 = Migliorerà molto	1,0		1,9	1,3
2 = Migliorerà abbastanza	14,9	7,6	20,7	16,5
0 = Rimasta uguale	46,4	53,3	40,3	44,6
-1 = Peggiorerà abbastanza	26,4	34,2	25,7	27,0
-2 = peggiorerà molto	8,4	1,6	5,2	6,3
Non saprei	3,0	3,4	6,1	4,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	(305)	(76)	(282)	(663)

*Legenda:* le risposte sono state distribuite su una scala da 1 a -2 dove in 1 sono riportate le risposte più ottimiste e -2 quelle più pessimiste.

*Fonte:* Ipsos-Itanes 2018

#### 4. Le professioni dei lavoratori sindacalizzati

Non disponiamo di dati attendibili sui pensionati iscritti ai sindacati che consentano di spiegare le ragioni della loro condizione di sicurezza sociale mediamente superiore a quella espressa dagli altri due sottogruppi di lavoratori sindacalizzati. Possiamo, però, provare ad aggirare l'ostacolo distinguendo i lavoratori attivi sindacalizzati per condizione professionale. Tale distinzione (tabella 6) offre una raffigurazione anticipata abbastanza fedele della configurazione degli iscritti pensionati i cui ranghi vengono periodicamente rinnovati dai lavoratori iscritti che escono dal mercato del lavoro per raggiunti limiti di età. La distinzione per condi-



zione professionale consente di individuare le componenti del mondo del lavoro – tra i lavoratori attivi sindacalizzati e, in proiezione, tra i pensionati – che vivono in condizioni di relativa sicurezza sociale e perciò sono stati meno colpiti dalla grande recessione e meno influenzati dalla campagna contro gli immigrati. Analogamente, tale ricognizione permette di individuare tra i lavoratori attivi sindacalizzati i gruppi più vulnerabili ai guasti provocati dalla recessione e più esposti alla campagna contro gli immigrati.

Tabella 6. Risposta dei lavoratori dipendenti, iscritti e non iscritti ai sindacati, alla domanda: quale è la sua professione?; val. % (N)

	Cgil	Cisl	Uil	Altro sindacato	Totale sindacal.	Non Iscritti
Carriere direttive	12,5	7,3	22,1	15,3	13,4	12,3
Impiegati di concetto e insegnanti	55,0	61,6	56,9	58,9	57,7	59,0
Impiegati esecutivi, operai qualificati e comuni	32,5	31,1	21,0	25,8	28,9	28,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	(113)	(77)	(57)	(41)	(288)	(583)

Legenda:

Carriere direttive: direttore, ispettore, funzionario, magistrato, professore universitario, tecnico laureato, ufficiali superiori, ingegnere, biologo, medico ospedaliero o di base.

Impiegati di concetto ed insegnanti: tecnici diplomati, ufficiali inferiori, capi ufficio e «impiegati» generici, insegnanti tutti, compresi anche materne ed asili.

Impiegati esecutivi, operai specializzati e comuni: sottufficiali, uscieri, commessi, vigili, lavoratori call center, ecc.; capi operai, operai specializzati, tramvieri, autisti, manovali, netturbini, operai agricoli, addetti alle pulizie, facchinaggio, ecc.

Fonte: Ipsos-Itanes 2018

In particolare, la distinzione in base alla professione (tabella 6) consente di identificare tre categorie di lavoratori iscritti e distinguerli in un vertice ristretto a poco più del 13% (dirigenti e personale inserito in carriera direttiva), un ampio corpo centrale che comprende quasi il 58% (insegnanti e impiegati di concetto) ed una base costituita da quasi il 29% dei sindacalizzati di cui fanno parte gli impiegati esecutivi e gli operai. La distinzione in tre gruppi si basa su differenze funzionali e di reddito che meritano di essere specificate, in particolare per gli impiegati di concetto i

quali costituiscono una vasta ed eterogenea categoria di persone tuttavia accomunate, non diversamente dagli insegnanti, dallo svolgimento di attività abbastanza autonome e non meramente esecutive nei vari rami delle amministrazioni private e soprattutto pubbliche (ministeri, regioni, province, comuni, tribunali, università, scuole, ecc.); e da redditi superiori a quelli degli impiegati esecutivi e degli operai ma inferiori a quelli dei dirigenti. I lavoratori dipendenti che rientrano nel gruppo degli impiegati di concetto presentano, inoltre, un'ulteriore caratteristica che, aggiunta alle altre sopra elencate, può aver contribuito ad indirizzare le loro scelte di voto: esercitano attività ben strutturate in termini di percorso di carriera e di garanzie contrattuali, diversamente dalle carriere degli operai e degli impiegati ausiliari che sono più esposte alle incertezze derivanti dall'andamento del mercato del lavoro.

## **6. Il voto dei lavoratori attivi sindacalizzati**

Le distinzioni tra le diverse tipologie di lavoratori dipendenti sindacalizzati suggerisce una spiegazione del loro voto basata sulla condizione lavorativa dei votanti. Come si vede dalla tabella 7 il M5s, in ragione del largo consenso elettorale ottenuto nella maggior parte delle categorie sociali, risulta il più votato da tutte le tipologie di lavoratori dipendenti. Ma particolarmente marcato è il successo del M5s tra gli operai e gli impiegati esecutivi. Ed è, inoltre, la Lega il partito più votato, dopo il M5s, tra gli impiegati esecutivi e gli operai.

Al contrario, il Pd registra i suoi maggiori consensi tra i titolari di carriere direttive e i lavoratori dipendenti sindacalizzati prevalentemente attivi nel pubblico impiego (impiegati di concetto, insegnanti). Il Pd è stato invece meno votato, a netto beneficio dei partiti populistici<sup>5</sup>, tra gli impiegati esecutivi e gli operai. La limitata numerosità dei casi riportati in tabella scoraggia la formulazione di asserzioni impegnative. D'altra parte, i

<sup>5</sup> Tra gli elementi che concorrono a identificare i partiti populistici vengono segnalati la contrapposizione tra il «popolo» buono e virtuoso alle «élite» corrotte, la visione organicista della comunità, la negazione della contrapposizione di interessi che esiste tra le persone. Inoltre i partiti populistici sono trasversali rispetto alla classica antinomia destra-sinistra che perde di senso nella visione del popolo unito e indifferenziato (Cavazza *et al.* 2018, pp. 197-210).

dati della tabella 7 replicano abbastanza fedelmente i risultati riscontrati nell'analisi delle basi sociali del voto del 2018 (Maraffi 2018). Sembra perciò ragionevole affermare che hanno votato per il Pd tra gli iscritti ai sindacati i lavoratori dipendenti con posizioni sociali, garantite dal tipo di occupazione esercitata, che hanno consentito di restare abbastanza al riparo dai danni provocati dalla congiuntura economica sfavorevole, al contrario di quanto è accaduto ai ceti sociali con posizioni contrattuali più deboli in quanto titolari di lavori meno sicuri e meno remunerati e perciò più colpiti dagli effetti della grande recessione economica.

*Tabella 7. Risposte dei lavoratori attivi iscritti ai sindacati, distinti per condizione lavorativa, alla domanda: per quale dei seguenti partiti ha votato alla Camera lo scorso 4 marzo?; val. % (N)*

	Carriere direttive	Impiegati di concetto e insegnanti	Impiegati esecutivi, operai qualificati e op. comuni	Totale
Leu	4,1	4,3	3,4	4,0
Pd	21,0	19,0	11,1	16,9
+Europa	13,3	2,4	1,4	3,5
M5s	22,5	32,2	50,8	36,5
FI		10,9	3,9	7,4
Lega	14,9	17,2	12,9	15,6
FdI	1,9	1,1	3,4	1,9
Ho votato un'altra lista o partito	5,1	6,8	3,3	5,5
Preferisco non rispondere	17,2	6,1	9,8	8,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	(29)	(133)	(68)	(230)

Legenda:

Condizioni lavorative. V. tabella 6

Fonte: Ipsos-Itanes 2018

Un’analoga spiegazione si può tentare di dare per le scelte di voto della maggior parte degli iscritti pensionati che, come abbiamo visto (v. figura 2), sembra abbiano risentito in misura minore degli occupati e dei non occupati i contraccolpi della recessione economica perché meglio protetti in ragione della loro condizione sociale derivata dal lavoro svolto prima del pensionamento.

L’analisi effettuata sulla condizione lavorativa dei lavoratori attivi sindacalizzati e sulle loro scelte di voto facilita l’esame dei dati della tabella 8 che presentano le scelte di voto degli iscritti e non iscritti ai sindacati, distinguendoli tra occupati, non occupati e pensionati. La tabella mostra che gli iscritti occupati, in prevalenza lavoratori dipendenti (tabella 6), hanno girato le spalle ai partiti di sinistra e votato in maggioranza (52,5%) per i due partiti vincitori delle elezioni, presumibilmente condizionati in tale scelta dalla propria difficile situazione reddituale (v. figura 2). Con analoghe sollecitazioni hanno votato a favore del M5s e della Lega gli iscritti non occupati, ma in misura maggiore che gli occupati (64,9%)<sup>6</sup>.

Diversamente, i pensionati iscritti ai sindacati hanno votato in modo consistente (44,3%) per i partiti di sinistra, ben al di sopra della media fatta registrare dal voto medio degli iscritti (30,6%) e dei non iscritti (15,5%). Questa categoria di iscritti, tra i meno danneggiati dalla grande recessione (v. *supra*), appartiene, tra l’altro, ad una generazione i cui orientamenti ideologici e preferenze politiche sono maturate nel periodo dell’Italia repubblicana durante il quale ancora operava una stretta collaborazione politica tra le grandi confederazioni e i partiti di sinistra (Mattina 2018a; Carrieri 2019). Non va, infine, dimenticato che le confederazioni sindacali si sono sempre più trasformate in organizzazioni fornitrici di servizi (Feltrin e Manet 2010) che offrono, in particolare ai pensionati, attività di assistenza e consulenza individuale su pratiche previdenziali, sanitarie e fiscali. È, perciò, ragionevole presumere che l’impegno dedicato dai sindacati ai problemi quotidiani dei pensionati, molti dei quali appartenenti, come si è detto, ad una coorte generazionale politicamente orientata, abbia in diversi casi rafforzato tra questa

<sup>6</sup> L’associazione per variabili nominali effettuata dall’A. ha prodotto indici di relazione significativi tra condizione economica, giudizio sugli immigrati e voto dichiarato.

categoria di iscritti, – che sono divenuti, come è noto, negli ultimi decenni i più numerosi in assoluto – un orientamento di voto favorevole al Pd.

Tabella 8. Risposte dei lavoratori iscritti ai sindacati, e dei non iscritti, distinti per condizione lavorativa alla domanda: per quale dei seguenti partiti ha votato alla Camera lo scorso 4 marzo?; val % (N)

	Occupati	Non occupati	Pensionati	Totale iscritti	Non iscritti
Leu	3,9	1,4	6,3	4,7	2,3
Pd	17,5	9,5	38,0	25,9	13,2
+Europa	3,3	0,6	1,9	2,4	2,0
M5s	36,5	42,8	19,5	29,5	29,6
FI	7,0	20,1	5,9	7,9	14,7
Lega	16,0	22,1	7,7	12,9	16,2
FdI	2,0		2,2	1,9	4,9
Ho votato un'altra lista o partito	5,5	2,6	10,4	7,4	5,7
Preferisco non rispondere	8,3	0,9	8,2	7,4	11,1
Schede bianche o nulle					0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	(245)	(61)	(251)	(557)	(1.339)

Nota: I valori assoluti sono relativi ai soli votanti. Sono stati esclusi i non votanti.

Fonte: Ipsos-Itanes 2018

La tabella 8 mostra, infine, che nelle elezioni del 2018 un quinto degli occupati iscritti (20,4%) ha espresso un voto a sostegno dei partiti di sinistra maggiore di quello dichiarato dai non iscritti. Tale dato conferma la persistenza pur declinante – segnalata all’inizio di questo contributo – di un voto di sinistra tra i lavoratori sindacalizzati.

## 6. Conclusioni

Una conclusione che si può trarre dai dati contenuti nella tabella 8 è che il disagio sociale vissuto durante la grande recessione dagli iscritti ai sindacati, occupati e non occupati, più esposti ai rigori della crisi, li ha motivati a votare in base al criterio del voto retrospettivo (Bellucci e Tronconi 2018); cioè a ritirare il loro sostegno elettorale al Pd, che aveva avuto responsabilità di governo nella XVII legislatura, perché ritenuto responsabile di scelte sbagliate (o di non decisioni) che non avrebbero protetto i lavoratori dipendenti dalla *performance* negativa dell'economia.

Per contro il Pd è stato votato soprattutto dai lavoratori dipendenti sindacalizzati appartenenti al ceto medio, garantiti da un lavoro sicuro nel settore terziario (v. tabella 6), prevalentemente pubblico, e appartenente a una classe d'età in buona misura superiore ai 55 anni (v. tabella 1). Il Pd ha invece perduto il sostegno di larga parte della sua base tradizionale tra gli operai e gli impiegati sindacalizzati non qualificati che in misura superiore al 50% hanno dichiarato di vivere con difficoltà, o di non arrivare a fine mese (v. figura 2). Questi dati sono, del resto, in linea con le tendenze di medio periodo riscontrate nelle preferenze di voto manifestate dai lavoratori manuali che già nel 2013 avevano espresso un voto per il Pd di 4 punti inferiore alla media, mentre nel 2008 il loro voto era ancora sovra-rappresentato di oltre 3 punti percentuali rispetto alla media generale del 33,1% (Maraffi 2018, p. 89).

L'esistenza di orientamenti politici contrapposti, emersi nelle scelte di voto effettuate dalla *membership* sindacale, confermano per un verso la persistenza di un sostegno specifico, sebbene ridimensionato, che i sindacati mantengono nei confronti dei partiti di sinistra. Per un altro verso, il voto dei lavoratori più danneggiati dalla grande recessione è andato a favore dei partiti populistici.

Questa divaricazione non può essere sottovalutata dalle confederazioni sindacali, magari valutando il voto dei lavoratori sindacalizzati per i partiti populistici come la controprova della raggiunta indipendenza politica dei sindacati e dell'archiviazione di qualsiasi residua sudditanza politica nei confronti dei partiti di sinistra. La divaricazione nelle scelte di voto della *membership* sindacale non può essere ignorata perché può provocare un disancoramento delle organizzazioni sindacali dalla loro identità stori-

ca. Il voto degli operai sindacalizzati ai partiti populistici che basano la loro identità politica su un «popolo» presentato come omogeneo, esente da contrapposizioni di interessi, liberato dalla classica antinomia tra destra e sinistra, può minare l'identità culturale del sindacato basata sulla contrapposizione di interessi tra capitale e lavoro e sull'obiettivo di una distribuzione equa della ricchezza generata dal lavoro dipendente.

Per concludere, il voto degli iscritti ai sindacati nelle elezioni del 4 marzo 2018 mostra che le confederazioni sindacali non sono più in grado di garantire a sinistra la tenuta del voto dei lavoratori dipendenti con redditi bassi, cioè di coloro che costituiscono la «classe operaia» sulla quale in passato i partiti di sinistra avevano costruito la loro identità politica. Dopo il fallimento del tentativo della segreteria Renzi di spostare al centro il partito facendo a meno del sostegno dei lavoratori sindacalizzati, i recenti tentativi di riavvicinamento tra i leader sindacali e la nuova segreteria del Pd testimoniano che entrambe le leadership cercano di risolvere un problema comune, la ridefinizione della loro identità politica.

### Riferimenti bibliografici

- Bellucci P., Tronconi F. (2018) *Il costo del governare in tempi di crisi economica*, in *Vox populi*, Bologna, il Mulino, pp. 135-145.
- Carrieri M. (2019), *Un lungo addio? Come cambiano i rapporti tra i partiti e i sindacati*, Roma, Ediesse.
- Cavazza N., Colloca P., Corbetta P., Roncato M. (2018), *Il voto populista*, in *Vox populi*, cit., pp. 197-210.
- De Sio L., Schadee H. (2018), *In movimento ma verso dove? L'analisi dei flussi elettorali*, in *Vox populi*, cit., pp. 37-45.
- Feltrin P. (2010), *Le scelte elettorali dell'ultimo quindicennio: voto di classe e voto degli iscritti ai sindacati*, in *Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori*, XI, n. 4, pp. 83-109.
- Feltrin P., Manet S. (2010), *Come resistere al declino. L'opzione dei servizi nei sindacati*, in *Quaderni Rassegna sindacale - Lavori*, XI, n. 3, pp. 177-209.
- Gasperoni G. (2018), *Gli elettori del Pd e del centro-sinistra: ritratto di una crisi*, in *Vox populi*, cit., pp. 121-134.
- Maraffi M. (2018), *Le basi sociali del voto 2018: fra continuità e cambiamento*, in *Vox populi*, cit., pp. 79-93.

- Mattina L. (2018a), *Da fratelli siamesi a lontani parenti. La fine dell'alleanza privilegiata tra partiti e sindacati di sinistra*, Trieste, Edizioni Università di Trieste.
- Mattina L. (2018b), *I sindacati come agenti di socializzazione politica? Orientamenti ideologici e comportamenti di voto dei lavoratori sindacalizzati in Italia*, in *Quaderni Rassegna sindacale - Lavori*, XIX, n. 4, pp. 117-148.

#### ABSTRACT

*In questo contributo esaminiamo i fattori generali e specifici che, in occasione delle elezioni politiche del 2018, hanno aumentato la crisi di fiducia degli iscritti ai sindacati verso i partiti di sinistra. In particolare, individueremo quali settori, tra i lavoratori associati, hanno privato del loro voto i partiti di sinistra. Concluderemo evidenziando la difficoltà che oggi incontrano i sindacati ad elaborare una rappresentanza unitaria dei differenti bisogni che vivono gli iscritti. Bisogni ed ansie che li hanno indotti a esprimere un voto «diviso» in occasione dell'ultimo appuntamento elettorale.*

#### THE UNION MEMBERS «DIVIDED» VOTE IN MARCH 2018 GENERAL ELECTIONS

*This paper examines the general and specific factors that, on the occasion of the 2018 political elections, worsened the crisis of confidence among trade union members towards the Italian left-wing parties. In particular, among the associated workers, will be identified those groups which denied the left parties of their vote. In the final section the paper will highlight the difficulties that today the unions encounter in developing a unitary representation of the different needs that the members live with. Needs and anxieties that led them to express a «divided» vote on the occasion of the last electoral appointment.*





## **La lotta del movimento del lavoro per la trasformazione della società**

*Sandro Antoniazzi\**

Che le forze del lavoro attraversino un momento di difficoltà è una constatazione così ripetuta e standardizzata, che ormai provoca più noia che irritazione. Sarebbe utile piuttosto che lamentarsi fare un passo avanti ed affrontare qualcuno dei seri problemi che sono all'origine della presente situazione.

Con questo spirito vorrei soffermarmi su una delle principali cause dell'attuale debolezza del sindacato: il venir meno delle forze politiche che si richiamavano al lavoro, quei «partiti operai» che per oltre un secolo si sono assunti il compito della rappresentanza dei lavoratori e che, assieme al sindacato, hanno avuto tanta parte nelle lotte per l'affermazione della classe lavoratrice.

Nel nostro paese non esistono più, salvo considerare tali alcuni minuscoli raggruppamenti che al di là delle loro dichiarate intenzioni non appaiono certamente in grado di rappresentare le masse.

Non c'è chi non veda che la scomparsa del partito comunista, tanto in Italia che in Russia e nell'Est europeo, comunismo che per circa settant'anni ha costituito la forza operaia preminente, ha prodotto un vuoto immenso, al di là delle convinzioni personali di ognuno.

Non si tratta del venir meno di una «sponda» politica, ma molto di più, perché il movimento comunista significava ideali, orizzonti, obiettivi, legami internazionali, lotte, organizzazione, insomma un mondo organico dove si sono formati milioni e milioni di militanti. Molti di essi operavano nel sindacato, ma la loro cultura e la loro idealità era politica e oggi si avverte fortemente questa mancanza.

Un processo analogo ha conosciuto, almeno nell'Europa occidentale, la socialdemocrazia; i partiti socialisti sono stati spesso al governo nei

\* Già segretario della Cisl di Milano e della Lombardia.

paesi dell'Europa occidentale e hanno fortemente caratterizzato la vita politica e sociale del continente. Si può ben dire che in Europa le conquiste dello Stato sociale, il welfare, la legislazione e i diritti, l'orientamento sindacale portino in misura notevole un'impronta socialista.

Però anche la socialdemocrazia oggi attraversa una profonda crisi.

In modo estremamente sintetico, chiedendo scusa dell'inevitabile schematicismo, si potrebbe dire così: la socialdemocrazia in questo dopoguerra ha accettato il capitalismo a condizione che fossero garantiti congiuntamente estesi diritti e benefici sociali (il welfare). Poiché ci sono stati diversi anni di considerevole sviluppo economico, questo patto sociale ha funzionato bene determinando la soddisfazione generale di un'epoca.

La stessa cosa ha fatto il sindacato che ha espresso sostanzialmente una politica rivendicativa, per redistribuire a favore dei lavoratori una parte della ricchezza crescente. Ma ora che lo sviluppo è molto modesto e discontinuo (in Italia parliamo per quest'anno dello 0,1 o dello 0,2%! non solo sono esauriti i benefici, ma è venuto meno il patto sociale che li sosteneva; si è concluso, in altre parole, il ruolo storico della socialdemocrazia, che al momento è rimasta senza ruolo. La conseguenza la si vede nei risultati elettorali che vanno di male in peggio, praticamente in tutti i paesi.

Mutatis mutandis un processo non diverso si è verificato in campo cattolico. Il movimento sociale cattolico (nel tempo divenuto anche politico) è sorto con la famosa enciclica *Rerum Novarum* (1891) di Leone XIII; se dapprima il nemico era la borghesia laica che governava l'Italia, sempre più minaccioso si presentava il socialismo il quale andava costantemente sottraendo masse alla chiesa.

Con decisione, per un verso dolorosa, il papa decideva di non essere più al di sopra delle parti, in quanto rappresentante della chiesa universale, ma di scendere in campo costituendo una propria parte da contrapporre alle altre parti, quella borghese e quella socialista: questo è il movimento sociale cattolico. In forme in parte diverse a seconda dei tempi e della congiuntura politica questo schema è rimasto valido, sia col Partito Popolare di don Sturzo sia con la Democrazia Cristiana di De Gasperi, anche se man mano il nemico principale veniva individuato nelle forze socialiste, nella sinistra.

Con la Democrazia Cristiana questo cambiamento si manifesta compiutamente; ora l'avversario, anche a causa delle vicende internazionali, è uno solo, il comunismo.

Ciò ha riflessi non secondari sul movimento cattolico: fino allora, nel primo dopoguerra, fra le due guerre e ancora negli anni Quaranta, è forte nel movimento cattolico una posizione «anticapitalistica» (naturalmente molto più morale che politica) che sarà lasciata cadere di fronte alle superiori esigenze di difesa della democrazia.

In pratica ciò ha voluto dire che difendendo l'Occidente si è difeso anche il capitalismo, certo temperato dalla democrazia e dallo Stato sociale, ma lasciando cadere ogni critica e soprattutto assumendo di fatto un atteggiamento di pratica condiscendenza.

E ora che non c'è più il comunismo, che fare? A me sembra che qui stia il problema politico dei cattolici (e non solo loro); oggi nel mondo cattolico molti si muovono per proporre o assumere iniziative politiche sulla base di un giudizio di insoddisfazione dell'attuale situazione e della constatazione della «irrilevanza» dei cattolici.

Ciò che non è chiaro è su quale base storica-politica-prospettica i cattolici dovrebbero unirsi; senza una chiarezza preliminare su questo presupposto di fondo, l'attuale dibattito rischia di ridursi a un'espressione di *wishfull thinking*. Ora, scomparsi tanti nemici del passato, una sola realtà rimane davanti a noi, quella del capitalismo.

La base vera e sostanziale oggi per fare politica non può dunque che consistere nell'affrontare il capitalismo.

Sia ben chiaro: non si tratta di abatterlo, di superarlo, di fuoriuscire e altre fantasticherie di questo genere, anche perché in questo sistema ci viviamo; dunque nessuna velleità ideologica di vecchio stile ed è bene – penso a certa sinistra – lasciar perdere tante immagini antagoniste che sono tali solo nei desideri e non corrispondono a nessuna politica e a nessun obiettivo possibili.

Questa prospettiva riguarda tutti, sia coloro che provengono dalla tradizione comunista, sia quelli di fede socialista, sia i cattolici in cerca di una loro nuova base politica; deve essere chiaro che si tratta di un progetto nuovo che è da costruire tanto negli obiettivi materiali, quanto e ancor più nella prospettiva culturale e valoriale. Non si può affrontare il capitalismo attuale solo sul piano materiale-economico; la dimensione culturale è essenziale perché il capitalismo oggi ha un enorme potere sociale e antropologico (biopolitico direbbero alcuni).

Che cosa fare? Una soluzione potrebbe consistere nell'elaborazione di

un'ampia piattaforma epocale (per i prossimi 20-30 anni) di riforme di nuova generazione che si propongano un salto di qualità della nostra democrazia, delineando una prospettiva di medio-lungo periodo a cui tendere.

Accenno in proposito ad alcuni temi (a titolo esemplificativo e in modo del tutto rudimentale al momento), attinenti al campo sociale e del lavoro, ma la piattaforma deve avere un carattere ben più ampio.

1. Un cambiamento del rapporto lavoro-vita con una forte riduzione dell'orario di lavoro, rendendo possibile anche una migliore ripartizione del lavoro sia nelle imprese sia domestico. Naturalmente si dovrà procedere in modo differenziato, articolato e ricercando soluzioni innovative, ma con determinazione.

2. Una profonda riforma delle imprese, in senso democratico, rendendo reale la partecipazione dei lavoratori nei Consigli di Amministrazione e negli organi di controllo. Dovrebbe essere una riforma incisiva e coraggiosa, perché le imprese costituiscono un vero scoglio per la democrazia.

3. Un vasto investimento culturale, ad esempio mirando a portare tutti i ragazzi al livello scolastico della media superiore, elevando tanto la cultura umanistica quanto quella tecnica e scientifica.

4. Un'economia mista, nel senso che accanto ad un'economia capitalista devono poter coesistere altre forme di economia (pubblica, civile, sociale, comunitaria) con piena dignità e rispetto dei diritti. Questa soluzione tanto essenziale nei paesi in via di sviluppo (dove spesso la maggior parte del lavoro ha carattere informale) sta diventando sempre più importante anche da noi per affrontare il tema del lavoro.

5. Una piena condivisione della battaglia delle donne contro le discriminazioni e per un pieno riconoscimento del loro ruolo e della loro autonomia, nella consapevolezza che il movimento del lavoro sarà sempre debole se una metà di esso, le donne, si trova in una condizione di inferiorità (particolarmente nei paesi in via di sviluppo).

6. Un programma per una riduzione progressiva costante dei fattori inquinanti, fissando degli obiettivi annuali, facendo della città vivibile un obiettivo condiviso, assumendosi l'impegno e la responsabilità di una riconversione delle imprese.

7. Lo sviluppo di rapporti diretti tra popoli, sindacati e lavoratori di diversi paesi, condizione fondamentale per frenare le guerre, realizzare una

pacifica convivenza e sviluppare le convergenze necessarie di idee e di soluzioni per dar vita a una solidarietà concreta di carattere mondiale.

Evidentemente ciò che importa non sono tanto i singoli obiettivi, tutti da discutere e perfezionare, quanto un'idea diversa di società che deve essere fatta propria dal movimento dei lavoratori e da altre forze sociali e politiche, in modo da convergere su una prospettiva comune.

Passiamo ora a parlare del movimento del lavoro, che richiede anch'esso un ripensamento per adeguarlo alla nuova realtà.

Il rapporto partito-sindacato di un tempo, come unione di due forze unite di cui una dipendente dall'altra, è una soluzione definitivamente tramontata, ma il movimento ha sempre bisogno della politica e oggi, in un mondo globalizzato, ancora più di ieri. Il sindacato constata che l'azione rivendicativa non è sufficiente; perché molte decisioni che lo riguardano sono decisioni di politica economica nazionale e internazionale, perché molti problemi che deve affrontare (es. ambiente) non sono di sua esclusiva pertinenza, perché gli è necessaria una visione della società, un orientamento di carattere generale.

Il problema sembra aprire una duplicità di prospettive, tra loro non alternative, ma cumulative:

1) il sindacato deve assumere un ruolo più politico, cioè possedere una visione della società ed elaborare posizioni complessive che riguardano anche altri soggetti e i cittadini;

2) occorre operare per una libera convergenza ideale di forze comprendente i sindacati, movimenti a partire da quello femminista, movimenti sociali, forze dell'economia civile, centri culturali e partiti che condividono le grandi linee di un'agenda epocale di riforme e che si battono per realizzarla ognuno nella propria autonomia.

In diversi paesi di altri continenti, paesi in via di sviluppo o di medio sviluppo, sono frequenti esperienze di questo genere; ad esempio, i sindacati/organizzazioni dei lavoratori informali (lavoratori che in Africa rappresentano il 70% del totale) hanno poco da rivendicare da controparti inesistenti e pertanto la loro attività è largamente politica.

Osserviamo poi il problema dello sviluppo di questi paesi: uno studioso africano affermava che è impossibile pensare che tutti i lavoratori africani diventino lavoratori salariati sulla falsariga di quelli europei. Dobbiamo pensare in altro modo, ipotizzando che accanto ad un'economia

capitalistica coesistano altre forme di economia, non marginali e di scarso, ma con un loro ruolo e una loro dignità.

In qualche modo non è diverso quanto sta succedendo anche da noi, con sempre maggiore difficoltà a trovare lavori veri per tutti: forse occorrerà pensare seriamente ad un'articolazione di soluzioni.

Una riprova è costituita dalle difficoltà di organizzare i lavoratori di un insieme di nuove attività: spesso non si sa se sono dipendenti o indipendenti, chi è la controparte, cosa richiedere, come regolamentare. Abbiamo bisogno di un'idea più «ampia» di lavoro, che si allontana sempre di più dal lavoro produttivo di una volta, ma che è fatto piuttosto da conoscenza e relazione (fattori qualitativi difficilmente misurabili) e che riguarda crescenti fasce non protette o poco protette, con tutele differenti dalle tradizionali forme sindacali.

Si tratta per il movimento dei lavoratori di aprire una nuova fase di lotta.

Anche qui bisogna intendersi. Se per lotta di classe intendiamo la lotta dei lavoratori per migliorare i salari, le condizioni di lavoro, gli orari, l'organizzazione del lavoro, ecc... su questo siamo tutti d'accordo. Se per lotta di classe intendiamo invece una lotta per abbattere il sistema capitalistico e sostituirlo con quello socialista, sinceramente sembra poco proponibile nell'attuale situazione.

D'altra parte la lotta per trasformare il sistema è una lotta gigantesca, di enorme rilievo politico, che merita l'impegno di tutte le forze disponibili e che deve essere capace di agire a livello internazionale: da qui l'esigenza di essere d'accordo sulla forma di lotta da adottare per poter contare su tutte le forze disponibili.

A riguardo basterebbe pensare all'attuale squilibrio di forze a livello mondiale: la squadra «liberista» (chiamiamola così, ma è veramente così) è composta da Banca Mondiale, Fondo Monetario Internazionale, Organizzazione Mondiale del Commercio, finanza mondiale, società di *rating*, multinazionali, grandi banche, mentre l'altra squadra, quella «sociale», la nostra, è praticamente inesistente, non scende neppure in campo.

Dunque che forma di lotta adottare? Se l'obiettivo della lotta non è più la presa del potere, la forma per fare progressi reali in questa società è quella di una democrazia più avanzata, che potremmo definire, coi termini di un tempo, come «democrazia progressiva» (Togliatti e Curiel) o «democrazia sostanziale» (Dossetti e La Pira). Si conquistano

realtà più avanzate di democrazia usando forme più avanzate di democrazia (qualcosa che richiama la pratica dell'obiettivo del lontano movimento degli studenti): la democrazia non è solo istituzionale, richiede una progressione per poter affrontare i nuovi problemi (e infatti oggi la democrazia è in crisi perché è ferma).

E la democrazia oggi non parte dalle forze politiche, ma dalle persone. La politica è la vita stessa delle persone, è ciò in cui credono, ciò che vorrebbero, le idee che affermano nella realtà.

Ora il movimento del lavoro non ha forse grandi mezzi, ma ha una risorsa fondamentale insostituibile, quella delle persone che ne fanno parte. Compito primario del sindacato e delle forze del lavoro è rendere i lavoratori persone libere e consapevoli, che partecipino con le proprie forze, con la propria mente, con il proprio cuore a sostenere un'idea diversa di società e quindi trasformare quella attuale.

Ciò vale anche a livello mondiale; oggi i problemi della globalizzazione sono visti prevalentemente come una minaccia proveniente da forze potenti e lontane contro cui siamo impotenti.

È necessario di fronte a questa situazione che siano i lavoratori stessi a fare politica mondiale, imparando a conoscere gli altri popoli, le condizioni e le regole di lavoro di altri paesi, a scambiarsi coi social notizie sulle fabbriche di altri luoghi lontani, a costruire reti di solidarietà dal basso, a riconoscere gli immigrati come lavoratori internazionali, in sostanza ribaltare l'attuale stato di cose, visto come una minaccia, e fare della dimensione e dei problemi mondiali il nuovo campo di lotta del movimento del lavoro. Solo se il mondo diventerà il campo di lotta dei lavoratori le forze liberiste saranno costrette a venire a patti e i rapporti potranno finalmente cambiare.

Per concludere.

Ho usato in questo scritto parole come lotta, trasformazione della società, capitalismo, movimento del lavoro, parole in disuso o comunque poco usate, per riportare l'attenzione su temi di fondo.

Tanto l'azione politica odierna quanto quella sindacale sono rivolte all'attualità, ai problemi contingenti del momento. Si tratta di un'azione necessaria, ma non si esce dalla situazione attuale se non si guarda con una prospettiva più lunga e più profonda.

Più lunga, perché manca al movimento del lavoro qualcosa in cui cre-

dere, non un modello di società preconstituito che non esiste, ma neppure solo parole ideali: occorre costruire una prospettiva che unisca valori ideali e concrete possibilità di cambiamento.

Il sindacato che ha un'ampia base di lavoratori, persone in carne e ossa, è quello che è messo meglio per dare un contributo in questo senso; assumendo l'iniziativa non mancherà di trovare appoggio e condivisione.

Il rischio del limitarsi a «fare il proprio mestiere», come si usa dire per non affrontare questi problemi che sono invece propri dell'essenza del sindacato, è che i lavoratori si rivolgano ad altri soggetti per credere in qualcosa; non ci si deve meravigliare poi delle scelte che i lavoratori fanno sul piano politico.

Piuttosto si dovrebbe riflettere sul fatto che queste scelte cozzano coi migliori e più solidi valori del movimento dei lavoratori e che questa discrasia non può durare all'infinito.

Più profonda, perché è in atto anche un serio mutamento antropologico, che attraversa e sconvolge l'omogeneità della classe lavoratrice di un tempo, e si rischia così di rispondere solo a una parte dei lavoratori o più ancora di rispondere solo a una parte limitata dei loro problemi.

Oggi lavoro e vita si intrecciano più del passato e abbiamo di fronte non solo problemi più complessi, ma delle persone che si presentano in tutta la loro complessità.

Ciò significa che non sono più sufficienti discorsi e linee generali, ma che è richiesta un'attenzione accresciuta alle persone, ai quadri, ai militanti, agli iscritti, ai lavoratori (e si potrebbe proseguire, alle donne, ai giovani, agli immigrati, agli anziani, ai nuovi lavoratori...).

Il compito primo e originario del movimento sindacale, quello di formare i lavoratori, ritorna più che mai di attualità.

Infine una parola sull'unità. La maggior parte di questi problemi richiederebbe/meriterebbe di essere affrontata insieme, unitariamente. L'unità sindacale non sembra un obiettivo a breve scadenza, ma sarebbe importante mantenere uno spirito unitario e dare vita a un processo costante fatto di documenti comuni, iniziative comuni, riflessioni comuni, lotte unitarie, che a poco a poco possono portare a una visione comune.

Unità, forse, è una parola grossa, ma la convergenza, di cui si è parlato in questo scritto, è tanto possibile quanto necessaria.



**ABSTRACT**

*La scomparsa dei partiti «operai» ha privato una moltitudine di militanti di un orizzonte politico che costituiva nel contempo la motivazione all'impegno e il criterio di interpretazione della realtà.*

*Il movimento del lavoro, che oggi con la globalizzazione ha di fronte compiti sempre più ampi e complessi, non può rinunciare ad avere una prospettiva politica.*

*Una piattaforma epocale per un salto di qualità della democrazia e del lavoro potrebbe costituire l'obiettivo concreto da proporre, per riaprire un ruolo «politico» del movimento.*

**THE STRUGGLE OF THE LABOR MOVEMENT TO CHANGE SOCIETY**

*The demise of «workers' parties» has deprived many activists of a political horizon, which both inspired their commitment and acted as the basis to interpret reality.*

*The labor movement, which is currently being confronted with increasingly complex challenges due to globalization, cannot forego a political perspective.*

*An epochal platform for a qualitative leap in democracy and labor could represent the concrete objective to put forward with a view to revitalizing a «political» role for the labor movement.*



TEMA

*Nuovi lavori per una rappresentanza più larga:  
i lavoratori creativi in Italia ed in Europa*





**Nuovi lavori, nuova regolazione.  
La segmentazione del mercato del lavoro creativo  
e le sfide della rappresentanza**

*Luisa De Vita\* e Silvia Lucciarini\*\**

**1. Un *policy shift* lungo cent'anni: dall'industria culturale  
al lavoro creativo**

Il dibattito sulla creatività del e nel lavoro ha origini profonde nel pensiero socio-economico moderno. Tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento si consolidano due filoni interpretativi che si occupano di analizzarne le forme e gli impatti nei sistemi sociali. Una prima visione «romantica ed estetica», seguendo la definizione di McGuigan (2010), enfatizza il valore culturale dell'azione creativa, di conferma come di rottura verso l'*establishment*. Tale valore viene prodotto dal singolo individuo («artista») e ha una «funzione spirituale» (Vasquez 1973) fruibile dalle élite cognitive.

Un secondo approccio affonda le radici nelle prime teorizzazioni materialiste e analizza criticamente i sistemi di produzione capitalistici ponendo l'accento sul valore economico della creatività stessa. Ai fini delle riflessioni del presente volume il *frame* nel quale ci si inserisce è il secondo.

Il primo autore a trattare il tema in modo situato e critico è stato Marx in un passaggio del *Capitale* (1867), dove viene attribuita una componente creativa a ogni fase del lavoro svolto dell'*homo faber*, in virtù del pensiero che sottende ogni azione. Tale valore è inscindibile dal lavoro stesso e i processi di accumulazione del capitale ne determinano invece l'alienazione per il lavoratore. Braverman (1974) approfondisce questa idea, identificando la distinzione tra ideazione ed esecuzione quale dinamica principale del sistema di produzione fordista, che ha espropriato i lavoratori dal riconoscimento – anche economico – della propria creatività.

\* Docente di Sociologia delle Organizzazioni e Mercato del Lavoro e Politiche delle Pari Opportunità alla Sapienza Università di Roma.

\*\* Docente di Organizzazione dei Servizi Sociali alla Sapienza Università di Roma.

Dalla metà del Novecento all'interno del filone materialista si possono individuare tre approcci con i quali la creatività nel e del lavoro viene considerata e analizzata. Una prospettiva micro, dove la creatività viene riferita al lavoratore che sconta vincoli di potere e risorse dei contesti produttivi, che ne alienano il valore (la creatività come «attributo del lavoratore»). Una seconda di carattere macro, dove viene attribuito un valore culturale al bene o servizio prodotto, esaltandone il contenuto simbolico di produzione, riproduzione o trasformazione del sistema valoriale dei contesti sociali dove questo bene o servizio viene poi inserito nel mercato (la creatività come «strumento di orientamento e controllo sociale»). Una terza prospettiva, di carattere meso, dove la creatività è uno strumento delle aziende attraverso il quale si diversificano i prodotti per aggiudicarsi specifiche nicchie di mercato (la creatività come «strumento di competizione aziendale»).

Proprio per la ricchezza delle prospettive, gli studi sul valore economico della creatività mancano ad oggi di una sistematizzazione dei contributi e delle categorie interpretative: sono però identificabili degli snodi, nei quali gli approcci *mainstream* modificano il punto di vista, privilegiando a seconda del clima economico uno dei tre livelli di lettura (micro, macro e meso). Tale passaggio, che alcuni autori hanno individuato come un processo di *policy shift* (Lee 2013), è segnato dalla trasformazione dal primo approccio marxista basato sul lavoratore a uno fondato sull'impresa. Nel primo testo che analizza l'«industria culturale», spostando appunto l'analisi dalla dimensione del lavoratore a quella dell'impresa, Adorno e Horkheimer (1947) teorizzano come all'interno del sistema capitalistico le imprese non producano solo beni di consumo, ma anche simboli e valori che garantiscono la riproduzione del sistema socio-economico e politico, mercificando la cultura. In questo senso essi parlano di industria culturale, in quanto promotrice di un sistema valoriale univoco, basato sulla standardizzazione delle merci, dei prodotti e dei valori legati alla promozione dello sviluppo capitalistico. La creatività nel mercato del lavoro non è più situata al livello individuale – come nella prima teorizzazione marxista – ma diviene uno strumento di controllo sociale operato dalle imprese con un forte sostegno dell'attore pubblico. È con le note trasformazioni nel mondo della produzione comunemente indicate come postfordismo che a cavallo tra gli anni Ottanta e Novanta si afferma il

passaggio dall'industria alle industrie culturali. Un processo di destandardizzazione e di specializzazione, spinto anche dalla necessità di diversificare i prodotti e il sistema retorico e narrativo nel quale si inseriscono, per guadagnarsi spazi di mercato in un sistema maggiormente competitivo (Garnham 1987) e caratterizzato da una grande incertezza e un aumentato rischio (Caves 2000; Hesmondhalgh 2002). In questo senso le industrie culturali rappresentano strategie messe in campo dalle singole aziende per mantenersi competitive nel mercato (Curran 2000). Gli anni Duemila aprono un nuovo corso di riflessione, che vede l'introduzione nel dibattito della categoria delle industrie creative, locuzione utilizzata per la prima volta nel 1994 dal rapporto *Australian Creative Nation* e poi ripresa entusiasticamente dal neonato governo New Labour britannico, che ne ha sviluppato e diffuso i concetti su scala globale (Lee 2013). La prima sistematizzazione e definizione di industrie creative – poi dimostratasi pivotale nella diffusione della categoria interpretativa – è inserita nei due rapporti inglesi *Creative Industries Task Force Mapping Documents* del 1998 e del 2001 (Lee 2013). Queste vengono definite come «*those industries which have the irorigin in individual creativity, skill and talent and which have a potential for wealth and job creation through the generation and exploitation of economic property*» e includono i comparti media e pubblicità, arte e artigianato, design, moda e *fashion*, film e video, *gaming*, musica, *performing arts*, editoria, servizi di software e computer, televisione e radio.

La diffusione di questa definizione di industrie creative ha avuto grande successo nel *western capitalism* e ha avuto il merito di riportare al centro e di affiancare alla dimensione di impresa – dominante nei decenni precedenti – quella dell'individuo, anche per il peso sempre maggiore che i processi di individualizzazione hanno avuto nei contesti produttivi (Paci 2005), ricomponendo la divisione netta tra prospettiva micro e macro che si era consolidata dalla metà del Novecento.

Questa crescente attenzione al tema della creatività è dovuta alla sempre maggiore centralità nell'economia della «creatività» stessa: dai margini al centro dell'economia, come hanno sintetizzato alcuni autori (Lingo e Tepper 2013), che definiscono gli ultimi dieci anni come un «decennio creativo» (Robbie 2002).

A testimonianza del puzzle del mondo creativo e dei tentativi per defi-

nirne e comprenderne i tasselli, si sviluppano a partire dagli anni Duemila dei filoni di ricerca volti a comprenderne le dinamiche. Alcuni autori hanno evidenziato le spinte dal micro al macro, sintetizzate efficacemente con le espressioni *club to companies* e *from studio to the corporation* (Christopherson e Storper 1997; Robbie 1998, 2002). Altri invece hanno privilegiato le componenti micro e individuali della creatività e del suo valore economico, a partire da un saggio di Menger considerato paradigmatico perché traccia una prima mappa delle carriere artistiche, facendo emergere la dicotomia tra professionalità e amatorialità, la polarizzazione tra i percorsi lavorativi tra strade di successo e altre di continua precarietà, fattori che determinano un contemporaneo aumento degli occupati e dei disoccupati nei settori creativi (Menger 1999). Altri studiosi hanno invece accentuato il peso degli aspetti organizzativi e di rete del livello meso, sia dei network individuali sia di quelli aziendali (Storey, Salaman e Platman 2005). Infine altri autori hanno sviluppato dei ragionamenti su scala macro che insistono sugli aspetti regolativi del lavoro creativo, attraverso analisi di casi studio nazionali, comparando lavoratori dipendenti e autonomi o privilegiando una lettura tra *insiders* e *outsiders* del lavoro creativo, collocati al centro o alla periferia del sistema occupazionale (Siebert e Wilson 2013).

Queste analisi hanno in comune l'aver portato al centro del dibattito sul lavoro creativo i processi di segmentazione, sia nella dimensione di impresa sia in quella individuale, anche attraverso studi condotti all'interno di diversi comparti produttivi.

## 2. Una lettura della segmentazione del mercato del lavoro creativo

Analizzare i processi di segmentazione del lavoro creativo sembra essere un'utile chiave di lettura per rendere conto delle profonde trasformazioni che, anche a seguito dei processi di digitalizzazione, stanno accompagnando il comparto delle industrie creative. L'analisi di questo processo presuppone però la necessità di collegare alle ricerche rivolte a indagare le condizioni di lavoro dei singoli anche gli aspetti più organizzativi legati alle caratteristiche estremamente composite di un mercato fatto di aziende e/o committenti estremamente diversificati, sia in termi-



ni di grandezza che di qualità del lavoro e dei prodotti. Accanto dunque alle analisi attente alle caratteristiche dei lavoratori di questo comparto e che hanno ragionato su competenze, conoscenze ma anche passione e creatività (Flew 2008; Baker e Hesmondhalgh 2013; Lingo e Tepper 2013), sono i sistemi all'interno dei quali il lavoro viene erogato a determinare le diverse condizioni di lavoro e le singole traiettorie professionali. L'aumento esponenziale della domanda di lavoro in questo settore, esplosa anche grazie alle tecnologie digitali e alla proliferazione ad esempio del lavoro tramite piattaforma, se da un lato ha estremamente frammentato le commesse in una miriade di attori disposti lungo un *continuum* che va dalla grande azienda di produzione (es. industria cinematografica, pubblicitaria o di *gaming*) al privato che ha bisogno di servizi *spot*, dall'altro ha fortemente aumentato la platea di soggetti potenzialmente in grado di lavorare in questo settore. Anche però a dispetto di bassissime barriere di ingresso, l'accesso e la possibilità di lavorare in maniera continuativa non solo resta guidata dal mercato e dai network professionali, ma si struttura in rapporti plurimi e diversificati che rendono difficile l'individuazione di linee comuni che orientano i bisogni dei lavoratori e definiscono le strategie su cui orientare i sistemi di regolazione.

A partire da queste considerazioni, il campo di studi più maturo è quello che ha indagato le trasformazioni del lavoro creativo analizzando l'elevatissima eterogeneità di questo comparto con un'attenzione soprattutto ai cosiddetti lavoratori vulnerabili. Muovendosi lungo un *continuum* che parte da condizioni di stabilità, con lavoratori impiegati in grandi imprese con contratti di lavoro dipendente ad alta protezione e remunerazione, si arriva a soggetti decisamente più vulnerabili che seppur autonomi scontano una fortissima dipendenza economica e sono occupati in lavori a basso reddito, bassa qualificazione e alto livello di incertezza (Unesco 2013). Quella che viene evidenziata è dunque una fortissima polarizzazione non solo tra dipendenti e autonomi e all'interno di questi ultimi tra professionisti affermati e falsi autonomi, ma anche rispetto alla specializzazione professionale e al livello di qualificazione richiesto dalle commesse. Soprattutto partendo dalle condizioni dei lavoratori maggiormente esposti a sperimentare condizioni di difficoltà sia economica che di tenuta complessiva della propria occupazione, molti studi (Banks e Hesmondhalgh 2009; Hesmondhalgh 2002; Neff 2012)

hanno provato ad identificare più in generale i rischi a cui sono esposti i lavoratori creativi.

Il primo è connesso alla grandissima flessibilizzazione delle forme di lavoro. Ovviamente si tratta di un comparto caratterizzato da flussi di lavoro molto discontinui nel tempo, spesso basati su progetti e team la cui durata e composizione non è immediatamente prevedibile (Grabher 2001; Daskalaki 2010) e che quindi espongono i lavoratori a fortissime intermitenze di lavoro e reddito. Se come dimostrato il settore del lavoro creativo è uno di quelli in cui i lavoratori sperimentano le maggiori penalizzazioni in termini di reddito (Aper e Wassall 2006), la discontinuità delle commesse aumenta il ricorso a forme contrattuali prive di qualsiasi accesso ai sistemi di protezione e indennità. A ciò si aggiunge la difficoltà di veder riconosciuto il valore effettivo del proprio lavoro. Da un lato questo si traduce in una estrema soggettività del cliente rispetto al valore assegnato alle prestazioni (Flew 2004) e dall'altro spinge le imprese ad adottare strategie di *outsourcing* che consentono di scaricare sui singoli professionisti i costi di questa incertezza (Hacker 2006).

