

Spartaco Greppi/Samuele Cavalli/
Christian Marazzi

La gratuità si paga

Le metamorfosi nascoste del lavoro

Edizioni Casagrande



0000
+ 0000
+ 0000

Saggi

Spartaco Greppi,
Samuele Cavalli, Christian Marazzi
La gratuità si paga
Le metamorfosi nascoste del lavoro

Postfazione di Francesca Coin
Edizioni Casagrande

Questo libro è stato pubblicato con il sostegno della Repubblica e Cantone Ticino (Aiuto federale per la lingua e la cultura italiana) e del Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica.

Le Edizioni Casagrande beneficiano di un sostegno dell'Ufficio federale della cultura per gli anni 2021–2024

2022

© Edizioni Casagrande s.a.
Bellinzona
www.edizionicasagrande.com
ISBN 978-88-7713-924-5



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 which means that the text may be used for non-commercial purposes, provided credit is given to the author. For details go to <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

ISBN PDF 978-88-7713-930-2
E-Book (PDF), DOI
10.35263/casagrande-924-5

Prima edizione
febbraio 2022

Progetto grafico
Studio ccrz
Impaginazione
Edizioni Casagrande

Indice

9	Presentazione
11	Nota introduttiva
	La gratuità si paga
15	Introduzione
19	Lavoro senza mercato
33	Per una tassonomia della gratuità
39	Misurare l'invisibile
45	Gioventù gratuita
49	Le nuove frontiere della gratuità
57	La parola alla gratuità
65	Storie di ordinaria gratuità
70	Lo sconfinamento
71	<i>Lo sconfinamento orario</i>
82	<i>Lo sconfinamento come disponibilità</i>
89	Lo stage
96	La controprestazione
99	Il lavoro digitale
99	<i>Il ciclofattorino come figura paradigmatica</i>
102	<i>La norma della gratuità nel lavoro indipendente e creativo</i>
111	<i>Esternalizzare e precarizzare tramite le piattaforme</i>
115	Darsi valore, difendersi dalla gratuità
131	Il lavoro durante la pandemia
132	Laura: «Morto un addetto se ne fa un altro»
135	Filippo: «Abbiamo avuto garantito il salario»
137	Claudio: «Ce la faranno pagare a noi operai»
141	Lorenza: «Abbiamo accettato di fare sette giorni su sette»

143	«Entrate zero». Alessia, Roberta e la fragilità del lavoro indipendente
146	Tiziana: «Se non si accettava magari saltavano delle teste»
148	Barbara: «Ho fatto fatica a ritornare nella realtà»
151	La gratuità si paga
153	Bibliografia
159	Postfazione di Francesca Coin
162	La gratuità nel lavoro dipendente
164	L'asta al ribasso del lavoro indipendente
165	Un paradigma insostenibile

Presentazione

Il lavoro è un concetto al contempo facile e difficile. Spesso ci limitiamo a considerarlo il mezzo per procurarci sostentamento, mentre racchiude molto altro. Di certo è quasi sempre il baricentro della nostra esistenza. E va bene, a patto di sapergli dare la dignità che merita.

Inserire il concetto di «gratuità» nel lavoro può apparire una presa di posizione, quasi fosse un concetto già fissato, piuttosto che da analizzare e definire. In realtà riflettere sul tema della gratuità promuove attenzione a uno sviluppo sostenibile del lavoro – che significa arricchimento per la maggioranza – e permette di analizzare il lavoro attraverso la riflessione di tanti suoi aspetti e conseguenze.

L'educazione, con il diritto alla qualità e l'inclusione per gestire con successo le transizioni, tra cui quelle evocate dal passaggio a forme di lavoro diverse.

L'uguaglianza di trattamento dei generi. Perché donne e uomini non trovino ulteriori elementi di trattamento dispari ma invece ne sfruttino elementi positivi per chiudere, nel mondo del lavoro, la frattura tra i due generi.