Il secondo è invece collegato alla condizione di isolamento vissuta dai lavoratori creativi. Come dimostrato da alcune ricerche, lavorare in questo comparto implica la capacità di costruire, mantenere ed allargare il proprio network di committenti nel tentativo di assicurarsi una certa continuità reddituale ma anche per costruire una reputazione stabile basata sulla presenza nei diversi network professionali e di committenza. Questa individualizzazione tuttavia, oltre a comportare un fortissimo dispendio di energie (McRobbie 2002), implica anche la capacità di costruirsi un personaggio, mantenersi vitale e flessibile (McRobbie 2002; McGuigan 2010). Questi sforzi però, proprio perché agiti in un contesto individualizzato e competitivo, possono alimentare sentimenti di alienazione soprattutto se non si riesce a corrispondere alle aspettative sociali connesse all'esercizio di queste professioni (Hesmondhalgh e Baker 2010; McGuigan 2010).

Questi studi, che molto hanno contribuito alla comprensione delle condizioni di lavoro in questo settore, sembrano però restituire una immagine atomizzata ed eccessivamente individualizzata di questi lavoratori. Se viene messa in evidenza l'importanza del network anche questo viene letto prevalentemente a partire dalla capacità del singolo di mante-

nere e sviluppare una rete di commesse e di rapporti professionali stabili, duraturi e diversificati.

Considerare invece anche i contesti produttivi in cui si muovono questi lavoratori consente da un lato di uscire dal determinismo insito nella dualizzazione tra qualificati *vs.* non qualificati, autonomi *vs.* dipendenti, dall'altro di ripensare i sistemi di rappresentanza e di azione collettiva per la regolazione di un comparto storicamente a bassa regolazione e con una elevata presenza di lavoro informale. In particolare, l'inserimento della dimensione legata alle organizzazioni o al tipo di committenti in cui si esercita il lavoro creativo consente di approfondire due aspetti. Il primo è legato all'analisi delle strategie dei diversi lavoratori, che, lungi dal muoversi in maniera randomica nella ricerca delle diverse commesse, mettono invece in atto strategie fortemente orientate e dipendenti dal funzionamento dello specifico mercato in cui lavorano e a cui hanno accesso. Il secondo aspetto consente invece di evidenziare i meccanismi attraverso cui i diversi sistemi organizzativi creano ulteriori elementi di segmentazione nella platea dei lavoratori creativi.

Sul primo punto, se la letteratura ha spesso evidenziato come nel settore creativo sia più forte il *continuum*, comune a molti settori, tra lavoro dipendente e autonomo (Blanchflower 2000; Hatfield 2015), e che quindi le barriere e i confini tra le diverse condizioni professionali sono molto più ibride, ancora pochi sono i contributi che riflettono sui processi attivi e di costruzione del proprio percorso professionale operato dai lavoratori creativi.

Se infatti molte ricerche hanno ragionato sui posizionamenti e l'auto-definizione della propria condizione (McRobbie 2002; Flew 2004) le analisi che confrontano i diversi comparti del lavoro creativo hanno dimostrato in primo luogo la diversità dei settori che compongono l'insieme dell'industria creativa (Galloway e Dunlop 2007). Partendo dal cinema e passando per il settore dei videogiochi fino ad arrivare ai grafici o ai fotografi ci si sposta in segmenti estremamente distintivi che hanno logiche di mercato molto diverse ed evoluzioni solo in parte sovrapponibili. In secondo luogo, si inizia a segnalare come si tratti di lavoratori che a partire dalla conoscenza del proprio mercato agiscono con strategie fortemente orientate che li portano a preferire la quantità, in cui il reddito si costituisce assommando molte commesse di medio-bassa qualità e retri-

buzione, o viceversa puntando su poche commesse di qualità a più alto rendimento. Inoltre, come dimostrato anche dalle ricerche effettuate sui *self employed*, il loro definirsi imprenditori in realtà determina non solo le scelte e le modalità con cui orientare i propri percorsi professionali ma anche le dimensioni con cui leggere i propri fallimenti e insuccessi facendoli dipendere più da una mancata regolazione del mercato che da una incapacità individuale (Wuggenig *et al.* 2011).

In questo senso interessanti sono anche le riflessioni che vedono nel lavoro non pagato presente in questo comparto anche un'occasione irrinunciabile per costruirsi dei percorsi professionali che hanno nella reputazione un elemento imprescindibile da cui partire. Il lavoro gratuito in questo senso non rappresenta un meccanismo di esclusione ma una opportunità per entrare in un settore che, pur presentando basse barriere di accesso, si basa su forti meccanismi reputazionali e di presenza in alcuni network professionali (Siebert e Wilson 2013).

Sul secondo punto, la dimensione organizzativa offre l'opportunità di evidenziare anche altre tipologie di segmentazione connesse alla posizione occupata nella catena del valore legata a quella particolare attività così come pure ai processi di espulsione di alcuni attori.

Se anche nel lavoro creativo tiene la distinzione tra lavoratori *core* e *periphery*, alcuni degli assetti tradizionali che proteggevano alcune professioni «alte» e che prevedevano ampi margini di compensazione derivanti per esempio dal controllo del budget, sono venuti meno in favore di sistemi di produzione che per contenere i costi si affidano a squadre esterne oppure alla nuova forza lavoro imprenditoriale giovane, femminile e maggiormente flessibile. Questi cambi di assetto generano nuove segmentazione nelle forze di lavoro dove da una parte la vecchia classe industriale, prevalentemente maschile e adulta, pur avendo perso terreno mantiene una connessione quasi esclusiva con le produzioni e i progetti ad alto budget, e dall'altra cresce il peso di nuovi soggetti (professionisti, freelance, microimprenditori), che si muovono in un sistema ad alta competitività e prevalentemente guidato dalla volontà di abbattere i costi da parte dei diversi committenti. Come vedremo nel paragrafo successivo queste nuove segmentazioni hanno anche importanti ricadute per l'azione sindacale, sia rispetto alle strategie passate che ai processi di riorganizzazione e ricalibratura futuri. Se infatti i lavoratori più maturi, tradi-

zionalmente protetti dall'azione sindacale, continuano a premere per istanze prevalentemente categoriali, i nuovi lavoratori del settore proprio in virtù della loro estraneità dall'industria in senso stretto presentano bisogni molto diversi e un profilo antagonista rispetto ai sistemi di rappresentanza tradizionale (Christopherson 2008). L'esternalizzazione di gran parte delle attività artigianali o tecniche collocate nella parte bassa dei budget, ma che avevano ampi margini di contrattazione, pur limitando l'azione sindacale, ha infatti favorito la tendenza a mantenere un atteggiamento difensivo nei confronti degli interni limitando orientamenti più generali di regolazione del settore ad azioni locali ed episodiche. All'altro estremo, l'estraneità a queste logiche e la diversificazione dei bisogni hanno dato recentemente avvio a forme varie di mutuo aiuto, che provano a intercettare le istanze non coperte dagli attuali assetti regolativi.

Sono quindi soprattutto i cambiamenti della domanda di lavoro e la proliferazione dei processi di *outsourcing* ad aver alimentato le segmentazioni. In primo luogo, hanno favorito meccanismi di resistenza basati su reti professionali a maglie strette che hanno tutto l'interesse a mantenere inaccessibili alcuni comparti. In seconda istanza le trasformazioni dell'industria creativa, sempre più orientata verso produzioni a basso budget e/o segmenti più redditizi, hanno alimentato un bacino crescente di manodopera più o meno qualificata che però sconta, anche a fronte di un grosso aumento della domanda, una serie di svantaggi legati a sistemi altamente competitivi e caratterizzati da maggiore incertezza.

### **3. Le risposte della rappresentanza tra innovazione e complementarità**

Questa frammentazione delle condizioni di lavoro e delle strutture produttive ha posto e continua a porre sfide rilevanti e cruciali sul fronte della rappresentanza. In Italia l'universo del lavoro creativo è stato sempre caratterizzato da un caleidoscopio di condizioni tra lavoratori, ulteriormente polverizzatosi dopo l'affermarsi delle dinamiche di digitalizzazione. Questa varietà del lavoro creativo affeziona anche il sistema di rappresentanza che ad esso si lega. Tale sistema, schematizzando molto,

può essere riconducibile a due tipologie di lavoro creativo, che per semplicità chiameremo di prima e di seconda generazione.

Alla tipologia del lavoro creativo «di prima generazione», affermatosi negli anni Sessanta e declinato – ma non scomparso – sul finire dei Novanta, se ne è affiancata una di «seconda generazione». Nella prima generazione si individua una dialettica tra un *core* di lavoratori standard e un composito universo di lavoro informale o sommerso che si muove alla periferia del sistema occupazionale. I lavoratori centrali sono inseriti nelle produzioni audiovisive, cinematografiche, nell'editoria o nel giornalismo professionale e rappresentati da sindacati di categoria che ne portano i bisogni e ne difendono i diritti. Un insieme di tutele e rappresentanza il cui accesso era negato ai lavoratori periferici. Dalla seconda metà degli anni Novanta inizia un percorso di veloce e repentina trasformazione del lavoro creativo, che affianca alla dinamica sopra descritta una nuova conformazione. In questa seconda generazione del lavoro creativo si assottigliano i lavoratori centrali e diminuisce l'informalità per quelli periferici, che entrano nel mercato regolare perlopiù sotto forma di indipendenti e freelances. I processi di digitalizzazione hanno dato il «la» a questa trasformazione, determinando sia l'aumento della domanda di contenuti culturali da diffondere sulle nuove piattaforme, sia abbassando le barriere all'ingresso per i lavoratori, in virtù dei costi contenuti dell'*equipment* di base (si pensi ad esempio a macchine fotografiche o videocamere prima accessibili a pochi, ora alla portata di molti). Ciò ha avuto come effetto un aumento dell'occupazione – soprattutto quella indipendente – nei settori creativi. Questa fetta di lavoratori è per molta parte slegata da forme tradizionali di rappresentanza, ed è pensando a tale condizione che si svilupperanno i successivi ragionamenti. La balcanizzazione dei contesti di lavoro e le modalità tipiche del lavoro creativo, basate su commesse e progetti, caratterizzati da picchi di lavoro legati ai rilasci dei prodotti e contraddistinti da una continua operazione di *networking* per trovare nuovi clienti e costruirsi una *reputation*, sono elementi che scoraggiano la formazione di un sentire collettivo e di conseguenza la richiesta di rappresentanza.

La presenza significativa di freelance e lavoratori autonomi sconta due debolezze strutturali nell'attivare un'azione collettiva: una logica più competitiva che collaborativa tra lavoratori, in un sistema del lavo-

ro poco regolato e dominato da una logica di mercato; la difficoltà dei sindacati di rappresentare il mondo dei lavoratori non-standard, mettendo in campo logiche diverse da quelle pensate e consolidate per il lavoro dipendente.

Queste due debolezze vanno inoltre inserite nella specificità del lavoro creativo, un mercato composito e dai contorni in evoluzione. Una vaghezza definitoria che – se non regolata – può acuire le logiche atomizzate e competitive e aumentare la distanza con gli attori della rappresentanza.

Costituiscono un esempio in tal senso: la carenza di percorsi formativi formalizzati; la mancanza di nuovi ordini professionali che stabiliscano confini, valori e contenuti dei lavori; l'acquisizione delle competenze basate su un approccio del *learning by doing* anche per mancanza di percorsi formali di *education*; l'autocostruzione di profili professionali più accattivanti per allargare il portfolio dei clienti. Questi elementi definiscono una debolezza di contesto del lavoratore creativo, che sovente è costretto a far convivere due strategie diverse per essere competitivo nel mercato, ovvero un percorso di aggiornamento e specializzazione, affiancato al mantenimento di un *parterre* di competenze ampie per poter soddisfare più richieste.

Questi aspetti contribuiscono a creare una narrativa del lavoro creativo – o di parte di esso – epurata da una certificata professionalità. Un elemento di vaghezza che influisce sulla definizione di un giusto compenso e può portare a comportamenti di *self-exploitation* in un sistema di bassi o bassissimi salari (Piasna 2017).

Se questi aspetti possono essere considerati distruttivi per la costruzione di una logica collaborativa e collettiva dal punto di vista del lavoratore, anche le logiche messe in campo dagli attori della rappresentanza hanno avuto esiti ancora incerti.

Sono infatti in corso processi di riorganizzazione delle forme della rappresentanza tradizionale ai quali si affiancano esperienze innovative che, ad esempio, hanno spinto il dibattito politico pubblico verso la necessità di una ridefinizione dei confini tra lavoro autonomo e subordinato e a discutere sui gap di protezione tra i lavoratori. A fare leva nel dibattito pubblico hanno contribuito diversi attori collettivi, siano essi tradizionali o innovativi, come anche le associazioni professionali di quei

settori fortemente trasformati dalla digitalizzazione, con un protagonismo del comparto cosiddetto «creativo» (Borghi *et al.* 2018).

Accanto alle tradizionali organizzazioni di rappresentanza, si è assistito negli ultimi anni a un allargamento nella composizione degli attori collettivi che intermediano il lavoratore con il mercato e lo Stato, appartenenti in particolare al mondo cooperativo, sia nella sua chiave mutualistica sia di impresa sociale. Queste nuove organizzazioni, che lavorano in alcuni casi anche accanto ai sindacati, si pongono come attori collettivi del settore creativo (o di parte di esso). Accanto alle associazioni di professionisti, esse costituiscono uno degli elementi di novità nel panorama della rappresentanza dei lavoratori creativi, promuovendo – e soprattutto rendendo più conveniente per il lavoratore perseguire – logiche collaborative rispetto a quelle competitive.

In alcune indagini seminali è emerso come siano proprio questi attori del mondo cooperativo e associativo a prestrutturare una domanda di rappresentanza, agendo da collettori tra professionisti, riuscendo a far prevalere logiche collaborative piuttosto che competitive tra i lavoratori (Bellini e Lucciarini 2019).

Il settore creativo funziona infatti con dinamiche, processi e cicli produttivi peculiari, motivo per cui gli attori tradizionali della rappresentanza non possono applicare logiche e azioni che invece hanno funzionato in settori più tradizionali. Ad esempio, l'azione di traino in sede di negoziazione e contrattazione del *core* della *membership* per allargare ai lavoratori della periferia i diritti che è possibile esigere per quelli dipendenti, come è avvenuto in alcuni casi esemplari mal si adatta a un sistema produttivo come quello del lavoro creativo. Esso è infatti caratterizzato da una forte stagionalità e intermittenza del ciclo del lavoro, ma anche da una organizzazione del lavoro basata su progetti e commesse di piccola o piccolissima taglia per altrettanti piccoli o piccolissimi committenti. La capacità di rappresentare questi lavoratori dipenderà da quanto i sindacati italiani saranno in grado di modulare con maggiore adeguatezza il sistema «a matrice» che già ne caratterizza la struttura, nel tentativo di conciliare estensione delle tutele e differenziazioni dei servizi e delle organizzazioni (Di Nunzio 2018).

La lunga marcia dei sindacati italiani per l'inclusione dei lavoratori non-standard in un regime di lavoro dipendente testimonia l'impegno degli attori collettivi nei processi di stabilizzazione e di lotta alla preca-



rietà che sovente accompagna i lavoratori atipici ma anche una fetta fragile del lavoro autonomo.

In questo senso le azioni più significative dei sindacati sono ravvisabili all'interno di esperienze pensate per rappresentare i lavoratori autonomi e i non standard: si pensi all'esperienza di Vivace della Cisl o al Nidil della Cgil, due arene consolidate di azione e dibattito nel panorama nazionale. Nel percorso di crescita e consolidamento di queste esperienze si riscontra una prima convergenza verso una logica che vedeva come solutorio il passaggio dalla condizione di non-standard a standard. Con la progressiva consapevolezza di essere di fronte a trasformazioni così significative nel mercato della produzione che appare sempre meno realizzabile pensare a un mondo del lavoro tutto standard, si osserva una seconda convergenza nelle narrative e nella comunicazione degli attori collettivi, che (ri)mette al centro la necessità di (ri)regolare il mercato del lavoro (Rubery e Piasna 2017).

In Italia recentemente sono stati fatti dei passi in questa direzione: si pensi al Jobs Act del 2012 e al cosiddetto Jobs Act degli autonomi del 2017, nei quali lo sforzo del legislatore è stato quello di avvicinare il mondo del lavoro autonomo a quello del lavoro dipendente, inserendo aspetti di maggiore autonomia nel lavoro subordinato e allargando il sistema di tutele per il lavoro indipendente.

Nonostante questo maquillage, le differenze tra lavoro dipendente e indipendente rimangono estremamente significative in termini di protezione dai rischi e di sicurezza, intesa come stabilità lavorativa. La difficoltà di mettere in campo politiche di sviluppo, in un sistema economico ancora in scarsa ripresa e stretto dai vincoli di bilancio, ha l'effetto di assottigliare le risorse da destinare al welfare, ma anche di mantenere salari bassi con effetti di intrappolamento in carriere discontinue e fragili.

L'azione democratica dei sistemi di rappresentanza è pertanto – e sempre di più – strategica e fondamentale per il perseguimento di una maggiore inclusione ed equità sociale.

#### **4. Contributi e linee di indagine**

In questo numero dedicato al tema del lavoro creativo, lo sforzo di noi curatrici è stato quello di restituire un quadro composito di prospettive e

ambiti, senza ovviamente pretesa di esaustività, che riflettesse su alcune dimensioni cruciali del lavoro creativo. In particolare, si è tentato di leggere le segmentazioni presenti nel mercato del lavoro creativo ragionando non tanto sulle condizioni dei lavoratori in una logica individuale, ma soprattutto su quelle più specificamente incentrate sulla ridefinizione dei sistemi organizzativi che compongono il comparto del lavoro creativo. Ci siamo poste l'obiettivo di analizzare congiuntamente le trasformazioni del settore individuando le dimensioni che strutturano le opportunità di azione e determinano la creazione di nuovi meccanismi di segmentazione e quindi di nuovi spazi di regolazione. Nei diversi contributi le linee d'indagine si dipanano lungo tre dimensioni.

La prima è quella del contesto regolativo, con un contributo sul caso italiano dove sono analizzati due comparti produttivi (*graphic design* e *gaming*) che da un lato fanno bene emergere come una regolazione incompleta e debole contribuisca a creare percorsi di carriera precari e incerti seppur in ambiti di mercato caratterizzati da una certa vivacità, e dall'altro si evidenzia la distanza ancora marcata, anche culturale, che questi lavoratori mostrano verso il sindacato, che apre spazi a nuove forme di cooperazione e comunitarismo (si veda il contributo di Bellini e Dorigatti). Una seconda dimensione è relativa agli aspetti organizzativi e si propone di ragionare sull'organizzazione del lavoro nei nuovi luoghi creativi, i *co-working* e i *fablabs*, sia dalla prospettiva del lavoratore, che cerca spazi di collaborazione per superare la segmentazione (con il contributo di Razzoli, Rinaldini e Montanari), sia da quella del management degli spazi collaborativi, attenti a sviluppare modelli cooperativi che coniughino la difesa delle condizioni con la valorizzazione professionale e la ricerca di una posizione competitiva sui mercati (si veda il contributo di Dori e Goycoolea). Infine una terza dimensione si concentra sugli attori della rappresentanza dei lavoratori creativi, guardando alle azioni e alle logiche di complementarità tra il sindacato tradizionale e una cooperativa di impresa sociale Doc.it, un attore che ha guadagnato uno spazio rilevante nell'intercettare e rispondere ai bisogni dei lavoratori creativi (si veda il contributo di Chiappa e Martinelli).

I diversi contributi, grazie alla molteplicità delle prospettive di analisi, restituiscono quindi un quadro composito che pone sfide interessanti soprattutto rispetto alle azioni di rappresentanza e alla possibilità di regolare «da dentro» le nuove segmentazioni.

### Riferimenti bibliografici

- Adorno T. e Horkheimer M. (1997), *Dialectic of Enlightenment*, London, Verso.
- Alper N.O., Wassall G.H. (2006), *Artists' Careers and Their Labor Markets*, in Ginsburgh V.A., Throsby D. (eds.), *Handbook of the Economics of Art and Culture*, Elsevier, pp. 813-864.
- Baker S. e Hesmondhalgh D. (2013), *Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries*, Routledge.
- Banks M. e Hesmondhalgh D. (2009), *Looking for Work in Creative Industries Policy*, in *International journal of cultural policy*, vol. 15, n. 4, pp. 415-430.
- Bellini A., Lucciarini S. (forthcoming), «Not Only Riders», *the Blurred and Porous Boundaries of Digital and Platform Work: Interstices for Emerging Actors in the Field of Interest Representation*, in *Partecipazione e Conflitto*, Franco Angeli.
- Blanchflower D.G. (2000), *Self-Employment in Oecd Countries*, in *Labour economics*, vol. 7, n. 5, pp. 471-505.
- Borghesi P., Mori A. e Semenza R. (2018), *Self-Employed Professionals in the European Labour Market. A Comparison Between Italy, Germany-UK*, Transfer.
- Braverman H. (1974), *Labour and Monopoly Capitalism: the Degradation of Work in the Twentiethcentury*, New York, Monthly Review Press.
- Caves R.E. (2000), *Creative Industries: Contracts Between Art and Commerce*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Christopherson S. (2008), *Beyond the Self-Expressive Creative Worker: An Industry Perspective on Entertainment Media*, in *Theory, Culture & Society*, vol. 25, n. 7-8, pp. 73-95.
- Christopherson S. e Storper M. (1997), *The City as Studio; the World as Back Lot: the Impact of Vertical Disintegration on the Location of the Motion Picture Industry*, in *Studying culture*, a cura di Gray A. e McGuigan J., London, Arnold, pp. 256-274.
- Crouch C., Finegold D. e Sako M. (1999), *Are Skills the Answer? The Political Economy of Skill Creation in Advanced Industrial Societies*, Oxford, Oxford University Press.
- Curran J. (ed.) (2000), *Media Organisations in Society*, London, Arnold.
- Di Nunzio D. (2018), *Il lavoro informatico: individualizzazione, flessibilità e azione sindacale nelle professioni qualificate dell'economia digitale*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 151.
- Daskalaki M. (2010), *Building 'Bonds' and 'Bridges': Linking tie Evolution and*

- Network Identity in the Creative Industries*, in *Organization Studies*, vol. 31, n. 12, pp. 1649-1666.
- Dcms (1998), *Creative Industries Mapping Document*, London, Department for Culture Media and Sport.
- Flew T. (2008), *Cultural and Creative Industries*, in *Knowledge Policy: Challenges for the 21st Century*, n. 59.
- Flew T. (2004), *Creativity, the 'New Humanism' and Cultural Studies*, in *Continuum: Journal of Media and Cultural Studies*, vol. 18, n. 2, pp. 161-178.
- Galloway S. & Dunlop S. (2007), *A Critique of Definitions of the Cultural and Creative Industries in Public Policy*, in *International Journal of Cultural Policy*, vol. 13, n. 1, pp. 17-31.
- Garnham N. (1987), *Concepts of Culture: Public Policy and the Cultural Industries*, in Gray A. e McGuigan J. (a cura di), *Studies in Culture: An Introductory Reader*, London, Sage, pp. 54-61.
- Grabher G. (2001), *Locating Economic Action: Projects, Networks, Localities, Institutions*, in *Environment and Planning A*, vol. 33, n. 8, pp. 1329-1331.
- Hacker J.S. (2006), *The Great Risk Shift: The New Economic Insecurity and the Decline of the American Dream*, Oxford, Oxford University Press.
- Hatfield I. (2015), *Self-Employment in Europe*, London, Ippr.
- Hesmondhalgh D. (2002), *The Cultural Industries*, Sage.
- Hesmondhalgh D. e Baker S. (2010), *'A Very Complicated Version of Freedom': Conditions and Experiences of Creative Labour in Three Cultural Industries*, in *Poetics*, vol. 38, n. 1, pp. 4-20.
- Lee D. (2013), *Creative Labour in the Cultural Industries*, sociopedia.isa.
- Lingo E.L. e Tepper S.J. (2013), *Looking Back, Looking Forward: Arts-based Careers and Creative Work*, in *Work and Occupations*, vol. 40, n. 4, pp. 337-363.
- McGuigan J. (2010), *Creative Labour, Cultural Work and Individualisation*, in *International Journal of Cultural Policy*, vol. 16, n. 3, pp. 323-335.
- McRobbie A. (2002), *Clubs to Companies: Notes on the Decline of Political Culture in Speeded up Creative Worlds*, in *Cultural Studies*, vol. 16, n. 4, pp. 516-531.
- McRobbie A. (1999), *British Fashion Design: Ragtrade or Image Industry?*, London, Routledge.
- Menger P.M. (1999), *Artistic Labor Markets and Careers*, in *Annual Review of Sociology*, vol. 25, pp. 541-574.
- Neff G. (2012), *Venture Labor: Work and the Burden of Risk in Innovative Industries*, Mit Press.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologna, il Mulino.

- Piasna A. (2017), *Scheduled to Work Hard: the Relation Ship Between Non-Standard Working Hours and Work Intensity Among European workers (2005-2015)*, in *Human Resource Management Journal*.
- Rubery J., Piasna A. (2017), *Labour Market Segmentation and Deregulation of Employment Protection in the Eu*, in Piasna A., Myant M. (a cura di), *Myths of Employment Deregulation: How it Neither Creates Jobs nor Reduces Labour Market Segmentation*, Bruxelles, Etui.
- Siebert S. e Wilson F. (2013), *All Work and No Pay: Consequences of Unpaid Work in the Creative Industries*, in *Work, Employment and Society*, vol. 27, n. 4, pp. 711-721.
- Storey J., Salaman G. e Platman K. (2005), *Living with Enterprise in Anenterprise Economy: Freelance and Contract Workers in the Media*, in *Human Relations*, n. 58, pp. 1033-1054.
- Unesco (2013), *Creative Economy Report 2013 – Widening Local Development Pathways*, in [www.unesco.org/culture/pdf/creative-economy-report-2013.pdf](http://www.unesco.org/culture/pdf/creative-economy-report-2013.pdf).
- Wuggenig U., Raunig G. e Ray G. (2011), *Critique of Creativity: Precarity, Subjectivity and Resistance in the “Creative Industries”*, [SL], Mayfly, 2011.

#### ABSTRACT

*In questo contributo introduttivo si ricostruiscono le trasformazioni di lungo periodo del lavoro creativo nel dibattito socio-economico. Vengono individuati gli attuali processi di segmentazione all'interno di tale mercato, guardando alle dinamiche dal lato della domanda e dell'offerta. La parcellizzazione del mercato del lavoro creativo inibisce la domanda di rappresentanza da parte dei lavoratori e impone agli attori collettivi di ripensare a logiche, strategie e alleanze. Seppur in un quadro caratterizzato da grande eterogeneità, si individuano esperienze di collaborazione tra lavoratori e di complementarità tra attori della rappresentanza.*

#### NEW JOBS, NEW REGULATIONS. THE SEGMENTATION OF THE CREATIVE LABOUR MARKET AND THE CHALLENGES FOR THE REPRESENTATION SYSTEM

*This introduction reconstructs the long-term transformations of creative work in the socio-economic debate. We identified the current processes of segmentation within this*

Luisa De Vitta & Silvia Lucciarini

*market, looking at the dynamics on the demand and supply side. The fragmentation of the creative labor market inhibits the demand for representation from the workers' side and requires collective actors to rethink logics, strategies and alliances. Although within a fragmented context, we can identify experiences of collaboration between workers and complementarity between actors of representation.*



## Tribù autonome e *co-working*

Silvia Dori e Felipe Goycoolea\*

### 1. Antropologia del dono negli spazi collaborativi

Quando si parla di liberi professionisti e di lavoratori autonomi, ci si imbatte spesso in un problema statistico. Quanti sono? L'Italia è il paese che ne ha il numero maggiore in Europa e, per alcuni versi, nel mondo. Se ne sa poco, ma le sinergie di molti di loro si stanno svolgendo sempre più spesso nei *coworking*, *open source* territoriali ed anche zone ristoro, nonché di scambio tra *freelance*, *nomad workers*, lavoratori agili o a distanza. Questi sono nuovi spazi dove gli I-pros si organizzano in collettivi di nuova tipologia fino a formare comunità reali, il cui funzionamento richiama quello delle società tradizionali. Praticano comportamenti culturali basati sul dono. Più specificamente, «su un sistema di donazioni/contro-donazioni nel contesto degli scambi non commerciali». Una persona offre ad un'altra un oggetto in base all'importanza che attribuisce a questo oggetto (importanza valutata personalmente); l'altra persona, in cambio, offrirà un altro oggetto che gli appartiene la cui importanza sarà stimata equivalente a quella del primo oggetto offerto (= concetto di potlatch descritto da Marcel Mauss in *Saggio sul dono*).

Questo sistema di donazioni / contro-donazioni è proprio al centro delle comunità indipendenti ed è un sistema particolarmente visibile nelle comunità fisiche che albergano negli spazi di *co-working*. In questi luoghi di lavoro collaborativo, come nelle lontane isole degli arcipelaghi di cui scriveva Marcel Mauss, diamo, contribuiamo, partecipiamo e, da queste pratiche, ci si integra, ci si afferma e ci si eleva. Una dinamica più o meno consapevole, tesa verso un obiettivo chiaro: «fare società».

Buoni consigli tra i tavoli di lavoro, scambio di buone pratiche durante

\* Entrambi Co-founder - project manager Millepiani.

la pausa pranzo, messa in comune di reti personali all'ora dell'aperitivo, capacità di baratto e micro-consulenza gratuita durante eventi dedicati, queste forme di scambi non commerciali sono alla base delle comunità meta-professionali che prosperano attorno agli spazi di *co-working* come tante tribù sulle loro isole.

In questi frangenti, l'oggetto della transazione passa in secondo piano e sono invece i soggetti che sono il centro dello scambio e ne sono anche la ragione. Costituiscono l'opposto dello scambio mercantile tradizionale, che nel momento in cui ha luogo annulla istantaneamente il legame che potrebbe unire gli individui che vi hanno preso parte. I quali possono subito dopo tornare da dove vengono, liberi e soli, non si devono niente, tranne un arrivederci.

Scegliere l'indipendenza non dovrebbe significare ritrovarsi da soli, eppure è quello che spesso succede. Per questo l'invito da diffondere ai lavoratori indipendenti potrebbe essere: uscite di casa, incontrate altri lavoratori, ritrovatevi negli spazi di *co-working*, nei collettivi o nelle cooperative... Da qualche parte, una tribù vi aspetta.

## 2. Quale rappresentanza per gli indipendenti?

Per lungo tempo meno considerati dai sindacati tradizionali, i lavoratori autonomi hanno portato alla luce nuove forme di rappresentazione e solidarietà. Con modelli molto diversi.

A New York si è votata, da pochi anni, la prima legge statunitense concepita specificamente per proteggere i lavoratori autonomi. Adottato all'unanimità, il testo, denominato «Freelance isn't Free Act» obbliga qualsiasi organizzazione che stipuli un contratto con un lavoratore autonomo a documentare scadenze e procedure di pagamento quando la retribuzione supera gli 800 dollari e fissa un periodo massimo di 30 giorni entro il quale il servizio del freelance dovrà essere pagato. La nuova legge aumenta anche il livello di penalizzazioni in caso di mancato pagamento delle somme dovute. Originalità, questo testo è stato avviato e sostenuto da un sindacato non tradizionale: la Freelancers Union, fondata nel 2001 da un'avvocata di New York, Sarah Horowitz, che venne anche in Italia, precisamente in Emilia-Romagna, non molto tempo fa a studiare il modello cooperativo.



«Il sindacato dei freelance è più simile a una società di servizi che a un sindacato, così come lo intendiamo noi» afferma l'economista britannico Guy Standing, autore di numerosi libri sui lavoratori autonomi e precari, tra i quali *Precari. La nuova classe esplosiva*, «si tratta di un'organizzazione ibrida, che combina un'organizzazione for-profit ad una no-profit, il sindacato americano è diventato protagonista per le sue azioni a favore del riconoscimento dei lavoratori freelance, ma il modello di business è quello di una società di servizi: offre buoni sconto per la formazione, spazi di *co-working* o contratti assicurativi».

Freelancers Union ha cavalcato la rapida crescita delle «nuove forme di occupazione» negli Stati Uniti: il 15,8% dei lavoratori americani sono ora lavoratori autonomi, rispetto al 10,7% del 2005. Consulenti, artisti, designer, avvocati freelance, grafici e giornalisti freelance sono stati aggiunti alle nuove piattaforme digitali, ai guidatori di Uber e ai corrieri in bicicletta.

Tante professioni che fino ad ora non avevano interessato i sindacati tradizionali. «Fino a cinque anni fa, i sindacati consideravano la flessibilità il nemico, ed in pratica si applicavano solo ai dipendenti a tempo pieno» scrive Guy Standing. Da qualche anno a questa parte, questo atteggiamento sta cambiando.

Questo cambiamento non si limita agli Stati Uniti. La rappresentazione e la difesa dei lavoratori autonomi sarà uno dei temi principali della prima «Freelancer Fair», un evento organizzato a Parigi da Mutinerie United nata da uno dei *co-working* pionieri della capitale. «L'idea è di indirizzare tutti i lavoratori autonomi e dare loro i mezzi per vivere la loro indipendenza» afferma Antoine van den Broek, presidente di Mutinerie. La «Freelancer Fair» riunirà la Fédération des autoentrepreneurs, formata da 80.000 membri in Francia, l'European Freelancers Movement, che raggruppa 14 associazioni a livello europeo e persino il sindacato Cfdt (Confederazione francese democratica del lavoro), che presenterà una piattaforma creata appositamente per il lavoro autonomo, un servizio online nel quale elaborare preventivi o fatture e ottenere assicurazioni di responsabilità professionale (in partnership con Axa), consulenza e tutela legale.

Se, al di là delle professioni ben rappresentate (operai, pubblica amministrazione, ecc.), i sindacati tradizionali hanno tardato ad interessarsi ai lavoratori autonomi, questi hanno però trovato altre forme di rappre-

sentanza significative, in particolare nei modelli cooperativi o mutualistici, sostenuti e diffusi anche dal *co-working* Millepiani.

Si tratta di cooperative 2.0, ovvero *umbrella company* che riuniscono diversi «dipendenti imprenditori» – vale a dire «indipendenti», che dichiarano la loro attività professionale attraverso la cooperativa, e in cambio ricevono busta paga e protezione sociale. «Società ombrello» a vocazione sociale, se non politica, e ne è un esempio la francese Coopaname, cooperativa parigina di oltre 800 artigiani, liberi professionisti e fornitori di servizi.

### 3. L'esperienza del «covo» Millepiani a Roma

Il Millepiani *co-working* nasce nel 2011, come sperimentazione pratica del laboratorio «Il Quinto Stato» ed anche come risposta alle politiche economiche e del lavoro, proponendo in particolare la riattivazione di spazi pubblici dismessi, come beni comuni da restituire al territorio in forma articolata e mirata a creare sostenibilità. Il nome che porta è un riferimento a Mille piani (titolo originale in francese *Mille plateaux*), un libro nato dalla collaborazione del filosofo francese Gilles Deleuze e dello psicanalista francese Félix Guattari. Secondo di due volumi dal titolo *Capitalismo e schizofrenia* (il primo è *L'anti-Edipo*), è stato pubblicato nel 1980. Nel saggio si ribadisce il rifiuto per le organizzazioni gerarchiche (arboreescenti), in favore delle strutture di base, le organizzazioni rizomatiche, all'interno delle quali ogni ganglio può mettersi in relazione libera con un altro ganglio (e il ganglio è una piccola comunità non un individuo), staccarsi dalla dittatura hegeliana dell'Io e delle gerarchie. Nel culmine delle attività svolte nel tempo, le esperienze maturate vengono poste alla base di un progetto sperimentale, denominato *co-working* che ha come obiettivo la creazione di uno spazio autogestito dai lavoratori. Il progetto ottiene l'immediata attenzione della Regione Lazio la quale assegna in forma diretta e immediata, tramite il Municipio VIII, una struttura di 400 metri quadri, configurata come garage, collocata nel quartiere Garbatella di Roma e senza dubbio proprio il tessuto sociale del quartiere costituisce terreno fertile per un'esperienza di questo tipo, consentendo così la nascita del Millepiani *co-working*.

Fin da subito, le molteplici esperienze maturate e le diverse professionalità coinvolte nel progetto hanno dato la possibilità di creare una forma propria di «fare *co-working*» che in pochi anni ha consentito di avviare una *community* che ad oggi ha contato l'adesione di circa 230 *coworkers*. È importante porre l'accento, come aspetto fondante ed imprescindibile del modello Millepiani, sul fatto che i membri partecipanti al progetto oltre ad essere lavoratori, si sentono parte di una comunità di persone che insieme esprimono bisogni e ricercano soluzioni sostenibili sia sul piano delle relazioni umane tra pari che sul piano economico. Infatti l'assenza di competitività all'interno di una comunità crea e favorisce un ambiente protetto e proficuo.

Abbiamo posto ai *coworkers* tre domande:

- quando sei stato dipendente, quando freelance, che lavori hai svolto?
- hai incontrato mai il sindacato?
- qual è il vantaggio più grande di lavorare in un *co-working*?

Riportiamo però solo alcune delle risposte:

M., giornalista dal '93 per uffici stampa, *ghost writing*, redazione contenuti web, collaborazioni con alcune testate, ora soprattutto in tema ambientale. È stata quasi sempre dipendente e freelance in contemporanea per enti pubblici, aziende e testate nazionali. Ora lavora da remoto nel *co-working* dove conoscere persone, fare rete, nonché avere una postazione comoda è ciò che le piace. Ha avuto a che fare solo qualche volta con il sindacato dei giornalisti.

A., già autore radiofonico e televisivo per la Rai, è ora titolare di un'agenzia di comunicazione. È stato quasi sempre un libero professionista, ora associato a Docs Servizi, la piattaforma cooperativa dei lavoratori dello spettacolo. Non ha avuto contatti con i sindacati, trova che il *co-working* faciliti lo scambio di conoscenza e di professionalità ed anche la crescita personale e professionale.

Ma., dipendente quadro per lungo tempo in ambito cooperativo ed ora consulente freelance marketing e organizzazione Pmi, formatore, *personal* e *business coach*. Trova che il *co-working* sia una soluzione per lavorare con i servizi essenziali e a costi contenuti, nel quale si possono creare sinergie con altri *coworkers* ed avere diverse occasioni di approfondimento su temi

economico-sociali e sull'economia digitale. Non risponde al quesito sul sindacato.

Millepiani è quindi una realtà collaborativa che si autofinanzia essenzialmente con i contributi dei lavoratori, operando in uno spazio pubblico dismesso nel quale attiva la gestione complessiva, occupandosi anche della manutenzione ordinaria e straordinaria; quest'ultima derivante dalla continua necessità di far evolvere la gestione degli spazi in linea con le necessità della comunità. Un modello di economia circolare, che prevede il reinvestimento del profitto a favore dei membri. Il *co-working* si attiva come pratica mutualistica rivolta a freelance, imprese, associazioni, ma anche, proprio in risposta alle premesse iniziali di costituzione, ai lavoratori maggiormente colpiti dalla precarietà, gettando le basi per un nuovo welfare e fornendo così la risposta alle nuove emergenze sociali. Inoltre, tra i diversi obiettivi è importante evidenziare: la necessità di dar vita e rafforzare le reti auto-organizzate per lo scambio di saperi, beni, servizi e creazione di imprese sostenibili nelle diverse aree di innovazione, p2p, *green, sharing economy*, cooperazione, economia circolare, lavoro agile. Le attività di organizzazione di eventi e formazione promuovono la diffusione e la condivisione dei saperi, e in questo modo facilitano l'accessibilità e la possibilità di contribuire, in ogni ambito, da parte di chiunque.

Il modello adottato a Millepiani con info-session settimanali aperte ai lavoratori, è quello della rete Smart (cooperativa mutualistica per artisti) che raccoglie 140.000 lavoratori indipendenti in 9 paesi dell'Europa e nasce in Belgio, dove la cooperativa vanta ora 29.000 membri e 140 milioni di euro di fatturato prodotti solo lo scorso anno.

Smart offre ai lavoratori autonomi uno strumento per gestire preventivi e contratti, nonché le assicurazioni (responsabilità civile, infortuni sul lavoro, ecc.) e riceve una percentuale del loro fatturato di circa l'8,5%, che va ad alimentare un fondo di garanzia supportato da tutti i membri e a supporto delle vulnerabilità in assetto internazionale (cioè a dire uno Stato aiuta l'altro in caso di emergenze economiche). Per darne un esempio: dopo la bancarotta del servizio di consegna pasti Take Eat Easy, lo scorso luglio, Smart ha supportato, con le proprie finanze, gli stipendi di circa 400 corrieri belgi. Creata nel 1998 per i lavoratori dello spettacolo,

Smart ha ampliato poi le attività fino ad includere, in molti paesi, tutte le tipologie della libera professione: consulenti, giornalisti, fino agli addetti alle consegne. Gli obiettivi raggiunti sono il trasferimento delle tutele del lavoro dipendente al lavoro autonomo, l'acquisizione della liquidità dovuta nell'immediato – e anche tramite il fondo di garanzia in caso di mancato pagamento –, la tutela del diritto d'autore, la riduzione del lavoro nero, la mobilità all'estero, la valorizzazione delle economie locali. Infine Smart promuove e investe sul lavoro in *co-working*, sostenendone in diversi casi le strutture stesse; per citarne alcune in Italia: Base a Milano e sede di Smart Italia, *co-working* con teatro e sale prova.

La sede del Millepiani inoltre ha messo a punto un programma di accompagnamento all'impresa realizzato in collaborazione con esperti provenienti dal mondo aziendale, dalla consulenza strategica e dai migliori programmi di incubazione e accelerazione aziendale del Regno Unito organizzato al Millepiani si chiama Millepiani Lab. Accetta candidature provenienti da persone fisiche, startup innovative e Pmi innovative e riceve chi è in fase di ideazione o di prototipo all'Accelerator Desk ogni settimana. Ciò che si vuole facilitare è il potenziale di innovazione e creazione per il quale un numero non marginale di progetti non trova supporto. I servizi che offre sono molteplici. Un'area *Tax and firm consulting*, dove si offrono consulenza su tasse, imposte, ma anche proposte e consulenze per crescere e trovare nuove vie nello sviluppo delle idee, delle imprese, nella ricerca di finanziamenti e nella formazione al microcredito. Il Millepiani Care, uno spazio esterno donato dal territorio e dedicato gratuitamente alla «cura» e all'assistenza psico-fisica: *counseling*, terapia psicologica, gruppi di mutuo ascolto. Nonché interventi terapeutici che necessitano di uno spazio più intimo e dedicato alternativo all'*open space*. Gli Smart Info-Session, dove settimanalmente Smart Italia riceve i freelance, garantendo ai soci mutualismo e tutela nella gestione amministrativa e finanziaria del lavoro, per assumerli e diventare il loro datore di lavoro a tutti gli effetti. Oltre a curare tutti gli aspetti amministrativi, fiscali e contrattuali, versa loro lo stipendio il 10 del mese successivo alla prestazione lavorativa, fattura pagata o non pagata, grazie al proprio fondo di garanzia. Di fatto accompagna i lavoratori nella loro crescita professionale e svolge per loro un'azione di *tutorship*, formazione e informazione, agevolandone la mobilità internazionale (<https://smart-it.org/>). Sono attivi an-

che dei gruppi di acquisto etici. Il progetto «L'Alveare che dice sì» permette alle persone di fare una spesa sana e di qualità direttamente dai piccoli produttori locali, dando a questi ultimi un'opportunità di commercio più giusta. L'80% del prezzo va al produttore, al contrario di altri sistemi di vendita, dove il produttore può aspirare ad ottenere al massimo il 6%. Inoltre la distribuzione settimanale di prodotti a chilometro zero, che si svolge a Millepiani ogni giovedì, oltre a sostenere la filiera corta e il consumo sostenibile, promuove una miriade di iniziative per facilitare la trasmissione di saperi tra produttori e consumatori. Sviluppare pratiche agricole sostenibili e dare strumenti alle persone per recuperare una sovranità alimentare richiede tempo, ma queste buone pratiche che coinvolgono produttori e membri uniti li rendono protagonisti della transizione alimentare (<https://alvearechedicesi.it/it>). Sono attivi anche servizi di credito e scambio, come il Tibex-Net rete di credito. Si tratta di un circuito di credito per lo scambio di beni e servizi, che nasce dal modello del Sardex, ed ha messo in rete nel Lazio 400 aziende, associazioni e freelance coinvolgendo Millepiani. Tibex è il nome dell'unità di conto elettronica, equivalente all'euro come misura di valore (1TBX= 1€), attraverso la quale si regolano gli scambi tra imprese e professionisti aderenti al circuito. Un network nel Lazio, che appartiene a diversi settori, tra i quali si facilitano le relazioni, si valorizza il potenziale, consentendogli di ampliare i contatti. Chi entra nel circuito acquista ciò che gli serve attraverso le vendite aggiuntive che Tibex gli consente di fare ed in questo modo risparmia liquidità. Gli incontri organizzati durante i quali «fare network» sono numerosi e rigorosamente «orizzontali». Tibex.net è un modo innovativo ed efficace di ripensare l'economia locale: interconnessa, collaborativa, sostenuta dalla forza del gruppo e dalla fiducia reciproca. Infatti all'interno del circuito lo spirito di comunità e l'elemento della fiducia sono fortissimi, le aziende si finanziano reciprocamente a tasso zero, la ricchezza rimane sul territorio e sono privilegiate le imprese e le produzioni locali ([www.tibex.net](http://www.tibex.net)). Le diverse attività descritte sono tutte per loro natura *open* e prevedono quindi la partecipazione sia dei *coworkers* che degli abitanti del territorio.

Anche gli spazi fisici del *co-working* possono essere gestiti orizzontalmente, tramite la piattaforma digitale Cobot, gestita dai cittadini, dai *coworkers* e dagli amministratori del Municipio ([www.cobot.me/](http://www.cobot.me/)).

#### 4. Dall'economia collaborativa all'economia contributiva: una sperimentazione

Michel Bauwens, teorico della «economia politica della produzione peer-to-peer» e ideatore della P2P Foundation (<https://p2pfoundation.net/>) impegnato a indagare le forme di cooperazione e condivisione, segue un progetto triennale con Smart nell'ambito di un programma di «residenza intellettuale» al fine di ampliarne maggiormente lo sviluppo e le sinergie tra i lavoratori.

È lui ad affermare che «l'auto-organizzazione del precariato è la forza sociale del futuro nel nostro continente, nella misura in cui si sostituisce alla classe operaia come agente di cambiamento, anche perché quest'ultima è ormai localizzata essenzialmente nel Sud del mondo e in Cina» e anche che se «[...] da una parte vediamo che l'economia della condivisione sta tirando fuori un volto accentratore e commerciale, che potremmo chiamare “capitalismo webarchico”, fortemente estrattivo e deleterio per il benessere dei lavoratori di cui si serve. Dall'altra parte c'è una tendenza più solidale, che si esprime attraverso il cosiddetto *platform cooperativism*, il cooperativismo di piattaforma che sia P2P che Smart sostengono. La questione perciò non è tanto se si è ottimisti o pessimisti, ma quanto si è “combattivi”, per usare una definizione di Stiegler. A questo va aggiunto il fatto che in generale è importante sempre provare a costruire qualcosa di nuovo, e non limitarsi a tenere una posizione meramente critica e resistenziale. Le “forme embrionali” che sono costruite oggi tra grandi difficoltà saranno le forme che determineranno il modo in cui faremo le cose domani. Quando un sistema è in declino, le alternative che emergono sono necessariamente portatrici di un'altra logica, che è la logica del nuovo sistema che si appresta a sostituire il vecchio». Bernard Stiegler, citato da Bauwens, è il filosofo francese, nonché allievo di Jacques Derrida, fondatore e direttore di *Ars Industrialis*, creata nel 2005, e dell'*Institut de Recherche et d'Innovation (Iri)*, fondato nel 2006, che hanno ambedue nella loro mission la ricerca di nuovi concetti e strumenti per descrivere la rivoluzione tecnologica in atto dovuta all'automazione ed i conseguenti cambiamenti nelle politiche economiche, proponendo in alternativa il modello dell'economia contributiva.

Il modello comincerà ad essere applicato praticamente da settembre

2019 in un progetto di sperimentazione territoriale che è condotto da Stiegler stesso, insieme a Patrick Braouezec che ne è presidente, nel territorio pilota di Plaine Commune, 9 Comuni nel Nord di Parigi che contano in totale 415.000 abitanti: Aubervilliers, Épinay-sur-Seine, L'Île-Saint-Denis, La Courneuve, Pierrefitte-sur-Seine, Saint-Denis, Saint-Ouen-sur-Seine, Stains e Villetaneuse.

Sarà realizzato assieme a diversi partner: dal settore pubblico (Ente Pubblico Territoriale di Plaine Commune, Caisse des Dépôts et Consignations) al privato, dalle corporations alle banche (Orange, Dassault, Société générale) e fondazioni (Afnic, Fondation de France), fino alle associazioni (Ars Industrialis) ed alle università.

Il passaggio dall'economia collaborativa all'economia contributiva presupporrà la restituzione al territorio dei flussi di dati generati dalle piattaforme, facilitando al massimo la governance locale dei beni condivisi tra i membri della collettività.

La zona della sperimentazione non è certo abitata da privilegiati, si tratta di quartieri nei quali una persona su tre è disoccupata ed è massiccia la diversità culturale, ma è anche un territorio nel quale ci sono più giovani ed al quale non si vuole dare la sola prospettiva di trasformarsi in *smart city*, ma di scatenare un processo di «intelligenza collettiva» nel quale industriali, finanziarie, università, artisti, autorità e politici locali collaborano insieme agli abitanti per reinventare la politica sui territori e l'economia.

Con questi obiettivi il reddito minimo universale non è una soluzione sufficiente; se si prende in conto il problema dell'automazione crescente e della conseguente perdita di posti di lavoro, devono essere sviluppati nuovi processi produttivi e criteri per ridistribuire la ricchezza.

La natura contributiva di una specifica attività è quindi trasparente e viene democraticamente diretta da assemblee cittadine, che valutano di volta in volta se un progetto risponda alle necessità sia ambientali che socio-economiche nel proprio territorio e viene facilitata dall'uso di piattaforme deliberative, simili a quelle già in uso a Barcellona ([www.decidim.barcelona/](http://www.decidim.barcelona/)) e a Bologna ([www.partecipa.comune.bologna.it/](http://www.partecipa.comune.bologna.it/)).

Tra i progetti di economia contributiva il primo riguarda la progettazione per la riconversione del Villaggio Olimpico, attualmente in costruzione per le Olimpiadi 2024. Il secondo riguarda la circolarità nei proces-



si urbani e cioè i processi con cui si mobilitano, si consumano, si trasformano e si riutilizzano le risorse naturali per mantenere e rinnovare le infrastrutture urbane, dare una risposta concreta alle necessità ecologiche fissate dagli obiettivi europei nell'Agenda 2030, per ridurre l'impatto ambientale delle attività di costruzione e sviluppo.

Questo progetto richiederà dieci anni per cambiare le cose in profondità, per riunire i 400.000 abitanti di Plaine Commune in questo approccio di ricerca contributiva, per iniziare su piccola scala e poi espandersi verso quella che potrebbe essere definita una democrazia contributiva ([www.plainecommune.fr/](http://www.plainecommune.fr/)).

## 5. Fare Community

Oggi Millepiani ospita un bacino di utenza ampio che comprende non solo giovani imprese o start up, ma anche cittadini con idee da realizzare, come gli archeologi di Una Quantum Inc. che sviluppano attraverso il *co-working* la mappatura degli scavi a livello nazionale e formano alle nuove tecnologie; Loosenart, una piattaforma dedicata alle arti visive contemporanee che raggiunge un obiettivo comune tra galleria e artisti, disoccupati di ritorno e migranti che tentano di mettersi nuovamente in gioco/tirocini Col, il centro diurno per l'inserimento lavorativo di persone con disagio mentale; sempre molto attivo il partenariato con la Regione Lazio e Laziodisu per i partecipanti al bando Torno Subito e Torno Subito Cinema, che fruiscono di accompagnamento e accelerazione dei progetti auto-imprenditoriali proposti, con *work experience* per i servizi al lavoro tramite Regione Lazio e con le alternanze scuola-lavoro per vari istituti della capitale: Its Fondazione Rossellini, Progetto Wind - Itis Hertz, Fuoriclasse - Liceo Keplero, Progetto Wind - Liceo scientifico Lattanzio ed altri. Le imprese sociali sono, oltre che parti integranti, volani dei bisogni del territorio: Amaita intercultura, SafePassage, Dress For Success, Calcio Sociale, Refugees Welcome, Seniores Italia Lazio Onlus, Movimento Decrescita Felice, Stati Generali dell'Innovazione, per dirne solo alcune. Con le amministrazioni Millepiani veicola competenze e progetti nelle aree di progettazione per l'innovazione ed è supporto dell'Osservatorio Municipale Rifiuti Zero, di cui fa parte, e partecipa alla

Coalizione dei Beni Comuni di Roma per promuovere l'adozione di un regolamento per la gestione dei beni comuni a Roma elaborata da Labsus - Laboratorio per la sussidiarietà ([www.labsus.org/](http://www.labsus.org/)), già efficacemente attivo a Bologna e Napoli e in altri 140 Comuni d'Italia. L'unità fa la forza, può essere un cliché, ma è particolarmente vero quando un lavoratore indipendente cerca di vendere i suoi servizi. Lontani dal cliché di un mercato ultra-competitivo in cui ogni mossa è una strategia per distinguersi dalla concorrenza, diversi collettivi di freelance dimostrano che unire le forze è un'efficace strategia di vendita.

Digital Village, ad esempio, riunisce 100 lavoratori in 6 *co-working* diversi a Parigi, Roissy, Bordeaux, Marsiglia, Tolosa e Strasburgo, nei quali le strutture trattengono il 15% del fatturato e i freelance possono gestire la commessa da soli o affidarla ad un project manager. Recentemente i collettivi hanno reclutato degli account la cui mission è anche valutare la crescita organica dei flussi di lavoro dell'intera struttura (<https://digital-village.fr/>).

### Riferimenti bibliografici

- Bauwens M. (2015), *Sauver le monde. Vers une société post-capitaliste avec le peer-to-peer*, Paris, Éditions Les Liens.
- Deleuze G., Guattari F. (2017), *Mille piani, Napoli-Salerno*, Salerno, Orthotes Editrice.
- Graceffa S. (2017), *Rifare il mondo del lavoro*, Roma, Deriveapprodi.
- Mauss M. (2002), *Saggio sul dono. Forma e motivo dello scambio nelle società arcaiche*, Milano, Piccola biblioteca Einaudi.
- Standing G. (2015), *Precari. La nuova classe esplosiva*, Bologna, il Mulino.
- Stiegler B. (2015), *La Société automatique*, Paris, Fayard.

### ABSTRACT

*I coworking comunitari sono veri open-source territoriali e zone ristoro abitate da freelance, nomad workers, start up, imprese e lavoratori a distanza. Ma come comunicano questi lavoratori?*

*Come «fanno società»? «Fare rete» è l'obiettivo principale in tali luoghi e praticare il valore della condivisione, per queste comunità meta-professionali, è prioritario. Evitanti ed evitate dai sindacati tradizionali, che le hanno spesso trascurate e ignorate, aderiscono a nuove forme di rappresentanza e solidarietà di tipo cooperativo, ma 2.0, delle «umbrella company» che riuniscono «dipendenti imprenditori», dal consulente al corriere in bicicletta, i quali in cambio ne ricevono busta paga e protezione sociale. La società cooperativa mutualistica Smart è una di esse e valori simili sono impliciti nell'enorme sperimentazione in corso, condotta con la partecipazione di Bernard Stiegler, filosofo e fondatore di Ars Industrialis, nelle banlieue denominate «Plaine Commune», che si pone come obiettivo di riconvertire quei territori (a rischio) all'economia contributiva, passando per la collaborativa. Anche il progetto Millepiani è volto a sviluppare un prototipo nell'ambito delle politiche del lavoro, proponendo la riattivazione di spazi pubblici dismessi, come beni comuni da restituire al territorio in forma articolata e mirata alla sostenibilità.*

#### AUTONOMOUS TRIBES AND COWORKING SPACES

*Community coworking spaces are true open-source territories and break areas inhabited by freelancers, nomad workers, start-ups and remote workers. How do these workers communicate? How do they create a community? Networking is the primary goal in the coworking spaces and implementing the value of sharing is fundamental for meta-professional communities. After being too often disregarded, neglected and ignored by traditional trade unions, they take part in new models of cooperative representation and solidarity: the 2.0 umbrella organizations, bringing together the «employed-entrepreneurs», ranging from consultants to riders, in exchange for a pay cheque and social protection. Smart is a mutualist cooperative and is part of this reality. Similar values are implicit in the huge experiment underway in the banlieues – called Plaine Commune – and conducted with the participation of Bernard Stiegler, philosopher and founder of Ars Industrialis. The goal is to convert those areas (at risk) into contributive economies, through the sharing economy. The project Millepiani aims at developing a prototype in the field of labour policies by promoting the reactivation of disused public spaces, such as common goods, to be returned to the territory in a structured and sustainable way.*





***All you need is... place: gli spazi di collaborazione  
come risorsa gestionale e di comunità professionale  
nelle industrie creative***

*Damiano Razzoli\**, *Matteo Rinaldini\*\** e *Fabrizio Montanari\*\*\**

### **1. Introduzione**

Secondo una definizione ampiamente condivisa in letteratura, per creatività si intende la capacità di produrre idee nuove e utili, mentre per innovazione l'implementazione di tali idee in nuovi prodotti, servizi, processi, o anche nella creazione di nuove aziende (Amabile 1996; Castañer 2016). La creatività rappresenta dunque una risorsa cruciale non solo per le aziende e i singoli professionisti (che possono farvi affidamento per riuscire a competere nell'attuale contesto economico), ma anche per lo sviluppo regionale e urbano (Florida e Goodnight 2005; Markusen e Schrock 2006; Scott 2000).

Diversi fattori ne hanno influenzato la crescente rilevanza. Innanzitutto, le recenti evoluzioni dei sistemi economici hanno modificato il modo di concepire sia le dinamiche produttive sia i fenomeni di consumo. L'orientamento all'innovazione ha assunto una progressiva centralità, alla luce dei cicli di vita dei prodotti sempre più brevi e delle richieste dei consumatori di esperienze diverse e arricchenti, in cui la funzione simbolica ha preso il sopravvento su quella utilitaristica (Codeluppi 2003; Rullani 2004; Scott 2000). Inoltre, la rapida crescita delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione ha giocato un ruolo significativo nell'affermare queste tendenze, contribuendo, insieme alla globalizzazione delle produzioni e dei consumi culturali, allo sviluppo delle e-

\* Assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Comunicazione ed Economia, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

\*\* Docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso il Dipartimento di Comunicazione ed Economia, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

\*\*\* Docente di Organizzazione aziendale presso il Dipartimento di Comunicazione ed Economia, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

conomie creative e della conoscenza, impennate su concetti fondanti quali condivisione, collaborazione e socializzazione (Arcidiacono, Gandini, Pais 2018). Infine, l'importanza crescente riconosciuta agli input produttivi di tipo immateriale, quali conoscenza, esperienza e, soprattutto, creatività (Pink 2005; Stehr 2002), ha spinto le imprese a ripensare le proprie dinamiche organizzative per riuscire ad affrontare le trasformazioni in atto.

Tutto ciò ha portato numerosi cambiamenti anche rispetto ai modi di lavorare e ai luoghi dove si lavora. In primo luogo, le economie digitali hanno alimentato processi di dispersione del lavoro. Grazie alle *ICTs* e allo sviluppo di *cloud computing*, la possibilità di lavorare ovunque e accedere ovunque a dati dematerializzati ha portato al disaccoppiamento tra attività lavorative e luogo di lavoro fisso, nonostante che, in generale, i lavori creativi, digitali e legati all'economia della conoscenza siano tendenzialmente concentrati in aree urbane (Bizzarri 2010; Florida 2005; Mariotti, Pacchi, Di Vita 2017). Inoltre, con l'aumento del numero di lavoratori creativi e digitali si è diffusa la figura del free-lance, secondo un trend in corso già da molti anni e dovuto alla *deregulation* del mercato del lavoro, alla ristrutturazione industriale e al progressivo impatto delle tecnologie sull'organizzazione delle imprese (Christopherson, Storper 1989). Tale figura è centrale nel mercato del lavoro delle industrie culturali, alla luce della loro tipica organizzazione dei processi di lavoro, per esempio quello *project-based* (Gill 2014; Menger 1999; Mould *et al.* 2014), e dell'approccio informale che tende a contraddistinguerle (Alacovska 2017; Merkel 2018).

All'interno di questo macro-scenario di tipo economico e sociale si inserisce la recente diffusione di spazi di collaborazione quali, ad esempio, i *co-working*, i *fablab* e i *makerspaces* (Anderson 2012; Manzo e Ramella 2015; Spinuzzi 2012) che sono stati visti dai decisori pubblici anche come un'importante leva per gestire i processi di rigenerazione urbana e sociale (Montanari e Mizzau 2016). Sebbene la rilevanza degli spazi di collaborazione sia ampiamente riconosciuta e il numero degli studi condotti sulle loro caratteristiche e ricadute sia recentemente aumentato (e.g., Capdevila 2015; Gandini 2015; Merkel 2018), vi sono ancora limitate evidenze empiriche sugli effetti generati dalle relazioni sociali che hanno luogo all'interno di questi spazi. Coerentemente con la recente enfasi posta sugli elementi relazionali e spaziali in grado di supportare la creatività (e.g., De

Molli 2019; Perry-Smith e Shalley 2003; Montanari 2018), risulta interessante capire come individui o gruppi gestiscano la propria attività lavorativa all'interno degli spazi di collaborazione. Obiettivo di questo articolo, dunque, è quello di affrontare questo tema presentando uno studio qualitativo condotto su tre spazi di collaborazione specializzati nel campo delle industrie creative. L'attenzione verrà posta in particolare sui fattori organizzativi che supportano il lavoro dei loro frequentatori.

L'articolo è strutturato come segue: il prossimo paragrafo illustra il *background* teorico di riferimento, mentre quello successivo riassume l'approccio metodologico della ricerca. Il terzo paragrafo presenta i risultati e l'ultimo, oltre a concludere, ipotizzerà anche alcuni percorsi di ricerca futuri.

## **2. Spazi di collaborazione: fattori organizzativi ed ecosistema creativo**

Gli spazi di collaborazione possono essere definiti come luoghi dove attori provenienti da diversi contesti (liberi professionisti, imprenditori, dipendenti di organizzazioni che possono avere sede *in loco* oppure no, ecc.) e con differenti background (formativi, professionali, ecc.) svolgono la loro attività lavorativa e professionale uno accanto all'altro (Capdevila 2015; DeGuzman e Tang 2011; Spinuzzi 2012). Pur non lavorando necessariamente sugli stessi progetti o nello stesso settore, essi condividono il medesimo ambiente di lavoro, relativi servizi e le risorse materiali (dalle attrezzature da ufficio alla connessione internet, sino ai macchinari industriali quali stampanti 3D o *laser cutters*). Concepite come *third places* (Oldenburg 1989), ossia come spazi diversi sia da quelli abitativi sia da quelli professionali, gli spazi di collaborazione offrono ambienti neutri favorevoli all'interazione e alla discussione di idee, allo sviluppo e alla realizzazione di progetti e alla sperimentazione di nuovi prodotti, servizi, modelli di business e politiche pubbliche (Capdevila 2015; Furnari 2014).

Essi sono considerati potenziali acceleratori di socialità e *serendipity* (Mariotti, Pacchi e Di Vita 2017; Montanari 2018) e ospitano in larga parte lavoratori afferenti alle industrie creative i quali sono in cerca di un ambiente in grado di stimolare incontri e collaborazioni (Merkel 2018; Spinuzzi 2012). Infatti, se da una parte le tendenze occupazionali a lungo

termine e lo sviluppo delle tecnologie mobili hanno portato sempre più persone a lavorare in remoto, dall'altra questa flessibilità ha fatto emergere il rischio di un maggiore isolamento e la difficoltà di costruire relazioni funzionali al proprio lavoro, con conseguenti ricadute negative sulla capacità di generare *outcomes* creativi (Eikhof e Warhurst 2013; Kjarulff 2010).

La proliferazione degli spazi di collaborazione può offrire, dunque, una risposta a queste esigenze. Ciò spiega la crescente diffusione di spazi come, ad esempio, i *co-working*, i tecnopoli, i *fablab*, e gli *hub* creativi, i quali hanno in comune l'obiettivo di stimolare processi creativi di cui possano beneficiare anche soggetti esterni come cittadini, associazioni, comunità professionali e imprese (Montanari e Mizzau 2016; Skelcher *et al.* 2005). Tuttavia, le ricerche che mettono a confronto le caratteristiche degli spazi di collaborazione con la generazione di risultati creativi fanno emergere indicazioni contraddittorie sulla loro effettiva efficacia. Per esempio, alcuni studi rilevano l'impatto positivo delle relazioni *face-to-face* sulla propensione di individui con differenti background a collaborare; la prossimità relazionale, infatti, può favorire la condivisione di conoscenze tacite, il consolidamento di un rapporto di fiducia reciproca e lo scambio di informazioni e opportunità di business (Oksanen e Ståhle 2013; Parrino 2015; Spinuzzi 2012). Altri studi, invece, hanno mostrato che gli ambienti tesi a favorire tali dinamiche, come ad esempio gli *open space* (che spesso caratterizzano gli spazi di collaborazione), sono associati a una riduzione delle *performance* creative e all'aumento dei costi di coordinamento (Fayard e Weeks 2007; Skelcher *et al.* 2005).

L'importanza degli spazi collaborativi ai fini creativi risulta evidente se letta alla luce dei risultati della recente letteratura che ha evidenziato la dimensione sociale della creatività (ad esempio, Perry-Smith e Shalley 2003). Si tratta di un approccio che ha approfondito come le caratteristiche delle dinamiche relazionali e le risorse sistemiche del contesto di riferimento incidono sulla creatività (Montanari 2018; Perry-Smith 2006). Coerentemente con i risultati emersi, gli spazi di collaborazione possono essere concepiti come importanti intermediari della creatività, con un ruolo cioè funzionale all'accesso delle risorse relazionali utili sia per generare risultati creativi sia per creare un senso di comunità professionale tra le persone che li frequentano. Dato che spesso gli spazi di collaborazione sono frequentati su base temporanea, a tempo parziale o irregolare, la questio-



ne del modo in cui si sviluppano le interazioni sociali e su quali fattori li influenzano è un tema di interesse e che deve essere ancora approfondito dalla ricerca accademica.

### 3. Contesto e metodo: dalla mappatura ai casi studio

Gli spazi collaborativi sono un fenomeno in forte crescita in Italia. Vista la loro natura mutevole e variegata, che sfugge a classificazioni omogenee, non è semplice condurre una mappatura dettagliata e approfondita. Tale difficoltà è esacerbata anche dalle differenze che sussistono tra diversi tipi di spazi collaborativi. Essi possono variare per la loro natura pubblica o privata, per la forma di *governance* (proprietà di una singola azienda o istituzione oppure gestita con forme di proprietà distribuite), per i servizi offerti (gamma più o meno ampia o specializzata), *mission* (*profit oriented* oppure con obiettivi più di tipo sociale) e così via. Allo stesso tempo, è possibile indicare l'eterogeneità degli spazi di collaborazione come una loro caratteristica definitoria, che li rende funzionali a interpretare le esigenze variegata dei lavoratori creativi.

È inoltre opportuno dettagliare i contorni dell'espansione degli spazi di collaborazione. Il loro aumento è stato esponenziale tra il 2007 e il 2012, con uno sviluppo e una diffusione particolarmente intensi con la crisi economica del 2008 e gli effetti che ne sono conseguiti a livello globale. Le stime di Deskmag, un'organizzazione che raccoglie informazioni e statistiche sugli spazi di collaborazione a livello globale, hanno indicato che alla fine del 2018 siano quasi 2 milioni le persone che lavorano in oltre 19 mila spazi di collaborazione (si veda Deskmag 2018). In Italia, la proliferazione è stata relativamente recente, con una significativa esplosione a partire dal 2012.

Il presente articolo<sup>1</sup> si concentra sugli aspetti organizzativi e relazionali

<sup>1</sup> Questo studio è stato realizzato all'interno della ricerca *A Multidisciplinary Study of Physical and On-line Collaborative Spaces and Their Implications for Creativity and Innovation*, condotta dal Dipartimento di Comunicazione ed Economia e dal Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria dell'Università di Modena e Reggio Emilia e finanziata da fondi di Ateneo erogati su base competitiva. La ricerca si è concretizzata in una mappatura della localizzazione e della tipologia degli spazi di collaborazione in Italia (rispetto alle mappature concluse a feb-

degli spazi di collaborazione presentando tre casi: Kilowatt di Bologna, Cubo di Parma e Base di Milano. Questi spazi sono stati selezionati sulla base del loro target principale e sui loro frequentatori abituali, i lavoratori delle industrie creative, ovvero quei soggetti che utilizzano la creatività come input principale del proprio lavoro finalizzato alla realizzazione di prodotti e servizi ad alto contenuto simbolico e immateriale (Hesmondhalgh e Baker 2011; Markusen e Schrock 2006; Montanari e Scapolan 2011).

Il focus sui due casi studio dell'Emilia-Romagna è interessante in quanto la regione presenta un contesto in cui il ruolo degli spazi di collaborazione può facilitare dinamiche relazionali utili sia allo sviluppo delle industrie creative, non ancora pienamente affermate, sebbene in fase di crescita, sia all'aumento dell'impatto di creatività e innovazione nei settori industriali più tradizionali (Ervet 2018). Il caso studio milanese, invece, è interessante in quanto offre la possibilità di verificare il ruolo di uno spazio di collaborazione, la sua organizzazione e le dinamiche relazionali che lo caratterizzano, in un contesto metropolitano dove le industrie creative sono uno dei *driver* principali dell'economia. Durante gli studi di caso è stata svolta un'osservazione etnografica, è stato raccolto materiale documentale e sono state condotte 52 interviste semi-strutturate, realizzate attraverso due protocolli distinti per gestori e utenti, incentrati sulla storia e la *mission* dello spazio, la tipologia di utenti e di servizi offerti, il *design* dell'ambiente fisico di lavoro, i tempi di lavoro e apertura, l'utilizzo di tecnologie collaborative, il management, i comportamenti e le relazioni all'interno degli spazi e tra le persone e, infine, i risultati prodotti.

L'analisi dei dati raccolti e il corpus testuale generato dagli studi di caso ha permesso di far emergere una serie di elementi relativi alla capacità

braio 2019, gli spazi collaborativi rilevati sono 187 in Lombardia, 105 in Veneto, 114 in Emilia-Romagna, 107 in Toscana, 73 in Lazio, 42 in Puglia, 37 in Sicilia). Il focus si è concentrato inizialmente sull'Emilia-Romagna, con la somministrazione di una *survey* ai frequentatori di tutti gli spazi mappati in regione, per raccogliere informazioni socio-anagrafiche, sulle attività lavorative svolte, sulla percezione della creatività del proprio lavoro, sulle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro e sulle dinamiche relazionali che si attivano nello spazio collaborativo. Parallelamente alla *survey*, in alcuni spazi di collaborazione ritenuti particolarmente significativi è stato somministrato un questionario sociolinguistico finalizzato ad approfondire le implicazioni sui processi creativi della coesistenza di diversi linguaggi all'interno di uno stesso spazio collaborativo. In seguito, sono stati svolti nove casi studi su spazi di collaborazione selezionati per localizzazione, ambito di interesse e grandezza.

dello spazio di collaborazione di incidere sulle *performance* professionali in termini di creatività e raggruppabili in due dimensioni principali: la gestione delle attività lavorative e la dimensione comunitaria.

#### **4. Gli spazi di collaborazione tra flessibilità, creatività e comunità**

I tre spazi di collaborazione che costituiscono i nostri casi di studio nascono da progetti di rigenerazione urbana e si trovano in contesti territoriali caratterizzati dalla concentrazione di settori industriali che possono beneficiare degli effetti di *spill-over* e *cross-fertilization* generati dalla presenza di imprese creative e da un *milieu* sociale che facilita gli scambi di informazione.

Kilowatt nasce a Bologna all'interno del parco dei Giardini Margherita grazie al bando del Comune di Bologna *Incredibol* e a quello della Fondazione Unipolis *Culturability*. Il progetto, avviato prima come associazione e, in seguito, nel 2014, come cooperativa, ha permesso di ricavare nel tempo, da un luogo abbandonato, un *co-working*, un orto urbano, uno spazio educativo per bambini e famiglie, oltre che un ristorante, spazi espositivi e altri servizi condivisi, tra cui formazione e incubazione di *start-up*. È considerato l'*hub* metropolitano bolognese della creatività, dell'innovazione e della promozione della cultura imprenditoriale, in cui è possibile trovare più facilmente *copywriter*, architetti, grafici, giornalisti, traduttori, fotografi, videomaker e informatici.

Cubo si trova a Parma ed è uno spazio privato multifunzionale, ricavato da un'ex area industriale che nel 2015 è stata riconvertita a polo creativo, ospitando imprese attive nei settori delle industrie creative (al suo interno si trovano studi di architettura, agenzie di comunicazione, gallerie d'arte, studi creativi votati al *videomaking* e alla fotografia, oltre che uno shop dedicato al modernariato vintage, un bar e una palestra). La struttura degli spazi è organizzata a piani con un'area comune al centro e ampi spazi ad essa perimetrali in cui sono alloggiati gli ambienti di lavoro. Pur non offrendo il servizio tipico del *co-working*, come per esempio postazioni con scrivanie, ma ambienti con una metratura apprezzabile, è organizzato come spazio collaborativo in cui i frequentatori contribuiscono insieme a un calendario condiviso di eventi e attività.

Infine, Base Milano è frutto di uno dei più importanti interventi di riqualificazione urbana in Europa, per storia ed estensione dell'area; si colloca nel quartiere Savona-Tortora, negli spazi dell'ex stabilimento Ansaldo. Nel 2014, a seguito di un bando pubblico, la struttura è stata assegnata dal Comune di Milano a un gruppo formato da una cordata di organizzazioni del terzo settore e aziende, poi costituitosi in impresa sociale, nella forma di società a responsabilità limitata. Il progetto di rigenerazione si traduce in 12 mila metri quadrati di laboratori, spazi espositivi, area spettacoli, con un ristorante al piano terra, una grande sala adibita a *co-working*, una residenza per artisti e un servizio di portineria di prossimità per i residenti del quartiere. Il piano dedicato al *co-working* ospita professionisti e aziende delle industrie creative (arti visive e performative, editoria, musica, *videomaking*, comunicazione, *web design*, *industrial design*, *graphic design*, arti tessili e moda).

I frequentatori di questi spazi hanno in media meno di 40 anni, con un grado di istruzione elevato, per la maggior parte imprenditori e freelance, tra cui liberi professionisti, lavoratori autonomi e contrattisti. Inoltre, non è marginale la presenza di lavoratori dipendenti in regime di *smart working* o la cui azienda ha scelto di insediarsi all'interno dello spazio collaborativo. Il loro rapporto con gli spazi di collaborazione è flessibile: alla luce del fatto che lavorano molto, essi svolgono le loro attività all'interno dello spazio collaborativo non in modo esclusivo, dividendosi in mobilità tra luoghi diversi (per esempio, da casa, in viaggio, da uffici di clienti o fornitori). Infine, gli spazi di collaborazione sono frequentati in relazione ai servizi che offrono: ambienti di lavoro, scrivanie e attrezzature in uffici *open space*, sale riunioni, aree *privacy*, spazi sociali di relax, lounge e bar, oltre ad attività di incubazione, *workshop* e corsi di formazione, eventi culturali che coinvolgono le imprese del territorio.

#### **4.1. Spazi di collaborazione e gestione flessibile del lavoro**

Per quanto riguarda i fattori organizzativi che incidono sulla creatività dei frequentatori, la ricerca ha messo in risalto come gli spazi di collaborazione siano una risposta alla crescente informalità e individualizzazione dei rapporti di lavoro e delle dinamiche professionali.

Se lavorare da soli può essere funzionale a bisogni personali o dell'or-

ganizzazione per cui si lavora (o del progetto che si sta portando avanti), può anche determinare effetti negativi quali la marginalizzazione rispetto a network relazionali e a opportunità professionali basate sulla fiducia reciproca, con accessi limitati a infrastrutture importanti per la propria professione (quali uffici, sedi di produzioni, luoghi di incontro, ecc.) e con una mancanza di confini distinti tra vita personale e vita professionale. Tale continuità viene accentuata dal fatto che molti lavoratori autonomi o liberi professionisti, soprattutto nelle prime fasi della loro carriera, tendono ad adibire le proprie abitazioni a ufficio (soluzioni che in letteratura sono definite Soho, Small Office/Home Office; si veda Uda 2013).

Dalla ricerca, emerge come gli spazi di collaborazione siano visti come una forma di co-organizzazione che può supportare le sfide e compensare i rischi di una condizione di flessibilità in cui si trovano i loro frequentatori, per i quali il lavoro è spesso invisibile (dematerializzato) e la distinzione tra formale e informale tende a essere decostruita. Gli spazi di collaborazione sono percepiti non solo come una risorsa di accelerazione della propria carriera lavorativa, ma anche come una risposta per fronteggiare gli squilibri sociali delle industrie creative (elevata rischiosità, forte sperequazione dei redditi, mancanza di sicurezze, ecc.) e come «ancoraggio» per contrastare forme di lavoro precarie e individualizzate. In questo senso essi non sono solo strumentali a processi di *empowerment* professionale, ma anche all'acquisizione di autonomia sostanziale nello svolgimento del proprio lavoro e nella ricerca di un bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa. È evidente che l'equilibrio tra controllo autonomo o eteronomo sul proprio processo di lavoro (tempi, spazi, contenuti, modalità di svolgimento, ecc.) è riconducibile a dimensioni che esulano dalla frequentazione o meno di uno spazio di collaborazione; tuttavia lo spazio di collaborazione si presenta come una risorsa da spendere all'interno degli equilibri esogeni. Ciò ha ripercussioni positive in termini di creatività, in quanto permette di allocare risorse temporali in un determinato ambiente dedicato all'attività professionale e avere maggiori riferimenti rispetto a scelte più orientate al *nomadic working* (Liegl 2014; Mould *et al.* 2014). A tal proposito, i risultati della ricerca hanno rilevato che una gestione più flessibile del lavoro facilita una riduzione del carico orario settimanale di lavoro, con un conseguente miglioramento della *performance* in termini di creatività nello svolgimento della propria attività.

In questa direzione può venire in aiuto anche l'organizzazione degli ambienti (Dul *et al.* 2011). Dai risultati emerge, infatti, che l'aspetto estetico gioca un ruolo importante: alle persone piace lavorare in un posto che giudicano bello e al tempo stesso funzionale, in cui l'utilizzo di tecnologie collaborative con cui connettersi e interagire viene facilitato e, in generale, la messa a disposizione di reti e servizi di aiuto e supporto diventa una risorsa rilevante per neutralizzare l'isolamento professionale che si può vivere fuori dagli spazi di collaborazione.

#### **4.2. Spazi di collaborazione e costruzione di comunità professionali**

Gli spazi di collaborazione sono percepiti come strumento non solo gestionale, ma anche relazionale, che può aiutare a riportare la dimensione sociale al centro della propria vita lavorativa. Il bisogno di spazi di collaborazione è valutato come importante per i lavoratori creativi, in quanto facilitano le dinamiche relazionali che possono riguardare i rapporti di collaborazione, gli scambi di informazioni e conoscenze, oppure anche la semplice socialità che ha luogo in un territorio (si veda anche Storper e Venables 2004; Wittel 2001). Questi spazi sono percepiti come centrali per far sentire i soggetti creativi inseriti nel contesto in cui agiscono, con esiti positivi sulle loro attività. In particolare, la possibilità di riconoscersi in un ambiente caratterizzato da un'alta densità di relazioni, in cui la continuità tra lavoro e tempo libero è più sfumata, aumenta la predisposizione all'interazione, allo scambio di conoscenze, alla contaminazione e all'apprendimento reciproco.

Questo elemento del riconoscimento è un fattore organizzativo che emerge come preponderante dai risultati dell'analisi delle interviste. Gli spazi di collaborazione sono visti come un collante: essi sono luoghi frequentati soprattutto da lavoratori autonomi e *free-lance* perché hanno l'esigenza di vivere un'atmosfera di socialità, all'interno dei quali non nascono solo opportunità per aumentare il proprio fatturato oppure progetti in comune, ma anche relazioni che aiutano a sviluppare un senso di appartenenza comunitario.

Dalle interviste emerge, infatti, che gli spazi di collaborazione sono valutati in riferimento alla loro capacità di costruire una comunità professionale collaborativa, in linea con quanto osservato dai primi studi che

hanno iniziato a interessarsi al fenomeno, in particolare quello della diffusione dei *co-working* (si vedano i riferimenti alla community *Coworking Wiki* in Spinuzzi 2012). Dirimenti sono apparsi aspetti quali: a) l'opportunità di poter beneficiare di un'atmosfera funzionale alla creatività, grazie a un contesto relazionale che vuole essere aperto, accessibile e collaborativo; b) il potenziale radicamento (*embeddedness*) organizzativo, inerente alle strutture relazionali interne allo spazio di collaborazione; c) il potenziale radicamento comunitario, inerente ai rapporti tra spazio di collaborazione e l'ecosistema locale. Queste forme di radicamento aiutano gli utenti degli spazi di collaborazione a trovare nuove forme di identificazione e condividere un *habitus* di appartenenza in un contesto caratterizzato da modelli occupazionali non standardizzati e da lavoro nomade e precario.

Per i lavoratori creativi, dunque, gli spazi di collaborazione possono avere effetti positivi non solo rispetto a una dimensione individuale, contribuendo a creare un *holding environment* (Petriglieri *et al.* 2018) che permette a chi vive situazioni professionali mobili e flessibili di calmierare le ansie e di definire un sé professionale più solido e attivo, ma anche rispetto a una dimensione collettiva laddove tali spazi possono supportare processi di identificazione sia tra i lavoratori che li frequentano sia nella collettività di riferimento, producendo un'identità di luogo o *sense of place* (Relph 1976).

Così come per il fattore organizzativo illustrato nel precedente paragrafo, anche in questo caso vi sono delle ripercussioni positive sulla creatività: in condizioni di incertezza lavorativa, dato strutturale dei settori creativi, la possibilità di frequentare un luogo focalizzato sulla dimensione della creatività e dell'innovazione permette di fornire un supporto sociale per portare avanti i propri progetti, oltre a stimolare una *psychological safety* (Edmonson 1999) che fornisce quella motivazione necessaria ad affrontare i rischi di progetti innovativi e a condividere conoscenze e idee in modalità collaborativa.

## 5. Conclusioni

I risultati del presente studio evidenziano come gli spazi di collaborazione possono rappresentare un importante luogo di riferimento per i la-

voratori creativi affermandosi non solo come risposta a problemi emersi dalle nuove condizioni socio-economiche, del mercato del lavoro e della crescente penetrazione delle *ICTs*, ma anche come spazio di possibilità (Massey 2005; Merkel 2018), generando ruoli, relazioni e traiettorie multiple. In particolare, risulta di primaria importanza la possibilità di costruire un senso di comunità (Garrett *et al.* 2017) che compensa l'isolamento professionale dovuto alle recenti trasformazioni della struttura occupazionale.

Per rafforzare il loro ruolo, gli spazi di collaborazione dovrebbero essere considerati come un nuovo tipo di organizzazione dell'occupazione (evidentemente non l'unico), con un *focus* su due *asset* principali: le funzionalità organizzative, relative cioè alle risorse e alle capacità che uno spazio di collaborazione dovrebbe offrire al fine di gestire efficacemente le sue attività e raggiungere gli obiettivi relativi alla *mission*; il capitale relazionale, cioè inerente al tipo di relazioni e collaborazioni che dovrebbe produrre, sviluppare e gestire sia internamente sia esternamente.

In termini di approfondimenti futuri, può essere interessante soffermarsi sul rapporto tra lo spazio collaborativo e la motivazione intrinseca a svolgere il proprio lavoro da parte di chi li frequenta, mettendo a fuoco la relazione tra i valori dello spazio e il contenuto delle proprie attività. Un secondo aspetto da approfondire riguarda le esperienze soggettive di fruizione dell'ambiente fisico dello spazio di collaborazione; in tal senso, può essere interessante uno sguardo su come le caratteristiche del *layout* spaziale e del *design* degli oggetti connotino e comunichino i valori dello spazio collaborativo stesso, influenzandone le dinamiche relazionali e, in ultima istanza, gli *outcomes* creativi. Un terzo aspetto da approfondire è il ruolo svolto dagli spazi di collaborazione come dispositivi di accelerazione e facilitazione delle traiettorie professionali nei nuovi contesti lavorativi. A tal riguardo, lo studio già ha permesso di fare emergere differenze tra le varie figure professionali e tra lavoratori dipendenti e autonomi che frequentano gli spazi di collaborazione, rispetto alla gestione degli spazi e dei tempi di lavoro, alla partecipazione della vita sociale e alla loro capacità di generare creatività e innovazione all'interno di uno spazio di collaborazione.

La ricerca ha messo in evidenza come gli spazi di collaborazione possono impattare sui percorsi professionali e occupazionali dei soggetti che



li frequentano e, in una prospettiva più ampia, sull'ecosistema all'interno del quale tali spazi sono inseriti in termini di ricadute sociali ed economiche, a partire dagli attuali processi di trasformazione del mondo del lavoro. In altri termini gli spazi di collaborazione si presentano come realtà capaci di concentrare ciò che gli attuali processi socioeconomici tendono a frammentare e isolare. In questo senso non è detto che la controtendenza rappresentata dagli spazi di collaborazione costituisca un'opportunità per la nascita di un soggetto collettivo, ma certamente, come già osservato tra gli altri da Pais (2013), gli spazi collaborativi risultano interessanti per l'implementazione di *policy* pubbliche, soprattutto in riferimento alla loro capacità di offrire risorse per la gestione del lavoro e per l'identificazione a una community che può contribuire a compensare fenomeni di marginalizzazione e precarizzazione del lavoro.

Alla luce della dimensione del fenomeno che la ricerca di cui questo studio fa parte ha contribuito a rilevare, i riferimenti già inseriti nei vari documenti di programmazione stilati a più livelli su lavoro agile, sostegno all'imprenditorialità (e auto-imprenditorialità) e all'innovazione sociale potrebbero essere in qualche misura declinati anche in termini di supporto degli spazi di collaborazione, assumendo questi ultimi come una forma di sostegno rivolta sia ai lavoratori «esclusi» dalle organizzazioni tradizionali a causa delle avverse condizioni economiche sia a quelli «nuovi», coloro che operano in settori in costante trasformazione quali quelli dell'economia della conoscenza e della creatività e, più in generale, a tutte le persone che per contenuto di lavoro e tipo di relazione di impiego sono nella condizione di lavorare *anytime and anywhere*.

### **Riferimenti bibliografici**

- Alacovska A. (2017), *The Gendering Power of Genres: How Female Scandinavian Crime Fiction Writers Experience Professional Authorship*, in *Organization*, vol. 24, n. 3, pp. 377-396.
- Amabile T.M. (1988), *A Model of Creativity and Innovation in Organizations*, in *Research in Organizational Behavior*, n. 10, pp. 123-167.
- Anderson C. (2012), *Makers. The New Industrial Revolution*, New York, Crown Pub.

- Arcidiacono D., Gandini A., Pais I. (2018), *Sharing What? The 'Sharing Economy' in The Sociological Debate*, in *The Sociological Review Monographs*, vol. 66, n. 2, pp. 275-288.
- Bizzarri C. (2010), *The Emerging Phenomenon of Coworking. A Redefinition of Job Market in the Networking Society*, in Muller K., Roth S., Zak M. (eds.), *Social Dimension of Innovation*, Prague, Linde Nakladatelstvi, pp.195-206.
- Capdevila I. (2015), *Co-Working Spaces and the Localised Dynamics of Innovation in Barcelona*, in *International Journal of Innovation Management*, vol. 19, n. 3.
- Castañer X. (2016), *Redefining Creativity And Innovation In Organisations: Suggestions For Redirecting Research*, in *International Journal of Innovation Management*, vol. 20, n. 4, pp. 49-71.
- Christopherson S., Storper M. (1989), *The Effects of Flexible Specialization on Industrial Politics and the Labor Market: The Motion Picture Industry*, in *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 42, n. 3, pp. 331-347.
- Codeluppi V. (2003), *Il potere del consumo. Viaggio nei processi di mercificazione della società*, Torino, Bollati Boringhieri.
- DeGuzman G., Tang A. (2011), *Working in the Unoffice: A Guide to Coworking for Indie Workers, Small Businesses, and Nonprofits*, San Francisco, Night Owls Press.
- De Molli F. (2019), *An Aesthetic Account of Space: A Report on Recent Developments in Organizational Research*, in *Studi Organizzativi*, n. 1, pp. 38-63.
- Deskmag (2018), *2018 Co-working Forecast*, disponibile al link [www.dropbox.com/s/rjbmnd04wp4aeccx/2018%20Complete%20Coworking%20Forecast.pdf?dl=0](http://www.dropbox.com/s/rjbmnd04wp4aeccx/2018%20Complete%20Coworking%20Forecast.pdf?dl=0).
- Dul J., Ceylan C., Jaspers F. (2011), *Knowledge Workers' Creativity and the Role of the Physical Work Environment*, in *Human Resource Management*, vol. 50, n. 6, pp. 715-734.
- Edmondson A. (1999), *Psychological Safety And Learning Behavior In Work Teams*, in *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, n. 2, pp. 350-383.
- Eikhof D.R., Warhurst C. (2013), *The Promised Land? Why Social Inequalities Are Systemic in the Creative Industries*, in *Employee Relations*, vol. 35, n. 5, pp. 495-508.
- Ervet - Emilia-Romagna Valorizzazione Economica Territorio (2018), *Economia arancione in Emilia-Romagna. Cultura, creatività, industria*, disponibile al link: [www.ervet.it/?p=13363](http://www.ervet.it/?p=13363).
- Fayard A.L., Weeks J. (2007), *Photocopies And Water-Colors. The Affordances Of Informal Interaction*, in *Organization Studies*, vol. 28, n. 5, pp. 605-634.
- Florida R. (2005), *Cities and the Creative Class*, New York, Routledge.

- Florida R., Goodnight T. (2005), *Managing for Creativity*, in *Harvard Business Review*, July-August, disponibile al link: [www.hbr.org/2005/07/managing-for-creativity](http://www.hbr.org/2005/07/managing-for-creativity).
- Furnari S. (2014), *Interstitial Spaces: Microinteraction Settings And The Genesis Of New Practices Between Institutional Fields*, in *Academy of Management Review*, vol. 39, n. 4, pp. 439-462.
- Gandini A. (2015), *The Rise of Co-working Spaces: a Literature Review*, in *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, vol. 15, n. 1, pp. 193-205.
- Garrett L.E., Spreitzer G.M., Bacevice P.A. (2017), *Co-Constructing a Sense of Community at Work: The Emergence of Community in Co-working Spaces*, in *Organization Studies*, vol. 38, n. 6, pp. 821-842.
- Gill R. (2014), *Academics, Cultural Workers and Critical Labour Studies*, in *Journal of Cultural Economy*, vol. 7, n. 1, pp. 12-30.
- Granovetter M. (1985), *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*, in *American Journal of Sociology*, vol. 91, n. 3, pp. 481-510.
- Hesmondhalgh D., Baker S. (2011), *Creative Labour. Media Work in Three Cultural Industries*, London, Sage.
- Kjaerulf J. (2010), *Internet and Change*, Arhus, Intervention Press.
- Liegl M. (2014), *Nomadcity and the Care of Place - On the Aesthetic and Affective Organization of Space in Freelance Creative Work*, in *Computer Supported Cooperative Work (Cscw)*, vol. 23, n. 2, pp. 163-183.
- Manzo C., Ramella F. (2015), *Fab Labs in Italy: Collective Gods in the Sharing Economy*, in *Stato e mercato*, vol. 35, n. 3, pp. 379-418.
- Mariotti I., Pacchi P., Di Vita S. (2017), *Co-working Spaces in Milan: Location Patterns and Urban Effects*, in *Journal of Urban Technology*, vol. 24, n. 3, pp. 47-66.
- Massey D. (2005), *For Space*, London, Sage.
- Markusen A., Schrock G. (2006), *The Artistic Dividend: Urban Artistic Specialisation and Economic Development Implications*, in *Urban Studies*, vol. 43, n. 10, pp. 1661-1686.
- Menger P. (1999), *Artistic Labor Markets And Careers*, in *Annual Review of Sociology*, n. 25, pp. 541-574.
- Merkel J. (2018), *'Freelance Isn't Free'. Coworking As a Critical Urban Practice to Cope With Informality in Creative Labour Markets*, in *Urban Studies*, vol. 56, n. 3, pp. 526-247.
- Mitchell T., Brooks H., Lee T., Sablynski C.J. (2001), *Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover*, in *The Academy of Management Journal*, vol. 44, n. 6, pp. 1102-1121.

- Montanari F. (2018), *Ecosistema creativo. Organizzazione della creatività in una prospettiva di network*, Milano, Franco Angeli.
- Montanari F., Mizzau L. (2016, a cura di), *I luoghi dell'innovazione aperta. Modelli di sviluppo territoriale e inclusione sociale*, Roma, Fondazione Giacomo Brodolini.
- Montanari F., Scapolan A. (2011), *I fattori di attraction e retention dei talenti. Il caso di una compagnia di danza*, in *Studi Organizzativi*, n. 1, pp. 87-111.
- Mould O., Vorley T., Liu K. (2014), *Invisible Creativity? Highlighting the Hidden Impact of Freelancing in London's Creative Industries*, in *European Planning Studies*, vol. 22, n. 12, pp. 2436-2455.
- Ng T.W.H., Feldman D.C. (2010), *The Impact of Job Embeddedness on Innovation-Related Behaviors*, in *Human Resource Management*, vol. 49, n. 6, pp. 1067-1087.
- Oksanen K., Ståhle P. (2013), *Physical Environment as a Source for Innovation: Investigating the Attributes of Innovative Space*, in *Journal of Knowledge Management*, vol. 17, n. 6, pp. 815-827.
- Oldenburg R. (1989), *The Great Good Place*, New York, Paragon House.
- Pais I. (2013), *Il co-working può rinnovare le politiche del lavoro*, in *Vita & Pensiero*, n. 4.
- Parrino L. (2015), *Co-working: Assessing the Role of Proximity in Knowledge Exchange*, in *Knowledge Management Research & Practice*, vol. 13, n. 3, pp. 261-271.
- Perry-Smith J.E. (2006), *Social Yet Creative: The Role of Social Relationships in Facilitating Individual Creativity*, in *Academy of Management Journal*, vol. 49, n. 1, pp. 85-101.
- Perry-Smith J.E., Shalley C.E. (2003), *The Social Side of Creativity: A Static and Dynamic Social Network Perspective*, in *Academy of Management Review*, n. 28, pp. 89-106.
- Petriglieri G., Ashford S.J., Wrzesniewski A. (2018), *Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities*, in *Administrative Science Quarterly*, pp. 1-47.
- Pink D.H. (2005), *A Whole New Mind. Moving From the Information Age to the Conceptual Age*, New York, Riverhead Books.
- Relph E. (1976), *Place and placelessness*, London, Pion.
- Rullani E. (2004), *La fabbrica dell'immateriale: produrre valore con la conoscenza*, Roma, Carocci.
- Scott A.J. (2000), *The Cultural Economy of Cities*, Thousand Oaks, Sage.
- Skelcher C., Mathur N., Smith M. (2005), *The Public Governance of Collaborative*

- Spaces: Discourse, Design and Democracy*, in *Public Administration*, vol. 83, n. 3, pp. 573-596.
- Spinuzzi C. (2012), *Working Alone Together Coworking as Emergent Collaborative Activity*, in *Journal of Business and Technical Communication*, vol. 26, n. 4, pp. 399-441.
- Stehr N. (2002), *Knowledge and Economic Conduct. The Social Foundations of the Modern Economy*, Toronto, Toronto University Press.
- Storper M., Venables A. (2004), *Buzz: Face-to-Face Contact and the Urban Economy*, in *Journal of Economic Geography*, n. 4, pp. 351-370.
- Uda T. (2013), *What is Coworking? A Theoretical Study on the Concept of Coworking*, in *Hokkaido University Discussion Paper, Series A*, n. 265, pp. 1-15.
- Wittel A. (2001), *Towards a network sociality*, in *Theory, Culture & Society*, n. 18, pp. 51-76.

#### ABSTRACT

*Nel corso degli ultimi decenni, con la crescita dell'economia della conoscenza e della creatività, gli spazi di collaborazione sono aumentati in modo esponenziale come risposta alle molteplici esigenze dettate dai recenti cambiamenti nel contenuto e nelle forme di lavoro, dalla forte spinta alla creatività a diversi livelli e dai sempre più frequenti e necessari processi di rigenerazione urbana e sociale. Gli spazi di collaborazione sono luoghi dove attori provenienti da diversi contesti e con differenti background svolgono la loro attività lavorativa e professionale uno accanto all'altro. Pur non lavorando per la stessa azienda o sullo stesso progetto lavorativo (o addirittura nello stesso settore), essi condividono lo stesso ambiente di lavoro e i relativi servizi e risorse materiali. Il presente studio analizza i fattori organizzativi e, in particolare, le dinamiche relazionali che, all'interno di spazi di collaborazione orientati ai lavoratori delle industrie creative, incidono sulla creatività delle persone che li frequentano.*

#### ALL YOU NEED IS... PLACE: COLLABORATIVE SPACES AS A RESOURCE OF WORK MANAGEMENT AND PROFESSIONAL COMMUNITY IN THE CREATIVE INDUSTRIES

*Over the last decades, the growth of the knowledge and creativity economy has been paralleled by a proliferation of the so-called collaborative spaces, which have been de-*

*picted as a response to recent changes in the labor market and frequent processes of urban and social regeneration. Collaborative spaces are hybrid forms of organizing that include a wide array of work settings such as co-workings, innovation hubs, fab-labs or incubators. Collaborative spaces usually gather actors from different contexts and with different backgrounds, who carry out their professional activities alongside each other. While not necessarily working for the same company or on the same project (or even in the same sector), they share work space and resources. The present essay analyses the organizational factors and the relational dynamics characterizing collaborative spaces hosting creative workers, and which eventually affect the generation of creative outcomes.*



## **Dentro e oltre l'azione collettiva. Il lavoro creativo tra individualismo e comunitarismo\***

*Andrea Bellini\*\* e Lisa Dorigatti\*\*\**

### **1. Il lavoro creativo come problema**

Il lavoro creativo è rimasto ai margini della riflessione degli studiosi di relazioni industriali e le dinamiche di regolazione e rappresentanza del lavoro in questo ambito sono pertanto largamente inesplorate.

La letteratura specialistica si è concentrata sulle modalità di organizzazione della produzione e sulle condizioni di lavoro nelle industrie creative, producendo una rappresentazione che evidenzia l'elevata vulnerabilità del lavoro creativo, cui fa da contraltare una forte motivazione intrinseca al lavoro. La «passione» per il lavoro e l'aspirazione a lavorare in settori *glam*, ma caratterizzati da un mercato del lavoro affollato ed estremamente competitivo, funzionano spesso come una trappola, che maschera e alimenta una tendenza all'«autosfruttamento» (Ross 2003).

È stato sottolineato come il lavoro creativo sia caratterizzato da retribuzioni relativamente basse e da un'ampia diffusione del lavoro gratuito, percepito come una via obbligata per l'inserimento nel mercato del lavoro e/o come forma di investimento su se stessi e sulla propria carriera. L'esistenza di storie di successo all'interno di questi settori, simboleggiate dalle (poche) «star» ivi presenti, ossia di lavoratori creativi di grande successo che sono stati in grado di fare il «grande salto» e conquistare il mercato (Taylor e Littleton 2011; 2012), conferisce credibilità a una narrazione che vede i sacrifici di oggi potenzialmente ripagati dai possibili guadagni futuri.