L'uguaglianza di opportunità offerte indipendentemente da origini di genere, razza, etnia, religione, abilità, età e orientamento sessuale, anche in un contesto dove il tempo e i modi e il riconoscimento dell'attività produttiva si dissipano.

Il supporto attivo e personalizzato nella ricerca, la formazione e le transizioni, specialmente per i giovani e per chi deve modificare il modo di lavorare e vedersi riconoscere uno spazio e un tempo cambiato.

A prescindere dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento giusto ed equo

per quanto riguarda le condizioni di lavoro, l'accesso alla protezione sociale e la formazione. La transizione verso forme di lavoro a tempo indeterminato deve essere promossa. I rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie devono essere impediti, anche vietando l'abuso di contratti atipici. Qualsiasi periodo di prova dovrebbe avere una durata ragionevole.

Il diritto a salari equi che garantiscano un tenore di vita decente, in modo da soddisfare i bisogni del lavoratore e della sua famiglia alla luce delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando l'accesso al lavoro e gli incentivi a cercare lavoro. La povertà sul posto di lavoro deve essere prevenuta.

Una consultazione adeguata delle parti sulla concezione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali secondo le pratiche nazionali.

Una protezione della salute e della sicurezza così come un *bilanciamento* dei compiti derivati dal lavoro e dalle altre attività che caratterizzano la propria vita, tra cui la famiglia e le responsabilità di cura dei familiari e di se stessi.

Queste riflessioni aumentano la capacità di analizzare il lavoro in tutti i suoi aspetti e consentono la costruzione di un sistema sociale che crei opportunità, condizioni accettabili, protezione e inclusione. Elementi che favoriscono sia la libera impresa, sia un vero e proprio progresso, a beneficio di tutti.

È quindi un piacere per la Scuola universitaria della Svizzera italiana (SUPSI) e per i suoi ricercatori contribuire anche in questo ambito, perché *sapere* è la base per dare supporto allo sviluppo, ed è fondamentale che tutti – tanto i produttori di occupazione quanto chi, con il proprio lavoro, produce beni e servizi – possano beneficiare della conoscenza più avanzata e ne traggano insegnamenti per la loro missione.

Giambattista Ravano

Direttore della ricerca, dello sviluppo
e del trasferimento di conoscenza della SUPSI

Nota introduttiva

Il sistema capitalista e l'accumulazione di capitale si reggono da sempre sul lavoro gratuito: sul lavoro gratuito domestico e di cura svolto storicamente dalle donne, che ha permesso nei secoli la riproduzione sociale, la sostenibilità economica del sistema e la sopravvivenza della specie. Un modello economico di sfruttamento che, come individuano bene gli autori di questo libro, è uscito da una dinamica domestica affermandosi con prepotenza nell'intero sistema economico. La ricchezza continua a essere prodotta, oltre che dal lavoro gratuito, dal lavoro non riconosciuto e dal lavoro svalorizzato. La disparità salariale tra uomo e donna, ad esempio, o la segregazione orizzontale e verticale delle donne nel mondo del lavoro, non sono altro che uno strumento per appropriarsi del plusvalore generato dal lavoro che le donne svolgono gratuitamente rispetto agli uomini e dalle competenze che esse mettono gratuitamente a disposizione del capitale. È una questione di lavoro gratuito, quindi, anche il problema dei bassi salari, che svalorizzano la prestazione lavorativa, non riconoscendo il valore in termini assoluti, né del tempo di lavoro né del tempo libero.

Dal punto di vista dell'ideologia economica dominante, l'idea di fondo è che il problema dell'occupazione sia un problema del mercato. Si è pertanto sempre in attesa di una salvifica ripresa della crescita che, nel migliore dei casi dopo qualche anno, incentivi la domanda di lavoro, alleviando, ma non risolvendo il problema. Noi riteniamo al contrario che ogni ragionevole idea di politica economica dovrebbe rovesciare l'approccio: la priorità è l'obiettivo della piena occupazione, cui subordinare gli altri obiettivi, compreso quello del contenimento del deficit pubblico.