\* Questo articolo è il frutto di una riflessione e di un lavoro comuni dei due autori, i quali condividono dunque la responsabilità di quanto scritto. Tuttavia, i paragrafi 1, 2 e 3 sono da attribuire a Lisa Dorigatti, i paragrafi 4 e 5 ad Andrea Bellini.

\*\* Ricercatore presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università di Firenze.

\*\*\* Ricercatrice presso il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università di Milano.

Un altro aspetto critico è rappresentato dalla discontinuità delle carriere, che si sviluppano dentro e fuori le imprese, con frequenti passaggi da e per il lavoro freelance. L'insicurezza occupazionale che caratterizza il lavoro nelle industrie creative fa il pari con modalità organizzative basate su progetti e su forme temporanee e flessibili di impresa che distinguono questi settori.

In un percorso disseminato di difficoltà e caratterizzato da frequenti cambi di traiettoria, assumono una rilevanza strategica le esperienze lavorative pregresse e, di conseguenza, la necessità di investire nel proprio *portfolio*. Ciò incrementa la disponibilità dei lavoratori ad accettare forme di lavoro gratuito o scarsamente remunerato per rafforzare il proprio curriculum (Antcliff *et al.* 2007; Blair 2001), di dimostrare costantemente la propria abilità e il proprio talento e di investire in *self-branding* (Gandini 2015), in una tendenza pervasiva all'«imprenditorializzazione del sé» (Dardot e Laval 2009).

La letteratura riferisce altresì di orari di lavoro lunghi e imprevedibili, con frequenti periodi di straordinario, spesso non pagati, in particolare durante i cosiddetti *crunch times* (le fasi finali dei progetti). In queste condizioni, il confine tra lavoro e vita privata si fa più sfumato: il tempo di lavoro «invade» la sfera privata, anche a causa dell'importanza delle *public relations* e della cura delle reti professionali, in quella che McRobbie (2002) ha definito *clubbing culture*, che rende, appunto, indistinguibile lavoro e non lavoro.

È invece marginale, nel discorso sul lavoro creativo, l'analisi delle implicazioni che le condizioni di lavoro in questi settori hanno per la rappresentanza degli interessi. La letteratura cui si è fatto riferimento, in effetti, sembra dare per assodata l'assenza di sindacati e il disinteresse dei lavoratori verso l'azione collettiva. Ciò nonostante sia stata rilevata «una forte correlazione tra riduzione della presenza sindacale e crescente incidenza di livelli salariali bassi, settimane lavorative più lunghe, eliminazione della remunerazione degli straordinari e di altre indennità» (Gall 1997, p. 158, traduzione nostra).

Il presente contributo cerca di colmare questo vuoto conoscitivo, attraverso l'esplorazione di due settori specifici: il *graphic design* e lo sviluppo di videogiochi. A tal fine, propone un'analisi delle forme e strategie organizzative, nonché delle logiche e modalità di azione degli attori della



rappresentanza degli interessi che popolano i due settori. Come vedremo, gli attori e i metodi di regolazione di tipo tradizionale giocano un ruolo limitato, seppure non irrilevante. Essi condividono tuttavia lo spazio della rappresentanza con altri tipi di attori, la cui logica di azione sembra privilegiare il rafforzamento della capacità individuale di navigare nel mercato e della competitività del settore nel suo complesso (come le associazioni datoriali e professionali e le forme di aggregazione informale costituite dalle comunità professionali on- e offline), piuttosto che la regolazione del mercato stesso. Esistono poi altre forme aggregative, organizzate o spontanee, come le cooperative mutualistiche o, di nuovo, le comunità professionali, che investono invece nel rafforzamento dei legami comunitari e sembrano sviluppare nuove forme di reciprocità. In tal modo, il contributo intende mostrare come il campo della rappresentanza del lavoro creativo sia caratterizzato da una tensione, che spesso esiste all'interno delle singole organizzazioni, tra individualismo e comunitarismo, tra logica del mercato e logica della comunità.

## **2. Lavoro creativo e rappresentanza degli interessi**

Come anticipato, non sono molti, ad oggi, i lavori di ricerca che hanno indagato le modalità di regolazione del lavoro e di rappresentanza degli interessi nelle industrie creative. Tuttavia, è possibile identificare due ambiti tematici, quali aree di intersezione tra la letteratura sul lavoro creativo e quella sulle relazioni industriali, da cui emergono chiavi interpretative utili per l'analisi delle dinamiche della rappresentanza in questo eterogeneo e frammentato campo di attività.

Il primo ambito tematico è quello che guarda all'atteggiamento dei lavoratori creativi verso l'azione collettiva, che analizza quindi il lato della «domanda» di rappresentanza. Qui, una lettura su cui sembra esserci ampia convergenza tra gli studiosi è legata all'idea che i creativi siano poco inclini all'azione collettiva. Tra i vari contributi, quello di Saundry *et al.* (2007) sul caso dei freelance del *broadcasting* nel Regno Unito evidenzia una certa «dissonanza» tra la logica dell'azione collettiva, così come è percepita dai lavoratori, e le modalità di costruzione della reputazione professionale, da cui deriva la preoccupazione che l'appartenenza a un

sindacato possa costituire un ostacolo alle aspirazioni di carriera. Questo per due ordini di motivi: da un lato, per il timore che essere iscritti a un sindacato possa compromettere la propria reputazione e le possibilità di impiego in mercati del lavoro fortemente competitivi; dall'altro, perché la logica dell'azione sindacale tende a «disincentivare», se non a «condannare», pratiche quali il lavoro gratuito o scarsamente remunerato, anche se percepite dai lavoratori come necessarie ai fini dello sviluppo della carriera.

Queste argomentazioni sono presenti anche in altri lavori sul tema. Hesmondhalgh e Baker (2011), ad esempio, hanno evidenziato come la centralità della reputazione nell'accesso alle industrie creative riduca la propensione all'azione collettiva, ciò a causa del timore che l'essere identificati con il sindacato e, di conseguenza, essere etichettati come potenziali «piantagrane» (*troublemakers*), possa avere effetti negativi sulla reputazione e sulle prospettive occupazionali, sino alla perdita del lavoro. In riferimento ai musicisti jazz londinesi, Umney e Kretsos (2014) notano come la motivazione individuale a svolgere un lavoro cui si è appassionati e che garantisce autonomia creativa induca a un certo «fatalismo» rispetto alle condizioni in cui questo lavoro è svolto, anche se sfavorevoli. Ancora Umney (2016) rileva una differenza fra le pratiche e condizioni di lavoro che lavoratori e sindacati considerano legittime ed evidenzia come questa diversa valutazione possa indebolire la capacità di azione delle organizzazioni sindacali e la stessa percezione di esse come soggetti in grado di capire e dare risposte ai bisogni dei lavoratori.

In maniera simile, Simms e Dean (2015) mostrano come le industrie creative siano contesti nei quali esiste una scarsa propensione dei lavoratori, se non un vero e proprio rifiuto, a identificarsi come portatori di interessi distinti (e potenzialmente in opposizione) rispetto alle imprese per cui lavorano. In tali contesti, l'attribuzione della responsabilità per le proprie condizioni di lavoro e l'identificazione di una «controparte», cruciali per l'azione collettiva secondo le teorie della mobilitazione (Kelly 1998), risultano difficili. Tende quindi a prevalere una lettura che vede nelle cattive condizioni di lavoro un sacrificio necessario alla carriera o una «colpa» individuale, ossia il segno della propria incapacità e inadeguatezza. Tuttavia, la letteratura ha portato altresì alla luce casi di mobilitazione di lavoratori creativi, come quelli dell'industria britannica dell'intrattenimento (cfr. Dean 2012; Percival e Hesmondhalgh 2014) e ha

sottolineato come i casi di successo si basino sulla capacità di creare nuove «culture della solidarietà» fra lavoratori.

Il secondo ambito di indagine ha invece a che vedere con l'«offerta» di rappresentanza e, in particolare, con le strategie messe in atto da sindacati e altri attori collettivi per organizzare i lavoratori di questi settori. È, questo, un tema che non pone il fuoco sui lavoratori creativi in quanto tali, ma si concentra su alcune industrie creative quali esempi dei «nuovi mondi del lavoro», contesti in cui i cosiddetti «nuovi lavoratori» (autonomi e non standard) sono presenti in misura significativa.

Due sono gli aspetti che sono messi in risalto in questo filone di ricerca. In primo luogo, vi è la difficoltà per i sindacati di rappresentare una forza lavoro frammentata e diversificata e le implicazioni che questa difficoltà ha sul loro approccio strategico alla rappresentanza. Vari studi hanno evidenziato come, per fare fronte a richieste di rappresentanza diverse da quelle dei lavoratori tradizionalmente rappresentati dai sindacati, questi ultimi abbiano sviluppato nuove modalità di azione e abbiano posto un'attenzione particolare ai servizi (Heery e Adler 2004; Cella 2012). In secondo luogo, è stato rilevato un ruolo crescente di nuovi attori della rappresentanza (Mingione *et al.* 2014; Ciarini *et al.* 2013), cui talvolta ci si riferisce come «quasi-sindacati» (Heckscher e Carré 2006) o, anche, «proto-sindacati» (Sullivan 2010). Queste organizzazioni, per dirla con Heckscher e Carré (2006, p. 606, traduzione nostra), «sono nate per rappresentare gli interessi di soggetti altrimenti non rappresentati nelle loro vite lavorative e nei loro rapporti con i datori di lavoro, affrontando questioni relative ai diritti dei lavoratori e cercando di migliorare le condizioni di lavoro». Di nuovo, la letteratura sui nuovi attori della rappresentanza non si occupa specificamente di lavoratori creativi, ma si occupa di loro nell'ambito di una più generale riflessione sul mondo del lavoro. Queste organizzazioni, in effetti, si stanno diffondendo sia nella fascia bassa che nella fascia alta del mercato del lavoro, vale a dire sia tra i lavoratori a bassa qualifica e bassi salari, per lo più occupati nei servizi privati, sia tra i colletti bianchi altamente qualificati del settore It e dei nuovi media (Heckscher e Carré 2006). La tesi emergente è che esse abbiano alcune caratteristiche comuni (*membership* «liquida» e informale, struttura non gerarchica, focus sulla professione) che le mettono maggiormente in sintonia con i lavoratori al di fuori delle roccaforti dei sindacati tradizionali (Saundry *et al.* 2007; Ciarini

*et al.* 2013). Come è stato sottolineato, peraltro, esse non sono un'alternativa alla rappresentanza sindacale. In tal senso, l'alleanza tra i due tipi di organizzazione non solo è possibile, ma potrebbe essere una strada promettente per rafforzare la capacità dei lavoratori di difendere i propri interessi (Heckscher e Carré 2006; Saundry *et al.* 2007).

### 3. La ricerca

La ricerca si è svolta nell'ambito del progetto *Strategic but Vulnerable. Industrial Relations in Creative Industries* (Ir-Crea), cofinanziato dalla Dg Occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione europea, sulla linea di bilancio Relazioni industriali e dialogo sociale. Il progetto, promosso e coordinato dall'Università di Firenze, è stato realizzato in partnership con l'Università di Amsterdam e l'Università di Copenaghen.

Scopo di Ir-Crea era, appunto, quello di studiare le dinamiche della rappresentanza degli interessi nell'ambito delle industrie creative, con particolare riferimento a due settori di attività economica: il *graphic design* e lo sviluppo di videogiochi.

In dettaglio, la ricerca ha dapprima previsto una mappatura, a livello di macro-settore, degli attori della rappresentanza, con le loro forme e strategie organizzative, le logiche e le modalità di azione: dagli attori delle relazioni industriali (sindacati e associazioni datoriali) alle associazioni professionali e dei lavoratori autonomi, per estendere il discorso ad altre forme di aggregazione, quali le cooperative mutualistiche e le comunità professionali, on- e offline. L'analisi si è quindi concentrata sui due settori, nell'ambito dei quali sono stati condotti studi di caso a livello di impresa. A tali fini, sono state realizzate 45 interviste semi-strutturate, così distribuite: 15 a testimoni chiave, tra rappresentanti del mondo associativo, esponenti delle istituzioni pubbliche ed esperti; 30 a datori di lavoro e lavoratori, dipendenti e autonomi, dei due settori, specificamente 9 nel settore del *graphic design*, 21 in quello dello sviluppo di videogiochi. Per quanto riguarda le interviste ai testimoni chiave, esse sono state pianificate in modo da coprire i diversi livelli di regolazione, in una prospettiva di *governance* multilivello. Gli studi di caso sono stati invece svolti nell'area metropolitana di Milano, in cui i due settori hanno un peso significativo.

Qui, gli intervistati sono stati selezionati facendo ricorso a fonti diverse: interviste preliminari con i rappresentanti delle principali associazioni, un'analisi esplorativa dei profili presenti sui social network professionali, procedendo poi con metodo *snowball*, per coprire almeno tre casi aziendali per settore e garantire, laddove possibile, un bilanciamento tra le diverse posizioni nell'ambito delle relazioni di lavoro e rispetto all'appartenenza associativa.

La scelta dei settori trova una giustificazione nell'eterogeneità delle industrie creative. Essi rappresentano infatti casi diversi, con il *graphic design* che trae origine almeno in parte da settori sindacalizzati, quali editoria e stampa, e lo sviluppo di videogiochi che, viceversa, è un settore relativamente nuovo, privo di tradizioni sindacali (Bellini *et al.* 2018).

Questo articolo presenta un'analisi dei principali risultati della ricerca, a partire dal caso italiano, comparando le dinamiche della rappresentanza degli interessi soggiacenti ai due settori.

#### 4. La riconfigurazione dello spazio della rappresentanza

##### 4.1. Gli attori tradizionali e la difficile innovazione dell'azione collettiva

Le industrie creative, come è noto, si caratterizzano per una marcata eterogeneità strutturale, che si riflette nella diversità delle «identità» lavorative. Esse comprendono infatti una varietà di figure occupazionali, non tutte riconducibili alle dicotomie classiche, che oppongono il lavoratore dipendente al datore di lavoro e al lavoratore autonomo. Nelle industrie culturali e dello spettacolo, per esempio, troviamo lavoratori che svolgono attività dal connotato carattere discontinuo. Nelle industrie creative in senso stretto, invece, vi è una presenza cospicua di freelance. La diversificazione delle situazioni di lavoro si traduce in una eterogeneità della rappresentanza, che si esprime in una *specializzazione funzionale* (Bellini *et al.* 2018).

Sul fronte sindacale, Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil emergono come gli attori dominanti. Esse raggruppano un'ampia gamma di settori produttivi e rappresentano nell'insieme oltre 180 mila lavoratori. Sono inoltre firmatarie di un elevato numero di contratti collettivi. Il raggio di

azione delle tre federazioni di categoria, tuttavia, copre quasi esclusivamente l'area del lavoro dipendente. Nel caso dei *graphic designer*, esse organizzano coloro che sono occupati come dipendenti in settori tradizionali, come editoria e stampa, mentre sono del tutto assenti nel settore delle attività specializzate dei *graphic designer*, a netta prevalenza di freelance. Sfuggono all'azione dei sindacati confederali anche gli sviluppatori di videogiochi, plausibilmente in ragione della giovane età e delle ridotte dimensioni del settore. In entrambi i settori, peraltro, i lavoratori impiegati in imprese beneficiano di una copertura «indiretta» dell'azione sindacale, essendo protetti da contratti collettivi a prescindere dalla loro iscrizione a un sindacato o dall'appartenenza dell'impresa a un'associazione datoriale.

In generale, la contrattazione collettiva trova una difficile applicazione nei due settori. Per quanto riguarda il *graphic design*, ciò è dovuto al carattere «professionale» del lavoro, che spinge verso l'azione individuale e forme associative di matrice corporativa. Lo sviluppo di videogiochi, invece, sconta la scarsa conoscenza del settore da parte di chi, come le organizzazioni dei metalmeccanici, avrebbe il potenziale per rappresentarne gli interessi. Come emerge dalle interviste con i testimoni chiave, infatti, il contratto di riferimento in questo settore è proprio quello dei metalmeccanici.

D'altra parte, la storia recente si è caratterizzata per alcuni tentativi di innovazione, nella prospettiva di un allargamento dell'area della rappresentanza a segmenti del mercato del lavoro tradizionalmente esclusi.

Le esperienze più interessanti sono quelle che cercano di intercettare professionisti e freelance. Nello specifico, la Consulta del lavoro professionale della Cgil può essere descritta come un luogo fisico – non è cioè un'organizzazione in senso proprio – di *coordinamento* con le altre strutture sindacali, interne ed esterne alla Cgil, e con le associazioni dei professionisti e dei freelance, la cui logica di azione prevede l'esercizio di attività di *lobbying*, con la finalità di influenzare le politiche pubbliche sui temi del lavoro professionale e autonomo. Vivace, un'associazione affiliata alla Cisl, ha invece tra i suoi obiettivi quello di *organizzare* i lavoratori freelance. A tal fine, fa leva su una comunità online, come strumento atto a rispondere ai bisogni primari dei freelance, di socialità e appartenenza. Consulta e Vivace sono pertanto esempi di diversi approcci strategici alla rappresentanza dei non rappresentati. Come tali, esse costituiscono casi

particolari nel variegato panorama del sindacalismo italiano, per quanto si tratti di esperienze giovani e limitate, il cui impatto sui settori oggetto di studio appare, ad oggi, di modesta entità.

Tra le strategie innovative con un potenziale di influenza sui processi di regolazione del lavoro nelle industrie creative, vi è poi quella che va sotto il nome di «contrattazione inclusiva». Essa perviene a una compiuta formulazione nel documento di programma presentato alla Conferenza di organizzazione della Cgil, nel 2015. L'idea di base è quella di inserire nelle proposte di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro disposizioni normative dirette a estendere ai lavoratori autonomi i diritti sindacali, l'accesso al welfare, i minimi retributivi e la copertura di enti e fondi bilaterali. Nel momento in cui scriviamo, tuttavia, molti accordi della macroarea delle industrie creative sono scaduti, in attesa di avvio della trattativa. Ci vorrà dunque del tempo affinché questa strategia possa tradursi in un sistema organico di regole.

Le interviste mettono altresì in luce come, nonostante l'investimento dei sindacati in strategie innovative, queste debbano fare i conti con una certa resistenza al cambiamento. Ciò è dovuto a fattori strutturali, inerenti al modello organizzativo dominante, imperniato sulle federazioni di categoria, le quali detengono la titolarità della contrattazione collettiva.

Dal punto di vista dei lavoratori, quello sindacale appare un mondo distante. Nessuno degli intervistati era iscritto a un sindacato e in rari casi i lavoratori hanno fatto ricorso a essi per problemi relativi al proprio lavoro. I sindacati, d'altra parte, sono percepiti come assenti. In generale, l'indifferenza dei lavoratori verso di essi sembra essere il sentimento dominante, associato a una certa inconsapevolezza in merito al ruolo e alle attività da essi svolte. Le argomentazioni portate a giustificazione della scelta di non avvalersi del supporto di un sindacato spaziano da una dimensione pragmatica a una, meno diffusa, ideologica.

Alcune differenze emergono tuttavia tra i due settori. I *graphic designer*, in particolare, lamentano la scarsa comprensione da parte dei sindacati della natura del loro lavoro e dei loro specifici bisogni. Un esempio ricorrente è quello della battaglia ingaggiata dai sindacati contro il lavoro freelance in monocommittenza, che peraltro, a detta degli stessi intervistati, non nasconde necessariamente situazioni di «falso» lavoro autonomo. Per i lavoratori del settore, è una *questione di identità*, ma non solo; ha

a che fare con la loro *aspirazione all'autonomia*, che implica che chi lavora come freelance, anche in monocommittenza, non voglia «essere assunto». Tra gli sviluppatori di videogiochi, invece, è pressoché assente l'idea che lavoratori e datori di lavoro siano portatori di interessi divergenti. Al contrario, emerge l'idea di una *identità condivisa*, che fa leva cioè sulla comune appartenenza al settore piuttosto che sulla diversa collocazione nell'ambito delle relazioni di lavoro. Questa tendenza è ben esemplificata dal fatto che è un'associazione imprenditoriale, Aesvi (Associazione editori sviluppatori videogiochi italiani), a essere riconosciuta dagli stessi lavoratori come l'unico soggetto che rappresenta gli interessi dell'industria dei videogiochi. Le attività di *lobbying* in sostegno del settore e di promozione dell'attività imprenditoriale, soprattutto delle piccole realtà, sono infatti i soli strumenti di miglioramento delle condizioni di lavoro menzionate dagli intervistati.

Un denominatore comune è rintracciabile nella diffusa convinzione di non avere bisogno di «intermediari». Ciò è imputabile alle ridotte dimensioni delle imprese, che favoriscono lo sviluppo di un dialogo informale e aperto con i datori di lavoro. In tal senso, la prospettiva è quella di una *individualizzazione delle relazioni di lavoro*, tale da lasciare spazi di manovra ristretti per le organizzazioni sindacali.

#### 4.2. *Gli attori emergenti*

La debolezza degli attori delle relazioni industriali apre spazi per altre forme di rappresentanza degli interessi. Nei due settori, nello specifico, troviamo tre diversi tipi di attori.

Il primo è costituito dalle *associazioni professionali*. Esse differiscono dalle organizzazioni sindacali nelle logiche e nelle forme di azione e, in alcuni casi, nello status giuridico. In effetti, quella delle professioni è una realtà composita e stratificata. Nelle stesse industrie creative, vi sono professioni cosiddette «protette», che dipendono da ordini o collegi professionali (come giornalismo e architettura). Vi sono altresì professioni «non protette», che *possono* fare riferimento ad associazioni di natura privata, a iscrizione volontaria. Tra queste, è possibile operare una distinzione ulteriore, tra professioni «regolate» e «non regolate». Alle prime si accede previo conseguimento di una qualificazione professionale, definita su ba-



se legale o amministrativa. Le seconde, a loro volta, possono essere di due tipi: alcune di esse sono professioni «riconosciute», che operano cioè sotto la legge 4/2013 (il *graphic design* ne è un esempio); tutte le altre sono professioni «non riconosciute» (tra cui le professioni della musica e quelle legate alle tecnologie dell'informazione). Le associazioni delle professioni non protette, a differenza degli ordini e dei collegi, non esercitano una funzione di regolazione formale, ma agiscono implicitamente come fonti di identità professionale e danno ai membri visibilità e riconoscimento.

Accanto alle associazioni professionali, troviamo le *associazioni di freelance*, organizzazioni dal carattere trasversale che rappresentano gli interessi di tutti i tipi di freelance. Tra di esse, Acta è la più influente, anche grazie a strategie e modalità di azione improntate a un marcato pragmatismo, che le attribuiscono una buona capacità di mobilitazione, nonostante il limitato numero di aderenti e le scarse risorse a disposizione.

Un terzo tipo di attori emergenti è costituito da quelle che in lingua inglese sono dette *trade associations*, per differenziarle dalle *employers' associations*. A ben vedere, questa distinzione non è usuale nel sistema italiano di relazioni industriali, in cui le associazioni imprenditoriali svolgono solitamente un duplice ruolo, che combina la rappresentanza degli interessi del «mercato del lavoro» e del «mercato dei beni» (Traxler 2007). Nelle industrie creative, tuttavia, sono presenti organizzazioni che svolgono unicamente attività di regolamentazione e promozione dei prodotti. Si tratta di organizzazioni che operano in settori di piccole dimensioni, a bassa o nulla sindacalizzazione, caratterizzati da relazioni di lavoro individualizzate (come l'industria dei videogiochi).

Le associazioni professionali hanno un ruolo preminente nel *graphic design*. I lavoratori del settore fanno riferimento ad Aiap (Associazione italiana design della comunicazione visiva), operante nel regime della legge 4/2013. Come tale, essa svolge un duplice ruolo di promozione culturale e «regolazione», ancorché debole. Aiap, in effetti, nasce nel dopoguerra come associazione culturale, funzione che continua a esercitare essenzialmente in due modi: promuovendo una «cultura» del *graphic design* e intraprendendo iniziative volte a favorire il riconoscimento del lavoro dei *graphic designer*. In anni recenti, peraltro, essa ha maturato una funzione di rappresentanza in senso proprio, esercitata primariamente attraverso attività di *lobbying*. Con la legge 4/2013, quindi, ha acquisito un potere di re-

golazione (consistente nella facoltà, alla fine di un processo di accreditamento non ancora completato, di rilasciare una certificazione di qualità), benché, appunto, «debole», in quanto per praticare la professione non sono necessari titoli di studio o qualificazioni, né l'iscrizione all'associazione.

Questo tipo di associazioni deve però fare i conti con limiti operativi che derivano da condizioni strutturali, che comportano una congenita mancanza di risorse. Il loro finanziamento, infatti, dipende da iscrizioni a carattere volontario e le loro attività riposano sul lavoro anch'esso volontario dei loro membri.

Quanto ad Acta, essa gode di una certa legittimazione nel settore, ciò in ragione dell'elevata presenza di freelance. Essa offre servizi di base a prezzo calmierato, grazie a una rete di consulenti che collabora con l'associazione. Tra le sue attività, vi è nondimeno la conduzione di azioni di protesta dall'elevato valore simbolico e una risonanza mediatica che le porta visibilità. A detta dei rappresentanti di Acta, peraltro, sono state queste stesse azioni a convincere il governo ad avviare le trattative che avrebbero portato al varo dello *Statuto del lavoro autonomo* (legge 81/2017) e, in seguito, della legge sull'*equo compenso* (legge 172/2017).

Un esempio di *trade association*, poi, è dato da Aesvi. Si tratta in effetti della sola forma di rappresentanza nell'industria dei videogiochi. Ed è, appunto, un'associazione di imprese, affiliata a Confindustria. Aesvi offre servizi rivolti alle imprese del settore e, spesso, ai singoli sviluppatori. Si va dalle attività promozionali a quelle di supporto all'internazionalizzazione, passando per le iniziative dedicate allo sviluppo delle competenze e di aiuto all'imprenditorialità. Aesvi, inoltre, svolge un ruolo importante di rappresentanza nell'arena politica, dove si propone come interlocutore delle istituzioni. Tra i risultati di rilievo ottenuti in questo ambito, vi è l'estensione all'industria dei videogiochi delle agevolazioni fiscali già applicate, in forma di credito d'imposta, alle imprese del settore cinematografico e audiovisivo.

Tutti questi attori, relativamente nuovi nella scena italiana della rappresentanza, sono indicati dai lavoratori intervistati come attori influenti nei due settori. Il quadro non è tuttavia omogeneo.

Opinioni contrastanti sono rintracciabili rispetto al ruolo di Aiap, vista da militanti e iscritti come l'unico canale per la promozione di una cultu-

ra del *graphic design*, identificata ancora come la funzione primaria dell'associazione. I non iscritti, d'altra parte, ne evidenziano la difficoltà a codificare e fornire risposte ai cambiamenti intervenuti nel settore; ne contestano inoltre il rapporto poco conveniente tra costi (di iscrizione) e benefici effettivi nella pratica della professione. In generale, emerge la necessità di un rafforzamento della *membership* e della presenza sul territorio, per poter affrontare le sfide del cambiamento.

Acta, per parte sua, riscuote un consenso diffuso, soprattutto in ragione di una strategia pragmatica e degli importanti risultati ottenuti attraverso le campagne di protesta e l'azione di *lobbying*. Un consenso che, d'altro canto, sembra faticare a tradursi in adesioni.

Per quanto riguarda Aesvi, infine, il dato degno di nota è il consenso trasversale riscosso tra imprenditori e lavoratori. Essa si propone infatti come rappresentante degli interessi dell'intero settore e non di una sua specifica parte, elemento che riflette, come abbiamo evidenziato, il fatto che l'identità collettiva dominante all'interno dell'industria dei videogiochi sia quella «di settore».

#### **4.3. Nuove forme di cooperazione e comunitarismo**

La tendenza all'individualizzazione delle relazioni di lavoro, unitamente alla frammentazione della rappresentanza e alla debolezza degli attori collettivi, contribuiscono a spiegare la presenza di una «domanda latente». Questa domanda trova risposte in nuove forme organizzative e modalità di regolazione di tipo comunitario, che trovano canali espressivi nelle nuove tecnologie della comunicazione. Esempi concreti provengono dalle cooperative mutualistiche e dalle comunità on- e offline: le prime delineano un modello di business sostenibile, che garantisce protezione a lavoratori – quali artisti e creativi – che svolgono attività dal carattere discontinuo; le seconde offrono una via alternativa per la costruzione, dal basso, di comunità professionali in contesti a regolazione debole.

Il caso più noto e dibattuto del primo tipo è quello di Smart, nata in Belgio nel 1998 per supportare i lavoratori dell'arte e dello spettacolo nella gestione delle proprie attività. Nuove filiali, formalmente indipendenti dalla progenitrice belga, vengono quindi costituite in otto paesi europei. Nel complesso, esse contano circa 90 mila soci lavoratori, tra artisti, creativi e

lavoratori su piattaforma, per effetto di un processo di continuo allargamento della base potenziale. In generale, la filosofia di Smart è quella di «assumere» i lavoratori per garantire loro la protezione riservata ai lavoratori dipendenti, in condizioni di autonomia organizzativa e artistica/creativa. Smart è il datore di lavoro formale e, come tale, verifica che i clienti rispettino i termini contrattuali. Potendo contare su un fondo di garanzia cofinanziato e condiviso a livello europeo, le filiali assicurano inoltre ai lavoratori il pagamento dei compensi entro tempi prestabiliti.

Smart-It, la filiale italiana, nasce nel 2013. Dalla sua istituzione, essa ha giocato un ruolo crescente nella tutela dei lavoratori creativi, mostrando un potenziale di espansione nelle professioni del design. La sua presenza è riconosciuta da attori chiave, come Acta, con cui ha iniziato a collaborare, mentre è guardata con sospetto dai sindacati.

Più articolato è il discorso per le comunità on- e offline.

Esse rispondono anzitutto a un bisogno fondamentale di «socialità», particolarmente sentito dai freelance e, di conseguenza, dai *graphic designer*, tra i quali sono più presenti. La natura del lavoro freelance, infatti, implica un certo «isolamento», a causa della rarefazione dei rapporti diretti con i clienti e delle occasioni di scambio con i colleghi. Del resto, se è vero che i *graphic designer* non vedono necessariamente la pratica individuale come un problema, ma considerano anzi l'autonomia come un valore, è pur vero che il lavoro freelance comporta dei rischi, in particolare in un contesto caratterizzato da elevata concorrenza e scarso riconoscimento sociale del valore economico del lavoro. In tal senso, diviene ancor più importante essere parte di una «comunità», come luogo atto allo scambio di informazioni ed esperienze e come fonte di legittimazione. Questa funzione è in parte esercitata dalle associazioni professionali, come Aiap. Esse hanno tuttavia una copertura limitata. La funzione di *community-building* è altresì esercitata da comunità online nate spontaneamente. È questo il caso de *I Pirati Grafici*, un blog con una vasta audience, la cui funzione originaria era quella della promozione di una cultura del design, sebbene esso abbia successivamente diversificato i propri obiettivi, organizzando eventi fisici (in forma di workshop) e offrendo, in modo asistematico, occasioni di formazione e aggiornamento professionale. In tal senso, il suo raggio di azione interseca quello delle stesse associazioni professionali, benché non vi siano rapporti, formali o informali, con esse. Altri

esempi di rilievo sono rintracciabili tra i gruppi pubblici di Facebook. Da sottolineare, qui, è il potenziale dei social network come veicoli per la costruzione di comunità professionali, ciò per l'elevato volume e l'immediatezza delle interazioni che consentono.

Le comunità online sono forse ancora più importanti per gli sviluppatori di videogiochi. Tra di essi, adempiono tuttavia a una funzione diversa. Le dimensioni della socialità e dello scambio di esperienze sono infatti elementi costitutivi del lavoro nel settore. I risultati di un'indagine condotta da Aesvi e Università Bocconi (2011) attestano la rilevanza, in questo ambito, delle reti sociali e delle stesse comunità virtuali. Se il 90% dei rispondenti, effettivamente, afferma di avere contatti con altri sviluppatori, l'80% dichiara di far parte di una comunità online. Ciò risponde anzitutto all'esigenza di condividere una passione, lo sviluppo di videogiochi, ma anche a quella di essere aggiornati in merito alle tendenze del mercato riguardo ai titoli, alle piattaforme di distribuzione, alle politiche dei prezzi e alla commercializzazione dei prodotti. Tra le principali comunità online, in Italia, *Gameprog.org*, *Indievault.it* e *Gameloop.it* si sviluppano intorno a forum in cui si discute di opportunità occupazionali e questioni inerenti al design e alla programmazione dei giochi e ai supporti tecnici. Vi sono poi, anche in questo caso, numerosi gruppi pubblici di Facebook. Sono soprattutto questi i canali attraverso i quali i lavoratori del settore trovano risposte alle loro domande e sostegno alla capacità di stare sul mercato.

Accanto alle comunità virtuali, vi sono poi eventi fisici che hanno una parte importante nella costruzione, appunto, dal basso delle comunità professionali. Nel campo del design, troviamo la *Triennale del Design* e la *Milano Design Week*, entrambe nate a Milano come iniziative spontanee, promosse dagli imprenditori del settore. Un altro evento, *Design Per*, è organizzato da Aiap, con sede di anno in anno diversa. Agli sviluppatori di videogiochi, invece, è dedicato l'*Italian Game Developers Summit*, organizzato da Aesvi con la principale finalità di favorire i processi di *networking*. Altri eventi di rilievo sono il *Game Over Festival* e *Sviluppaparty*, entrambi rivolti agli sviluppatori indipendenti.

Da notare, diversamente da quanto riscontrato in altri paesi (cfr. Saundry *et al.* 2007), è che nel caso italiano le reti informali e le comunità spontanee non sembrano funzionare come facilitatori della mobilitazione

di interessi collettivi, anche se talvolta vengono discusse in questi ambiti questioni relative alle condizioni di lavoro. Esse sembrano svolgere, infatti, più una funzione di supporto a strategie individuali di fronteggiamento di aspetti problematici della propria condizione, che non di organizzazione collettiva.

## 5. Conclusioni

In questo articolo, abbiamo tracciato un percorso di riflessione a partire dalla rappresentazione del lavoro creativo che emerge dalla letteratura, la quale pone grande enfasi sulla qualità mediamente bassa delle condizioni di lavoro nelle industrie creative. Come si è detto, questa stessa letteratura non manca di rilevare come dietro alla retorica della «passione», che rende più sostenibile l'impatto sociale della precarietà e dell'incertezza del lavoro in questo campo, si celino dinamiche di «autosfruttamento», in un contesto caratterizzato da elevata concorrenza. Dalla ricerca, tuttavia, emerge altresì come la stessa argomentazione della passione per il lavoro sia utilizzata dai datori di lavoro – specialmente nell'industria dei videogiochi, dove il rapporto di lavoro subordinato è più diffuso – per giustificare la situazione e reclutare lavoratori «motivati».

Abbiamo quindi tratteggiato il quadro della rappresentanza degli interessi, mettendone in evidenza la complessiva debolezza, anche in presenza di tentativi di innovazione dell'azione sindacale e di una pletera di attori emergenti. L'indagine svolta presso i lavoratori dei due settori ha peraltro chiarito come alla base delle difficoltà incontrate dai sindacati vi sia una «distanza culturale» rispetto ai potenziali rappresentati, alimentata da una mancanza di socializzazione reciproca. Da un lato, l'offerta di rappresentanza non incontra i bisogni veicolati dalla domanda. Dall'altro lato, è pur vero che questa domanda rimane a uno stato di «latenza», raramente espressa e diretta in modo esplicito agli attori collettivi. Ciò è senz'altro dovuto alla prevalenza dell'individualismo come principio di strutturazione dei rapporti professionali e sociali in questi settori. Ma è altresì riconducibile a una scarsa conoscenza del ruolo e delle attività svolte dai sindacati e, seppure in misura minore, dalle associazioni professionali. Per questo motivo, facendo riferimento alla teoria classica

dell'azione collettiva (Olson 1965), non appare corretto parlare di *free-riding*, proprio perché la mancanza di informazioni sull'offerta di tutela e di servizi non consente di scegliere in modo consapevole se rivolgersi o meno ad attori organizzati. D'altra parte, le organizzazioni degli interessi, i sindacati in primis, non sono sembrate sino ad oggi in grado di elaborare un sistema efficace di «incentivi selettivi», tali da spingere i lavoratori creativi, in particolare i più vulnerabili, ad aderire a forme di azione collettiva.

In un contesto caratterizzato da un deficit strutturale di diritti e di tutele, solo in parte ridimensionato dai recenti interventi legislativi di regolazione del lavoro autonomo, e dall'effettiva debolezza della rappresentanza degli interessi, assumono importanza altre forme aggregative. Alcune di esse, come nel caso di Aesvi, rivestono un carattere di rappresentanza complessiva di settore, superando le tradizionali distinzioni fra lavoratore dipendente, autonomo e datore di lavoro, attorno alle quali gli attori delle relazioni industriali hanno storicamente definito la propria identità. Ai lavoratori creativi queste organizzazioni offrono supporti per navigare il mercato, attraverso l'offerta di formazione e servizi di sostegno all'imprenditorialità, e interventi di *lobbying* in favore del settore stesso. L'offerta di rappresentanza riguarda quindi un rafforzamento della capacità individuale di stare sul mercato e non, come per le forme tradizionali di regolazione, la costruzione di vincoli al mercato stesso.

Altre forme aggregative mostrano un carattere tipicamente comunitario. Alcune di esse propongono nuovi modelli organizzativi, che perseguono l'obiettivo di garantire a lavoratori che svolgono attività dal carattere discontinuo la stessa protezione riservata ai lavoratori dipendenti. È, questo, il caso delle cooperative mutualistiche, del tipo di Smart. Altre rispondono ad alcuni bisogni primari dei lavoratori creativi, tra cui i bisogni di socialità, scambio e condivisione e il bisogno di appartenenza a una comunità professionale. È, quest'ultimo, il caso delle comunità professionali on- e offline. In entrambi i casi, si tratta di forme di regolazione comunitaria, di per sé non incompatibili con l'individualismo e con la regolazione di mercato, che rimangono tratti dominanti del lavoro creativo, ma che contribuiscono a contrastare, almeno in parte, gli effetti di un'esposizione senza filtri alla stessa regolazione di mercato sulle condizioni di lavoro.

### Riferimenti bibliografici

- Aesvi, Università Bocconi (2011), *1° Censimento dei game developer italiani*, Milano.
- Antcliff V., Saundry R., Stuart M. (2007), *Networks and Social Capital in the UK Television Industry: The Weakness of Weak Ties*, in *Human Relations*, vol. 60, n. 2, pp. 371-393.
- Bellini A., Burrone L., Dorigatti L. (2018), *Industrial Relations and Creative Workers. Country Report: Italy*, Ir-Crea Project, Research Report.
- Blair H. (2001), «*You're Only as Good as Your Last Job*»: *The Labour Process and Labour Market in the British Film Industry*, in *Work, Employment and Society*, n. 15, pp. 149-169.
- Cella G.P. (2012), *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali (europee e italiane)*, in *Stato e Mercato*, n. 94, pp. 29-54.
- Ciarini A., Di Nunzio D., Pratelli C. (2013), *Nuove forme di autorganizzazione in Italia*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, n. 4, pp. 133-152.
- Dardot P., Laval C. (2009), *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte.
- Dean D. (2012), *The Elevance of Ideas in a Union's Organisation of Contingent Workers: «Here Come the Fairy People!»*, in *Work, Employment and Society*, vol. 26, n. 6, pp. 918-934.
- Gall G. (1997), *The Changing Relations of Production: Union Derecognition in the UK Magazine Industry*, in *Industrial Relations Journal*, n. 29, pp. 151-162.
- Gandini A. (2016), *Digital Work. Self-branding and Social Capital in the Freelance Knowledge Economy*, in *Marketing Theory*, vol. 16, n. 1, pp. 123-141.
- Heckscher C., Carré F. (2006), *Strength in Networks: Employment Rights Organisations and the Problem of Co-ordination*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n. 4, pp. 605-628.
- Heery E., Adler L. (2004), *Organizing the Unorganized*, in C. Frege, J. Kelly (a cura di), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalisation in a Globalizing Economy*, New York, Oxford University Press, pp. 45-69.
- Hesmondhalgh D., Baker S. (2011), *Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries*, London-New York, Routledge.
- Kelly J. (1998), *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London-New York, Routledge.
- McRobbie A. (2002), *Clubs to Companies: Notes on the Decline of Political Culture in Speeded Up Creative Worlds*, in *Cultural Studies*, vol. 16, n. 4, pp. 516-531.



- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014), *Non-Standard Professional Workers and the Demand for Representation: Do Knowledge Workers Need Collective Organizations?*, Paper presentato alla XIII Conferenza annuale della International Sociological Association, Yokohama (Giappone), 13-19 luglio.
- Olson M. (1965), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge (MA), Harvard University Press.
- Percival N., Hesmondhalgh D. (2014), *Unpaid Work in the UK Television and Film Industries: Resistance and Changing Attitudes*, in *European Journal of Communication*, vol. 29, n. 2, pp. 188-203.
- Ross A. (2003), *No-Collar: The Humane Workplace and Its Hidden Costs*, New York, Basic Books.
- Saundry R., Stuart M., Antcliff V. (2007), *Broadcasting Discontent - Freelancers, Trade Unions and the Internet*, in *New Technology, Work and Employment*, vol. 22, n. 2, pp. 178-191.
- Simms M., Dean D. (2015), *Mobilising Contingent Workers: An Analysis of Two Successful Cases*, in *Economic and Industrial Democracy*, vol. 26, n. 1, pp. 173-190.
- Sullivan R. (2010), *Organizing Workers in the Space Between Unions: Union-Centric Labor Revitalisation and the Role of Community-based Organisations*, in *Critical Sociology*, vol. 36, n. 6, pp. 793-819.
- Taylor S., Littleton K. (2011), *New Creative Careers: The Problems of Progression and Uncertainty*, in J. Shaw, J. Wise, A. Rout (a cura di), *Research in the Lifelong Learning Networks*, York, Lifelong Learning Networks National Forum, pp. 52-58.
- Taylor S., Littleton K. (2012), *Contemporary Identities of Creativity and Creative Work*, Farnham, Ashgate.
- Traxler F. (2007), *The Theoretical and Methodological Framework of Analysis*, in F. Traxler, G. Huemer (a cura di), *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A Comparative Analytical Approach*, London, Routledge, pp. 10-35.
- Umney C. (2016), *The Labour Market for Jazz Musicians in Paris and London: Formal Regulation and Informal Norms*, in *Human Relations*, vol. 69, n. 3, pp. 711-729.
- Umney C., Kretsos L. (2014), *Creative Labour and Collective Interaction: The Working Lives of Young Jazz Musicians in London*, in *Work, Employment and Society*, vol. 28, n. 4, pp. 571-588.

Andrea Bellini e Lisa Dorigatti

## ABSTRACT

*L'articolo propone un'analisi delle forme e strategie organizzative e delle logiche e modalità di azione degli attori della rappresentanza degli interessi nell'ambito delle industrie creative. A tal fine, presenta i risultati di un progetto di ricerca con specifico riferimento al caso italiano, mettendo a confronto due settori di attività tra loro diversi per età, struttura, forme di impresa e caratteristiche del lavoro, oltre che per tradizione associativa: il graphic design e lo sviluppo di videogiochi. Esso mostra come gli attori tradizionali giochino un ruolo limitato, seppure non irrilevante, e condividano lo spazio della rappresentanza con altri tipi di attori e forme aggregative spontanee. Fa quindi emergere una sottostante tensione tra individualismo e comunitarismo e tra logica del mercato e logica della comunità.*

## WITHIN AND BEYOND COLLECTIVE ACTION. CREATIVE LABOUR BETWEEN INDIVIDUALISM AND COMMUNITARIANISM

*The article offers an analysis of the organisational forms and strategies and the logics and modes of action of the actors of interest representation within the creative industries. For this purpose, it presents the results of a research project with specific reference to the Italian case, comparing two economic sectors, which are different from each other by age, structure, business models, employment forms, and associative traditions: graphic design and video game development. The article shows that traditional actors play a limited, although not irrelevant, role, and share the arena of representation with other types of actors and spontaneous aggregative forms. It thus reveals an underlying tension between individualism and communitarianism, and between market and community logics.*



## **Doc Servizi e la sua rete: un esempio di alleanza tra cooperazione e sindacati nel mondo dello spettacolo, della creatività e della cultura**

*Chiara Chiappa\* e Francesca Martinelli\*\**

### **1. Le professioni della cultura e spettacolo**

Il sistema produttivo culturale e creativo italiano, secondo *Io sono cultura - Rapporto 2018*<sup>1</sup> realizzato da Symbola e Unioncamere, ad oggi coinvolge 414.701 imprese (6,7% del totale) che nell'insieme impiegano 1,5 milioni di persone, di cui la maggior parte, nonostante l'alto livello di formazione<sup>2</sup>, è assunta con contratti di lavoro autonomo, a tempo determinato e part time<sup>3</sup>, con una forte prevalenza di impieghi intermittenti e discontinui. Anche la ricerca *Vita da artisti*<sup>4</sup>, studio pubblicato nel 2017 realizzato dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio e commissionato dalla Slc-Cgil, evidenzia che il lavoro nel settore dello spettacolo è caratterizzato da multi-committenza, discontinuità e forte mobilità, oltre a una generale difficoltà nelle condizioni economiche.

L'insieme di queste osservazioni trova conferma anche nell'analisi del campione delle sette cooperative facenti parte della rete di Doc Servizi e che ad oggi raggruppano circa 6.000 soci lavoratori che appartengono alla filiera dell'arte, della cultura, dell'innovazione digitale e della creatività<sup>5</sup>. Dall'analisi dei dati di questi lavoratori emerge una panoramica sui

\* Presidente della Fondazione Centro Studi Doc.

\*\* Direttrice della Fondazione Centro Studi Doc.

<sup>1</sup> Fondazione Symbola - Unioncamere 2019.

<sup>2</sup> Il 42% di coloro che operano in questo settore ha conseguito un titolo di studio terziario, contro il 21% di coloro che l'ha conseguito nel resto dell'economia.

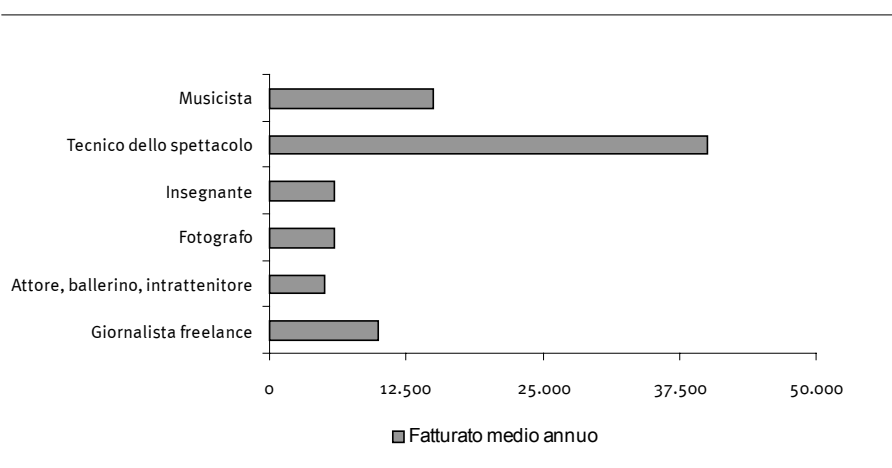
<sup>3</sup> Fondazione Symbola - Unioncamere 2019, p. 88.

<sup>4</sup> Fondazione Giuseppe Di Vittorio - Slc-Cgil 2017.

<sup>5</sup> La Fondazione Centro Studi Doc ha realizzato una prima analisi dei dati aggregati di musicisti, tecnici dello spettacolo, insegnanti, fotografi, attori, ballerini, intrattenitori, giornalisti con riferimento al reddito, alla continuità lavorativa e alle spese sostenute nel corso dell'anno. Si tratta di dati che non rientrano nelle statistiche canoniche che utilizzano come

professionisti dell'arte e della creatività in Italia che racconta come, nonostante che le professioni prese in considerazione siano anche molto diverse per contenuto – così come non tutti rispondono alla stessa cassa previdenziale e alle stesse normative – tutti i lavoratori hanno in comune l'esperienza di una forte discontinuità nell'attività lavorativa a cui segue anche un reddito molto basso, come si osserva anche nella figura 1<sup>6</sup>. Interessante eccezione a questo quadro è rappresentata dalla categoria dei tecnici dello spettacolo, che, grazie alla forte sensibilità alla sicurezza sul lavoro, conquistano piano piano una certa distanza dal lavoro nero, che resta uno dei maggiori fattori di basso reddito per le altre categorie di professionisti prese in considerazione.

Figura 1 - Fatturato medio annuo (2018) dei professionisti dell'arte, la cultura e lo spettacolo (Elaborazione dati Fondazione Centro Studi Doc, 2019)



fonti istituzioni specifiche (ad esempio, i teatri stabili) o tecniche – come nel caso di *Vita da artisti* – di *snowball sampling*, perché i lavoratori sono gli stessi dipendenti della cooperativa e quindi i dati quantitativi sono direttamente reperibili.

<sup>6</sup> Un dato tra l'altro coerente con quelli che riguardano il lavoro dei freelance analizzati, ad esempio, nella ricerca transeuropea I-Wire<sup>6</sup>, i cui risultati sono stati pubblicati nel 2018, e nella quale si osserva che in media i freelance guadagnano meno di 30.000 euro (lordi) all'anno (I-Wire - Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Ricerca co-finanziata dalla Commissione Europea dal 2016 al 2018: [www.i-wire.eu](http://www.i-wire.eu)).

## 2. La nascita di Doc Servizi

Di fronte a un panorama così incerto e troppo spesso inquinato da lavoro sommerso e sfruttato, alcuni musicisti nel 1990 hanno costituito a Verona la cooperativa Doc Servizi<sup>7</sup>, fondata proprio per poter lavorare in regola e ottenere riconoscimento professionale, essendo per loro spesso preclusa – tranne i pochi casi di enti pubblici – la possibilità di ottenere un contratto di lavoro stabile per le caratteristiche intrinseche della propria professione, tra cui la multi-committenza, l'incostanza, la frammentarietà, l'impossibilità di esibire lo stesso spettacolo nello stesso luogo per lunghi periodi, e anche per la speciale normativa previdenziale che richiede necessariamente l'esistenza di un datore di lavoro. Queste difficoltà amministrative, unite all'inadeguata conoscenza da parte degli artisti delle regole che guidano il settore cui appartengono, hanno fatto sì che per questo tipo di professionisti il lavoro in cooperativa si sia sempre più manifestato come la soluzione ideale, per garantire la continuità e la costanza di un rapporto stabile pur nel rispetto dell'individualità artistica. È in quegli anni, quindi, che si sviluppa il modello delle cooperative di spettacolo, di cui nel tempo Doc Servizi è diventato l'esempio più evoluto e strutturato. Nel 2018 Doc Servizi ha associato più di 5.000 soci lavoratori, suddivisi in 33 filiali in tutta Italia, con un fatturato di 52 milioni di euro.

Il successo di Doc Servizi è dovuto all'esplorazione di un territorio nebuloso e mutevole: quello a cavallo tra il lavoro autonomo tipico dei liberi professionisti e il lavoro subordinato storicamente strutturato e organizzato dalle cooperative di lavoro. Doc Servizi si configura perciò come un'evoluzione della cooperativa di produzione e lavoro, proponendosi come cooperativa di autogestione (Martinelli e Chiappa 2019) tra professionisti liberi, indipendenti, operanti in un mercato frammentato e usualmente appartenenti alla cosiddetta «zona grigia» del lavoro (Martinelli 2017). Aggregandosi in cooperativa, i soci diventano proprietari ma allo stesso tempo «prestatori subordinati» che si obbligano a collaborare nell'impresa prestando il loro lavoro intellettuale o manuale alle dipen-

<sup>7</sup> Doc Servizi: [www.iprofessionistidellospettacolo.docservizi.it](http://www.iprofessionistidellospettacolo.docservizi.it).

denze e sotto la direzione generale della cooperativa, con i criteri individuati dall'art. 2094 del codice civile<sup>8</sup>.

### 3. Un contratto per il lavoro intermittente

Gli artisti riuniti nella cooperativa Doc Servizi e assunti come lavoratori subordinati hanno ottenuto diritti sindacali, stabiliti grazie all'accordo interconfederale recentemente rinnovato il 12 dicembre 2018, trattamenti retributivi minimi stabiliti nei Ccnl, diritti previdenziali e sociali come la pensione Ivs, l'indennità di malattia, di maternità, di infortunio, gli assegni familiari, oltre all'indennità Naspi di disoccupazione per tutti i giorni non lavorati grazie all'utilizzo del contratto intermittente senza obbligo di rispondere alla chiamata, oggi disciplinato dagli artt. 13-18 del d.lgs. 81/2015 del Jobs Act: «Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi».

Questo contratto è risultato fondamentale per dare continuità di rapporto contrattuale a lavori strutturalmente intermittenti e discontinui, perché a differenza di altri contratti rimane attivo anche nei periodi in cui il lavoratore è inattivo. Di fatto, il contratto è sì sospeso quando il lavoratore non è in chiamata, ma tuttavia rimane in essere, e si riaccende nel momento in cui questi accetta liberamente di rispondere alla chiamata. In capo al datore di lavoro rimane l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva all'Ispektorato del lavoro introdotta dalla legge 92/2012, ma vengono risparmiati i costosissimi adempimenti amministrativi incombenti sul datore di lavoro ogni qualvolta questo attiva una nuova assunzione, anche di un solo giorno (come spesso succede nello spettacolo)<sup>9</sup>. È quindi palese che,

<sup>8</sup> Art. 2094 del codice civile: «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».

<sup>9</sup> Si consideri che ad ogni singola assunzione il datore di lavoro deve adempiere alla comunicazione Unilav al Centro per l'Impiego, alla redazione di specifico contratto di scrittura, alla redazione del Lul, alla Cu dei redditi erogati, alla dichiarazione nel mod. 770, all'autoliquidazione del premio Inail, e nei casi previsti dal Dvr anche alla visita medica di idoneità sanitaria.

soprattutto nelle cooperative in cui sono i soci stessi a godere dei positivi risultati di esercizio, il risparmio di tutti questi adempimenti va a diretto vantaggio dei lavoratori che possono quindi pretendere un maggior cachet. Nel regolamento interno approvato ai sensi della legge 142/2001 di Doc Servizi hanno stabilito inoltre la loro piena autonomia di organizzazione nella gestione della propria attività e della relazione con i committenti (quando, con chi, dove lavorare, per quale compenso, ecc.) tramite una elaborata piattaforma informatica gestita in house su cui interagiscono tramite password – fermo restando il principio del pieno rispetto dei contratti collettivi. Attraverso la piattaforma i soci lavoratori cooperano tra loro e condividono con la direzione ogni aspetto della loro vita associativa e produttiva, con assoluta trasparenza e consapevolezza dei reciproci diritti e doveri.

In questo modo le professioni tipicamente autonome, come quelle artistiche, non sono condannate a subire l'isolamento sul mercato, essendo conciliate con le tutele dei lavoratori dipendenti e con l'appartenenza a una comunità.

#### 4. L'ingresso nel mondo della rappresentanza

Dopo una prima fase di accompagnamento e sensibilizzazione, Doc Servizi fa il suo ingresso in una nuova fase, quella della sicurezza e della ricerca della legalità, quando nel 2011 gli esperti del Centro Studi Doc – rispondendo alla richiesta di aiuto di tecnici non solo di Doc ma di tutto il settore – promuovono coinvolgendo le organizzazioni sindacali il «Tavolo per la legalità e sicurezza nello spettacolo», istituito per elaborare buone prassi di sistema al fine di proteggere i lavoratori dello spettacolo dai rischi degli incidenti di lavoro (Martinelli 2017).

Questo tavolo nasce dopo un evento che ha sconvolto tutto il mondo della musica: la morte il 12 dicembre 2011 del giovane tecnico Francesco Pinna a causa del crollo del *ground support* durante l'allestimento del palco per il concerto del cantante Jovanotti a Trieste. Inoltre, proprio durante una delle riunioni del tavolo un altro terribile evento colpisce il mondo dello spettacolo: il 5 marzo 2012 muore il *rigger* Matteo Armellini durante la preparazione del palco per il concerto di Laura Pausini al Palacalafiore di Reggio Calabria.

Da questo momento il tavolo ha cominciato un percorso che Doc Servizi ha sostenuto decisamente, offrendo spazi per le riunioni, mettendo in campo conferenze per responsabilizzare la filiera, attivando corsi di formazione interregionali. Il risultato è la nascita di un confronto tra attori che fino a quel momento non avevano mai parlato gli uni con gli altri e che riunisce i principali organismi attivi nel mondo dello spettacolo, le cooperative, i sindacati, l'Agis (Associazione Generale Italiana dello Spettacolo), ispettori dell'Asl, ispettori Dtl (Direzione Territoriale del Lavoro), i *services*, Assomusica, Inail. Ne sono scaturite due normative che hanno rivoluzionato il settore: il «Decreto palchi e fiere» del 22 luglio 2014 specifico per cantieri dello spettacolo, e il primo contratto collettivo nazionale per artisti, tecnici e amministrativi assunti in cooperativa firmato il 6 novembre 2014 a Roma dalla Cgil, Cisl e Uil e Agci, Confcooperative e Legacoop (Chiappa 2014): il contratto, avente forza di legge tra le parti, regola il lavoro sia di artisti che di tecnici o amministrativi, tutti ugualmente importanti, dipendenti di cooperative o imprese sociali del settore cultura e spettacolo. Inoltre nel Ccnl è stato previsto oltre al contratto intermittente lo *smart working*. Le regole condivise e valide su tutto il territorio nazionale hanno potuto rappresentare i diritti dei lavoratori e dei soci nei confronti dei committenti e del mercato contro il *dumping* del lavoro nero o sottopagato. Il Ccnl è preceduto dalla dichiarazione che ha accompagnato tutta la filosofia nella stesura del testo, proposto proprio dai consulenti del Centro Studi Doc seduti al tavolo di contrattazione: «Il vigore e la vitalità dello spettacolo dipendono dal benessere dei lavoratori dello spettacolo in quanto individui e in quanto collettività». Non c'è spettacolo senza artisti, essendo essi stessi spettacolo con i loro corpi, le loro mani, le loro voci.

## 5. La doppia natura del «socio lavoratore»

Il confronto iniziato nel 2011 con i sindacati ha fatto emergere con chiarezza la particolarità che presenta la doppia natura del «socio lavoratore» iscritto in cooperativa: il conflitto sociale tipico nel rapporto impresa-lavoratore viene meno e i sindacati e le cooperative diventano insieme alleati contro gli abusi del mercato e del lavoro nero.

I soci lavoratori non sono solo lavoratori dipendenti della cooperativa di



produzione e lavoro<sup>10</sup>, ma in quanto soci si uniscono in cooperativa per raggiungere obiettivi che da soli non raggiungerebbero. I soci sono quindi al contempo imprenditori della stessa e partecipano democraticamente alle decisioni imprenditoriali e di bilancio attraverso il principio «una testa, un voto». In particolare, i soci lavoratori di Doc Servizi, se isolati, non avrebbero accesso, ad esempio, alla contrattazione collettiva, ma essendo anche dipendenti assumono automaticamente uno status rappresentabile dai sindacati; tuttavia, lo schema classico della rappresentanza viene ribaltato, perché è la cooperativa stessa che dà voce alla prospettiva di lavoratori discontinui, che spesso sono difficilmente raggiungibili dai sindacati (Avogaro 2019; Borghi, Mori, Semenza 2018; De Vita, Lucciarini, Pulignano 2018; Marino, Bernaciak, Mrozowicki, Pulignano 2018; Pulignano, Carrieri, Baccaro 2018), proprio perché con questa doppia veste di lavoratore e socio manca il conflitto tipico dei comuni rapporti di lavoro.

Del resto, Doc Servizi ha rinvenuto l'alleanza tra mondo sindacale e della cooperazione nell'emanazione della legge 142/2001, nel punto in cui si afferma che «le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e, comunque, non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine». La successiva legge 31/2008 all'art. 7 ha chiarito che tali trattamenti minimi sono quelli «stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria». Di fatto quindi, le società cooperative sono le uniche organizzazioni del nostro paese in cui è obbligatorio applicare retribuzioni non inferiori a quelle stabilite nei Ccnl stipulati con Cgil, Cisl e Uil. Vale la pena di ricordare come tale disposizione sia frutto anche del protocollo d'intesa

<sup>10</sup> La disciplina del rapporto di lavoro applicabile ai soci delle cooperative di produzione e lavoro è stabilita dalla legge 142 del 3 aprile 2001, la quale decreta che: «Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, [...], con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte».

sottoscritto nel settembre 2007 dal Governo con Lega delle Cooperative, Confcooperative, Agci, Cgil, Cisl e Uil. Rinnovato recentemente dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018.

## 6. Gli accordi di secondo livello per supportare i soci lavoratori

Consapevole che la doppia figura di socio e di lavoratore può comportare in alcuni casi una «confusione di interessi», Doc Servizi ha sempre cercato un confronto costruttivo con le organizzazioni sindacali, concretizzatosi anche nella collaborazione per la sicurezza per i cantieri dello spettacolo ma soprattutto con la firma di accordi di secondo livello per specifiche esigenze dei lavoratori del settore. Il primo esempio è l'accordo sulla stagionalità per l'assunzione a tempo determinato di insegnanti di musica, teatro e danza: essendo previste tra le attività stagionali del d.p.r. 1525 solo le attività formative, e non le attività educative rivolte a minori, questo accordo firmato nel 2014 ha permesso fino ad oggi a più di 600 insegnanti di essere assunti con contratto subordinato anziché improbabili contratti di co.co.pro, voucher, prestazioni occasionali o lavoro nero.

Il positivo rapporto della cooperativa con le organizzazioni Cgil, Cisl e Uil ha, inoltre, permesso la stipula di sei accordi di secondo livello finalizzati al riconoscimento di premi di produttività, ottenendo negli anni 2017 e 2018 anche la parziale decontribuzione e detassazione dei premi erogati ai lavoratori. Gli accordi sulla produttività premiano l'innovazione, la lotta agli infortuni, la partecipazione dei lavoratori nell'autogestione produttiva e commerciale, con il monitoraggio di commissioni paritetiche sui piani partecipativi (Pos); negli accordi viene determinata la modalità di calcolo del risultato economico attribuito come premio ai singoli lavoratori, in base al quale – fermo restando un margine operativo lordo (Mol) per la copertura dei costi generali della cooperativa prestabilito e monitorato mensilmente con un attento controllo di gestione – dopo aver calcolato le retribuzioni di ciascuno in base al Ccnl per il livello di riferimento, e tolti i costi diretti e indiretti di produzione, tutto l'ulteriore risultato positivo derivante dalle singole commesse viene corrisposto al socio lavoratore come premio di risultato. Il contributo per i costi generali è proporzionalmente distribuito in modo uguale tra i soci, in spirito

di solidarietà, a prescindere dal cachet ottenuto dai singoli: non bisogna dimenticare che nello spettacolo la differenza dei cachet riconosciuti dai committenti può essere abnorme, essendo imprescindibile l'apporto personalistico di competenze artistiche.

Nel settembre 2018 – dopo un'attenta ricognizione dei bisogni di tutti i lavoratori assunti – il positivo rapporto con le organizzazioni sindacali ha portato alla stipula di un importante accordo sul welfare, per cui sono stati concordati numerosi interventi per la genitorialità con aumento di permessi per paternità, un mese aggiuntivo di congedo parentale, smart working per genitori o *caregiver*, integrazione di indennità di maternità, formazione per rientri da congedi. Sono state previste anche possibilità di modifica di tempi di lavoro in entrata e uscita ed erogazione di beni e servizi con condizioni agevolate e detassate. Nei casi in cui ne ricorra la possibilità il premio può anche godere della detassazione fiscale o essere trasformato in beni cosiddetti di welfare.

## **7. L'impegno per la sicurezza dei lavoratori**

Con il fermo impegno di arrivare al risultato «infortuni zero» e promuovere la sicurezza e la salute dei lavoratori, nella consapevolezza che la vita umana vale più di qualsiasi ricchezza, nel 2012 Doc Servizi inizia un percorso di lotta radicale contro l'illegalità e il caporalato, una forma di gestione illecita del lavoro dei tecnici che avalla la precarietà e l'assenza di diritti nel settore. A partire dall'agosto 2012, Doc Servizi rifiuta di inviare i tecnici nei cantieri dove le condizioni di sicurezza sul lavoro non sono rispettate. Se, in un primo momento, questa scelta risulta impopolare perché mette in difficoltà i tecnici che temono di perdere occasioni di lavoro in un sistema storicamente opaco, già dopo qualche mese la situazione cambia: i tecnici prendono coscienza del fatto che lavorare in regola permette di lavorare senza rischi e cominciano a iscriversi alla cooperativa; i grandi committenti iniziano a lavorare con Doc Servizi, consapevoli che la rigidità della cooperativa evita situazioni pericolose per i lavoratori e quindi anche per loro. Da questo momento, il numero dei tecnici iscritti a Doc Servizi aumenta fortemente, così come il numero delle grandi imprese che vogliono lavorare con la cooperativa.

La filosofia sulla sicurezza voluta dai soci di Doc Servizi però non è mai stata ispirata alla sola mancanza di infortuni sul luogo di lavoro, ma alla tutela del lavoratore e della sua dignità in quanto persona, oltre quindi la sua presenza sui luoghi di lavoro (Menduto 2019). Dall'adozione di questa filosofia – espressa soprattutto con la fondazione del «Tavolo per la legalità e la sicurezza nello spettacolo» – sono state attivate numerose e significative scelte imprenditoriali, la più importante delle quali – trattando soprattutto servizi presso luoghi non di diretta gestione – è l'impegno nella formazione.

In qualità di Centro Formazione Aifos, Doc Servizi ha concluso corsi di formazione per 4.149 lavoratori nel 2017 (di cui 2.031 in aula e 2.053 in *e-learning*) e 3.453 lavoratori nel 2018 (di cui 1.546 lavoratori in aula e 1.907 in *e-learning*).

## 8. Oltre lo spettacolo: una rete anche per le professioni innovative

Con i cambiamenti avvenuti negli ultimi anni nel mercato del lavoro, le anomalie tipiche del lavoro artistico finiscono per colpire altre professioni. Per questa ragione la soluzione proposta da Doc Servizi per gli artisti porta alla gemmazione di nuove cooperative e società con l'obiettivo di coprire tutta l'industria culturale e creativa. Oggi così Doc Servizi appartiene a una serie di reti d'impresa e ne promuove una denominata «Doc Net»<sup>11</sup> composta da nove società che contribuiscono al bene comune, cioè quello di una maggiore competitività sul mercato, offrendo a soci o committenti servizi sempre più completi e a costi di gestione più bassi possibile (Doc Servizi 2018).

Le società della rete Doc sono: Doc Educational, cooperativa per insegnanti, formatori ed educatori; Doc Creativity, startup cooperativa per innovatori nel mondo del digitale, creativi e maker; Hypernova, startup cooperativa per professionisti dell'It e del web; Stea (Safety Theatre Entertainment and Art), cooperativa dedicata alla gestione della sicurezza negli eventi del mondo dello spettacolo; Freecom srl, casa editrice ed etichetta discografica; Doc Live Srl specializzata nella consulenza per l'organizzazione di eventi nell'ambito della musica; Doc Press, cooperativa

<sup>11</sup> La rete del mondo Doc: [www.docservizi.it](http://www.docservizi.it).

di giornalisti e addetti stampa; Doc Libris, consorzio cooperativo dedicato alla filiera dell'editoria indipendente. Tutte queste realtà insieme contano più di 6.000 membri e hanno chiuso il 2018 con un volume d'affari di 59,5 milioni di euro.

A livello organizzativo, i soci lavoratori di Doc Servizi e delle altre cooperative della rete hanno costruito nell'arco degli anni un'architettura modulare e articolata per meglio coordinare il proprio lavoro (Martinelli 2019). I soci lavoratori infatti gestiscono le loro attività economiche attraverso una puntuale contabilità analitica delle singole prestazioni, organizzando la gestione contrattuale, il servizio di recupero crediti, la consulenza nell'organizzazione di eventi o la facilitazione di progetti imprenditoriali, gli strumenti di lavoro, l'organizzazione della sicurezza con la formazione iniziale obbligatoria, accessibile anche sotto forma di *e-learning* (Cefalo 2015, p. 15), la formazione specializzata (Cefalo 2016). È stata creata un'agenzia di viaggio per supportare la mobilità dei soci che appartengono al mondo dello spettacolo e, in determinati casi, portare il pubblico agli eventi, così come una piattaforma *e-commerce* per vendere i prodotti (libri, cd, dvd, dipinti, prodotti artigianali, ecc.). Inoltre, coerentemente con il proprio oggetto sociale – offrire ai soci migliori opportunità di lavoro rispetto a quelle presenti sul mercato – i soci di Doc Servizi si sono organizzati con appositi uffici, come l'ufficio marketing e comunicazione, l'ufficio bandi, le filiali sul territorio, apposite community (ad esempio, Doc Crew, Doc Visioni, Doc Drones Flying Division, Doc Comics & Cartoon, ecc.) e *business unit* (ad esempio, Doc Com, Doc Academy, Doc Live Classic, ecc.). Per gestire tutte queste attività Doc Servizi ha costruito una piattaforma con tecnologia in house (Martinelli, Chiappa 2019) che è basata su una tecnologia scalabile e replicabile che la rende adattabile ai diversi progetti delle cooperative e delle società della rete, a cui viene messa a disposizione anche per realizzarne ulteriori sviluppi a seconda delle esigenze.

## 9. Le piattaforme digitali cooperative

L'esperienza di Doc Servizi non racconta però solo di come, riuniti in cooperativa, i lavoratori trovino una soluzione all'incertezza delle proprie

attività, ma anche di come lavorando insieme possano negoziare migliori condizioni di lavoro e di mercato in stretta sinergia con le organizzazioni sindacali.

Doc Servizi, attraverso la Fondazione Centro Studi Doc sin dagli eventi del 2011, partecipa alle elaborazioni pubbliche e politiche in tema di protezioni sociali e diritto del lavoro riguardanti non solo i propri soci, ma tutti i lavoratori che appartengono al settore dello spettacolo e alla zona grigia del lavoro. Oggi uno degli obiettivi di Doc Servizi e della Fondazione Centro Studi Doc è di ricercare soluzioni specifiche per proteggere tutti coloro che lavorano nella zona grigia.

Il punto di partenza è la consapevolezza che la risposta trovata per i lavoratori del mondo dello spettacolo può essere applicabile a tutti coloro che fanno esperienze di lavoro discontinuo (Martinelli 2018), inclusi i lavoratori su piattaforma. Infatti oggi, al tempo della gig economy, l'economia dei lavoretti, gli artisti si confermano involontari precursori dei tempi: basti ricordare che l'espressione «gig economy» è mutuata dal mondo della musica, dove il termine «gig», da «engagement», «ingaggio», indica una performance legata a un singolo ingaggio e pertanto unica e saltuaria (Giorgiantonio e Rizzica 2018, p. 5). Una situazione che riguarda un numero sempre crescente di lavoratori.

Coerentemente con questo punto di vista, la Fondazione Centro Studi Doc sta portando avanti questa prospettiva anche partecipando al rinnovo del primo contratto collettivo per soci di cooperative e imprese sociali siglato nel 2014<sup>12</sup> e che si è aperto il 30 ottobre 2018 con il tavolo di lavoro tra Cgil, Cisl e Uil e Legacoop, Confcooperative e Agci. La presidente della Fondazione, Chiara Chiappa, ha proposto sia di ampliare l'applicazione del contratto alle attività di tutti i professionisti del settore culturale e creativo sia di includere nell'accordo anche le piattaforme cooperative che operano nelle industrie culturali e creative<sup>13</sup>, di cui Doc Servizi è un esempio. Tali piattaforme sono definite nella nota di Chiara Chiappa come: «piattaforme digitali di contenuti che, pur mantenendo una organizzazione parzialmente industriale, contengono anche *vaste aree*

<sup>12</sup> Firmato il Ccnl lavoratori dello spettacolo in cooperativa, in *Slc-Cgil*, 7 novembre 2014: [www.slc-cgil.it/2014/11/ccnl-cooperative-lavoratori-dello-spettacolo/](http://www.slc-cgil.it/2014/11/ccnl-cooperative-lavoratori-dello-spettacolo/).

<sup>13</sup> C. Chiappa, *Proposta per direzione 18 ottobre 2018 - Verbale riunione del 20/09/2018*.

non intermedate dal mercato e basate su una economia di condivisione e di scambio volontario, densa di contenuti creativi e intellettuali con una significativa componente di contenuti culturali e scientifici generati dagli utenti»<sup>14</sup>.

Pur riguardando solo il mondo cooperativo, se il tavolo di lavoro affronterà anche la regolamentazione delle piattaforme cooperative si potrebbe non solo garantire il rispetto di una serie di presupposti concordati con i principali sindacati, ma anche rappresentare un primo riferimento per la contrattazione con piattaforme digitali non cooperative.

### Riferimenti bibliografici

- Avogaro M. (2019), *New Perspectives for Workers' Organizations in a Changing Technological and Societal Environment*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 40, n. 2.
- Borghi P., Mori A., Semenza R. (2018), *Self-Employed Professionals in the European Labour Market. A Comparison Between Italy, Germany and the UK*, in *European Review of Labour and Research*, vol. 24, n. 4, pp. 405-419.
- Cefalo C. (2016), *A Verona una due giorni dedicata ai social network*, in *Doc Magazine*, vol. 3, n. 10.
- Cefalo C. (2015), *La formazione passa dal web*, in *Doc Magazine*, vol. 2, n. 9.
- Chiappa C. (2018), *Proposta per direzione 18 ottobre 2018 - Verbale riunione del 20 settembre*.
- Chiappa C. (2014), *Sintesi Ccnl allegata al contratto*.
- De Vita L., Lucciarini S., Pulignano V. (2018), *Quali relazioni industriali per i lavoratori autonomi della digitalizzazione?*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, vol. 9, n. 2.
- Cgil-Slc (2014), *Firmato il Ccnl lavoratori dello spettacolo in cooperativa*, in *Sindacato*

<sup>14</sup> C. Chiappa, *Proposta per direzione 18 ottobre 2018 - Verbale riunione del 20/09/2018*. Il 20 settembre si sono riuniti al Palazzo della Cooperazione in Roma i rappresentanti di Legacoop CulTurMedia, di Coopcultura, turismo e sport, di Agci Culturalia, con i responsabili delle relazioni industriali di Legacoop, Agci e Confcooperative. Presenti: Debora Violi, Franco Pagnoni, Fabio Linfozzi, e Sabina Valentini per Confcooperative, Roberto Calari, Chiara Chiappa, Idanna Matteotti e Antonio Zampiga per Legacoop, Carlo Scarzanella, Giuseppe Pisa e Giuseppe Gizzi per Agci.

*dei lavoratori della comunicazione*, 7 novembre ([www.slc-cgil.it/notizie-produzione-culturale/notizie-spettacolo/1032-ccnl-cooperative-lavoratori-dello-spettacolo.html](http://www.slc-cgil.it/notizie-produzione-culturale/notizie-spettacolo/1032-ccnl-cooperative-lavoratori-dello-spettacolo.html)).

- Doc Servizi (2018), *Bilancio sociale 2017. La rete Doc*, Verona.
- Fondazione Giuseppe Di Vittorio - Slc-Cgil (2017), *Vita da artisti. Ricerca nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo*, 4 maggio.
- Fondazione Symbola - Unioncamere (2019), *Io sono cultura - Rapporto 2018. L'Italia della qualità e della bellezza sfida la crisi*, Quaderni di Symbola, vol. 8.
- I-Wire - Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Ricerca cofinanziata dalla Commissione Europea dal 2016 al 2018 ([www.i-wire.eu](http://www.i-wire.eu)).
- Marino S., Bernaciak M., Mrozowicki A., Pulignano V. (2018), *Unions for Whom? Union Democracy and Precarious Workers in Poland and Italy*, in *Economic and Industrial Democracy*, doi: <https://doi.org/10.1177/0143831X18780330>
- Martinelli F. (2019), *Rispondere alle esigenze di un mondo del lavoro frammentato: la sfida di Doc Servizi*, in Croce C., Prevete C., Zucca A. (eds.), *Porte Girevoli. Contributi di ricerca e buone pratiche sul lavoro marginale e le nuove vulnerabilità sociali*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milano.
- Martinelli F. (2018), *Il lavoro e le piattaforme digitali: nuove forme di segregazione sociale o nuove modalità di innovazione cooperativa?*, in *Working Paper Fondazione Tarantelli*, n. 13, pp. 24-30.
- Martinelli F. (2017), *Autonomie professionnelle, entrepreneuriat et coopération. Le cas des Coopératives d'Activités et d'Emploi en France*, Tesi di Dottorato, Discussion 6 maggio, Università di Bergamo e Paris VIII Vincennes-St.-Denis ([https://aisberg.unibg.it/handle/10446/77189#](https://aisberg.unibg.it/handle/10446/77189#.WpPjcyOh1p8)).
- Martinelli F., Chiappa C. (2019), *Doc Servizi, una rete di professionisti su piattaforma cooperativa*, in *Professionalità*, vol. 34, n. 4, pp. 63-68.
- Menduto T. (2019), *D.lgs. 81/2008: la difficile applicazione ai lavoratori non standard*, Puntosicuro.it, 5 marzo.
- Pulignano V., Carrieri D., Baccaro L. (2018), *Industrial Relations in Italy in the Twenty-First Century*, in *Employee Relations*, vol. 40, n. 4.

## ABSTRACT

*Nel 1990 alcuni professionisti nel settore della musica e teatro si riuniscono nella cooperativa Doc Servizi: in qualità di soci lavoratori trovano riconoscimento professionale e*



*Doc Servizi e la sua rete*

*tutele sociali, negoziando migliori condizioni di lavoro, di sicurezza e di mercato in stretta sinergia con le organizzazioni sindacali. La loro esperienza oggi viene mutuata alle nuove attività dell'innovazione e creatività, nella gig economy, oltre al settore dello spettacolo.*

DOC SERVIZI AND ITS NETWORK: AN EXAMPLE OF AN ALLIANCE  
BETWEEN COOPERATION AND TRADE UNIONS IN THE WORLD OF  
ENTERTAINMENT, CREATIVITY AND CULTURE

*In 1990 some professionals of the music and theater field reunite themselves in the Doc Servizi cooperative: as working members, they found professional recognition and social protection, and negotiate better working, safety and market conditions in close synergy with trade unions. Their experience today is borrowed from new in innovative and creative activities, in the gig economy, beyond the entertainment sector.*



TENDENZE





## **L'indebitamento familiare come fattore di equilibrio del welfare finanziario neoliberale**

*Francesca Bergamante\* e Massimo De Minicis\*\**

### **1. L'indebitamento familiare come nuovo fattore di equilibrio sistemico**

Secondo una nota ricostruzione delle tendenze in atto nei sistemi di relazioni industriali in Europa, negli ultimi decenni si sarebbe affermata una «traiettoria comune in direzione neoliberista» (Baccaro e Howell 2011). Il *paper* intende ragionare su come questa traiettoria comune di affermazione dell'*ethos* neoliberale abbia avuto ripercussioni anche sui sistemi di sicurezza sociale. Ripercussioni che potrebbero aver riguardato anche la natura dell'indebitamento privato familiare, determinandone una costante crescita. In quest'ottica, come alcuni sostengono (Barba e Pivetti 2009), l'indebitamento familiare, come fattore stabilizzante di un più ampio processo di ridefinizione del welfare a seguito dei processi di finanziarizzazione dell'economia, potrebbe aver assunto una nuova funzione di carattere macroeconomico, incidendo sulle condizioni di equilibrio del nuovo modello economico capitalistico finanziario affermatosi dalla fine degli anni Settanta. Il processo di nuova considerazione teorica dell'indebitamento privato assume tratti più consistenti dall'inizio degli anni Novanta, quando comincia a registrarsi un intenso e costante aumento dell'indebitamento familiare, dinamica che raggiunge il suo culmine nella crisi economico-finanziaria del 2008. Durante la crisi, l'economia politica comincia a identificare nelle trasformazioni socio-economiche del post-fordismo, la causa principale dell'espansione del credito (Dos Santos 2009; Lapavistas 2011) chiamando direttamente in causa le idee neoliberali

\* Ricercatrice presso l'Inapp.

\*\* Ricercatore presso l'Inapp.

determinanti la fine dell'epoca dell'*Embedded liberalism*<sup>1</sup>. La crisi del 2008 ha così evidenziato nei processi di indebitamento privato una dinamica di stabilizzazione del sistema economico neoliberale, riarticolarlo, alterandola, la teoria keynesiana (De Minicis 2018).

L'indebitamento, dunque, può essere non soltanto inteso come una modalità di accumulazione finanziaria, ma considerato come una variabile sistemica di riproduzione del welfare capitalistico. Alla luce di tali considerazioni, la definizione, l'implementazione e l'attuazione delle politiche di liberalizzazione del mercato del lavoro e del welfare improntate alla flessibilità e successivamente alla flessibilità e sicurezza possono essere considerate come parte di questo più ampio disegno, in cui le strutture ideazionali del neoliberalismo, come il concetto di globalizzazione o di integrazione europea possono assumere la dimensione di forme istituzionalizzate e normalizzanti, giungendo così a delimitare gli ambiti di azione per gli attori politici (Hay 2001). In tal senso Crouch (2012) nel suo lavoro di analisi della relazione esistente nei diversi contesti europei tra occupazione, consumi e indebitamento familiare, individua una evidente relazione tra le politiche europee della flexicurity e il livello di indebitamento delle famiglie.

## **2. Indebitamento familiare, occupazione e consumi privati: un'analisi nel tempo**

Mediante la deregolamentazione finanziaria e l'aumento del debito privato il neoliberalismo è riuscito a istituzionalizzare nuove forme di welfare, superando il modello di protezione sociale emerso e consolidatosi nel primo dopoguerra, ci si riferisce al concetto di keynesismo privatizzato introdotto da Crouch (2009). Nel presente contributo si intende osservare questa tendenza partendo da un'analisi comparativa della consistenza dell'indebitamento in alcuni modelli di inclusione e protezione sociale europei e della sua evoluzione nel tempo. L'obiettivo è quello di riflettere sui differenti flussi che il debito privato delle famiglie ha avuto nel sistema di welfare capitalistico. A tal fine

<sup>1</sup> Sul concetto di *Embedded liberalism* v. Abdelal e Ruggie, 2009.

sono state replicate ed estese le analisi condotte da Crouch (2012) volte allo studio del legame tra indebitamento privato, livelli dell'occupazione e consumi in Europa. Nelle analisi che seguono sono, così, stati utilizzati i seguenti indicatori: tassi di occupazione per la popolazione dai 15 ai 64 anni; spesa finale per consumi delle famiglie in percentuale sul Pil; debito delle famiglie in percentuale sul reddito netto disponibile. Gli anni esaminati sono 2009, l'ultima annualità presente nell'analisi di Crouch, il 2012 e il 2016. Questi ultimi due anni sono stati considerati perché rappresentativi dei diversi cicli economici: il 2012 è indicativo di assetti economici e sociali attraversati ancora dalla crisi economica, il 2016 è l'ultimo anno disponibile e sostanzialmente consente un'analisi dei contesti economici in generale ripresa dopo le alterazioni derivanti dalla crisi economica. Sono dunque replicate le analisi sulla relazione tra occupazione, consumi privati e debito di Crouch, a partire dagli indicatori evidenziati, al fine di riflettere su un'ipotesi di clusterizzazione dei paesi europei, sulla loro stabilità nel tempo e sugli eventuali spostamenti tendenziali a seguito della congiuntura (tabelle 1 e 2).

Confrontando per il 2016 il gruppo di «appartenenza» (indicato dal numero romano nella tabella 2) con i valori degli indicatori (tabella 2), in linea generale, si conferma l'esistenza di sistemi abbastanza omogenei: due gruppi con un debito familiare alto, due gruppi con un basso debito e l'ultimo con una dimensione media sempre rispetto al debito. Guardando ai cluster con un indebitamento familiare elevato, la differenza tra i due è data per lo più dal livello dei consumi. In un caso, al debito elevato si associa anche un elevato livello occupazionale, ma una bassa tendenza al consumo privato (Danimarca, Olanda e Svezia); nell'altro, invece, si osservano alti livelli per tutte e tre gli indicatori con un modello che si rafforza nel tempo (Regno Unito). I due gruppi con un indebitamento familiare contenuto si distinguono sia per i consumi, sia per l'occupazione: il primo a un debito medio-basso associa anche una bassa occupazione e un alto livello nei consumi (Italia e Grecia); il secondo al contrario mostra un elevato tasso di occupazione, ma consumi medio-bassi (Germania, Austria, Estonia e Repubblica Ceca). L'ultimo raggruppamento presenta tendenzialmente valori medi rispetto a tutti e tre gli indicatori analizzati (Francia e Belgio).

Tabella 1 - Tassi di occupazione, spesa per consumi finali e debito delle famiglie nei paesi europei. Anni 2009, 2012, 2016

	2009			2012			2016		
	O	C	D	O	C	D	O	C	D
	%								
Austria	70,3	53,5	90,1	71,4	53,5	91,0	71,5	52,7	91,6
Belgio	61,6	52,1	92,1	61,8	51,9	105,0	62,3	51,2	116,4
Danimarca	75,3	48,5	339,8	72,6	48,0	314,2	74,9	47,4	285,2
Estonia	63,8	53,4	108,3	67,1	51,0	85,2	72,1	52,8	80,6
Finlandia	68,7	52,6	117,5	69,4	54,6	124,6	69,1	55,2	133,1
Francia	64,1	56,2	104,3	64,0	55,7	103,3	64,2	55,3	109,0
Germania	70,3	57,4	100,3	73,0	55,8	95,2	74,7	53,3	93,4
Grecia	60,8	68,1	87,9	50,8	69,9	119,7	52,0	69,9	109,9
Irlanda	61,9	47,7	240,6	58,8	45,3	220,0	64,8	33,0	171,0
Italia	57,4	60,6	86,5	56,6	61,6	91,9	57,2	60,8	88,2
Lettonia	60,3	60,6	85,9	63,0	60,9	71,1	68,7	61,5	49,4
Lituania	59,9	68,1	56,9	62,0	62,3	47,0	69,4	64,3	47,5
Lussemburgo	65,2	34,2	145,8	65,8	32,2	161,0	65,6	30,3	184,4
Olanda	77,0	45,3	286,8	74,4	44,9	287,1	74,8	44,2	270,1
Polonia	59,3	61,6	52,7	59,7	61,5	58,4	64,5	58,5	63,5
Portogallo	66,1	64,7	151,4	61,4	66,3	155,8	65,2	65,5	137,2
Regno Unito	69,9	66,1	163,2	69,9	65,7	152,6	73,5	65,8	152,7
Repubblica Ceca	65,4	48,6	60,6	66,5	49,2	65,8	72,0	47,0	69,2
Slovacchia	60,2	60,2	41,0	59,7	57,2	55,3	64,9	54,5	73,5
Slovenia	67,5	54,7	56,6	64,1	56,9	60,4	65,8	53,4	56,3
Spagna	60,0	56,1	145,2	55,8	58,8	141,1	59,5	57,6	117,6
Svezia	72,2	47,1	163,1	73,8	46,5	166,7	76,2	44,3	180,1
Ungheria*	55,0	53,6	80,1	56,7	53,9	66,5	66,5	49,9	50,6

Legenda: O=Occupazione, C=Consumi, D=Debito

\*Per l'Ungheria, il dato sul debito familiare del 2016 è riferito al 2015.

Fonte: nostre elaborazioni su DB-Eurostat e DB-Oecd



Tabella 2 - Raggruppamenti\* dei paesi europei in base a tassi di occupazione, spesa per consumi finali e debito delle famiglie. Anni 2009, 2012, 2016

	2009			2012			2016		
	O	C	D	O	C	D	O	C	D
	Raggruppamenti								
Austria	IV	III	III	V	III	III	IV	III	III
Belgio	II	III	III	III	III	III	II	III	III
Danimarca	V	II	V	V	II	V	V	II	V
Estonia	III	III	III	III	III	II	IV	III	II
Finlandia	IV	III	III	IV	III	III	III	III	III
Francia	III	III	III	III	III	III	II	III	III
Germania	IV	III	III	V	III	III	V	III	III
Grecia	II	V	III	I	V	III	I	V	III
Irlanda	II	II	V	II	I	V	III	I	IV
Italia	I	IV	III	I	IV	III	I	IV	III
Lettonia	II	IV	II	III	IV	II	III	IV	I
Lituania	II	V	II	III	IV	I	III	V	I
Lussemburgo	III	I	III	III	I	IV	III	I	V
Olanda	V	I	V	V	I	V	V	II	V
Polonia	II	IV	II	II	IV	II	III	IV	II
Portogallo	III	V	III	III	V	III	III	V	III
Regno Unito	IV	V	IV	IV	V	III	V	V	IV
Repubblica Ceca	III	II	II	III	II	II	IV	II	II
Slovacchia	II	IV	I	II	III	II	III	III	II
Slovenia	III	III	II	III	III	II	III	III	II
Spagna	II	III	III	I	III	III	I	III	III
Svezia	V	II	IV	V	II	IV	V	II	IV
Ungheria**	I	III	II	I	III	II	III	III	I

Legenda: O=Occupazione, C=Consumi, D=Debito

\* I diversi raggruppamenti sono così costruiti: V => +1 d.s. (deviazione standard); IV = > 0,5 d.s. fino a +1 d.s.; III = > -0,5 d.s. fino a +0,5 d.s.; II = -1 d.s. fino a -0,5 d.s.; I = < -1 d.s. (cfr. Crouch, 2010, p. 85).

\*\*Per l'Ungheria, il dato sul debito familiare del 2016 è riferito al 2015.

Fonte: nostre elaborazioni su DB-Eurostat e DB-Oecd

Alcuni sistemi presentano una certa stabilità data da caratteristiche piuttosto definite e omogenee al loro interno. Altri paesi, al contrario, sembrano mutare nel tempo e confrontando i livelli occupazionali, dei consumi e dell'indebitamento negli anni (2009, 2012, 2016) è possibile ipotizzare una certa confluenza di questi territori all'interno dei gruppi già identificati. L'obiettivo, come già espresso, non è quello di proporre una nuova classificazione dei paesi, ma esclusivamente quello di analizzare le direttrici di cambiamento rispetto ai diversi indicatori individuati. Guardando ai cambiamenti di posizione dei paesi nel tempo, sembrano evidenziarsi alcune prospettive di confluenza nei gruppi «stabili» già evidenziati (tavola 1).

Tavola 1 - Gruppi, paesi stabili e paesi tendenzialmente confluenti

Gruppi	Paesi stabili	Paesi tendenzialmente confluenti
A <i>(occupazione e debito elevati, consumi bassi)</i>	Danimarca	Lussemburgo
	Olanda	Irlanda
	Svezia	
B <i>(occupazione e consumi medio-bassi, debito medio)</i>	Francia	Finlandia
	Belgio	Spagna
C <i>(occupazione bassa, consumi alti, debito medio)</i>	Italia	
	Grecia	
D <i>(occupazione, consumi e debito elevati)</i>	Regno Unito	Portogallo
		Lituania
E <i>(occupazione elevata, consumi medi, debito basso)</i>	Germania	Lettonia
	Austria	Polonia
	Estonia	Slovacchia
	Repubblica Ceca	Slovenia
		Ungheria

Verso il gruppo A) (alta occupazione e debito, bassi consumi) tendono il Lussemburgo e l'Irlanda che mostrano una progressiva crescita dell'occupazione, in corrispondenza di una diminuzione dei consumi e

di un elevato debito delle famiglie. Nello specifico per il Lussemburgo, è cresciuto di molto il livello di debito e nel 2016 si attesta sui livelli della Svezia. L'Irlanda ha, invece, ridotto i consumi in modo consistente e aumentato (tra il 2012 e il 2016) l'occupazione; il livello di debito risulta ancora molto elevato nel 2016 anche se nel quinquennio ha subito un calo. Sembrano invece confluire nel raggruppamento B) Finlandia e Spagna, tutte e due con tassi di occupazione e consumi medio-bassi e stabili nel tempo; anche il debito familiare colloca i due paesi in una posizione intermedia. E sarà per ciò interessante replicare più avanti le analisi per questi due paesi al fine di comprendere se, dato un livello di consumi non molto distante da quello dei paesi del gruppo a), si osserveranno diverse ipotesi di confluenza. Ad esempio nel caso della Spagna, un aumento dei consumi potrebbe far pensare ad un suo avvicinamento al gruppo di Italia e Grecia, qualora il livello occupazionale rimanesse contenuto.

Per quanto riguarda il gruppo C (bassa occupazione, alti consumi e indebitamento medio), Italia e Grecia si trovano isolate, soprattutto per i bassi tassi di occupazione; negli anni ci sono stati lievi miglioramenti, ma certamente non paragonabili a quelli osservati per gli altri paesi che spesso hanno per questo miglioramento visto cambiare il loro *ranking*. La Grecia, dal canto suo, sembra essere in una situazione simile a quella dell'Italia, con l'aggravamento dato dalla disordinata e intensa finanziarizzazione che ha caratterizzato l'economia del paese negli ultimi decenni (Varoufakis e Tserkezis 2014). Nel gruppo D (alta occupazione, alti consumi e alto indebitamento), in cui è presente solo il Regno Unito sembra dirigersi il Portogallo che nel tempo ha visto una crescita del tasso di occupazione e un mantenimento dei livelli di consumo; il debito rimane sempre elevato e sostanzialmente in linea con quello del Regno Unito, ma soprattutto distante da quello dei paesi mediterranei, anche se ha subito una riduzione dopo la crisi. Il modello tedesco (gruppo E), in cui sono compresi Austria, Estonia e Repubblica Ceca, è quello verso il quale sembra stiano convergendo anche gli altri paesi del blocco ex sovietico. Tra questi, in particolare l'Ungheria che sembra avvicinarsi decisamente, sia per la variazione degli indicatori nel tempo, sia per la posizione ordinale. Per Slovacchia e Slovenia sono cresciuti i tassi di occupazione ed è sostanzialmente rimasto stabile il livello di consumo, in presenza di un

debito sostanzialmente contenuto. Per la Slovacchia sarà interessante vedere se ci saranno ulteriori variazioni nel tempo, soprattutto guardando al debito, variazioni che potranno farla confluire nel blocco dei paesi intermedi, Francia-Belgio. In Lituania, Lettonia e Polonia si osservano dinamiche simili: cresce l'occupazione e si osserva una certa stabilità nei consumi e un basso indebitamento. Anche in questo caso, in presenza di mercati del lavoro in espansione, sarà utile ripetere le analisi al fine di verificare la tenuta complessiva del sistema.

### 3. Idea e sostanza del welfare capitalistico finanziario: un'analisi multivariata

La lettura della relazione tra occupazione, consumi, indebitamento nel paragrafo precedente ha l'obiettivo di esplorare i diversi modelli di sviluppo, in cui l'indebitamento privato può costituire un fattore di rilievo per determinare un equilibrio economico di lungo o breve periodo. Come già evidenziato nella parte introduttiva, tale obiettivo può essere raggiunto mediante un superamento dei modelli di welfare capitalistico legati alla logica dell'*embedded liberalism*. In tal senso appare utile richiamare le analisi di Streek (2011), che indicano negli Stati Uniti sotto la prima presidenza democratica progressista di Bill Clinton, la creazione di un nuovo welfare in cui il debito privato svolge un ruolo sistemico. A metà degli anni Novanta sembra affermarsi, così, un nuovo welfare capitalistico finanziario, mediante l'azione del corso rinnovato del progressismo statunitense e successivamente di quello britannico (Hay 2003). Il messaggio era semplice: le pratiche e le ideologie politiche della tradizione socialdemocratica nata dopo la seconda guerra mondiale che avevano sostenuto il liberalismo *embedded*<sup>2</sup> del dopoguerra non erano più sostenibili e

<sup>2</sup> *Embedded liberalism* è un termine utilizzato per indicare il sistema politico economico sul quale si era sviluppato il compromesso tra società e mercato, capitale e lavoro del periodo fordista keynesiano. Un periodo, quindi, databile dai primi anni del periodo post-bellico alla fine degli anni Settanta. Il sistema permetteva di sostenere una combinazione di libero scambio (free market) con la libertà per lo Stato di intervenire per regolare l'offerta di welfare ed i cicli economici. Il termine del *liberalismo integrato* formulato in un articolo del 1982 da Ruggie, ha assunto la forma di una interpretazione dominante per indicare nei trent'anni successivi

la nuova «realtà» strutturale era quella della crescita del *disembedded market exchange* (Hay 2003).

Sulla scia di queste importanti trasformazioni e alla luce delle analisi proposte, si è inteso approfondire il tema del ruolo e della funzionalità del nuovo modello welfaristico. A tal fine è stata realizzata un'analisi fattoriale<sup>3</sup> con l'obiettivo di proporre una sorta di verifica della clusterizzazione presentata nel secondo paragrafo (che segue le analisi di Crouch) e rappresentare i paesi europei e la loro collocazione rispetto al loro legame con i modelli di inclusione e di sicurezza sociale nel nuovo corso di finanziarizzazione del welfare capitalistico. Nella scelta delle variabili da utilizzare per quest'analisi, sono state identificate due dimensioni. La prima relativa all'investimento pubblico e privato; l'investimento pubblico è stato individuato nello sforzo dello Stato in termini di spesa pubblica destinata alle politiche del lavoro comprese le corrispondenti forme di tutela, mentre l'impegno privato si è sostanziato nell'esposizione creditizia delle famiglie e dei loro *asset*. L'inserimento delle variabili relative all'investimento privato ha la finalità di evidenziare come l'indebitamento privato, nonché le disponibilità e le sofferenze delle famiglie possano costituire fattori di rilievo nella trasformazione dei diversi modelli di welfare in senso capitalistico e dunque capire se e come tali fattori intervengano in sostituzione della spesa pubblica.

La seconda dimensione invece fa riferimento ai risultati in termini di equilibrio del sistema; sono stati pertanto considerati indicatori inerenti alle caratteristiche del mercato del lavoro e gli esiti in termini di sostenibilità del modello nel tempo. La tabella 3 mostra la traduzione operativa delle dimensioni.

alla fine della seconda guerra mondiale una forma di riconciliazione tra mercato e società. Lo stesso autore rileva successivamente come, alla fine degli anni Settanta, questo modello risulti superato nella rigenerazione dell'*ethos* liberale: «The resurgent ethos of liberal capitalism – what later became known as neoliberalism – threatened to undo the compromise of embedded liberalism as the world had known it. In the event, it wasn't merely embedded liberalism's specific policy tools that became discredited; its paradigm of political economy was itself attacked and undermined» (Abdelal e Ruggie, 2009).

<sup>3</sup> Extraction method: principal component analysis. Rotation method: varimax with Kaiser normalization. KMO=0,655; 68,5% della varianza totale spiegata.

Tabella 3 - Dimensioni e variabili utilizzate

Dimensioni	Variabili
Investimento pubblico nelle politiche del lavoro e sicurezza sociale	Spesa per le pensioni di vecchiaia (in % su Pil) Spesa per i servizi del lavoro (% su Pil) Spesa per misure di politica attiva (% su Pil) Spesa per politiche passive (% su Pil)
Investimento privato per la riproduzione e sicurezza sociale	Debito delle famiglie (% del reddito netto disponibile) Asset delle famiglie - Assicurazioni, pensioni e garanzie standard (% su Pil) Asset delle famiglie - Diritti a rendite e assicurazioni sulla vita (% su Pil) Sofferenze delle famiglie - Prestiti a lungo termine (% su Pil)
Caratteristiche delle istituzioni del mercato del lavoro	Rigidità della regolazione del lavoro temporaneo (Employment Protection Legislation Index) Part-time involontario giovani 15-29 anni (% sul totale dell'occupazione part-time) Tasso di disoccupazione 15-29 anni Tasso di occupazione 15-64 anni
Sostenibilità /mantenimento/ rigenerazione del sistema	Tasso di fecondità Giovani adulti 18-34enni che vivono con i genitori (% sul totale)

Fonte: nostre elaborazioni su DB-Eurostat e DB-Oecd

Sulla base dell'analisi delle componenti principali è stato possibile individuare la struttura relazionale delle variabili e i fattori (o componenti) che caratterizzano il modello di sicurezza, inclusione ed equilibrio finanziario.