I lavoratori e le lavoratrici si trovano sempre più in posizioni non chiaramente definibili tra attività autonoma e dipen-

dente. Il lavoro flessibile, che porta indubbi vantaggi alle aziende in termini di profitto, può trasformarsi in una trappola e avere un impatto negativo sulla facoltà di programmare la propria vita professionale e di conseguenza anche la propria vita privata e familiare. La flessibilità e la riduzione del tempo di lavoro si traducono spesso in minor reddito disponibile e pertanto possono condurre, in certi casi, a situazioni di disagio o di povertà. Il lavoro flessibile ha un impatto problematico anche nella formazione professionale perché rende difficile la costruzione di una carriera professionale. Incide pure sulla salute e si ripercuote a livello di sicurezza previdenziale.

I danni e/o benefici della flessibilità si ripercuotono in modo radicalmente diverso a seconda delle condizioni sociali ed economiche delle persone e famiglie interessate. Lo stesso vale per i problemi legati alla conciliabilità tra famiglia e lavoro: si acutizzano nelle famiglie con basso livello di istruzione, basso reddito e scarsa integrazione, mentre diminuiscono con l'aumentare del benessere economico e del grado di integrazione.

Il vecchio slogan *lavorare meno lavorare tutti* è oggi più attuale che mai. Perché la riduzione delle fatiche di ogni singolo/a lavoratore/trice sarebbe accompagnata da una distribuzione del reddito più giusta ed equilibrata. La riduzione oraria a parità di salario migliorerebbe l'efficienza e la produttività del lavoro, incentivando la concorrenza fondata sull'innovazione e sulle competenze professionali, in alternativa al feroce contenimento dei costi produttivi.

Oggi, infatti, l'aumento di produttività del lavoro che potrebbe portare alla riduzione delle ore di lavoro di ciascuno viene utilizzato per ridurre le persone che lavorano a tempo pieno. La riduzione delle ore complessivamente utilizzate è assicurata; l'equità no. Ma non deve stupire, perché per una parte consistente dell'economia assicurare una migliore qualità del lavoro non è un obiettivo, dal momento che non si traduce in un bene da vendere sul mercato.

Françoise Gehring e Chiara Landi
Sindacaliste, Gruppo donne dell'Unione
sindacale svizzera, sezione Ticino e Moesa

La gratuità si paga

Desideriamo esprimere la nostra gratitudine alla Direzione della ricerca e dell'innovazione e al Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale della SUPSI, all'Agenzia svizzera per la promozione dell'innovazione Inno-suisse, all'Unione sindacale svizzera, sezione Ticino e Moesa (USS-TI), al Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) della Repubblica e Cantone Ticino e al Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS) per il loro sostegno finanziario che ha reso possibile l'avvio, lo sviluppo e l'approfondimento delle ricerche sulla gratuità e la presente pubblicazione. Un ringraziamento va inoltre all'Istituto delle assicurazioni sociali (IAS) di Bellinzona per il prezioso supporto nella fase iniziale delle ricerche.

Non da ultimo, desideriamo esprimere riconoscenza a tutte quelle persone che hanno voluto condividere la narrazione delle proprie esperienze lavorative. La responsabilità di eventuali errori rimane totalmente degli autori.

Introduzione

Secondo Martin Ford, autore de *Il futuro senza lavoro* (2017), da tempo sono all'opera sette tendenze fatali per quanto riguarda il lavoro e il suo futuro: ristagno dei salari, diminuzione della quota del lavoro nel PIL, calo del tasso di partecipazione alla forza lavoro, calo della creazione di posti di lavoro, prolungamento delle riprese economiche senza lavoro e crescita della disoccupazione di lungo termine, forte aumento della disuguaglianza, calo del reddito e sotto-occupazione dei neolaureati, polarizzazione tra impieghi altamente qualificati e impieghi poco qualificati.