Nello specifico le due dimensioni emerse (che spiegano il 68,3% della varianza totale) che restituiscono una caratterizzazione a livello europeo sono: Investimento pubblico e privato per l'inclusione e la riproduzione sociale; Disequilibri nel mercato del lavoro e mancata rigenerazione.

Il primo fattore (tabella 4) è correlato positivamente con le variabili che riguardano l'investimento e lo sforzo economico sia pubblico, sia privato. È la dimensione che rappresenta appunto tutti gli aspetti legati all'inclusione economica e lavorativa. Questa dimensione, inoltre, descrive in negativo l'autonomia giovanile nell'ottica che, in mancanza di adeguati investimenti, le difficoltà di emancipazione e le possibilità di uscire dalla famiglia d'origine sono maggiori.

La seconda componente (tabella 4), invece, rappresenta in un certo senso gli esiti in termini negativi degli investimenti rispetto alle caratteri-

stiche del mercato del lavoro e agli equilibri e alla capacità del sistema di riprodursi. Le variabili che indicano un non funzionamento del mercato del lavoro sono, infatti, correlate positivamente con la componente, mentre al contrario gli aspetti positivi (in termini di fertilità e occupazione) presentano una correlazione negativa.

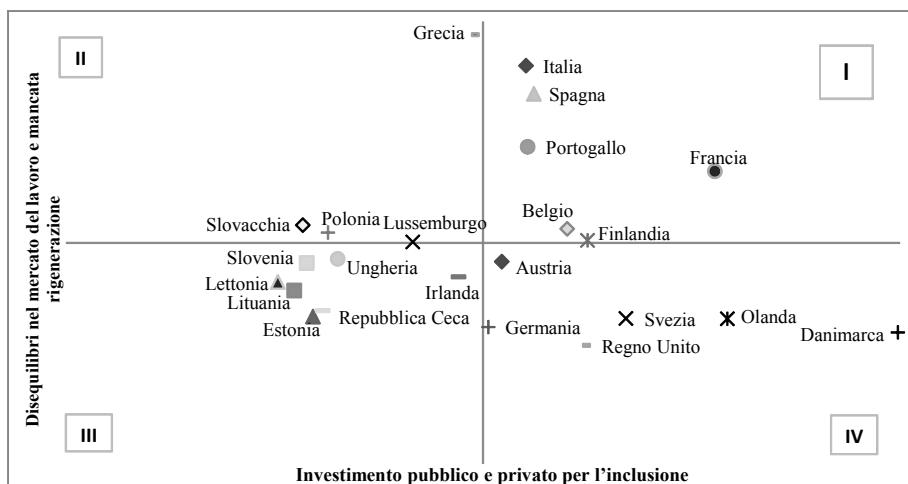
Tabella 4 - Variabili e coefficienti di correlazione con i fattori Investimento pubblico e privato per l'inclusione (43,5% del totale della varianza spiegata) e Disequilibri nel mercato del lavoro e mancata rigenerazione (24,8% del totale della varianza spiegata)

Variabili	Coefficiente di correlazione Investimento pubblico e privato per l'inclusione	Variabili	Coefficiente di correlazione Disequilibri nel mercato del lavoro e mancata rigenerazione
Sofferenze delle famiglie - Prestiti a lungo termine	0,896	Tasso di disoccupazione 15-29 anni	0,921
Asset delle famiglie - Diritti a rendite e assicurazioni sulla vita	0,822	Part time involontario giovani 15-29 anni	0,896
Debito delle famiglie	0,813	Rigidità della regolazione del lavoro temporaneo	0,549
Asset delle famiglie - Assicurazioni, pensioni e garanzie standard	0,769	Tasso di fecondità	-0,634
Spesa per i servizi del lavoro	0,732	Tasso di occupazione 15-64 anni	-0,916
Spesa per misure di politica attiva (categorie 2-7)	0,710	Tasso di disoccupazione 15-29 anni	0,921
Spesa per politiche passive (categorie 8-9)	0,688	Part time involontario giovani 15-29 anni	0,896
Spesa per le pensioni di vecchiaia	0,568	Rigidità della regolazione del lavoro temporaneo	0,549
Giovani adulti 18-34enni che vivono con i genitori	-0,637	Tasso di fecondità	-0,634

Fonte: nostre elaborazioni su DB-Eurostat e DB-Oecd

Per la lettura della figura 1 è utile fare alcune precisazioni. Quanto alla prima componente, spostandosi da destra verso sinistra, si delinea per i paesi un minore sforzo finanziario (sia pubblico sia privato); la seconda componente, invece, mostra in basso situazioni di maggiore equilibrio sul mercato del lavoro e condizioni di sostenibilità e, in alto, contesti invece caratterizzati da maggiori scompensi.

Figura 1 - Investimenti e disequilibri, proiezione dei paesi sul piano fattoriale



Osservati congiuntamente i due fattori evidenziano la presenza di un legame fra la generosità degli investimenti pubblici per l'inclusione e la protezione attiva, indebitamento delle famiglie ed esiti sul mercato del lavoro anche in termini di sostenibilità del sistema. Appare di estremo interesse, a questo punto, osservare come si collocano le singole realtà europee rispetto a queste due dimensioni. Gli esiti dell'analisi sono stati proiettati sul piano fattoriale, riportando i valori dei singoli paesi che si riferiscono a ciascuno dei due fattori, rappresentando pertanto il posizionamento degli Stati europei (figura 2). Tale rappresentazione, dunque, sintetizza le informazioni (e quindi le diverse variabili utilizzate) rispetto a due direttrici, il livello di equilibrio del mercato del lavoro e il grado di attuazione di politiche d'inclusione e protezione tendenti o meno verso la



flexicurity, in un contesto economico a capitalismo finanziario in cui, come più volte precisato, il debito privato assume un ruolo di stabilizzazione del sistema.

Nel I quadrante si osserva una situazione di sostanziale «inefficacia» in cui gli sforzi pubblici non sembrano generare effetti positivi rispetto al mercato del lavoro, all'autonomia dei giovani e alla sostenibilità nel tempo.

Guardando alle specifiche realtà, tuttavia è possibile fare dei distinguo. Finlandia, Belgio e Francia presentano migliori situazioni sul fronte degli equilibri occupazionali e riproduttivi, associati a debiti familiari elevati e più alti investimenti pubblici in termini di politiche del lavoro rispetto a Spagna e Italia presenti nello stesso quadrante, seppur molto distanziate.

Per l'Italia si delineano le situazioni di maggiore problematicità con forti disequilibri sia dal punto di vista occupazionale che di potenzialità di rigenerazione del sistema; un quadro in cui le spese pubbliche sono per lo più destinate alle pensioni e poco viene invece dedicato all'inserimento lavorativo e alla protezione condizionata nel mercato del lavoro. D'altra parte tale debolezza nei processi di modernizzazione del welfare nelle direttrici indicate dalle istituzioni comunitarie, determina tuttavia, un indebitamento familiare non particolarmente elevato e un basso accesso ad assicurazioni ed indennità private.

Un discorso simile, ma con performance migliori si può fare per Portogallo e Spagna che però sembrano aver tratto maggior vantaggio in termini di tassi di fecondità e di indicatori del mercato del lavoro. Entrambi i paesi sembrano così orientarsi verso situazioni di maggiore equilibrio tipiche di paesi con indicatori decisamente migliori. Il Portogallo, in particolare, mostra i miglioramenti più significativi, orientandosi verso un percorso di costante avvicinamento al IV quadrante.

Nel II quadrante si identificano le situazioni di maggior disagio in corrispondenza di scarsa qualità dell'occupazione, di mancata rigenerazione del sistema, bassi investimenti pubblici e privati; una condizione di quasi «inazione» e stallo. Tuttavia, va evidenziato che questa fotografia di fatto rappresenta praticamente solo la Grecia in quanto gli altri paesi del quadrante sono decisamente al confine con il III e molto distanti soprattutto verticalmente, il che evidenzia un mercato del lavoro maggiormente dinamico ed equilibrato.

Il III quadrante presenta, in effetti, una situazione comune per i paesi dell'ex blocco sovietico, con dinamiche di bassi investimenti pubblici e privati per la protezione e la riproduzione delle forme sociali e un equilibrio non svantaggioso sul mercato del lavoro. Tale situazione se da un lato sembra orientare questi paesi verso il modello di sviluppo e di welfare della Germania, d'altra parte ne sancisce anche il ruolo di strutture economiche dipendenti dagli investimenti produttivi esteri, tedeschi in primis. Situazione differente quella dell'Irlanda in cui, seppur in presenza di alti investimenti privati nella sicurezza sociale, il basso livello degli interventi pubblici colloca il paese in una situazione di spesa complessiva intermedia, mentre il mercato del lavoro si presenta dinamico per la presenza però di specificità territoriali; un elemento di rilievo è dato anche ad esempio dalle politiche di attrazione delle imprese (cfr. Lane 2011).

Il IV quadrante evidenzia delle situazioni di «eccellenza» sul fronte del mercato del lavoro e della capacità dei sistemi di rigenerarsi, associate ad elevati investimenti pubblici e ingenti spese private per la sicurezza e gli investimenti sociali. È qui configurata un'efficace attuazione del modello di welfare capitalistico finanziario. In questo spazio i paesi della piena ed efficace *flexicurity* caratterizzati da un'alta occupazione, un alto indebitamento e bassi consumi (Danimarca, Svezia, Olanda) si posizionano come contesti con ottimi livelli di equilibrio del mercato del lavoro, alta spesa per le politiche di inclusione e protezione nel mercato del lavoro sia pubblica che privata attraverso, anche, un elevato indebitamento delle famiglie. Tale indebitamento è costituito, soprattutto, da prestiti a lungo termine e da spese per indennità assicurativa<sup>4</sup>. Dunque, una piena *flexicurity*, alte *performance* del mercato del lavoro e costante accesso al credito delle famiglie. Il modello di welfare, così, sembra consolidarsi come un importante fattore di accelerazione del processo di valorizzazione dei profitti dell'economia finanziaria (Campbell e Hercowitz 2005). In questo meccanismo quin-

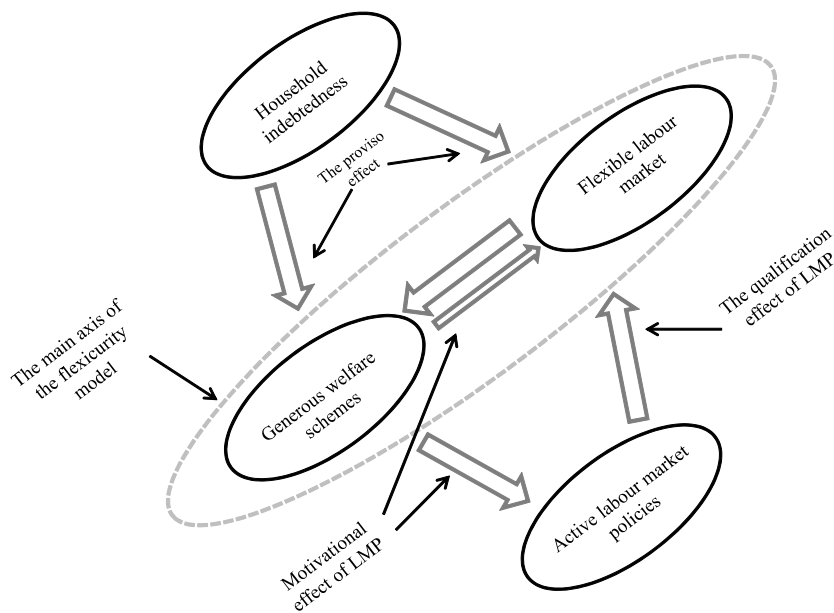
<sup>4</sup> In tal senso ricordiamo come in Danimarca, Svezia e Olanda le generose indennità assicurative sono solo in parte finanziate dal sistema pubblico (circa il 40%); vi è una parte finanziata mediante fondi assicurativi privati. I lavoratori non iscritti ad alcun Fondo assicurativo possono comunque ottenere un sostegno economico (di misura più limitata) presentando domanda d'indennità sociale.

di, non esiste mai una opportunità per il welfare di limitare gli effetti delle logiche di *commodification* finanziaria. In questo senso potremmo affermare come la flexicurity rappresenti una diversa modalità attuativa del *keynesismo privatizzato*, in cui l'indebitamento sembra incidere all'interno del sistema di protezione e sicurezza sociale dei lavoratori di tipo transizionale (Marocco 2013; De Minicis 2018). In tale prospettiva teorica il triangolo d'oro della flexicurity, costituito dai tre lati della deregolamentazione del mercato del lavoro, delle generose indennità sociali e delle politiche attive, in realtà, appare comporsi diversamente, in una differente figura geometrica, con l'aggiunta di un fattore (lato) che risulta centrale nella funzionalità dell'intero complesso, il debito delle famiglie (figura 2). Tale fattore, infatti, produce effetti condizionanti (*proriso effect*) che consentono l'equilibrio del sistema di protezione a patto che simultaneamente crescano anche ricavi e rendite finanziarie.

Da questa dinamica sistemica si discosta la Germania e in gran parte l'Austria, con un indebitamento privato meno incidente nell'affermazione delle politiche di protezione e inclusione. Come se l'attuazione di un welfare capitalistico finanziario avesse trovato resistenze strutturali connotate alla permanenza di forme istituzionali appartenenti alla fase dello sviluppo economico fordista-keynesiano tipiche della tradizione socialista democratica (si pensi al protagonismo e al ruolo del sindacato in alcuni strategici settori industriali tedeschi). Così la Germania può esibire ottime performance del mercato del lavoro in corrispondenza di un indebitamento familiare contenuto.

Un discorso a parte va fatto per il Regno Unito, principale esempio di ampia liberalizzazione dell'economia e degli spazi sociali, in cui l'indebitamento, in un mercato del lavoro fortemente deregolamentato senza un'alta spesa pubblica sul mercato del lavoro, agisce come moltiplicatore della crescita della domanda finale di beni e servizi. Qui il ruolo svolto dall'indebitamento privato è massimo svolgendo pienamente il ruolo di affermazione di una dinamica di radicale privatizzazione del keynesismo non come strumento sistemico di rigenerazione del welfare capitalistico ma come fattore sistemico per lo sviluppo e la crescita della domanda aggregata di beni e servizi sostituendo pienamente interventi pubblici e pressione salariale.

Figura 2 - Rappresentazione del modello di welfare capitalistico finanziario



Adattamento su: Bredgaard, Larsen and Madsen (2007, 8)

#### 4. La crisi economico-finanziaria del 2008, fine o rigenerazione del welfare capitalistico finanziario?

Il presente contributo, partendo dalle intuizioni e dalle riflessioni di Crouch e Streek ha inteso offrire una lettura analitica allo sviluppo del dibattito sulla finanziarizzazione dell'economia e della società sviluppando il concetto di welfare capitalistico finanziario. Quella che è emerso è una dinamica di modernizzazione di modelli di sicurezza sociale che ripercorrendo anche alcune concettualizzazioni presenti nel lavoro di Thelen (2014) sottolinea come, dalla metà degli anni Novanta, gli Stati che in Europa hanno voluto dar vita a efficaci modelli di protezione e sicurezza

sociale, abbiano raggiunto migliori risultati non quando hanno riprodotto politiche, principi del welfare capitalistico keynesiano-fordista, caratterizzato dai principi e dagli ideali della vecchia socialdemocrazia inglese, ma piuttosto quando hanno completamente ridefinito i suoi tratti costitutivi per supportare l'affermazione delle nuove dinamiche della globalizzazione (De Minicis 2018). Appare, quindi, utile comprendere se questo processo di innovazione e modernizzazione del welfare abbia terminato la sua fase attuativa, risultando così storicizzabile. Un primo responso a tale questione ci arriva dall'analisi degli studiosi ricompresi nell'approccio neokeynesiano, marxista o di generale visione critica del neoliberalismo attribuibile all'*old social democratic school* (tra cui Wolfgang Streek, Colin Crouch, Colin Hay, Aldo Barba e Massimo Pivetti). Secondo questo approccio il modello teorico e istituzionale di welfare prodotto dalla neoliberalizzazione è storicamente concluso. Questo è avvenuto per la non più sostenibilità della condizione che ne garantiva la stabilità e la costante crescita: l'indebitamento delle famiglie.

Ma tra le istituzioni e gli attori politici c'è una generale presa d'atto della fine storica di questo modello? Un contributo in tal senso arriva dalle letture interpretative sulla natura del neoliberalismo basate su un rinnovato approccio *istituzionalista costruttivista* (v. Hay 2011; Craig 2015)<sup>5</sup>. Secondo tale analisi il neoliberalismo ha saputo condurre la narrazione ideale del post-crisi rideterminando le cause della rovinosa caduta economica in un contesto in cui lui stesso appariva implicato. Negli anni successivi alla crisi economica-finanziaria si è così determinata non una sua sconfitta, ma piuttosto una rigenerazione delle sue forme ideali e istituzionali, anche attraverso un'egemonia comunicativa resa possibile dalla particolarità della sua natura. Il neoliberalismo non è, infatti, un modello teorico e istituzionale pre-definito, riproponibile nel tempo e nello

<sup>5</sup> Gli istituzionalisti costruttivisti affermano che i discorsi politici, sociali, culturali possono svolgere funzioni comunicative di rilevanza istituzionale: gli attori che esprimono pubblicamente le idee possono portare a cambiamenti evidenti nelle strutture che regolano lo Stato e la società. È il caso del concetto di globalizzazione e, in qualche modo, di quello d'integrazione europea post-Maastricht. Entrambi i concetti sono stati utilizzati, alternativamente a seconda dei diversi contesti europei, dal neoliberalismo per limitare l'utilizzo di alcune politiche economiche e forme istituzionali a lui avverse (cfr. Hay 2001b; 1996).

spazio con le stesse modalità attuative, ma è da considerare come una tendenza. Una teoria fluida e pervasiva che si presenta con una molteplicità di idee, pensieri, notizie convergenti tutte verso la stessa direzione, stabilire l'egemonia della logica di mercato nella governance sociale «The influence of such a view is not difficult to demonstrate, as the International Monetary Fund's report on the "opportunities and challenges" presented by globalisation attests well International financial markets [...] serve to "disciplin" governments [...] encouraging the adoption of appropriate policies, and ultimately rewarding good policies» (Hay 2003). Un *rascal concept* (Craig 2015), quindi, un concetto furbo, promiscuo, pervasivo, che non può mai essere coerentemente definito, perché sempre empiricamente impreciso. La neoliberalizzazione è definibile così come un *ethos*, che ha l'obiettivo di trasformare costruzioni teoriche, come ad esempio il concetto di globalizzazione o di integrazione europea, in costruzioni materiali che agiscono in modo permanente sulla società e le sue forme istituzionali (Hay 2002).

Ma fino a quando l'*ethos* neoliberale può supportare una visione e narrazione della crisi a lui favorevole? Le vicende della Brexit in Inghilterra come quelle espresse dal voto elettorale nella maggioranza degli Stati europei evidenziano come questa condizione sia ormai sottoposta a notevole pressione, consolidando l'idea di una crisi sempre più evidente nel rapporto tra le forme istituzionali del capitalismo neoliberale e le forme di espressione della rappresentanza democratica. In tal senso l'evoluzione dell'*ethos* neoliberale sembra rafforzare l'analisi di Streek (2011) di una naturale e oggettiva condizione di crisi della democrazia capitalista. Per il sociologo tedesco i trent'anni gloriosi del periodo fordista-keynesiano sono, così, da considerare non come una età dell'oro di perfetto equilibrio tra capitalismo e democrazia, ma piuttosto come una circostanza eccezionale, a seguito del verificarsi di una serie di condizioni difficilmente riproponibili (Streek 2011). La situazione attuale può essere considerata, quindi, come l'ultima tra le crisi della democrazia capitalista governata da un conflitto endemico tra il mercato capitalistico e le politiche democratiche. Con lo *schianto* del keynesismo privatizzato nel 2008, le crisi della democrazia capitalista hanno raggiunto la loro quarta ed ultima fase, dopo le precedenti caratterizzate da inflazione, deficit pubblico e indebitamento privato.

### Riferimenti bibliografici

- Abdelal R., Ruggie J.G. (2009), *The Principles of Embedded Liberalism: Social Legitimacy and Global Capitalism*, in *New Perspectives on Regulation* (pdf), edited by David Moss and John Cisternino.
- Baccaro L., Howell C. (2011), *A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism*, in *Politics & Society*, vol. 39, Issue 4, pp. 521-563.
- Barba A., Pivetti M. (2009), *Rising Household Debt: Its Causes and Macroeconomic Implications - A Long-Period Analysis*, in *Cambridge Journal of Economics*, vol. 33, n. 1, pp. 113-137.
- Bredgaard T., Larsen F., Madsen P.K. (2005), *The flexible Danish Labour Market - a review*, Carma Research papers 2005:01, Aalborg University.
- Campbell J.R., Hercowitz Z. (2009), *The role of collateralized household debt in macroeconomic stabilization*, in *Nber Working Paper*, n. 11330.
- Craig M., (2015) *An Analysis Of Crisis Construction In The British "Post 2008 Context"*, University of Shieffield.
- Crouch C. (2009), *Privatised Keynesianism: An Unacknowledged Policy Regime*, in *The British Journal of Politics and International Relations*, vol. 11, pp. 382-399.
- Crouch C. (2012) *Employment, Consumption, Debt, and European Industrial Relations Systems*, in *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*, vol. 51, Issues 1, aprile 2012.
- De Minicis M. (2018), *Flexicurity e indebitamento, un'analisi multidimensionale*, in *Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori*, vol. 1, Roma, Ediesse.
- De Minicis M. (2014), *La deregolamentazione del lavoro e l'indebitamento privato. Un'analisi storica e politica*, in *Mediterranean Journal of Human Rights*, vol. 19, Roma, Aracne Editore.
- Dos Santos P.L. (2009), *On the Content of Banking in Contemporary Capitalism*, in *Historical Materialism*, vol. 17, n. 2, pp. 180-213.
- Harvey D. (2011), *L'Enigma del capitale*, Milano, Feltrinelli.
- Hay C. (2011), *Pathology Without Crisis? The Strange Demise of the Anglo-Liberal Growth Model*, in *Government and Opposition*, vol. 46, n. 1, pp. 1-31.
- Hay C. (2003), *The Discourse of Globalisation and the Logic of No Alternative: Rendering the Contingent Necessary in the Political Economy of New Labour*, in *Policy and Politics*, vol. 30, n. 4, pp. 289-305.
- Hay C., Rosamund B. (2001a), *Globalisation, European Integration and the Discursive Construction of Economic Imperatives: A Question of Convergence?*, in *Journal of European Public Policy*, Belfast, Taylor & Francis.
- Hay C. (2001b), *The "crisis" of Keynesianism and the rise of neoliberalism in Britain: an ideational institutionalist approach*, Princeton, Princeton University Press.

- Hay C., (1996), *Narrating Crisis: The Discursive Construction of the “Winter of Discontent”*, in *Sociology*, vol. 30, Issue 2.
- Lapavistas C. (2011), *Theorizing Financialization, in Work, Employment and Society*, vol. 25, in Lane P.R. (2011), *The Irish Crisis*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Marocco M., (2013), *La doppia anima delle politiche attive del lavoro e la Riforma Fornero*, in Wp Csdle «Massimo D’Antona».it, n. 192.
- Streek W. (2011), *The crises of democratic capitalism*, in *New left review*, n. 71.
- Thelen K. (2014), *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*, Cambridge, Cambridge University Press.

#### ABSTRACT

*Dalla seconda metà del 1990 i paesi europei hanno attuato politiche volte ad aumentare il concetto di flessicurezza ridefinendo principi cardine dello stato sociale. Negli stessi anni, un altro fenomeno è apparso con estremo vigore il costante e forte aumento del debito privato familiare. Alcuni studi hanno evidenziato una relazione tra questi due fenomeni, individuando, nell’indebitamento familiare, un fattore stabilizzante di un più ampio processo di ridefinizione del welfare a seguito dei processi di finanziarizzazione dell’economia. L’articolo analizza, così, la funzione dell’indebitamento familiare e le sue implicazioni macroeconomiche per l’affermazione e stabilizzazione di un nuovo modello di welfare (capitalistico/finanziario) prodotto da una comune traiettoria neoliberale che ha attraversato l’Europa negli ultimi decenni.*

#### HOUSEHOLD DEBT AS A FACTOR OF EQUILIBRIUM OF THE NEO-LIBERAL FINANCIAL CAPITALISTIC WELFARE

*Since the second half of 1990 European countries have carried out policies to increase the concept of flexicurity by redefining the welfare state. In the same years, another phenomenon appeared a strong increase of the household debt. Many scholars have highlighted a relationship between these two phenomena. Hence, this article analyzes the growth of household indebtedness and its long-term macroeconomic implications. The article will look into the growth of an economic system based on financial capitalism and at the impact of this economic system through the redefinition process of welfare state and labor market.*





## Una lettura del lavoro autonomo in chiave territoriale\*

*Francesca Della Ratta e Alessia Sabbatini\*\**

### 1. Qualche numero per inquadrare il tema

Nel 2018 i lavoratori indipendenti – con e senza dipendenti – nell’Unione europea erano 33 milioni, corrispondenti al 14,3% degli occupati. A questi si aggiungono circa 2,2 milioni di coadiuvanti familiari (1,0%). L’incidenza del lavoro indipendente sul totale degli occupati varia in modo consistente da paese a paese: in Grecia e in Italia supera il 20% degli occupati, in Danimarca, Lussemburgo, Svezia e Germania non raggiunge il 10% (figura 1).

Le differenze fra i paesi europei derivano da un lato da fattori strutturali legati ai settori prevalenti di attività economica e alla dimensione d’impresa e dall’altro da diverse traiettorie della regolazione del mercato del lavoro ivi inclusa, in alcuni paesi, l’introduzione di figure di lavoro di tipo parasubordinato (come ad esempio, i collaboratori in Italia).

Non è casuale che il grosso delle differenze nell’incidenza del lavoro indipendente fra i paesi Ue derivi dalla componente di lavoratori indipendenti priva di dipendenti. Anche in questo caso a un estremo si posizionano Grecia, Romania e Italia (rispettivamente 22,2, 16,3 e 15,6%) e all’altro Danimarca e Lussemburgo (rispettivamente 4,5% e 4,8%).

\* Il lavoro è frutto di una riflessione comune, a Francesca della Ratta sono da attribuire i paragrafi 2, 3 e 6, ad Alessia Sabbatini i paragrafi 1, 4 e 5. Le riflessioni conclusive ad entrambe le autrici. Le opinioni sono espresse a titolo personale e non coinvolgono l’Istat.

\*\* Entrambe ricercatrici presso l’Istat.

Francesca Della Ratta e Alessia Sabbatini

*Figura 1 - Indipendenti di 15 anni e più in Europa.  
Anno 2018 (valori percentuali sul totale degli occupati)*

*Fonte:* Eurostat, Labour force survey

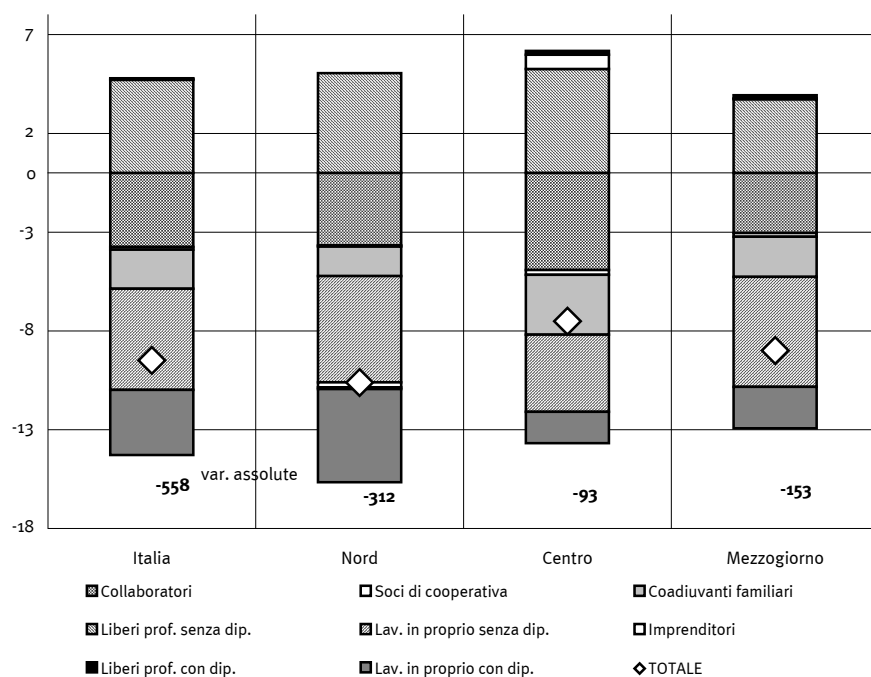
La componente a essa complementare, quella dei «datori di lavoro» (indipendenti con dipendenti), rappresenta nel 2018 il 4,0% dell'occupazione totale nei paesi dell'Unione (9,2 milioni di occupati), con punte massime intorno al 7-6% in Grecia e Italia e minime – intorno all'1-2% – in Romania e nel Regno Unito. Questo segmento più strutturato del lavoro autonomo mostra una distribuzione relativamente equilibrata fra i paesi europei, con connotati abbastanza uniformi, come, ad esempio, una componente maschile preponderante e un'età media generalmente avanzata. Inoltre, la maggiore numerosità dei datori di lavoro in paesi come Grecia e Italia potrebbe essere ricondotta alla struttura produttiva, caratterizzata da una bassa concentrazione di imprese di grandi dimensioni (in Italia lo 0,1% sopra i 249 addetti) e dalla presenza di un tessuto d'impresa basato sulla micro e piccola impresa (nel 2016 in Italia il 94,8% delle imprese ha meno di 10 addetti, la media europea è di 92,7).

I lavoratori autonomi senza dipendenti si caratterizzano invece per una maggiore eterogeneità interna e per la presenza di profili caratterizzati da una limitata autonomia organizzativa, con livelli di subordinazione (o eterodirezione) spesso più prossimi a quelli del lavoro dipendente. Peraltro la crisi economica e le riforme del mercato del lavoro degli ultimi anni hanno prodotto effetti di ricomposizione che inducono a rivedere le categorie tradizionali con cui si è soliti definire e descrivere il lavoro indipendente (de Gregorio *et al.* 2017).

Il periodo di recessione in Italia ha colpito in maniera più grave i lavoratori indipendenti, la cui diminuzione ha contraddistinto anche il periodo più recente, quando invece l'occupazione dipendente ha manifestato decisi segnali di ripresa (Reyneri 2017). Soltanto i dati più recenti mostrano, a partire dal secondo trimestre 2018, una leggera ripresa, che ha portato a 5 milioni 319 mila gli indipendenti nella media dell'anno (+0,6%, +1,0 e +0,2 negli ultimi tre trimestri del 2018 e +1,0% nel primo trimestre 2019).

Nella figura 2 sono rappresentati i contributi alla variazione totale delle diverse figure di autonomi tra il 2008 e il 2018 per l'Italia e le tre ripartizioni territoriali. Seppure con intensità differenti, i liberi professionisti senza dipendenti crescono in tutte le ripartizioni, specie nel Centro e nel Nord, mentre è generalizzato il calo di collaboratori e lavoratori in proprio.

Figura 2 - Occupati indipendenti di 15 anni e più per tipologia e ripartizione territoriale. Anni 2008-2018 (contributi percentuali alla variazione dell'aggregato e valori assoluti in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

## 2. Non tutti ugualmente autonomi

Come già sottolineato, la distinzione tra lavoro dipendente e lavoro indipendente appare da tempo inadeguata per una corretta lettura del mercato del lavoro (Muehlberger 2007; Hunter 2013; Ilo 2016). Nell'aggregato statistico del lavoro indipendente è possibile, infatti, rintracciare un'ampia gamma di profili professionali che possono in alcuni casi con-

tare su livelli molto ampi di autonomia (è il caso degli imprenditori) oppure sperimentano autonomia solo formale, con relazioni con i clienti/committenti molto più prossime a rapporti subordinati (come nel caso dei collaboratori, specie se mono-committenti). Queste figure si pongono lungo un *continuum* che va dalla massima autonomia a situazioni di subordinazione, confinanti o anche sovrapponibili con il lavoro dipendente (Altieri e Carrieri 2000). A parte la componente relativamente più omogenea dei «datori di lavoro» (autonomi con dipendenti), non è sempre semplice individuare univocamente i tratti che distinguono il lavoro autonomo «puro» da altre forme «grigie» più ibride. La de-regolazione del mercato del lavoro e la conseguente diffusione di contratti di lavoro parasubordinato hanno contribuito a rendere il quadro più complesso e a moltiplicare le figure al confine tra lavoro dipendente e indipendente.

Il dibattito è avviato da tempo, tanto che l'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro), nel corso dei lavori della *20th International Conference of Labour Statisticians* ha approvato una nuova classificazione dello status nell'occupazione (Ilo 2018a) che rivede i confini tra dipendenti e indipendenti, individuando nell'insieme degli occupati subordinati (*dependent workers*) i *dependent contractors*, vale a dire occupati formalmente autonomi ma vincolati da rapporti di subordinazione con un'altra unità economica che ne limita o l'accesso al mercato o l'autonomia organizzativa<sup>1</sup>.

Si tratta di lavoratori che spesso lavorano con un cliente principale rispetto al quale è possibile rintracciare elementi di dipendenza organizzativa (luogo, orari, strumenti di lavoro) o di dipendenza economica (tariffe, accesso al mercato; Ilo 2018b)<sup>2</sup>.

Già nel 2017, in tutti i paesi Ue, la Rilevazione sulle forze di lavoro è stata accompagnata da un modulo ad hoc, dedicato al lavoro auto-

<sup>1</sup> La nuova classificazione adottata a ottobre 2018 è disponibile al link: [www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/WCMS\\_648693/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/WCMS_648693/lang-en/index.htm).

<sup>2</sup> La definizione operativa che individua i *dependent contractors* non è ancora compiutamente precisata a livello internazionale, ma l'orientamento è quello di considerare tali gli autonomi che non possono determinare i compensi del proprio lavoro e che quindi ravvisano limiti nell'accesso al mercato. A livello sperimentale nel 2018 Istat ha rilevato la quota di indipendenti i cui compensi sono fissati dai clienti o da una terza parte: si trova in questa condizione circa il 12% degli indipendenti senza dipendenti, operanti in sei casi su dieci in regime di monocommittenza.

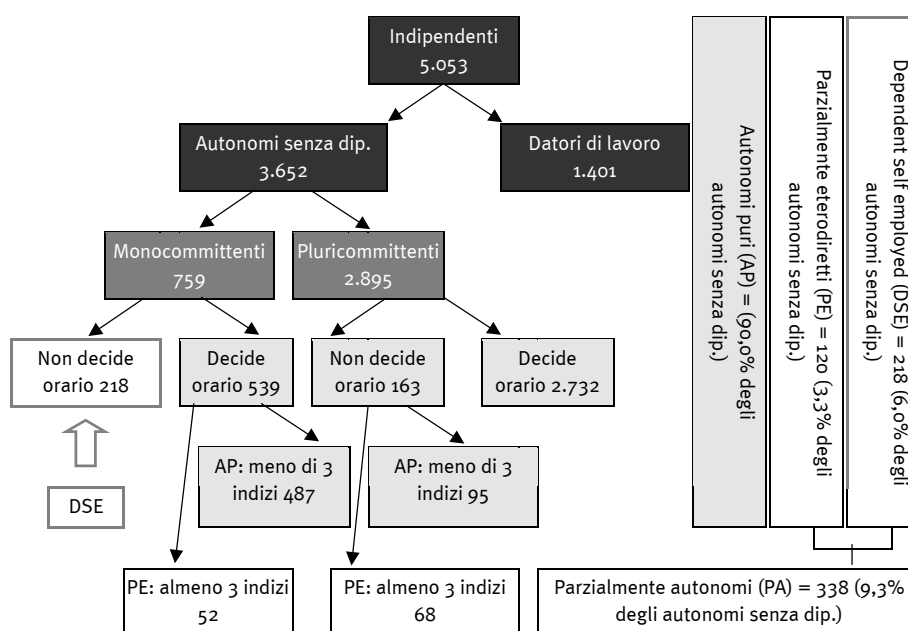
mo, che aveva l'obiettivo di descrivere le caratteristiche degli indipendenti e di definire il gruppo degli «autonomi dipendenti economicamente da un committente principale» (*dependent self-employed*, d'ora in avanti Dse), ovvero gli autonomi senza dipendenti che negli ultimi 12 mesi hanno avuto un cliente da cui hanno ricavato almeno il 75% dei proventi e che stabilisce i loro orari di inizio e fine giornata lavorativa (Istat 2018b).

Nella media Ue nel 2017 sono 1,1 milioni gli indipendenti Dse, il 4,7% degli indipendenti senza dipendenti (Eurostat 2018): tale condizione è più diffusa tra le donne (5%) e i giovani di 15-34 anni (8,4%). Le differenze territoriali sono notevoli: le quote più elevate si osservano in Slovacchia (12,6%), Cipro (8,9%), Regno Unito (8,0%), Cechia e Danimarca (7,2 e 7,1%), mentre incidenze inferiori all'1% si riscontrano in Grecia, Bulgaria, Estonia, Croazia, Latvia, Lituania, Lussemburgo e Malta. L'Italia si colloca al nono posto, con incidenze di Dse superiori alla media europea: il 6% degli autonomi senza dipendenti (218 mila nel secondo trimestre 2017).

Grazie ad altri quesiti inseriti nel questionario italiano, è stato possibile esaminare ulteriori «indizi» di subordinazione, quali il dover lavorare presso il cliente, l'impossibilità di assumere dipendenti, l'impiego di strumenti di lavoro di proprietà del cliente e l'aver scelto di essere indipendenti in seguito a una richiesta di un precedente datore di lavoro. Utilizzando queste informazioni è stato definito un gruppo di lavoratori che, pur riscontrando solo una delle condizioni che definiscono i Dse, presentano contemporaneamente almeno tre indizi di subordinazione (Prospetto 1). L'aggregato più ampio definito d'ora in avanti dei «parzialmente autonomi» (e che comprende i Dse), si compone di 338 mila occupati (il 9,3% degli autonomi senza dipendenti). Si tratta di una prima misura dell'area grigia del lavoro autonomo, considerato che l'individuazione delle figure che si collocano in posizione intermedia tra dipendenza e autonomia passa necessariamente per un approccio multidimensionale.

L'individuazione dell'aggregato dei parzialmente autonomi consente di suddividere i lavoratori indipendenti in tre gruppi, organizzandoli concettualmente lungo un *continuum* che procede dalla condizione di massima autonomia a una più prossima al lavoro dipendente: gli autonomi con dipendenti (o datori di lavoro), gli autonomi «puri» senza dipendenti e i lavoratori parzialmente autonomi (di cui quasi i due terzi sono Dse).

Prospetto 1 - Le componenti del lavoro indipendente (a). II trimestre 2017  
(valori assoluti in migliaia)



(a) al netto dei coadiuvanti familiari

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Le caratteristiche socio-demografiche dei parzialmente autonomi confermano la loro specificità rispetto al resto dei lavoratori indipendenti senza dipendenti, con incidenze più elevate di questa componente tra le donne (14,9%, in confronto al 6,7% degli uomini), i giovani di 15-34 anni (18,6%) e i laureati (12,6%). I parzialmente autonomi presentano inoltre incidenze maggiori nelle regioni del Centro-Nord (10,6% in entrambi i casi a fronte del 6,0% del Mezzogiorno).

I parzialmente autonomi sono per quasi la metà collaboratori (48,2%), per il 30,4% liberi professionisti e per il 19,7% lavoratori in proprio.

La distribuzione degli occupati per settore di attività economica chiarisce ancora meglio la specificità dei parzialmente autonomi, tra cui si se-

gnalano incidenze maggiori nei servizi alle famiglie e alle persone, nella sanità e assistenza sociale, nell'istruzione e pubblica amministrazione, nei trasporti e magazzinaggio. Di contro gli altri autonomi presentano concentrazioni maggiori nell'agricoltura e nell'industria, in particolare nelle costruzioni e nel commercio; i datori di lavoro sono ben rappresentati anche negli alberghi e ristorazione e gli autonomi puri nei servizi alle imprese.

Tra le professioni si riscontrano incidenze di parzialmente autonomi più elevate della media tra le professioni non qualificate (16,7%) e quelle qualificate e tecniche (11,8%).

In particolare nel Mezzogiorno si stimano quote più elevate di parzialmente autonomi (rispetto agli autonomi puri) tra venditori a domicilio o a distanza, operatori di call center, professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche, contabili, medici generici e agenti immobiliari. Nelle regioni del Centro e del Nord gli ambiti professionali appaiono più omogenei: nel Nord si riscontra una maggiore presenza di muratori, conduttori di mezzi pesanti e camion, facchini e addetti allo spostamento merci, agenti di commercio, professioni sanitarie riabilitative e tecnici delle costruzioni civili. Nel Centro troviamo soprattutto istruttori di discipline sportive non agonistiche (presenti in quota consistente anche nel Nord), alcune professioni dello spettacolo come registi e attori, compositori e musicisti, specialisti in terapie mediche (presenti con incidenze minori anche nel Nord e nel Mezzogiorno), addetti alla sorveglianza dei bambini, contabili e tecnici della gestione finanziaria, avvocati, veterinari.

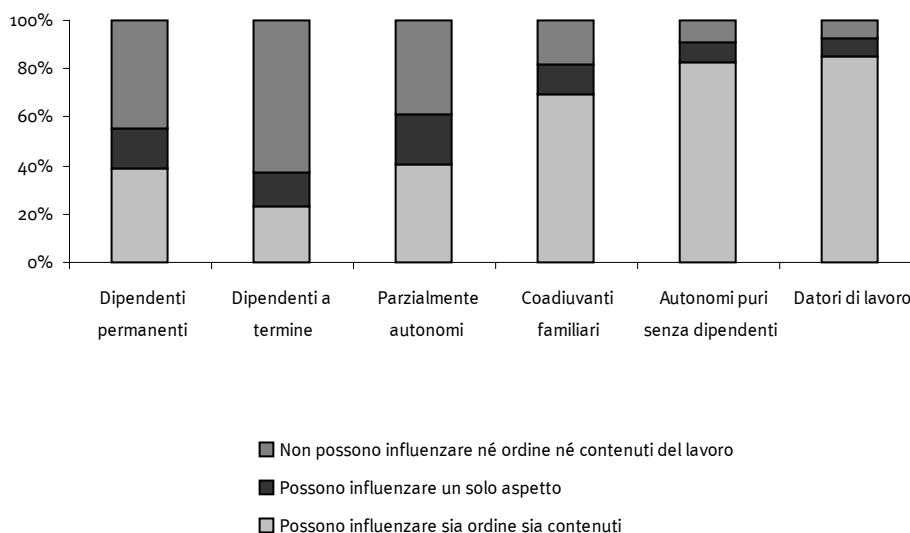
### 3. In che senso autonomi?

Nel questionario erano previsti due quesiti sulla possibilità di influenzare l'ordine con cui vengono svolte le attività o il contenuto stesso del lavoro, quindi sul grado di libertà nell'organizzazione della propria attività. L'indicatore ottenuto dalla combinazione dei quesiti – rivolti a tutta la platea di occupati – permette di posizionare lungo un *continuum* che va da un massimo a un minimo livello di autonomia i diversi tipi di occupati, mostrando come in alcuni casi i parzialmente autonomi siano più vicini ai dipendenti che al resto degli indipendenti (figura 3).



Datori di lavoro e autonomi puri sperimentano infatti – come è naturale attendersi – i livelli massimi di autonomia, dichiarando in oltre otto casi su dieci di poter influenzare sia l'ordine con cui svolgere le attività sia i contenuti del lavoro (a fronte del 45,9% del totale).

Figura 3 - Occupati di 15 anni e più tipologia e capacità di influenzare contenuti e ordine del lavoro - II trim 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Di contro appena il 40,7% dei parzialmente autonomi può intervenire sia sui contenuti sia sulla sequenza del lavoro, una percentuale molto simile a quella dei dipendenti a tempo indeterminato (38,1%).

La concentrazione di quanti non possono modificare né l'ordine né i contenuti del lavoro è maggiore nel Mezzogiorno, e questo vale anche per tutti gli occupati: in particolare la scarsa autonomia caratterizza quasi

i due terzi dei dipendenti a termine, la metà dei dipendenti a tempo indeterminato e il 43,2% dei parzialmente autonomi (tavola 1).

*Tavola 1 - Indipendenti di 15 anni e più per tipologia, capacità di influenzare contenuti e ordine del lavoro e ripartizione geografica - II trim 2017 (valori percentuali)*

Autonomia sul lavoro	Dipendenti permanenti	Dipendenti a termine	Parzialmente autonomi	Coadiuvanti familiari	Autonomi puri	Datori di lavoro
NORD						
Può influenzare sia i contenuti sia l'ordine	40,6	24,4	39,4	70,0	83,5	85,0
Può influenzare un solo aspetto	17,3	13,2	21,1	15,2	8,1	7,5
Non può influenzare né compiti né ordine	41,1	60,5	39,2	13,9	7,5	7,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
CENTRO						
Può influenzare sia i contenuti sia l'ordine	38,8	24,9	47,3	66,9	81,4	85,8
Può influenzare un solo aspetto	16,9	15,2	18,9	8,0	7,6	6,8
Non può influenzare né compiti né ordine	43,5	59,4	33,8	24,5	10,9	7,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
MEZZOGIORNO						
Può influenzare sia i contenuti sia l'ordine	32,3	20,0	36,0	67,2	78,9	82,7
Può influenzare un solo aspetto	15,6	12,4	20,8	11,4	8,9	6,3
Non può influenzare né compiti né ordine	50,3	65,3	43,2	21,4	10,9	9,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il livello di autonomia è strettamente legato al tipo di professione: tra i dipendenti la quota di quanti non possono influenzare né l'ordine con cui svolgere i compiti né i contenuti del lavoro varia da un minimo del 24% circa tra chi svolge una professione qualificata al 65% di chi svolge una professione operaia o non qualificata, con livelli di autonomia più bassi tra i dipendenti a termine.

Gli autonomi puri e i datori di lavoro hanno poca autonomia soltanto quando svolgono una professione non qualificata, mentre i parzialmente autonomi con scarsa autonomia sono il 20,6% anche tra quanti svolgono una professione qualificata (quasi come i dipendenti), per arrivare a circa

il 60% tra chi svolge una professione esecutiva, al 65% nel lavoro operaio e al 79% tra quanti svolgono una professione non qualificata.

Oltre a tracciare il profilo occupazionale e socio-demografico dei tre gruppi, l'indagine consente di cogliere alcuni aspetti su cui fino ad oggi non esistevano dati ufficiali, come ad esempio le ragioni prevalenti all'origine della scelta di questa carriera lavorativa, le principali difficoltà incontrate e il desiderio di cambiare status. Questi elementi, oltre a fornire informazioni aggiuntive sul lavoro indipendente, consentono di connotare ulteriormente i tre gruppi di autonomi.

#### 4. Perché si sceglie il lavoro indipendente

In generale, il motivo principale che spinge i lavoratori indipendenti a intraprendere un lavoro autonomo è il presentarsi di un'opportunità, motivo segnalato dal 38,7% degli indipendenti (in misura maggiore al Nord e minore al Mezzogiorno, figura 4). La prosecuzione dell'attività di famiglia è invece più frequente nel Mezzogiorno (26,5%; 24% totale Italia).

In entrambi i casi si tratta di una scelta voluta; di contro, ripiegare sul lavoro autonomo perché non si è riusciti a trovare un lavoro alle dipendenze caratterizza di più i residenti nel Mezzogiorno. In particolare, il 14,3% degli indipendenti del Mezzogiorno dichiara di non essere riuscito a trovare un posto da dipendente (rispetto al 7,9% nel Nord e 10,4 al Centro).

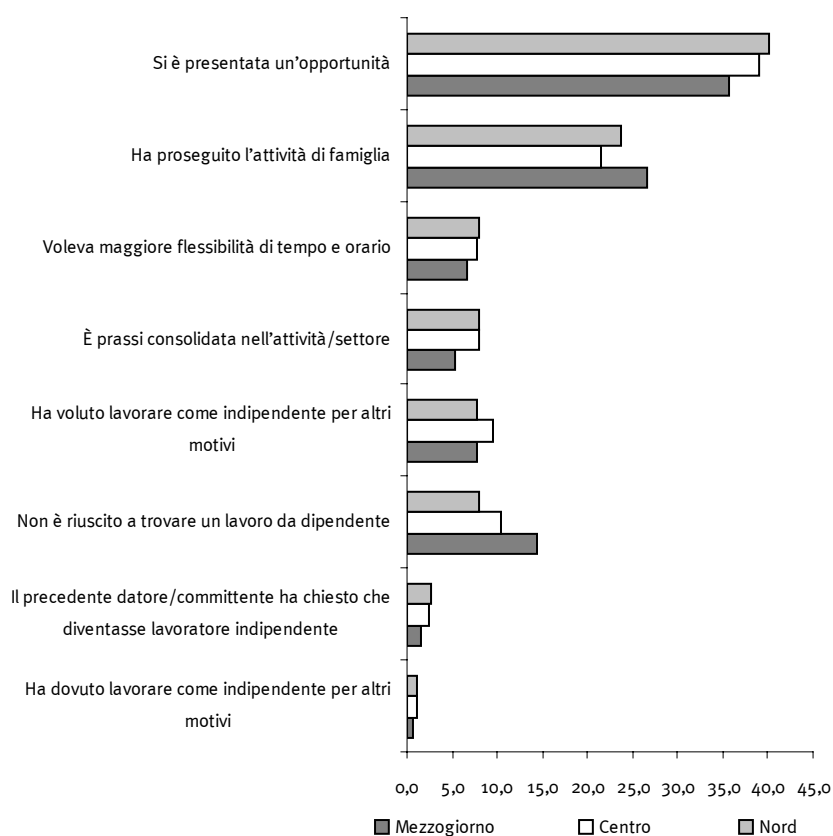
Scendendo nel dettaglio dei tre profili di autonomi si osserva come nel Mezzogiorno tra i parzialmente autonomi la percentuale di quanti non sono riusciti a trovare un posto da dipendente sia decisamente più alta che nelle altre ripartizioni: 35,3% rispetto al 27,8% di Centro e Nord (tavola 2). E questo vale in realtà anche per gli autonomi puri (16,3% contro il 10,9% e l'8,1% di Centro e Nord). Le altre due ragioni che possono essere ricondotte a una scelta forzata verso la carriera autonoma – la richiesta del datore di lavoro e altri motivi – sono invece più frequenti nel Nord e Centro: 13,2% e 11,5% contro il 5,2% del Mezzogiorno.

Sul fronte della scelta, l'attività di famiglia è molto frequente tra i datori di lavoro, soprattutto nel Mezzogiorno e nel Centro. La stessa motivazione è diffusa anche tra gli autonomi puri.

Le differenze che distinguono i motivi della scelta tra Centro-Nord e

Mezzogiorno per i parzialmente autonomi rafforzano l'ipotesi che nelle regioni con un mercato del lavoro più dinamico l'avvio di un'attività solo formalmente autonoma possa derivare da prerogative della domanda di lavoro verso questo tipo di attività.

Figura 4 - Indipendenti di 15 anni e più per motivo principale per cui si è scelto di lavorare come indipendenti e ripartizione geografica - II trimestre 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tavola 2 - *Indipendenti di 15 anni e più per tipologia, motivo principale per cui hanno scelto di lavorare come indipendenti e ripartizione geografica - II trim 2017 (valori percentuali)*

MOTIVI	Nord			Centro			Mezzogiorno		
	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro
<b>Ha dovuto lavorare come indipendente</b>	<b>41,0</b>	<b>11,6</b>	<b>4,5</b>	<b>39,3</b>	<b>14,2</b>	<b>6,6</b>	<b>40,5</b>	<b>18,4</b>	<b>7,4</b>
Non è riuscito a trovare un lavoro da dipendente	27,8	8,1	2,2	27,8	10,9	4,1	35,3	16,3	5,8
Il precedente datore/committente ha chiesto che diventasse lavoratore indipendente	10,6	2,2	1,9	8,7	1,8	2,5	4,3	1,2	1,6
Ha dovuto lavorare come indipendente per altri motivi	2,6	1,3	0,3	2,8	1,5	0,0	0,9	0,9	0,1
<b>Ha scelto di essere un indipendente</b>	<b>59,0</b>	<b>87,6</b>	<b>95,1</b>	<b>60,7</b>	<b>85,7</b>	<b>93,0</b>	<b>59,5</b>	<b>80,3</b>	<b>90,9</b>
Si è presentata un'opportunità	39,6	39,5	42,0	38,5	39,8	37,4	44,5	34,7	36,9
Ha proseguito l'attività di famiglia	3,3	21,2	34,8	1,6	16,6	38,4	0,8	23,7	38,1
Voleva maggiore flessibilità di tempo e orario	5,3	9,3	5,5	7,6	9,1	4,3	4,5	7,4	5,5
Ha voluto lavorare come indipendente per altri motivi	1,9	8,6	7,4	4,7	10,7	8,2	3,2	8,7	6,4
È prassi consolidata nell'attività/settore	8,9	9,0	5,3	8,4	9,3	4,6	6,5	5,8	3,9
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>(N)</b>	<b>190</b>	<b>1.600</b>	<b>716</b>	<b>85</b>	<b>714</b>	<b>302</b>	<b>63</b>	<b>1.001</b>	<b>383</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

## 5. Le difficoltà del lavoro indipendente

Differenze territoriali emergono anche nell'analisi delle principali difficoltà incontrate dai lavoratori indipendenti. Nel complesso, le difficoltà più frequenti sono l'eccessivo carico burocratico (25,2%), i periodi con assenza di clienti o carenza di lavoro (21,1%), i pagamenti ritardati o mancanti (19,8%).

L'eccessivo carico burocratico è la difficoltà più avvertita tra gli autonomi del Nord (figura 5). I pagamenti ritardati – insieme al carico burocratico – pesano soprattutto sugli indipendenti del Centro (probabilmente anche a causa della Pa tra i clienti); mentre la carenza di lavoro è la difficoltà più sentita dagli autonomi del Mezzogiorno. I periodi di difficoltà finanziarie sono segnalati soprattutto nel Mezzogiorno (9,0% contro il 5,5 e 4,6% del Centro e del Nord).

Francesca Della Ratta e Alessia Sabbatini

*Figura 5 - Indipendenti di 15 anni e più per principale difficoltà come indipendenti e ripartizione geografica (valori percentuali)*

*Fonte:* Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Anche in questo caso emergono differenze tra i diversi tipi di indipendenti. L'insieme delle difficoltà economiche è quello che pesa di più per tutti i profili e in tutte le ripartizioni, con un picco tra gli autonomi puri del Mezzogiorno e del Centro Italia (tavola 3).

*Tavola 3 - Indipendenti di 15 anni e più per tipologia, principale difficoltà come indipendenti e ripartizione geografica (valori percentuali)*

DIFFICOLTÀ	Nord			Centro			Mezzogiorno		
	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro
Mancanza influenza nel determinare prezzi o compensi del lavoro	11,4	3,6	4,1	6,0	3,3	4,5	6,3	3,1	3,4
Difficoltà economiche	35,2	48,4	41,6	34,9	57,6	46,5	31,8	58,8	48,2
Mancanza di finanziamenti per l'attività	2,5	2,4	2,5	0,5	3,4	2,8	1,0	3,3	4,1
Pagamenti ritardati o mancanti	9,7	18,7	22,8	7,7	24,0	25,8	4,3	18,7	19,0
Periodi con assenza clienti o carenza di lavoro	18,2	22,0	13,3	19,2	23,9	15,1	10,6	27,6	17,9
Periodi di difficoltà finanziarie	4,8	5,3	2,9	7,5	6,4	2,8	15,8	9,2	7,2
Eccessivo carico burocratico/amministrativo	10,6	25,3	38,3	13,0	19,9	37,1	9,9	19,3	28,8
Assenza di guadagno in caso di malattia	13,1	5,8	1,7	15,6	5,1	1,8	12,3	5,4	2,8
Altre difficoltà	3,4	4,0	5,5	5,4	3,3	3,2	3,2	2,7	5,4
Nessuna difficoltà	23,8	10,9	7,2	24,4	9,4	6,0	34,1	7,4	7,6
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>N</b>	<b>190</b>	<b>1.600</b>	<b>716</b>	<b>85</b>	<b>714</b>	<b>302</b>	<b>63</b>	<b>1.001</b>	<b>383</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

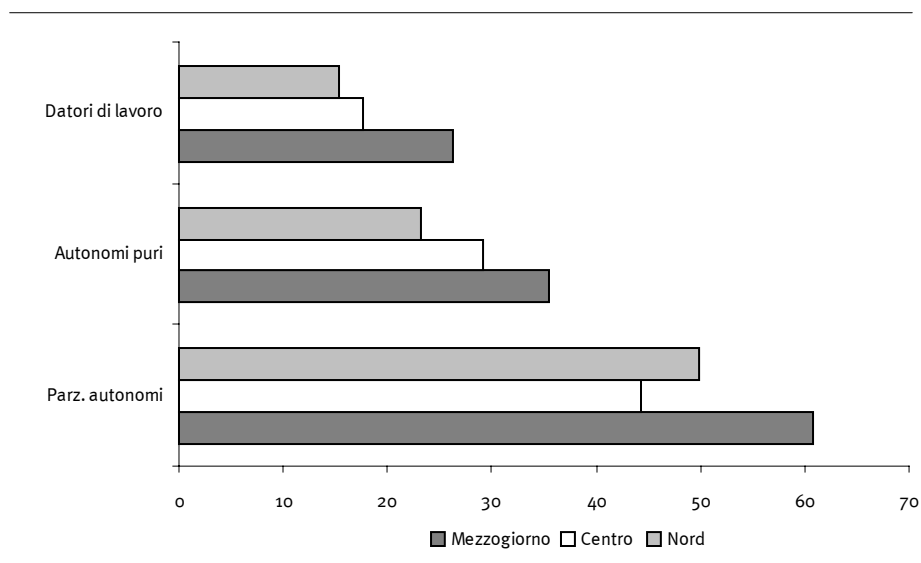
Considerando le diverse voci riconducibili alle difficoltà economiche si può notare che:

- la mancanza di finanziamenti per l'attività è più sentita nel Mezzogiorno tra i datori di lavoro;
- i pagamenti ritardati sono lamentati più tra autonomi puri e datori di lavoro nel Centro;
- i periodi di assenza di clienti sono un problema per gli autonomi puri del Mezzogiorno e i parzialmente autonomi del Nord e Centro;
- l'eccessivo carico burocratico è più sentito per i datori di Centro e Nord, e per gli autonomi puri al Nord.

Due tratti interessanti contraddistinguono i parzialmente autonomi: le percentuali relativamente alte delle difficoltà per l'assenza di guadagno in caso di malattia (specie tra le donne) o per la mancanza di influenza nella determinazione di prezzi o tariffe. E, ancor più singolare, la maggiore concentrazione di quanti non indicano alcuna difficoltà – specie nel Mezzogiorno – che fa pensare che si tratti di lavoratori che non si riconoscono nelle difficoltà più tipiche degli indipendenti.

A fronte di queste difficoltà, il 27,1% degli indipendenti preferirebbe avere un rapporto alle dipendenze: il 18,8% dei datori di lavoro, il 28,2% degli autonomi puri e ben il 50,5% dei parzialmente autonomi. Nel Mezzogiorno gli autonomi che vorrebbero essere dipendenti sono ancora più numerosi (in tutti i gruppi) e superano il 60% tra i parzialmente autonomi (figura 6). Per i datori di lavoro lo scarto tra Nord e Mezzogiorno è di 11 punti percentuali.

Figura 6 - Indipendenti di 15 anni che vorrebbero essere dipendenti per tipologia e ripartizione geografica (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



## 6. La soddisfazione per il lavoro

Tutti gli occupati in Italia dichiarano, in generale, un buon livello di soddisfazione per il lavoro: il 53% è molto soddisfatto e il 40% lo è abbastanza. Nella media Ue i molto soddisfatti sono il 42,2% e il 46,3% gli abbastanza soddisfatti. I Paesi che vantano percentuali più alte di occupati molto soddisfatti sono Danimarca, Svezia e Malta (rispettivamente 75%, 69,5% e 64,8 %); le percentuali più basse si trovano tra gli occupati di Bulgaria e Romania (27,4 e 28,3%).

In Italia le differenze tra le percentuali dei molto soddisfatti tra gli indipendenti e i dipendenti è contenuta (2,2 punti percentuali in meno per questi ultimi<sup>3</sup>).

Nel nostro paese percentuali di soddisfazione più elevate caratterizzano i datori di lavoro e i dipendenti a tempo indeterminato (rispettivamente il 55,7% e il 54,4% sono molto soddisfatti).

Gli indipendenti senza dipendenti (in particolare i parzialmente autonomi) presentano di contro i livelli di soddisfazione più bassi, con circa il 7% di occupati poco o per nulla soddisfatti (a fronte del 3,6% dei datori di lavoro e del 4,1% dei dipendenti). E questo accade con frequenza maggiore nel Mezzogiorno.

Oltre alla soddisfazione complessiva, rilevata in tutti i paesi Ue, il questionario italiano consente di approfondire anche le differenze sulla soddisfazione riferita a diversi aspetti del lavoro. Se si considerano soltanto quanti hanno assegnato ai diversi aspetti il punteggio massimo (tra 8 e 10) emergono alcuni elementi di interesse (figura 7). Tra i tre gruppi di autonomi, la maggiore soddisfazione è espressa dai datori di lavoro. Nel caso dell'interesse per il tipo di lavoro la soddisfazione è molto alta anche per gli autonomi puri e i parzialmente autonomi. I datori di lavoro esprimono, inoltre, maggiore soddisfazione anche per la distanza casa-lavoro, per le relazioni di lavoro e in parte per il giro d'affari.

I parzialmente autonomi mostrano livelli di soddisfazione sistemati-

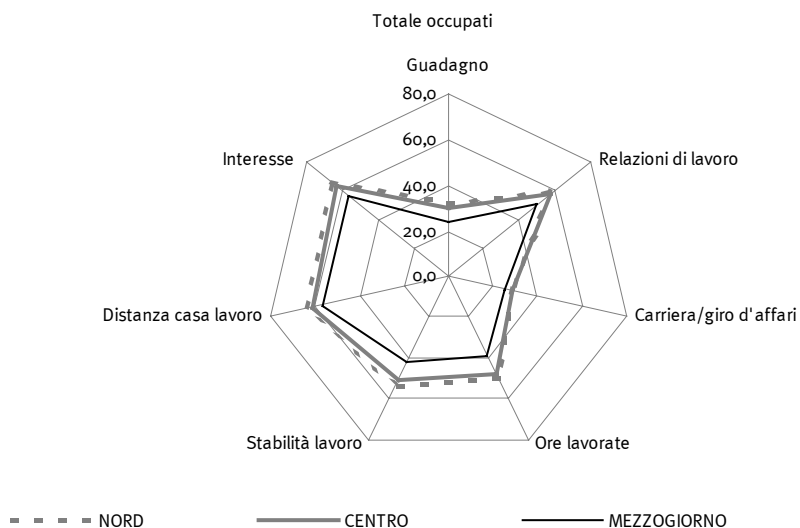
<sup>3</sup> In Italia la soddisfazione, a differenza della media Ue è rilevata con una scala numerica da 0 a 10. Seguendo le indicazioni di Eurostat sono stati considerati molto soddisfatti coloro che hanno assegnato un punteggio tra 8 e 10 e abbastanza tra 5 e 7. Inoltre, mentre in Italia il livello di soddisfazione viene rilevato dal 2013, per la media Ue nella Rilevazione forze di lavoro è stato rilevato per la prima volta proprio nel modulo ad hoc 2017.

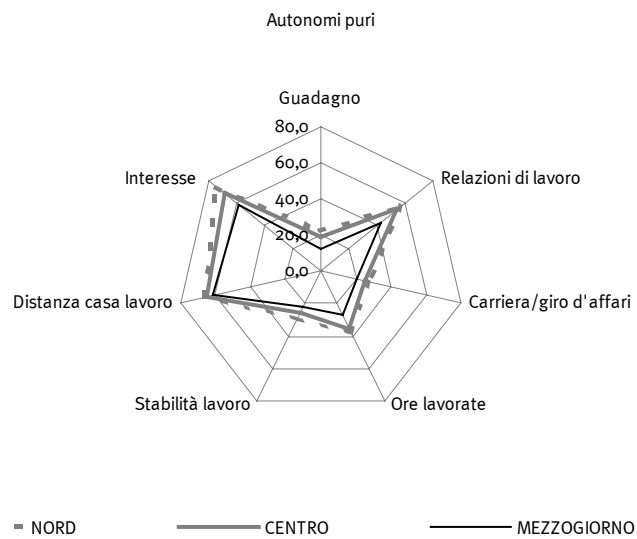
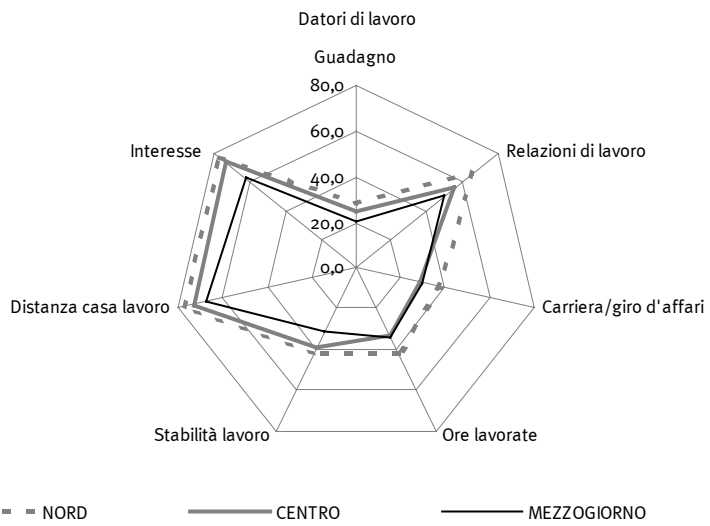
camente più bassi rispetto agli altri indipendenti e spesso anche rispetto ai dipendenti a termine, con l'eccezione del guadagno, aspetto di cui i meno soddisfatti sono invece gli autonomi puri. Gli occupati del Mezzogiorno (linea nera continua) presentano l'area più piccola per tutti i profili.

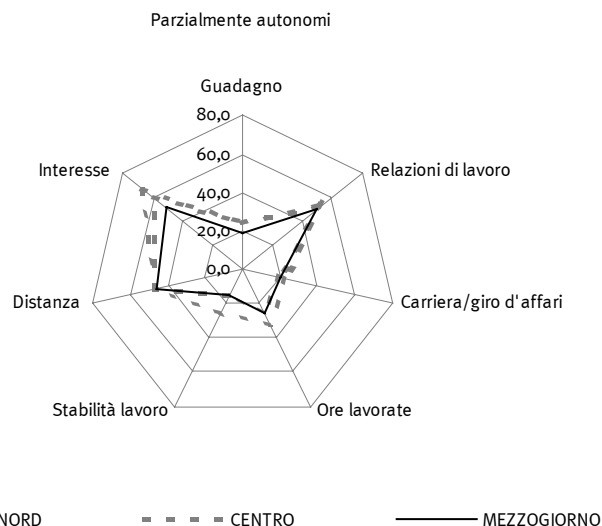
Uno degli aspetti su cui gli indipendenti mostrano sistematicamente punteggi superiori ai dipendenti è quello relativo alle relazioni di lavoro.

Si tratta di un dato che può essere ricondotto anche al diverso valore e alla diversa propensione a condividere l'attività entro una rete di colleghi, aspetto particolarmente rilevante per i lavoratori autonomi (Istat 2018a) perché una buona struttura di relazioni – network sociali con gradi differenziati di strutturazione e formalizzazione – costituisce una dotazione di risorse sia materiali sia simboliche per realizzare i propri interessi ed espandere la propria attività.

Figura 7 - Occupati (a) di 15 anni e più per tipologia e soddisfazione elevata per alcuni aspetti del lavoro (II trimestre 2017, incidenze percentuali)







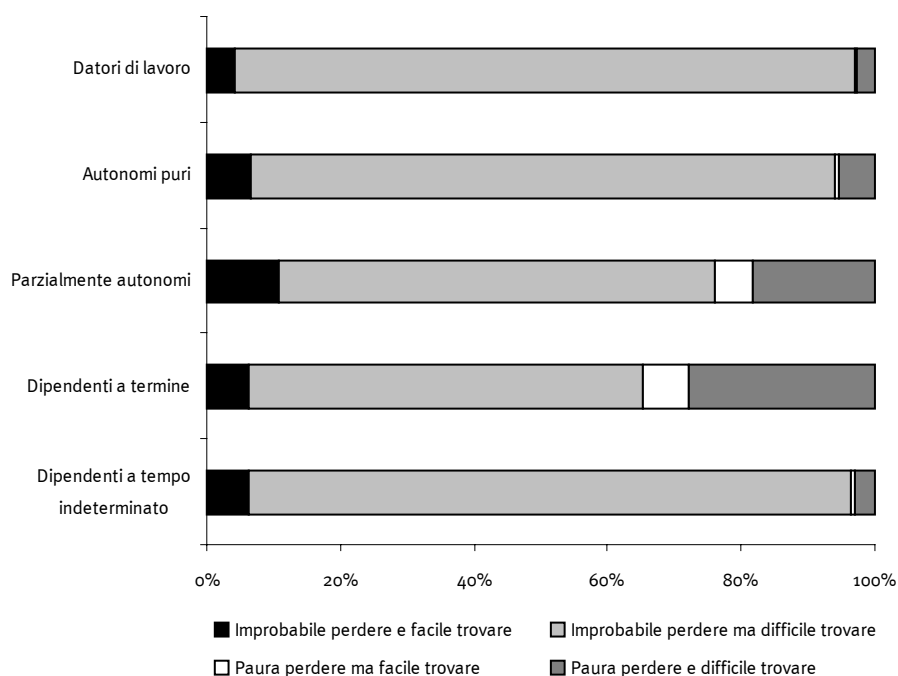
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Sulla soddisfazione per la stabilità del lavoro i lavoratori indipendenti forniscono punteggi sistematicamente più bassi rispetto ai dipendenti. Il dato non sorprende perché l'incertezza economica e la sperimentazione dei rischi di impresa sono connaturati alla condizione del lavoro indipendente. Tuttavia questo tratto è più spiccato nel Mezzogiorno e maggiore per i parzialmente autonomi, che spesso si trovano ad affrontare contestualmente i rischi del lavoro indipendente e i vincoli di quello dipendente. La vulnerabilità di queste figure, specie nel Mezzogiorno, è ulteriormente confermata utilizzando l'indicatore della percezione di insicurezza dell'occupazione, inserito nel quadro degli indicatori del Benessere equo e sostenibile (Istat-Cnel 2014).

Tra gli autonomi i più «sicuri» sono i datori di lavoro, seguiti dagli autonomi puri. La convinzione più diffusa tra queste figure è che sia piuttosto improbabile perdere il lavoro, ma che allo stesso tempo oggi sarebbe difficile avviare un'attività analoga (figura 8). Di contro, tra i parzial-

mente autonomi è invece più numeroso il gruppo composto da quanti temono di perdere il lavoro e credono difficile trovarne un altro simile, insieme a coloro che (specie al Nord) vantano una condizione di maggiore reattività del contesto produttivo, ritenendo che anche se è improbabile perderlo sarebbe facile trovarne uno analogo.

Figura 8 - Occupati di 15 anni e più (a) per tipologia e indicatore di percezione dell'insicurezza dell'occupazione (II trimestre 2017, valori percentuali)



(a) al netto dei coadiuvanti familiari.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Considerando anche i lavoratori dipendenti, quelli a tempo indeterminato hanno una situazione molto simile ai datori di lavoro, mentre quelli a termine sperimentano una situazione affine ma per certi versi, in termi-

ni di timori e insicurezza sul lavoro, forse ancor peggiore dei parzialmente autonomi.

Nel dettaglio territoriale emerge ancora una volta un segnale di fragilità del Mezzogiorno, in cui la percentuale di insicuri tra i parzialmente autonomi e tra i dipendenti a termine è più elevata rispetto alle altre ripartizioni (rispettivamente 26,7% e 33,6% in confronto al 18,4% e 27,9% del totale).

## 7. Riflessioni conclusive

La tripartizione utilizzata in questo lavoro ha consentito di analizzare in profondità l'insieme dei lavoratori indipendenti, che spesso ed erroneamente viene considerato come un corpo omogeneo, definito per semplice sottrazione rispetto al lavoro dipendente. L'analisi dei tre aggregati ha mostrato la presenza di un gruppo di indipendenti più vulnerabile e dall'identità professionale incerta, che si colloca per molti aspetti più vicina al lavoro subordinato.

L'analisi dei tre gruppi ha inoltre fatto emergere alcune specificità territoriali che rimandano all'esistenza di diversi contesti professionali e mercati del lavoro autonomo, mettendo in luce le criticità storiche del Mezzogiorno per quanto attiene il mondo imprenditoriale e in generale il lavoro indipendente, incluse le figure più ibride (seppure in presenza di una minore consistenza numerica di queste ultime).

Tra gli aspetti più rilevanti va ricordato inoltre il peso, tra i parzialmente autonomi, della componente femminile e dei lavoratori più giovani, ovvero di due categorie tradizionalmente più fragili nel mercato del lavoro. Allo stesso modo, tra i parzialmente autonomi si riscontrano livelli di istruzione più elevati e l'incidenza maggiore sia di professioni non qualificate sia di professioni qualificate e tecniche. Ciò porta a pensare che questi lavoratori siano, almeno in parte, nella fase iniziale della loro carriera lavorativa, e che quindi una parte di essi sia in una traiettoria di miglioramento della propria condizione professionale, verso forme più solide del lavoro indipendente o in transizione verso il lavoro dipendente.

Tuttavia, per una quota rilevante di parzialmente autonomi la condizione di subordinazione non rappresenta una fase di passaggio ma un ripiego. Si pensi a quanti hanno dichiarato di avere un lavoro autonomo

perché non sono riusciti a trovarne uno alle dipendenze o per rispondere alle richieste di un precedente datore di lavoro.

Del resto le professioni più frequenti tra i parzialmente autonomi non sono – se non in rari casi – quelle tipiche del lavoro indipendente, ma configurano piuttosto una domanda di lavoro che mira ad esternalizzare funzioni marginali o collaterali della produzione, scaricando su questi lavoratori una parte dei rischi di impresa (operatori di call center, muratori, facchini e addetti allo spostamento merci, addetti alla sorveglianza dei bambini). Si tratta quindi di lavori che risulteranno «cattivi», almeno fino a quando non troveranno definizione e tutela (Accornero 1997).

Negli ultimi anni per sostenere le figure più fragili tra i lavoratori indipendenti sono state intraprese a livello normativo due strade. Da un lato si è cercato di contrastare l'uso non corretto dei contratti flessibili e palesemente situazioni falsamente autonome che aggiravano gli strumenti di tutela predisposti per i lavoratori dipendenti e inserivano di fatto forme di lavoro assimilabili per tipologia e ruolo nel processo produttivo (riforma Fornero, L. n. 92/2012 e Jobs Act, D.Lgs. n. 81 del 2015). Nella stessa direzione del contrasto verso abusi delle forme contrattuali «flessibili» si muove il cosiddetto Jobs Act del lavoro autonomo (Legge 22 maggio 2017, n. 81) che introduce una serie di misure di garanzia.

Per altra via, ma comunque finalizzato al sostegno del lavoro autonomo «debole», di piccole imprese e piccoli professionisti, si era intervenuti con la legge di stabilità del 2016 che elevava le soglie di accesso al regime fiscale forfettario incrementando gli importi dei ricavi o compensi al di sotto dei quali era possibile accedere al regime agevolato (l'accesso ai regimi agevolati era rivolto alle persone fisiche esercenti un'attività d'impresa, di arte o professione che avevano conseguito ricavi o percepito compensi non superiori ai 25-50 mila euro, a seconda del codice Ateco che contraddistingue l'attività esercitata).

Più di recente, con la Legge del 30 dicembre 2018 n. 145 (art. 1, co. 9-11), il regime fiscale forfettario (*flat tax*) per le persone fisiche esercenti un'attività d'impresa, di arte o professione (incluse le imprese familiari) viene esteso a coloro che non hanno superato la soglia di 65 mila euro di fatturato, con ulteriori incrementi dal 2020. Nel provvedimento è stato inoltre stralciato l'altro criterio adottato per l'accesso ai vantaggi fiscali, ovvero non aver superato 5 mila euro lordi per spese per lavoro accessorio, dipendente e per

compensi erogati ai collaboratori anche a progetto e possedere un capitale fisico limitato (meno di 20 mila euro al 31 dicembre dell'anno precedente).

Al di là delle numerose critiche che sono state mosse al provvedimento (riduzione del gettito fiscale, mancanza di equità nell'imposizione fiscale tra dipendenti e autonomi, si veda ad esempio Baldini 2018), è probabile che questo intervento, oltre a snaturare le finalità dei precedenti, possa comportare un nuovo incremento delle forme ibride e meno tutelate di lavoro autonomo (Leonardi e Dili 2018), e che venga rinnovato il tacito accordo di scambio tra agevolazioni in materia di fisco e rinuncia alle tutele (Ranci 2012).

### Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1997), *Era il secolo del Lavoro. Più interessanti ma meno tutelati i lavori del futuro?*, Bologna, il Mulino.
- Altieri G., Carrieri M. (a cura di) (2000), *Il popolo del 10 per cento. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli.
- Baldini M. (2018), *Arriva un regalo per autonomi e mini-imprenditori*, in *lavoce.info*, 20 novembre 2018.
- Eurostat (2018), *Self-employment statistics. Statistics Explained*, 11 dicembre.
- Hunter D. (2013), *Status of Work on the International Classification of Status in Employment. Expert Group Meeting on International Statistical Classifications*, New York, 13-15 maggio.
- Ilo (2016), *Non-standard Employment Around the World. Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Ginevra.
- Ilo (2018a), *Resolution Concerning Statistics on Work Relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 ottobre.
- Ilo (2018b), Aa.Vv. «Testing of proposals for a revised International Classification of Status in Employment», «Icls/20/2018/Room document 10».
- de Gregorio C., Della Ratta-Rinaldi F., Ercolani D., Rizzi R., Sabbatini A. (2017), *L'occupazione indipendente alla luce delle fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni*, in Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*, Roma.
- Istat-Cnel (2014), *Il benessere equo e sostenibile in Italia*, capitolo III «Lavoro e conciliazione dei tempi di vita», Roma.



- Istat (2018a), *Rapporto annuale 2018. La situazione del Paese*, paragrafo 2.4 «Il ruolo delle reti nel lavoro autonomo», pp. 115-121, Roma.
- Istat (2018b), *I lavoratori indipendenti. Statistica Focus*, 5 novembre.
- Leonardi M., Dili A. (2018), *Con la flat tax crescerà il popolo dei (finti) autonomi*, *lavoce.info*, 7 settembre 2018.
- Muehlberger U. (2007), *Dependent Self-Employment. Workers on the Border Between Employment and Self-Employment*, Palgrave Macmillan, New York.
- Ranci C. (a cura di) (2012), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino.
- Reyneri E. (2017), *Lavoro indipendente sul viale del tramonto?*, in *lavoce.info*, 31 ottobre 2017.

#### ABSTRACT

*L'alta incidenza del lavoro indipendente in Italia rispetto agli altri paesi dell'Ue deriva soprattutto dal peso della componente senza dipendenti, un aggregato statistico poco omogeneo. Tra questi lavoratori ve ne sono alcuni che sperimentano una limitata autonomia organizzativa, con livelli di subordinazione prossimi a quelli dei lavoratori dipendenti: difatti il confine tra dipendenza e autonomia è tutt'altro che netto, tanto che nel corso della 20th International Conference of Labour Statisticians dell'ottobre 2018 è stata approvata una nuova classificazione dello status nell'occupazione, che ha individuato la nuova figura del dependent contractor, a cavallo tra autonomia e subordinazione. Allo stesso tempo, nel 2017, il modulo ad hoc della Rilevazione sulle forze di lavoro europea è stato dedicato proprio al lavoro autonomo, con l'obiettivo di descrivere le principali caratteristiche del lavoro indipendente e nel tentativo di definire le figure ibride.*

*In questo studio i lavoratori indipendenti sono distinti in tre aggregati più omogenei e coerenti al loro interno, la cui lettura su base geografica fornisce ulteriori elementi di riflessione sulle differenze nei diversi mercati del lavoro ponendo alcuni interrogativi sulle componenti più fragili del lavoro indipendente.*

#### A FOCUS ON SELF-EMPLOYMENT IN A TERRITORIAL KEY

*The high incidence of independent work in Italy, compared to other Eu countries, results mainly from the weight of the component «without employees», a non-homogeneous statisti-*

*cal aggregate. Among those workers there is a group that experiences a low organizational autonomy and subordination relationships close to those of employees, because of the boundary between dependence and autonomy is not clearly defined; so, during the 20th International Conference of Labor Statisticians of October 2018 a new classification of status in employment was approved, identifying the new figure of the dependent contractor, straddling autonomy and subordination. Furthermore, in 2017, the ad hoc module of the European Labor Force Survey was dedicated to self-employment, with the aim of describing the main characteristics of independent work and in an attempt to define hybrid figures.*

*In this work, self-employed workers are divided into three more homogeneous and coherent aggregates, whose geographically based reading provides additional elements for reflection on differences in labor markets, raising questions about the most fragile part of independent work.*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO





## Un confronto retributivo fra l'Italia e le maggiori economie dell'Eurozona

*Fulvio Fammoni\**

In Italia, le retribuzioni sono basse, più basse dei principali paesi europei a noi paragonabili, ad eccezione della sola Spagna.

È quanto emerge da un report della Fondazione Giuseppe Di Vittorio che mette a confronto le retribuzioni del lavoro dipendente in Italia con quelle delle altre 5 maggiori economie dell'Eurozona, utilizzando dati elaborati dall'Ocse.

Nel 2017 le retribuzioni medie italiane nella statistica dell'Ocse sono pari a 29.214 euro lordi annui, in lievissima crescita rispetto al 2001, in diminuzione rispetto al 2010 e rispetto al biennio 2015-2016. Il divario nei livelli retributivi rispetto alle altre economie, dunque non solo è ampio ma si è andato allargando dal 2010 in poi.

Le retribuzioni annue tedesche, invece, sono cresciute in modo consistente negli anni più recenti; in Francia, e in misura più contenuta, anche in Olanda e Belgio, sono calate nel 2017 rispetto al 2015, ma registrano comunque una crescita rispetto al 2008.

Come si può notare, prendendo a riferimento il periodo della crisi 2008/2015 e i due anni di cosiddetta «ripresina» 2016/2017, tutti gli altri paesi hanno nel 2017 registrato un incremento delle retribuzioni lorde annue rispetto al 2008. In Italia, invece, si registra un calo; si conferma così, anche sul versante retribuzioni, il dato generale relativo all'economia che vede l'Italia calare più degli altri paesi quando l'economia è in crisi e non recuperare adeguatamente neanche dopo le fasi di sviluppo.

Simile al nostro è il caso spagnolo, le cui retribuzioni restano più basse di quelle italiane, ma con una dinamica a crescere nel tempo.

Questo dato retributivo medio è calcolato riportando tutte le retribuzioni a un impiego continuativo full-time. Procedura che consente di

\* Presidente della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

pervenire a un dato omogeneo e confrontabile fra i diversi Stati, ma che non tiene conto di come la forte crescita di lavori temporanei e a part-time abbia effetti negativi sia sulle condizioni individuali sia sul dato generale.

Le ragioni di questa stagnazione vanno attribuite a diversi fattori, in gran parte collegabili al nostro modello di sviluppo.

In primo luogo l'anomalo addensamento dell'occupazione italiana nei diversi gruppi professionali, rispetto all'Eurozona. La presenza delle alte qualifiche e delle professioni tecniche intermedie è più bassa, mentre è più alta quella delle professioni non qualificate e degli altri lavoratori manuali. Come ricordato, nel recentissimo rapporto congiunto Inps, Inail, Anpal, Ministero del Lavoro *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, in Italia, nel decennio successivo al 2008 «le retribuzioni orarie contrattuali hanno tenuto il passo dell'inflazione». Tuttavia «la riallocazione occupazionale a favore di settori a bassa qualifica e bassa retribuzione ha contribuito alla lieve riduzione delle retribuzioni reali».

Questi dati rappresentano anche un indicatore di come una parte importante delle nostre imprese ha scelto di reagire alla crisi. La parte più qualificata e maggiormente legata all'export ha incrementato l'investimento in professioni intellettuali e scientifiche; la piccola e piccolissima impresa dove il numero di aziende per effetto della crisi si è ridotto, per una quota non secondaria non ha innovato il prodotto, a volte neanche il processo e i canali di vendita a partire dall'*e-commerce*. Queste imprese hanno continuato a cercare di sopravvivere competendo solo sui costi con conseguenze per quanto riguarda il lavoro e le retribuzioni evidenti.

Gli ultimi dati Istat su occupati e disoccupati (febbraio 2019) non solo certificano il calo dell'occupazione ed un aumento di disoccupati, ma soprattutto che questo calo è prevalentemente fra i lavoratori dipendenti permanenti mentre, invece, l'unico dato realmente in crescita riguarda solamente la fascia di età oltre i 50 anni. Vedremo, fra l'altro, a seguito del provvedimento per l'anticipo previdenziale denominato «Quota 100» come questa tendenza si assesterà prossimamente.

In secondo luogo occorre prendere in considerazione non solo i dati quantitativi ma anche l'andamento qualitativo del mercato del lavoro italiano e gli effetti che ha prodotto sulle persone. La disoccupazione resta alta (ancora 5 punti in più del periodo pre-crisi) e il Def la prevede nel

2019 ancora in aumento; ancor più alto è il numero delle forze di lavoro potenziali.

Questo esercito di riserva ha portato sempre più ad una tipologia dell'offerta di lavoro che troppe persone devono subire e che incide sulle loro retribuzioni e sulla media generale.

Il part-time italiano è fortemente cresciuto, particolarmente nella sua componente involontaria. Nel complesso si tratta ormai di circa 4 milioni di persone che risentono di un duplice decremento retributivo.

Oltre al minor numero di ore lavorate (circa il 60% di quelle full-time) in Italia si aggiunge una vera e propria penalizzazione rispetto agli altri paesi europei. Le retribuzioni dei part-time italiani riportate ad equivalente full-time sono in media del 70% di quelle dei dipendenti a tempo pieno. La media degli altri paesi presi a confronto è di oltre l'80%, una differenza davvero consistente.

Inoltre va considerato l'impatto della discontinuità sulle retribuzioni effettive dei lavoratori. Il numero dei dipendenti a termine è, nella media delle Forze di lavoro Istat, ormai stabilmente sopra i 3 milioni (circa il 17% del totale dell'occupazione dipendente) e i vuoti di attività, rilevabili nei report sulle comunicazioni obbligatorie, incidono in modo consistente sull'ammontare delle loro retribuzioni. Il flusso di lavoratori annualmente coinvolti è ben più elevato, proprio per la discontinuità nei rapporti di lavoro, sfiorando nel solo settore privato extra-agricolo, ed esclusi i domestici, i 3,9 milioni nel 2017 secondo i dati Inps.

Sempre dai dati Inps (*Osservatorio sui lavoratori dipendenti*) nella sezione dedicata all'analisi per classe di retribuzione effettiva, si può notare quanto siano consistenti le differenze fra la media retributiva dei tempi indeterminati a full-time senza discontinuità (oltre 35 mila euro annui lordi di retribuzione effettiva), con le diverse combinazioni di attività discontinua e/o a part-time; ad esempio il tempo indeterminato full-time con discontinuità (14.870 euro annui lordi di retribuzione effettiva).

Questo comporta che circa 4,8 milioni di lavoratori dipendenti dichiarano una retribuzione imponibile Irpef (anno d'imposta 2016) fino a 10 mila euro l'anno, di cui 2,5 milioni arrivano solo a 5 mila euro.

Il divario non si riduce neanche nel caso delle retribuzioni nette. L'alta pressione fiscale sui salari italiani (imposta personale sul reddito e contributi a carico dei dipendenti), nel quadro di un cuneo fiscale complessivo

sul costo del lavoro parimenti elevato, non produce alcun riequilibrio rispetto alla situazione osservata per le retribuzioni lorde, negli esempi presi a riferimento dall'Ocse relativamente ad alcune tipologie familiari. Secondo questi dati, le aliquote italiane risultano superiori per i single e per le coppie monoreddito, in linea per quanto riguarda le famiglie bi-reddito ed inferiori solo nelle famiglie con un solo reddito più basso della media o molto basso.

Rispetto alla maggiore economia europea – quella tedesca – le retribuzioni nette italiane valgono una quota che va nel 2017 da meno di 2/3 (nel caso della coppia monoreddito con 2 figli) a 3/4 (single o mono genitore con 2 figli).

Addensamenti nelle qualifiche più basse e problemi del mercato del lavoro sono elementi essenziali – assieme a quello fiscale – della diffusione del lavoro povero nel nostro paese.

Alcuni sostengono (fra questi il governo) che la misura più idonea per contrastare il fenomeno della povertà legato al lavoro sia l'introduzione di un salario minimo legale. Per affrontare il fenomeno degli *working poors* sembrano invece ben più rilevanti le questioni prima richiamate.

Peraltro, come l'esperienza di altri paesi dimostra, il salario minimo di legge è aggirabile con una diminuzione del numero di ore retribuite e/o con l'aumento della precarietà/discontinuità, cioè accentuando problemi già in essere prima richiamati.

Quello delle retribuzioni è un problema centrale delle politiche economiche e per lo sviluppo. Fondamentale per un paese entrato in un nuovo periodo di crisi a cavallo fra recessione e stagnazione. Il quadro macro economico presentato dal governo nel Def prevede una crescita del prodotto interno lordo del solo 0,2% nel 2019.

I problemi internazionali che hanno già inciso su questa dinamica, continueranno anche nel prossimo futuro (dazi, Brexit, ecc.) mentre è probabile un aggravamento per le nuove guerre in atto nel Nord Africa sia relativamente alla condizione umanitaria che all'aumento delle materie prime e – in ogni caso – all'attività delle nostre aziende in quelle aree geografiche.

Gli investimenti pubblici sono previsti nel Def in leggera ripresa (vedremo se confermata dai fatti) ma, in ogni caso, ancora sotto il livello pre-crisi: un trend nettamente insufficiente al rilancio dell'economia.



Inoltre, il legame ipotizzato tra aumento delle aliquote Iva e flat tax può avere effetti controproducenti sia sull'andamento dei consumi sia sui redditi. Un aumento dell'Iva comporta un incremento di spese per le persone e un probabile decremento dei consumi; quali redditi – invece – avrebbero effettivamente benefici netti dalla cosiddetta «tassa piatta»?

Il problema fiscale è un altro dei principali elementi che influenza e potrebbe, almeno in parte, riequilibrare l'attuale disegualianza dei redditi. Per fare questo, occorrerebbe una vera, importante, riforma fiscale, di carattere fortemente progressivo, che recuperi risorse verso le retribuzioni nette a partire da quelle più basse.

L'annunciata flat tax non pare proprio avere queste caratteristiche, anche se, naturalmente, un giudizio più definito potrà essere espresso solo quando si avranno informazioni precise circa la sua realizzazione.

Da alcune prime simulazioni, fino alla soglia dei 25/26 mila euro imponibili, dove si colloca circa il 70% del lavoro dipendente italiano, la flat tax non porta alcun significativo beneficio ed anzi tutto andrà verificato in base a quali attuali deduzioni e detrazioni saranno cancellate. Viceversa, l'estensione oltre tale soglia comporterebbe costi elevati, e verso il lavoro più povero potrebbe aumentare le disegualianze.

Il terzo fattore che ovviamente influenza l'andamento dei redditi è la contrattazione. In mancanza di altri interventi, aumenterà fortemente la pressione sul salario nazionale (ben oltre il recupero inflattivo).

I dati, peraltro, confermano che il divario negativo italiano sullo sviluppo non è riconducibile alle retribuzioni. L'Istat nel suo ultimo *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi* rileva che «la debolezza della crescita dell'Italia rispetto a quella delle altre grandi economie dell'area euro non sembra originarsi dal lato del costo del lavoro», ma risiede principalmente nella carenza di investimenti (pubblici e privati), che determinano la bassa crescita e il ristagno della nostra base produttiva e occupazionale. Nello stesso rapporto, sempre l'Istat indica come «la dinamica del Pil è stata frenata nel 2018 dalla significativa decelerazione delle componenti interne di domanda».

Il tema delle basse retribuzioni, può e deve, dunque, essere affrontato in più modi: un intervento su quantità e qualità dell'occupazione, una nuova fase di contrattazione, a tutti i livelli, che aumenti assieme al salario nazionale la diffusione della contrattazione di 2° livello; una vera e

importante riforma fiscale, di carattere fortemente progressivo, che recuperi risorse per le retribuzioni basse e medio-basse.

Visto l'ampio distacco cumulato con le economie europee più avanzate, occorrerà agire su tutte queste leve. In una fase di sviluppo naturalmente sarebbe più semplice, ma all'obiezione, che sicuramente sarà avanzata rispetto al previsto e consistente rallentamento dell'economia italiana, si può e si deve rispondere che già troppe volte, anche nelle fasi di ripresa, le retribuzioni dei lavoratori italiani non sono adeguatamente cresciute.

In realtà, la scarsa crescita delle retribuzioni è uno degli effetti, ma è anche causa, dello scarso sviluppo del paese; provoca gravi disagi alla condizione delle persone, fa lievitare il lavoro povero e rappresenta una delle cause della permanente situazione emergenziale dei conti pubblici italiani.

#### ABSTRACT

*In Italia, le retribuzioni sono basse, più basse dei principali paesi europei a noi paragonabili, ad eccezione della sola Spagna.*

*È quanto emerge da un report della Fondazione Giuseppe Di Vittorio che mette a confronto le retribuzioni del lavoro dipendente in Italia con quelle delle altre 5 maggiori economie dell'Eurozona, utilizzando dati elaborati dall'Ocse.*

*Nel 2017 le retribuzioni medie italiane nella statistica dell'Ocse sono pari a 29.214 euro lordi annui, in lievissima crescita rispetto al 2001, in diminuzione rispetto al 2010 e rispetto al biennio 2015-2016. Il divario nei livelli retributivi rispetto alle altre economie, dunque non solo è ampio ma si è andato allargando dal 2010 in poi.*

*Le retribuzioni annue tedesche, invece, sono cresciute in modo consistente negli anni più recenti; in Francia, e in misura più contenuta, anche in Olanda e Belgio, sono calate nel 2017 rispetto al 2015, ma registrano comunque una crescita rispetto al 2008.*

*Come si può notare, prendendo a riferimento il periodo della crisi 2008/2015 e i due anni di cosiddetta «ripresina» 2016/2017, tutti gli altri paesi hanno nel 2017 registrato un incremento delle retribuzioni lorde annue rispetto al 2008. In Italia, invece, si registra un calo; si conferma così, anche sul versante retribuzioni, il dato generale relativo all'economia che vede l'Italia calare più degli altri paesi quando l'economia è in crisi e non recuperare adeguatamente neanche dopo le fasi di sviluppo.*

*La scarsa crescita delle retribuzioni è uno degli effetti, ma è anche causa, dello scarso sviluppo del paese; provoca gravi disagi alla condizione delle persone, fa lievitare il lavoro povero e rappresenta una delle cause della permanente situazione emergenziale dei conti pubblici italiani.*

#### THE REMUNERATIVE COMPARISON BETWEEN ITALY AND THE MAIN EUROZONE ECONOMIES

*In Italy, wages are low, lower than in the main European countries comparable to us, with the exception of Spain alone. This is what emerges from a report by the Di Vittorio Foundation which compares the salaries of employees in Italy with those of the other 5 major economies of the Eurozone, using data developed by the Ocse.*

*In 2017 the average Italian earnings in Ocse statistics are equal to 29,214 euro gross per year, a slight increase compared to 2001, down compared to 2010 and compared to 2015-2016. The pay gap with other economies is therefore not only wide but has widened since 2010.*

*Annual German wages, on the other hand, have increased substantially in recent years; in France, and to a lesser extent, also in the Netherlands and Belgium, they fell in 2017 compared to 2015, but still grow compared to 2008.*

*As can be seen, taking as a reference the crisis period 2008/2015 and the two years of so-called «recreate» 2016/2017, all other countries recorded in 2017 an increase in annual gross wages compared to 2008. In Italy, on the other hand, there has been a decline, confirming, also in terms of wages, the general data about the economy that sees Italy decline more than the other countries when the economy is in crisis and does not recover adequately even after the development phases.*

*Poor wage growth is one of the effects, but also causes, of the country's poor development; it causes severe hardship to people's condition, makes poor work rise and is one of the causes of the permanent emergency situation of the Italian public accounts.*





**Per la critica del capitalismo globale.  
Il discorso sull'umanesimo del giovane Marx\***

*Laura Pennacchi\*\**

Marx ha considerato fin dall'inizio della sua riflessione il capitalismo come struttura mondializzata, poiché gli è sempre stato chiaro che capitalismo e globalizzazione procedevano di pari passo e che la loro evoluzione coinvolgeva tanto aspetti strutturali quanto aspetti simbolici e spirituali. In effetti, storicamente la globalizzazione ha costituito la dilatazione sia dello spazio, sia dei significati di cui il capitalismo aveva bisogno per svilupparsi. L'uno e l'altra, però, non hanno proceduto sempre uguali a se stessi: ci sono stati e ci sono vari tipi di capitalismo sia in senso diacronico che in senso sincronico, così come ci sono state varie forme di globalizzazione. Un'invariante è il fatto che capitalismo e globalizzazione hanno sempre nutrito elementi di populismo, ma i populismi odierni hanno caratteri propri inediti. Qui mi soffermerò sul rapporto tra globalizzazione odierna e populismi contemporanei, con connessi sovranismi, chiedendomi se un ricorso a quella singolare attenzione alla *spiritualità* che rintracciamo nel giovane Marx non possa aiutarci nell'interpretazione anche dell'oggi.

La globalizzazione sregolata e iniqua dell'ultimo ventennio ha spostato il baricentro dell'economia internazionale verso l'Asia e verso la Cina ed è infine sfociata nella drammatica crisi del 2007/2008. Questa globalizzazione ha generato una serie di gravi fenomeni concomitanti: il collasso in Occidente dell'industria manifatturiera, la delocalizzazione delle imprese industriali, l'indebolimento dei sindacati, le politiche di austerità specie in Europa, la contrazione dei sostegni del *welfare state*, l'eliminazione massiccia di posti di lavoro nei paesi sviluppati, l'esplosione della disoccupazio-

\* Relazione al Convegno internazionale *200 Marx. Il futuro di Karl. Sessione «Per la critica del capitalismo globale»*, Roma, 13-16 dicembre 2018.

\*\* Economista, dirige la scuola «Vivere la democrazia, costruire la sfera pubblica» della Fondazione Basso.

ne e della precarizzazione gravanti soprattutto sui giovani, la faglia disegualitaria. A tutto ciò si è aggiunta la distruzione di occupazione indotta dall'automazione e da un ciclo di innovazione tecnologica a forte risparmio di lavoro. Dani Rodrik ha individuato il «trilemma» della globalizzazione, secondo cui è impossibile la coesistenza di iperglobalizzazione/Stato nazionale/democrazia e per questo bisogna ridurre l'iperglobalizzazione in modo da rendere compatibile la democrazia e lo Stato nazionale con un maggior ruolo regolativo di quest'ultimo (Rodrik 2011). Rodrik chiama «globalizzazione intelligente» quella che scaturirebbe da un tale processo di contrazione.

La globalizzazione si è estrinsecata in un'accentuata verticalità dei grandi poteri della finanza, dell'economia, della tecnologia (Crouch 2011). Impressionanti sono i cambiamenti delle imprese transnazionali sempre più operanti in orizzonti temporali di breve periodo e guidate da valori puramente quantitativi e patrimoniali. Globalizzazione e neoliberalismo sono stati il processo intrecciato che ha cambiato ulteriormente il capitalismo. La globalizzazione ha realizzato il passaggio dalle pratiche di *governance* a quelle di *governance*, con il quale si è espressa l'ostilità endemica del neoliberalismo per lo Stato e le istituzioni pubbliche. Dico «neoliberalismo» e non «neoliberalismo» per varie ragioni. Innanzitutto per sottolineare la «rottura» e la «cesura» con il liberalismo (che è teoria e prassi dell'esplorazione del limite e della ricerca dell'equilibrio, mentre il neoliberalismo è vocazione alla voracità e alla illimitatezza). In secondo luogo per sottolineare che ciò con cui dobbiamo ancora fare i conti e che dobbiamo prendere di petto è che le realizzazioni dei «trenta gloriosi» sono state straordinarie realizzazioni *politiche* che si debbono a straordinari personaggi come Keynes, i coniugi Myrdal, i filosofi pragmatisti americani che lavorarono con Roosevelt, il liberaldemocratico Beveridge, gli intellettuali laboristi come Meade: «Il *welfare state* e l'espansione dei trasferimenti pubblici, la crescita della quota dei salari sul valore aggiunto dovuta alla forza dei sindacati, la ridotta concentrazione della ricchezza personale, la contrazione della dispersione salariale come risultato di interventi legislativi dei governi e della contrattazione collettiva sindacale» (Atkinson 2015). I trent'anni gloriosi – molto sottovalutati e quasi dileggiati dalla sinistra di matrice marxista-comunista (si veda il trattamento riservato al Piano del lavoro della Cgil di Di Vittorio del 1949) – sono stati rovesciati da scelte

altrettanto *politiche* in cui sono consistiti la globalizzazione e il neoliberismo: tagli del *welfare state*, declino della quota dei salari sul valore aggiunto (con una responsabilità specifica dell'incremento della disoccupazione, che dalla fine degli anni Settanta fu vertiginoso), crescente ampliamento dei differenziali salariali, minore forza sindacale, minore capacità redistributiva del *welfare* e del sistema di tassazione.

Ha operato una catena sequenziale stringente: l'interesse pubblico deve essere sostituito da interessi privati, la fornitura monopolistica di servizi pubblici va rimpiazzata con un'offerta privata disciplinata da nient'altro che una competizione di mercato, la disintegrazione del pubblico come entità collettiva deve portare ad agenti desoggettivizzati e identità individualizzate ed economicizzate quali contribuenti e consumatori, sussunte in forme artificiosamente extrasociali o presociali. Le entità individualizzate, a loro volta, vanno le une astrattizzate – l'individuo ridotto a *homo oeconomicus* – le altre antropomorfizzate: l'impresa è trattata come un individuo. Il singolo e l'impresa soffrirebbero allo stesso modo con irrimediabile acutezza la tassazione come un esproprio, la regolazione come un ingombro, il *government* come interferenza con la libertà e mortificazione dello spirito imprenditoriale. Con la globalizzazione neoliberistica le pratiche di *governance* sono state esplicitamente indicate – e auspicate – come metodi di «amministrativizzazione» mediante «depoliticizzazione», grazie a cui avallare la convinzione che le decisioni (soprattutto al livello della sfera globale, che viene giuridificata attraverso il diritto amministrativo e non quello costituzionale) siano tecniche e non politiche. Un antecedente del passaggio dal *government* alla *governance* era stata la teorizzazione del «governo debole» (gemello del «pensiero debole» postmodernista) su cui già nel 1985 Giorgio Ruffolo aveva scritto (inascoltato) parole di fuoco: «Il governo debole si paga sotto forma di decadenza e imbarbarimento delle relazioni sociali. Il fatto è che quando la società genera problemi forti – come la crisi energetica, la sfida tecnologica, la minaccia nucleare, il rischio dell'inquinamento, la disoccupazione di massa ecc. – dare risposte deboli determina un deficit cumulativo di efficacia e di fiducia che poi alimenta la coscienza dell'impotenza e della ingovernabilità [...] Dare risposte deboli a problemi forti significa condannare il sistema alla decadenza» (Ruffolo 1985).

Con l'«amministrativizzazione» mediante «depoliticizzazione» le scelte

vengono tecnicizzate perdendo (apparentemente) il loro carattere ambivalente, arduo, talora perfino tragico, viene reciso il legame tra *politics* e *policies* (con queste ultime abbandonate alla pura tecnicità perché inserite in un *frame* naturalizzato e quindi depoliticizzato), gli esperti sostituiscono i politici, le questioni valoriali – alla base della traduzione in sistemi normativi su cui formare, convincere, aggregare opinioni e consenso – vengono trasformate in questioni naturali autoimponentesi. Si scontano le conseguenze dell’aver lasciato deperire la forma e la sostanza democratica, in particolare enfatizzando il significato di democrazia come «sistema di decisioni» – e quindi la governabilità a scapito della rappresentanza e della rappresentazione – e trascurando il suo significato come «sistema di valori». Peraltro, se l’asse culturale è la «decisione» piuttosto che il «valore», poiché i regimi autoritari – avendo poco bisogno di riflessione, deliberazione, partecipazione – sono notoriamente più rapidi e pertanto più efficienti nell’assunzione delle decisioni, è inevitabile che i cittadini, soprattutto giovani, a cui è richiesto di esprimere le loro preferenze, in stragrande maggioranza (il 70!) ritengano sempre meno essenziale vivere in regimi democratici piuttosto che autoritari<sup>1</sup>.

Oggi, si è, dunque, riaperta una grande questione valoriale. La fallace equiparazione epistemologica dei «valori» a «gusti» e a «preferenze», compiuta in primo luogo dalla disciplina economica, ha fatto sì che il detto comune «de gustibus non est disputandum» venisse esteso in «de valoribus non est disputandum» (Pennacchi 2018). Ma l’ostracismo dato alla discussione dei valori nella sfera pubblica accompagna i processi di «depoliticizzazione» e «dedemocratizzazione» odierni, con il radicarsi dello scetticismo e del relativismo, che nega che i valori possano essere veri o falsi, e la diffusione di espressioni come «postverità», che mettono tutto sullo stesso piano. Ha dato il via il secolarismo liberale, con la speranza di neutralizzare le pulsioni distruttive delle guerre di religione, ha confinato le credenze metafisiche e le convinzioni assolute, dunque anche quelle valoriali, in un territorio extrapolitico ed extrapubblico, nella sfera privata, operandone una sorta di privatizzazione che lega la loro apprezzabilità a uno statuto di mutismo politico. Ma vi hanno molto concorso il postmodernismo, il relativismo, il decostruzionismo e anche alcuni filoni

<sup>1</sup> Si vedano le World Values Surveys. Waves 5 and 6, 2005/2014.



marxiani. Sono d'accordo con Tortorella, sia quando denuncia che il post-modernismo è stato concepito come fine di ogni finalismo, sia quando sostiene che il materialismo storico è solo una parte del marxismo, frutto dell'egemonia positivistica di fine Ottocento.

Che ci sia oggi una grande questione valoriale aperta e che la ripolitizzazione del mondo passi per una riabilitazione della dimensione morale è mostrato dai riequilibri geopolitici con forti componenti identitarie e valoriali che coinvolgono i vari continenti, dall'Asia egemonizzata dal «capitalismo autoritario» della Cina che si dice comunista, al Sud America scosso dal susseguirsi di innumerevoli crisi, all'Africa saccheggiata e al Medio Oriente devastato dalle guerre e dal terrorismo dell'Isis che, sconfitto nei suoi avamposti prossimi al Mediterraneo, si infila nelle periferie più povere e più turbolente, all'America di Trump (con il suo suprematismo bianco, la paranoia religiosa tradizionalista, il feticismo delle armi, il negazionismo sul deterioramento climatico, l'ossessione della riduzione delle tasse per le imprese e i superricchi), alla stessa Europa, alle prese con la Brexit, l'ingovernabilità crescente di democrazie importanti come quelle tedesca, spagnola, italiana, la riluttanza democratica quando non l'aperta inclinazione fascistizzante dei paesi dell'Est post-socialista. Dilaga una politica-contro che, diversamente dalla politica-per, opera come una calamita per stati d'animo di rifiuto senza dover precisare cosa si intende fare, come, con chi e si afferma una «democrazia dell'interdizione» opposta a una «democrazia del progetto»

Tutto ciò si rafforza con l'incontro fra varie istanze dei populismi – in grande misura ripiegati su forme di rattrappimento sovranista e nazionalista in apparente contraddizione con i dogmi neoliberalistici – ed elementi cruciali del neoliberalismo, primi fra tutti l'avversione allo Stato e alle istituzioni pubbliche, l'insofferenza per le regole e gli apparati normativi a cui preferire l'autoregolazione del mercato, la chiusura individualista ed egoista. Questo incontro tra populismi (di destra) e neoliberalismo è reso possibile dall'adattabilità e plasmabilità delle ideologie di entrambi<sup>2</sup>, sottolineata da Cas Mudde (Mudde e Kaltwasser 2018), il quale, in particolare

<sup>2</sup> Crouch sottolinea che esistono più tipi di neoliberalismo, in particolare uno che chiama «neoliberalismo di mercato» e uno che chiama «neoliberalismo aziendalista» e sarebbe quest'ultimo maggiormente suscettibile di combinarsi con xenofobia e populismo.

per il populismo, evidenzia la sua elevata possibilità di entrare in rapporti simbiotici con dottrine più strutturate (il che ha consentito in Italia nel caso della Lega la successione, a una primigenia miscela di regionalismo e neoliberalismo, di una combinazione di autoritarismo e nativismo, nel caso del M5s una sorta di indifferenza fra destra e sinistra).

I populismi consentono a un ceto medio che si sente tradito dalla globalizzazione di esprimere rabbia e risentimento, ma anche un profondo disorientamento valoriale che, in maniera solo apparentemente paradossale, esprime una domanda valoriale inevasa la quale trascina con sé l'accorciamento del futuro, l'annullamento delle prospettive, l'atrofizzazione della dimensione del progetto. Giocano indubbiamente componenti «economiche», che riflettono il disagio materiale e la deprivazione sociale, ma anche componenti «culturali» (di reattività verso i cambiamenti nei costumi, il terrorismo islamico, la microcriminalità diffusa e così via) e componenti «moralì» che, anzi, Michael Sandel giudica le più importanti, perché mettono in gioco, oltre ai *wages* e agli *jobs*, la *social esteem* ferita e tradita.

Vogliamo dare a tutto ciò la patente dell'iperrazionalità, come fanno alcuni studiosi diffidenti verso l'umanesimo – tra cui Dardot e Laval – o vogliamo leggerlo con l'attualizzazione di alcune chiavi di lettura marxiane umanistiche, in particolare del giovane Marx? Dardot e Laval significativamente intitolano il loro libro del 2009 *La nuova ragione del mondo*, con il quale, nello sforzo di estrapolare dal sistema neoliberalista quello che si giudica, in termini foucaultiani, un nucleo di «costruttivismo razionalistico» stringente – senza contemplare vere e proprie soluzioni di continuità tra liberalismo e liberismo, di entrambi i quali l'ordoliberalismo costituirebbe l'epifania – arrivano a smarrire il senso della specificità della rivoluzione neoliberalista che ha marchiato la globalizzazione. Se si scambia per *eccesso di razionalità* l'imperativo fondamentale a cui obbedisce l'evoluzione del neoliberalismo globalizzante, quando esso è, invece, *pulsione all'irrazionalità*, si finisce da una parte con il considerare invincibile il neoliberalismo stesso, sancendone una sorta di eternità e di impossibilità di alternativa (accettando proprio il dogma thatcheriano Tina, *there is no alternative*), dall'altra per prendere troppo per buoni alcuni suoi postulati, sostanzialmente aderendo ad essi e nutrendo «un alto livello di contiguità» con l'ideologia neoliberale che si vorrebbe combattere. Si consideri, in

particolare, l'interpretazione di Dardot e Laval del neoliberismo come apparato *rinormativizzante* invece che *denormativizzante* (Dardot, Laval 2009)<sup>3</sup>. Tale interpretazione è strettamente apparentata con quella che radica il «comune» nell'«autonormazione permanente» della società e nella «produzione autopoietica» di normatività sociale (più che somiglianti, in effetti, all'«autoregolazione dei mercati» del neoliberismo). Ora è vero che anche il neoliberismo – che è tutto tranne che banale *laissez faire* – procede, molto più di quanto non si creda, per «governamentalità», burocratizzazione e amministrativizzazione: la soppressione nel 1999 del Glass Steagall Act – con cui Roosevelt negli anni Trenta aveva compiuto quell'azione «valoriale» e «normativizzante» straordinaria che era stata la separazione nelle banche tra attività commerciale e attività d'investimento – è avvenuta per legge. Ma ciò non toglie che la soppressione sia stato uno degli atti principali della deregolamentazione e della denormativizzazione neoliberistica che ha spalancato la globalizzazione, alle origini della drammatica ipertrofia e superfetazione della finanza e dello scempio di valori odierni.

Dietro queste impostazioni ci sono le teorizzazioni del postmodernismo e di Foucault, per il quale l'obliterazione dei temi della giustizia e della persona in quanto trascendentali porta con sé la polemica sulla normatività e il privilegio dato alla negatività, l'infondatezza, la contingenza, la differenza, l'eccezione, l'eccedenza. Lungo questi sentieri si arriva a condannare ogni tentativo critico che cerchi di orientare la lotta politica e sociale basandosi su valori e concetti universali come la *dignità umana*, la *giustizia*, la *verità*, l'*autonomia*, la *razionalità* e a praticare un sovrano disprezzo per ogni critica della neutralità della tecnica, presi dalla fascinazione per essa e dal mito della possibilità di ibridarsi con essa, per dare vita a «una contaminazione e un meticcio con le macchine» grazie ai quali la moltitudine cosmopolita rinnega la nostalgia per un luogo critico «vergine» e si colloca nel cuore profondo della tecnologia e della scienza fatte società, in cui il soggetto, transfondendosi in una macchina, «ritrova la co-

<sup>3</sup> Dardot e Laval rimangono all'interno di un quadro analitico sottovalutante gli aspetti più negativi del neoliberismo (in particolare l'aggressione al perimetro pubblico), il che li porta a caratterizzare il pubblico come «predone» (e «asservito» ai privati) non meno dei privati stessi, a considerare con uguale ostilità «pubblico» e «privato» e a vedere nel «comune» la sola alternativa da perseguire.

operazione che lo ha sostituito e moltiplicato» (Hardt e Negri 2001). L'intera riflessione sullo sfruttamento e l'alienazione – che origina proprio da Marx – viene considerata un'illusione, retaggio della regressione rousseauiana che avrebbe segnato i pensatori del freudo-marxismo come Fromm e Marcuse. Questi pensatori, in una inaudita ingenuità critica, avrebbero continuato a nutrire valori e a credere che possano sussistere sacche di resistenza libere dall'intrusione del potere, «un luogo del grande Rifiuto» (Foucault 1979) focolaio della ribellione.

Su queste basi non ci si può stupire che alcuni foucaultiani giungano a scorgere un «potenziale passatista e reazionario necessariamente inscritto nel cuore di ogni progetto critico» (de Lagasnerie 2012), né che si compiacciano della funzione di «de-assoggettamento» di molte opzioni neoliberiste. Non so se si può dire che anche Foucault, e non solo i foucaultiani, sia rimasto realmente affascinato dal neoliberismo, per la sua carica antistatuale e antigovernamentale. Certo è che la riflessione sull'ordo-liberalismo tedesco, condotta da Foucault nell'ambito dello sviluppo della sua «biopolitica» (Foucault 2005), da una parte pone su uno stesso piano il New Deal di Roosevelt, la pianificazione sovietica, il keynesismo di Beveridge (perché avrebbero criticato il nazismo riproducendone, con lo statalismo, alcune invarianti economiche: protezionismo, interventismo, pianificazione), dall'altra svaluta le analisi critiche, originate dagli sviluppi della scuola di Francoforte, sulla società dello spettacolo, sulla generalizzazione della forma merce, sui fenomeni di uniformazione, sulla vita unidimensionale che pervadono la globalizzazione neoliberistica, tutte analisi che trovano nel giovane Marx il loro antecedente più fecondo. La caducità della vecchia teoria dell'alienazione (ritenuta piena di incoerenze e incongruenze) sarebbe mostrata dalle affascinanti teorizzazioni di Gary Becker sul «capitale umano» che ci mostrerebbero l'avvenuto superamento dell'idea «secondo cui forze sistemiche sottraggono al lavoratore la sua attività e se ne nutrono per crescere a sue spese», poiché «il lavoratore non si trova più faccia a faccia con la macchina capitalista ma diventa egli stesso una piccola macchina-capitale che produce ricavi». Per questo, alla pena critica per la «vita offesa» e per l'umanità umiliata da forze sistemiche anonime, tanto argomentata da Adorno sulla scia di Marx, è molto meglio sostituire la costruzione di una miriade di «piccole attività di gestione del sé»

(Foucault 2012) facilmente vivificabili dall'incessante innovazione economica e tecnologica capitalistica.

Ora, è indubbio che la teoria dell'alienazione che molto ha attinto al giovane Marx si presta, come tutte le teorie, ad abusi e che una critica della vita alienata induce a ricorrere a concetti, e valori, come natura umana, bisogni, capacità, sui quali grava un rischio di essenzialismo. Ma una interpretazione essenzialistica di tali valori non è affatto ineluttabile. Il negativismo di Adorno – che non indica esplicitamente un ideale di «vita buona» ma lo fa «emergere dalle contraddizioni immanenti alla negatività della vita “falsa”» (Cortella 2017) – e in generale la teoria critica della società consentono proprio di mantenere un'attenzione e una pressione sulle *patologie* e le *umiliazioni* della vita sociale senza assumere alcun presupposto dogmatico intorno a una natura umana sana e individuando solo negativamente i limiti oltre i quali sembrano insorgere violazioni, dando, però, grande valore a ciò che ai foucaultiani sembra irrilevante: manipolazione, spettacolarizzazione, seduzione, imprigionamento solipsistico entro una tecnologia di cui è programmata anche l'obsolescenza. Le patologie sociali, essendo «metafore di una “salute” collettiva compromessa», contengono sempre anche il loro opposto, «ovvero le potenzialità per il cambiamento». Ciò è presente, del resto, già a Kant che, nel non disdegnare di considerare la «fertile bassura dell'esperienza», ci indica come materia di approfondimento e di apprendimento «le *eccedenze esperienziali* e il *rimosso collettivo* difficilmente amovibile dalla molteplicità fenomenologica del mondo della vita» (Calloni 2016).

Dunque, lungi dal farci abbacinare dal miraggio della sua superrazionalità, è la *pulsione all'irrazionalità* del neoliberismo globalizzato, quella sua «assenza di misura» così presente a Marx, che dobbiamo porre sotto esame, restituendo centralità all'attenzione agli elementi di *spiritualità* presente nel giovane Marx e alla riflessione sulla problematica della «vita offesa» e sulle *patologie* della vita moderna. Sotto questo profilo, piuttosto che accettare i postulati della postmodernità e del decostruzionismo foucaultiano – per cui l'*universale* e l'*umano* sono fantasie totalizzanti –, può aiutarci il recupero del discorso *umanistico* sull'alienazione iniziato dal giovane Marx. Considero estremamente preziose l'analisi dell'alienazione di Marx, la teoria della razionalizzazione di Weber, la riflessione sul «disagio della civiltà» di Freud, i contributi della scuola di Francoforte, proprio

perché si appuntano sulle patologie della modernità senza revocare in dubbio il significato emancipatorio rivoluzionario della modernità e i suoi fondamentali valori universalistici. Le patologie si estrinsecano in particolare, sullo sfondo di un'accentuazione dello sfruttamento, in una *repressione dell'identità* e in un *impoverimento della vita emotiva* dell'individuo che hanno ricadute profonde sull'universo di *significati* e di *valori*. Prendere atto della profonda irrazionalità che ha guidato la globalizzazione neoliberistica ci permette di allargare la stessa nozione di capitalismo e il raggio della critica ad esso.

Rahel Jaeggi (rappresentante della terza generazione della scuola di Francoforte) è convinta che l'interrogativo «che cosa c'è di intrinsecamente sbagliato nel capitalismo» – qualcosa che non accada in tutte le formazioni sociali e la cui occorrenza sia legata ad esso in modo non accidentale ma sistematico e, al tempo stesso, sia fundamentalmente problematica – non solo è legittimo ma fornisce un *metacriterio della critica*, fondamentale per indagini ulteriori, in particolare per un'indagine sul capitalismo come «forma di vita», il che vuol dire «forma» che si struttura su *valori* e perfino su presagi di *vita buona*. La neutralità etica dell'economia capitalistica è un abbaglio, non esiste una sfera economica separata dalle sfere sociale, culturale, personale, morale. «Le pratiche economiche [...] non sono semplicemente basate o “incorporate” (*embedded*) in una forma di vita etica circostante [...] esse, piuttosto, fanno *parte delle forme di vita* stessa, e della sua dinamica relativa» (Jaeggi 2017). Jaeggi vede nel capitalismo una tendenza strutturale – profondamente *irrazionale* – a minare le disposizioni cognitive, valoriali, psichiche di cui, tuttavia, ha vitale bisogno per riprodursi, tagliando l'albero su cui è seduto e dunque minando se stesso con una pulsione all'autodistruzione.

Una tesi di profonda irrazionalità del capitalismo è sostenuta anche da David Harvey (2018) che punta il dito sulla *madness of economic reason*: «Capitale in eccesso e una massa sempre crescente di lavoro in eccesso e disponibile stanno fianco a fianco senza che ci sia modo di abbinarli per produrre i valori d'uso di cui c'è così disperato bisogno, mentre un terzo dei bambini negli Stati Uniti, che pure sono ancora il paese più ricco del mondo, vive in povertà e spesso in ambienti tossici, soffre la fame e l'avvelenamento da piombo, e si vede negato l'accesso a servizi sociali elementari e a opportunità di istruzione da una politica di austerità impo-

sta. Che cosa ci può essere di più folle?». Per Jaeggi si tratta di deficit funzionali intrinseci, denotanti una profonda *irrazionalità interna*, che, però, per essere criticamente individuati come tali, chiamano in causa *giudizi di valore*. «Il non funzionamento del capitalismo è tale soltanto nella misura in cui si assume il punto di vista di finalità specifiche e ci si riallaccia a giudizi di valore o norme». La prospettiva del non-funzionamento è sempre già connotata in senso normativo, le crisi funzionali del capitalismo sono sempre anche crisi normative e le crisi normative contengono sempre anche aspetti funzionali (che si manifestano in problemi pratici e in disordini). «La plebe generata dalla dinamica dell'economia borghese – come nella famosa analisi di Hegel dell'«opprimente problema della povertà della società civile» – non è semplicemente impoverita, è indignata. Ed è questa indignazione [...] a minacciare la coesione della società».

Alla luce della prospettiva dischiusa dal «capitalismo in quanto forma di vita» possiamo rivolgere la nostra critica, in termini hegeliani, nei confronti della «vita etica capitalista» e cogliere in modo più ampio il «deficit morale» del capitalismo. Si ripropongono insieme, indissolubilmente intrecciate, una questione di *irrazionalità* e una questione di *immoralità* e di *valori*, perché si apre la possibilità di rinnovare «una critica del capitalismo inteso quale ordine sociale in un certo senso *irrazionale*». Il merito di questo tipo di critica è che, mentre evidenzia che il capitalismo ha uno «spirito» e una «cultura», illumina condizioni spesso oscurate: i *valori* contano e la sfera economica *non* è eticamente neutra. Lo stesso sfruttamento può essere reinterpretato in termini più complessi di quelli marxiani (che criticano il capitalismo per contraddizioni del suo funzionamento, non per le sue carenze normative). Lo sfruttamento non riguarda solo uno scambio iniquo ma anche il fatto che un rapporto di scambio si instauri – per il lavoro minorile, l'utero in affitto o altro – su ciò che non dovrebbe esservi sottoposto. La critica etica del capitalismo permette di focalizzarsi «sull'influenza che il capitalismo esercita rispetto a tutte le nostre relazioni vitali, e al rapporto con noi stessi e con il mondo». Ci fa cogliere che «la vita plasmata dal capitalismo è una vita in senso lato brutta o alienata; è impoverita, senza senso o vuota».

La prospettiva di una critica del capitalismo come «forma di vita» può essere condivisa o meno, in tutto o in parte o per nulla. Io ne avverto il fascino e la suggestione. Ma quel che di essa mi interessa sottolineare

non sono tanto gli elementi di validità o quelli di carenza, quanto la fecondità euristica della categoria di «forma di vita» in se stessa che, del resto, ha una nobile storia e padri e madri illustri, tra cui Karl Marx. Essa ci consente di capire perché tutte le controversie odierne, anche quelle più propriamente attinenti alla sfera della politica, abbiano un carattere accentuatamente *etico-politico*, non solo politico, connotato *spiritualmente*. Il che da una parte è all'origine dell'alta tensione emotiva ad esse intrinseche (il ritorno dell'emozionale di cui parlava Ernst Bloch per gli anni Venti e Trenta del Novecento), dall'altra dà alla moralità un elevato contenuto critico. L'agire morale, cioè, si presenta oggi innanzitutto come un agire critico.

### Riferimenti bibliografici

- Atkinson A.B. (2015), *Inequality. What can be done?*, Cambridge Mass. London, Harvard University Press.
- Calloni M. (2016), *Filosofia sociale, critica pragmatica e discorso pubblico*, in *Politica e società*, Milano, n. 1, p. 340.
- Cortella L. (2017), *I problemi irrisolti della negazione determinata*, in *Consecutio Rerum*, Roma, n. 4, p. 331.
- Crouch C.C. (2018), *Salviamo il capitalismo da se stesso*, il Mulino, Bologna.
- Crouch C.C. (2011), *The Strange Non-Death of Neoliberalism*, Cambridge, Polity Press, (trad. it. 2012, *Il potere dei giganti*, Roma-Bari, Laterza).
- Dardot P., Laval C. (2009), *La nouvelle raison du monde. Essais sur la société néolibérale*, Paris, La Decouverte (trad. it. 2013, *La nuova ragione del mondo. Critica della razionalità neoliberista*, Roma, DeriveApprodi).
- Dardot P., Laval C. (2014), *Commun. Essai sur la révolution au XXI siècle*, Paris, La Decouverte.
- de Lagasnerie G. (2012), *La dernière leçon de Michel Foucault. Sur le néolibéralisme, la théorie et la politique*, Paris, Fayard, p. 35.
- Foucault M. (2005), *Nascita della biopolitica. Corso al College de France (1978-1979)*, Milano, Feltrinelli.
- Foucault M. (1980), *Sull'origine dell'ermeneutica del sé*, Napoli, Cronopio, 2012.
- Foucault M. (1979), Milano, *La volontà di sapere*, Milano, Feltrinelli, p. 85.
- Hardt M., Negri A. (2001), *Impero. Il nuovo ordine della globalizzazione*, Milano, Rizzoli, pp. 340-341.



- Harvey D. (2018), *Marx e la follia del capitale*, Milano, Feltrinelli.
- Hochschild A.R. (2017), *Strangers in Their Own Land. Anger and Mourning on the American Right*, New York, The New Press.
- Mudde C., Kaltwasser C.R. (2018), *Populism. A Very Short Introduction*, Oxford, Oxford University Press.
- Jaeggi R. (2017), *Forme di vita e capitalismo*, Torino, Rosenberg & Sellier, p. 159.
- Pennacchi L. (2018), *De valoribus disputandum est. Sui valori dopo il neoliberismo*, Milano-Udine, Mimesis.
- Sandel M., *Socrate vs Trump*, intervista con G. Bosetti, in *la Repubblica*, 5 giugno 2017.
- Rodrik D. (2011), *La globalizzazione intelligente*, Bari, Laterza.
- Ruffolo G. (1985), *La qualità sociale*, Roma-Bari, Laterza, p. 146.

#### ABSTRACT

*Il saggio è frutto della relazione presentata al Convegno internazionale 200 Marx. Il futuro di Karl. Convegno Internazionale (Roma, 13-16 dicembre 2018) nell'ambito della Sessione Per la critica del capitalismo globale. A partire dall'analisi del rapporto tra globalizzazione odierna e populismi contemporanei, con connessi sovranismi, l'A. si domanda se un ricorso a quella singolare attenzione alla spiritualità presente nel giovane Marx non possa aiutare nell'interpretazione anche dell'oggi.*

#### FOR A CRITICISM OF THE GLOBAL CAPITALISM. THE YOUNG MARX'S HUMANISM SPEECH

*The essay is the outcome of the contribution presented at the session «For the criticism of the global capitalism» of the international conference «200 Marx. Il futuro di Karl» («200 Marx. Karl's future» Rome, 13-16 december 2018). Starting from the analysis of the connection between the contemporary globalization and the current populisms and souverainisms, the author evokes Mark's attention to spirituality as a method to interpret nowadays situation.*





## Alcune riflessioni su Marx\*

Adolfo Pepe\*\*

Il mondo del lavoro, il sindacato e la Cgil in particolare hanno ritenuto di dover dare ampio rilievo con un ciclo di iniziative, insieme ad altre prestigiose Fondazioni, a una riflessione su Marx, non semplicemente per un obbligo di onomastico e di ricorrenze, ma per una ragione «banale» e al tempo stesso intrinseca: Karl Marx «non esiste» fuori dal lavoro. Credo che non ci sia la possibilità di espungerlo – nonostante tutti i tentativi di alleggerirne la complessità e le finalità del suo pensiero e delle sue riflessioni, dalle vicende del mondo del lavoro.

È infatti il mondo del lavoro a rimanere, nonostante tutte le illusorie analisi volte a stabilire la fine del lavoro stesso, sostanzialmente il baricentro, il perno della società e della storia contemporanea. È evidente, dunque, che per il mondo sindacale in particolare la figura di Marx e il suo pensiero rimangono un costante punto di riferimento analitico e, insieme, valoriale.

In questo senso, ci sembrano necessarie tre considerazioni su Marx e la sua eredità. La prima: appare significativo e singolare l'interesse che da qualche anno Marx ha suscitato più negli ambienti non marxisti che in ambienti di tradizione marxista. È ben noto che componenti significative intellettuali e manageriali del capitalismo internazionale hanno ritenuto di riscoprire e assumere Marx quale inedito e originale precursore del capitalismo globale. In tal modo all'internazionalismo proletario, preconizzato da Marx, si è contrapposta la globalizzazione del capitale, soprattutto finanziario, che nelle grandi imprese multinazionali è sembrato annullare l'autonomia del lavoro ed il suo ruolo nel processo produttivo.

\* Intervento introduttivo al Convegno Internazionale 200 Marx. *Il futuro di Karl. Sessione «Storia e storie»*, Roma, 13-16 dicembre 2018.

\*\* Direttore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio e docente presso la Facoltà di Scienze politiche dell'Università degli Studi di Teramo.

Anzi da Marx è stata desunta la teoria della lotta di classe ma, questa volta, quella condotta vittoriosamente dal capitale, guidato dai manager più che dai proprietari contro il lavoro.

È del tutto evidente che questa interpretazione non è solo una forzatura del pensiero di Marx ma è vistosamente contraddetta dall'attuale fase di deglobalizzazione del sistema economico internazionale.

In realtà una vera globalizzazione non si è mai affermata; piuttosto tra il ventesimo ed il ventunesimo secolo si è costituita una interdipendenza di spazi economici, insieme cooperativi e conflittuali. Sicuramente il modello del capitalismo manageriale anglosassone, a partire dalla crisi del 2008, è apparso radicalmente inadeguato proprio perché fondato sulla compressione del lavoro.

Al contrario, laddove il lavoro ha mantenuto un ruolo decisivo, ha contribuito alla tenuta dei sistemi vincenti. La sua funzione di stakeholder è apparsa decisiva nel fissare i rapporti di forza favorevoli tra vincitori e vinti nella competizione internazionale.

Se leggiamo correttamente la dinamica del capitalismo internazionale Marx ci appare lo studioso che meglio ha adombrato il passaggio, nel capitalismo strutturato per grandi poli spaziali, dalla sfera borghese del contratto e del diritto (quella dell'89 francese) alla sfera del potere decisionale e della sua condivisione che assegna un ruolo centrale al lavoro.

Tuttavia, e questa è la seconda considerazione, in questa sede io vorrei fare riferimento a un altro tentativo più attuale, quello inteso a spogliare Marx non già dei suoi caratteri originali o rivoluzionari, bensì quasi delle sue caratteristiche proprie, «naturali»: la lettura cioè che tende a ricondurre Marx all'umanitarismo, all'umanesimo, all'utopismo del comunismo senza Stato e quasi senza società. In questo modo, Marx viene spogliato non tanto di tutto quello che in qualche modo il suo pensiero ha prodotto nel quadro della storia dell'Ottocento ma dall'inevitabile rapporto di esso con il Novecento. Così facendo, Marx, umanista e utopista, senza il Novecento e senza gli ismi ad esso legati, diviene qualcosa che si può considerare come Platone prima dei neoplatonici.

In altre parole, per non considerare Marx e il suo pensiero parte integrante del «secolo orribile», del Novecento e rivendicarne a pieno l'appartenenza al fenomeno storicamente determinato del comunismo e del socialismo, con le sue ombre ma anche le sue luci, si sceglie la via della

«santificazione», della riconduzione del pensiero di Marx sostanzialmente all'uomo, alla persona, ai diritti, ai valori della persona, al comunismo utopico, quasi nel solco dei «visionari» del XVI e XVII secolo.

Non penso che questa sia la via giusta per ricordare Marx, perché un umanista e un utopista in più non aiutano: questa funzione viene ricoperta dalle religioni, c'è già un pensiero omologato liberaldemocratico che ha assunto questa deriva e una pulsione metafisica del pensiero radicale e debole. Per quale ragione dunque, ridurre anche Marx a un pensatore banale che rivendica i diritti umani, e «sogna» il futuro?

Tanto più che una simile tautologia è esattamente quello che Marx ha tentato con i suoi scritti di contrastare: la banalizzazione di concetti che derivano da altri concetti che affermano ciò che è dato per scontato, e si sottraggono al duro confronto con i rapporti reali nella società, nell'economia, nella dimensione del potere politico.

E particolarmente dal punto di vista del mondo del lavoro questo non serve proprio perché per il mondo del lavoro vige un principio di emancipazione che esclude qualsiasi forma di riconduzione della classe all'umanità o della classe al cielo degli angeli. La classe, infatti, non è l'umanità, e il lavoratore non è uomo in quanto uomo ma è uomo in quanto lavoratore ed è lavoratore in quanto il suo compito storico, che Marx poneva al centro dell'azione del singolo come dell'associato, organizzato politicamente presente e attivo, è la propria auto-emancipazione, la propria liberazione, quale lavoratore e non solo, genericamente quale uomo.

La terza considerazione riguarda, infine, un dilemma irrisolto di Marx perché c'è un dilemma politico, del Marx politico, che ritorna oggi in maniera pressante, nella nostra vicenda contemporanea, ed è il passaggio storico dalle rivoluzioni del 1848 alla disastrosa sconfitta della Comune di Parigi, che per Marx coincide con il passaggio dal Manifesto del Partito Comunista alla Critica del Programma di Gotha. Con il Manifesto, Marx acutamente individua la radice e gli sviluppi delle rivoluzioni europee del 1848 e ne profetizza correttamente gli sviluppi politici dei venti anni successivi, sino alla fondazione della prima Internazionale nel 1864.

In questa fase il suo pensiero politico è in piena sintonia con lo sviluppo storico. La Comune di Parigi rappresenta a converso la fine di questa sintonia fra pensiero politico e sviluppo storico, in quanto essa sancisce la fine dell'illusione che classe operaia nazionale e cooperazione di classe interna-

zionale siano un percorso lineare e naturale. Fondamentalmente, nel momento in cui nel 1870-1871, francesi e tedeschi danno avvio alla nuova «guerra dei trent'anni europea» con il sostegno dei rispettivi proletariati nazionali, in Marx si ha con la Critica del programma di Gotha uno spostamento dell'analisi dal reale e possibile, perché in sintonia con gli eventi politici, all'utopia metastorica, quale risultato di una sconfitta politica e filosofica.

È in effetti dal passaggio cruciale della vicenda tragica della comune di Parigi e dell'inizio della rivalità politico-militare tra Francia e Germania e del Congresso di Erfurt del 1875 della Spd con la svolta nazionale e riformatrice del proletariato tedesco che viene sancita la fine del rapporto ingenuamente considerato diretto e naturale fra classe, nazione, cooperazione internazionale e internazionalismo, come la storia dell'Ottocento, e, tragicamente, tutta la storia del Novecento dimostreranno. Analizzando da questa prospettiva, dunque, anche la storia degli ultimi trent'anni sino all'oggi, appare evidente che paradossalmente, neppure la globalizzazione finanziaria che poteva sembrare l'approdo che Marx aveva previsto in termini di superamento delle nazioni e con esse del capitale e del lavoro nazionali, è stata in grado sancire questo passaggio.

In effetti, l'attuale fase di deglobalizzazione ha fatto riemergere con virulenza la frammentazione tra le nazioni e con essa l'inedito ritorno, per la sinistra, del legame lavoro-nazione sottospecie di integrazione delle classi lavoratrici, delle grandi masse, a supporto sociale dei nazionalismi anti-globali. Se consideriamo questo aspetto e aggiungiamo che il risultato di questa torsione e regressione nel processo di globalizzazione è il neo nazionalismo, con l'integrazione dagli Stati Uniti all'Europa di larghe porzioni del mondo del lavoro nelle ideologie e nelle politiche delle forze neo conservatrici, è chiaro che di questo dilemma del pensiero e dell'eredità marxiana è opportuno discutere e non di una sua banalizzazione e riduzione della sua persona ad un «uomo buono» che aspira all'irenismo in terra o all'utopismo nel cielo della meta storia.

#### **ABSTRACT**

*Il mondo del lavoro, il sindacato e la Cgil in particolare hanno ritenuto di dover dare ampio rilievo con un ciclo di iniziative, insieme ad altre prestigiose Fondazioni, a una*

*riflessione su Marx, non semplicemente per un obbligo di onomastico e di ricorrenze, ma per una ragione «banale» e al tempo stesso intrinseca: Karl Marx «non esiste» fuori dal lavoro. Credo che non ci sia la possibilità di espungerlo, nonostante tutti i tentativi di alleggerirne la complessità e le finalità del suo pensiero e delle sue riflessioni, dalle vicende del mondo del lavoro. È infatti il mondo del lavoro a rimanere, nonostante tutte le illusorie analisi volte a stabilire la fine del lavoro stesso, sostanzialmente il baricentro, il perno della società e della storia contemporanea. È evidente, dunque, che per il mondo sindacale in particolare la figura di Marx e il suo pensiero rimangono un costante punto di riferimento analitico e, insieme, valoriale.*

#### SOME CONSIDERATIONS ABOUT MARX

*The world of work, the trade union and the Cgil in particular felt they had to give wide prominence with a series of initiatives, together with other prestigious Foundations, to a reflection on Marx, not simply because of a name-day or a recurrence obligation, but for a simple reason and at the same time intrinsic: Karl Marx «does not exist» outside work. I believe that there is no possibility of expressing it – despite all attempts to alleviate its complexity and the aims of its thinking and reflections, from the events of the world of work. It is in fact the world of work that remains, despite all the illusory analyses aimed at establishing the end of the work itself, essentially the centre of gravity, the pivot of society and contemporary history. It is clear, therefore, that for the trade union world in particular the figure of Marx and his thought remain a constant point of reference analytic and, at the same time, valiant.*







## GLI ULTIMI NUMERI

### n. 1/2018 [73]

ARGOMENTO. Orfani delle istituzioni. Lavoratori, sindacati e le «fabbriche terziarie digitalizzate» di Amazon *di Bruno Cattero, Marta D'Onofrio*

TEMA. Le frontiere della contrattazione - Le singolari doti di adattabilità della contrattazione. *Presentazione di Mario Ricciardi* - Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale *di Michele Forlivesi* - Decentrare per rilanciare? Traiettorie e modelli contrattuali a confronto nel contesto europeo *di Maria Sole Ferrieri Caputi, Costanza Forlì, Deborah Lo Conti* - Uno stabilimento, un contratto collettivo? La via tedesca contro la contrattazione separata *di Cinzia Carta* - La contrattazione collettiva in Europa del Sud al tempo della crisi: aziendalizzazione, europeizzazione, americanizzazione *di Silvio Bologna* - L'azione sindacale nella frammentazione: il caso dei lavoratori nello spettacolo dal vivo *di Daniele Di Nunzio, Emanuele Toscano* - La stagione del welfare contrattuale. Verso una nuova etica del lavoro? *di Rosita Zucaro*

TENDENZE. Flexicurity e indebitamento, un'analisi multidimensionale *di Massimo De Minicis*

DISCUSSIONE SULLA SINISTRA. Ancora il secolo della socialdemocrazia? *di Mimmo Carrieri* - Un lungo addio? I rapporti tra i partiti e i sindacati *di Liborio Mattina*

RICORDO DI CARLO DONOLO. Carlo Donolo. In memoria *di Francesco Ciafaloni* - Legami, riconessioni, territorio. Dedicato a Luciano Gallino. *In memoriam di Carlo Donolo*

L'attualità di Trentin. Bruno Trentin e l'utopia forse realizzabile di un nuovo modello di organizzazione del lavoro: eredità e attualità *di Federico Butera* - Cultura e politica nel pensiero di Bruno Trentin *di Salvatore Veca*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. La sindacalizzazione come parametro interpretativo del mondo contadino nell'Italia repubblicana *di Pasquale Inso*

### n. 2/2018 [74]

Un passaggio di fase e una scommessa per il futuro. Intervista a Susanna Camusso *a cura della Redazione*

TEMA. Lavoro e contrattazione nell'era digitale - Un primo sguardo e alcune risposte verso la regolazione della digitalizzazione e di Industria 4.0. *Presentazione di Alessio Gramolati* - Organizzazione della produzione e organizzazione del lavoro tra cambiamento enfatizzato e contrattazione possibile *di Fabrizio Pirro* - L'Intelligenza artificiale, il lavoro e le istituzioni economiche *di Maurizio Franzini* - L'esperienza spagnola del lavoro nell'era digitale *di Francisco Trillo Párraga* - Le mobilitazioni dei fattorini della *gig economy* in Italia: forme organizzative e implicazioni per la rappresentanza *di Arianna Tassinari, Vincenzo Maccarrone* - Lavoratori digitali, unitevi! Spunti di un rinnovamento sindacale *di Giuseppe Antonio Recchia* - Trasformazioni organizzative e organizzazioni sindacali *di Andrea Signoretti* - Studi legali digitali. Una «rivoluzione silenziosa», informale e dal basso *di Andrea Bellini, Annalisa Tonarelli* - Quali relazioni industriali per i lavoratori autonomi della digitalizzazione? *di Luisa De Vita, Silvia Luciarini, Valeria Pulignano*

DISCUSSIONE SULLA SINISTRA. Socialismo europeo: declino e permanenza del suo ruolo storico di *Paolo Borioni* - Riflessività, intraprendenza, condivisione: nuovi spazi di iniziativa politica per la modernità digitale di *Enzo Rullani*

TENDENZE. Dal *Meccanoscritto* una lunga storia di racconti per ricostruire il Lavoro di *Mattia Granata*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Incontrare oggi Bruno Trentin. Riflessioni sui *Diari 1988-1994* di *Celestino Spada*

### n. 3/2018 [75]

TEMA. Creazione di lavoro e contrasto alla povertà - Quali misure per promuovere occupazione e redditi. *Presentazione* di *Mimmo Carrieri* - Un welfare per la piena occupazione di *Laura Pennacchi* - Questa volta è differente? Automazione e lavoro nella quarta rivoluzione industriale di *Luigi Marengo* - Il reddito di base come dividendo del capitale sociale e piattaforma di un'economia «plurale» di *Alessandro Montebugnoli* - Quando le politiche non sono tutto. Determinanti strutturali e contrasto della povertà in Italia e in Germania di *Andrea Ciarini* - Una divergenza nella continuità: il caso inglese di *Gianluca Busilacchi* - Reddito minimo garantito: il dibattito europeo tra schemi nazionali e linee guida comunitarie di *Stefano Ronchi*, *Andrea Terlizzi* - La povertà nel diritto del lavoro: reddito di inclusione e di cittadinanza tra Costituzione e vincoli europei di *Marco Ferraresi* - Le politiche di reddito minimo in Italia di *Stefano Toso* - Dal reddito di garanzia all'assegno unico. Gli interventi attuati in Trentino di *Andrea Grosselli* - Verso una maggiore inclusività e promozionalità individuale di *Giuseppe Bronzini* - Rilanciare le politiche per la coesione sociale di *Paolo Nerozzi*

DISCUSSIONE SULLA SINISTRA. Perché in Italia non esiste un partito del lavoro di *Mario Sai*

CONFRONTO. *La disuguaglianza e il suo futuro nei paesi ricchi* di *Guido Baglioni* [il Mulino, 2018]

Disuguaglianze economiche, qualità della vita e struttura occupazionale di *Emilio Reyneri* - Serve ancora, e se sì perché, occuparsi della disuguaglianza economica? di *Paolo Feltrin*

TENDENZE. Le leggi elettorali e il falso mito della loro influenza sulla «governabilità» di *Giuseppe Ieraci*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Il nazionalsocialismo e la classe operaia (1933-1939) di *Edmondo Montali*

### n. 4/2018 [76]

Ricordo di Giacinto Militello di *Guido Iocca*

TEMA. È possibile ampliare i confini dell'azione sindacale verso la società e la politica? *Presentazione* di *Mimmo Carrieri*

TEMA 1. Nuovi confini della contrattazione Oltre i confini della contrattazione collettiva? di *Bruno Cattero* - Per un'innovazione tecnologica sostenibile di *Gaetano Sateriale* - Contrattare l'algoritmo: otto casi aziendali di *Chiara Mancini* - Rispondere a innovazioni radicali di *Francesco Gar-*

*ibaldo* - Industry 4.0 e la regolazione del lavoro *di Matteo Gaddi*, CdLMM - Osservatorio Innovazione digitale. Organizzazione del lavoro e digitalizzazione tra rischi ed opportunità *di Marcello Scipioni*

TEMA 2. Lavoro, classi, voto

I sindacati come agenti di socializzazione politica? Orientamenti ideologici e comportamenti di voto dei lavoratori sindacalizzati in Italia *di Liborio Mattina* - Promuovere la solidarietà di classe in tempi difficili: il ruolo dei sindacati nel contesto dell'avanzata dei partiti della destra radicale populista *di Nadja Mosimann, Line Rennwald, Adrian Zimmermann* - Strategia di partito e voto di classe: lo strano caso del Pd del 2018 «partito delle élite» *di Lorenzo De Sio* - La frattura economica e la frattura territoriale nelle elezioni del 2018 *di Paolo Feltrin, Serena Menoncello*

TENDENZE. Marx, la quinta onda di Kondratieff e la disoccupazione tecnologica *di Antonio Russo*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. La parabola della Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil *di Fabrizio Loreto*; Il sindacalismo di base e il sindacalismo autonomo di fronte alla Federazione unitaria. 1979-1984 *di Pasquale Iuso* - La stagione unitaria, dai documenti alle testimonianze. Interviste ai protagonisti *di Paolo Saija*

## n. 1/2019 [77]

RICORDO DI ARIS ACCORNERO

«Il “Braccio di ferro” fra i sindacati alla Riv». Un inedito di Aris Accornero *di Ilaria Romeo* - Uno snodo importante nella storia della Cgil *di Carlo Ghezzi*

TEMA. Alla vigilia del voto europeo: quale futuro per una Ue sociale solidale?

Lavoro, diritti e democrazia: come portare l'Ue fuori dall'impasse *di Salvo Leonardi e Paolo Tomassetti* - La dimensione sociale europea in prospettiva *di Maria Jepsen e Philippe Pochet* - Le basi istituzionali dell'Europa sociale da Roma a Lisbona *di Giulia Frosecchi e Stefano Giubboni* - Tentare un cambio di rotta. La dimensione sociale del governo dell'euro *di Mario Cilento* - Per un altro modello di Europa *di Sergio Cofferati* - L'enforcement della Carta di Nizza e l'attuazione dell'*European social pillar*: due strade convergenti verso lo stesso fine? *Di Giuseppe Bronzini* - Il lavoro nell'Unione europea. Stato dell'arte e proposte *di Andrea Allamprese e Silvia Borelli* - Europa, Italia, immigrazione per lavoro *di Andrea Rosafalco* - Il dialogo sociale nell'ordinamento dell'Unione europea. Evoluzione, limiti, prospettive *di Gianni Arrigo* - Le federazioni sindacali europee: ruolo, risorse di potere e prospettive *di Hans-Wolfgang Platzer e Torsten Müller* - Il sogno europeo a rischio fallimento. I sindacati lanciano il programma per una Europa diversa e migliore *di Fausto Durante* - Mondi diversi, analoghe sfide. I sindacati europei di fronte alla crisi *di Steffen Lehdorff*

TENDENZE

Sindacato e innovazione: da un'iniziativa dei metalmeccanici tedeschi spunti utili per la rappresentanza in Italia *di Ilaria Armaroli* - L'ultimo seguace del fordismo *di Giovanni Mari*

CONFRONTO. Marta Fana, non è lavoro, è sfruttamento

Un viaggio dentro le tante facce del precariato *di Marco Barbieri* - La forte critica verso l'assuefazione al peggioramento delle tutele *di Francesca Della Ratta-Rinaldi*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

L'Unità d'Italia tra Europa e trasformazione degli Stati nazionali. Una riflessione storica *di Adolfo Pepe*