Tenuto conto che Ford scriveva prima dello scoppio della crisi pandemica, quando, di fatto, i tassi di occupazione crescevano un po' ovunque (di sicuro negli Stati Uniti, ma anche in Svizzera) la tendenza è sì verso un futuro con sempre meno lavoro salariato, ma a fronte di un aumento del lavoro contingente, precario e pervasivo. La crisi pandemica, con l'arresto totale o parziale di una serie di attività produttive provocato dal lockdown e con l'aumento significativo del telelavoro, ha svelato una serie di fragilità legate al mondo del lavoro attraversato da queste tendenze. Le misure di lavoro ridotto¹ hanno permesso a molti lavoratori dipendenti di far fronte al contraccolpo della crisi, benché il rientro occupazionale alle condizioni pre-pandemiche sia ancora incerto al momento in cui scriviamo. Diversamente, non pochi lavoratori indipendenti hanno dovuto ricorrere alle indennità per perdita di guadagno,

¹ Con lavoro ridotto si intende la riduzione, solitamente temporanea, dell'attività in un'azienda. Il lavoratore riceve un'indennità di lavoro ridotto che ammonta all'80% della perdita di guadagno, ossia l'80% del salario non corrisposto.

svelando la precarietà e l'estrema varietà in termini di forme di lavoro e di condizioni di impiego. Al di là di questa bipartizione tra dipendenti e indipendenti, la stessa crisi pandemica ha fatto emergere tutta una popolazione nascosta nell'invisibile sociale ed economico, che da un momento all'altro si è trovata del tutto priva di tutele al punto di dover far capo all'aiuto sociale, alle associazioni caritatevoli, quando non alle banche del cibo.

Questa crisi rappresenta uno snodo di processi trasformativi dei modi di lavorare e di organizzare la produzione e la distribuzione della ricchezza che hanno iniziato a manifestarsi negli anni Ottanta del secolo scorso, con il passaggio dal capitalismo industriale fordista al capitalismo finanziario dominato sempre più dalla digitalizzazione e dall'economia delle piattaforme. È proprio all'interno dei processi di frammentazione e di digitalizzazione del lavoro, di cui la crisi pandemica funge da catalizzatore, che si insinuano le più svariate forme di gratuità del lavoro di cui si vuole rendere conto in questo studio.

Sotto l'incalzare della digitalizzazione, il lavoro gratuito o poco remunerato non può che essere destinato a crescere e diffondersi. Sia perché a esso corrisponde una promessa occupazionale (nel caso degli stage extra curricolari, per esempio), sia perché con la digitalizzazione esso trova il suo naturale terreno di coltura. Nelle sue più svariate forme, la gratuità è infatti contraddistinta dalla disponibilità a dedicare sempre più tempo di vita alle attività produttive: laddove si lavora di più a parità di remunerazione, laddove ci si rende disponibili nel tempo libero per le esigenze di un datore di lavoro o di un potenziale committente, laddove l'uso delle nuove tecnologie permette di passare in modo produttivo il proprio tempo o di svolgere attività di servizio fin qui erogate da personale stipendiato (dai pagamenti bancari on-line, all'acquisto dei biglietti ferroviari o aerei, alla stampa della carta d'imbarco ecc.). Si tratta di una gratuità che va oltre quella classica del lavoro domestico riproduttivo delle donne o del pluslavoro che storicamente si è insinuato nel rapporto fra capitale e lavoro. Qui, la gratuità rimanda alla vita messa al lavoro, al lavoro non riconosciuto della vita.

Questo studio intende indagare precisamente le forme di gratuità alla luce delle trasformazioni indotte dalle nuove tecnologie e dai nuovi modi di organizzare la produzione e

l'occupazione sullo sfondo della globalizzazione dei mercati. Si tratta di una ricerca sul fenomeno della gratuità del lavoro, che si iscrive in un percorso di studi sulle trasformazioni del lavoro e delle sue ricadute sull'assetto dello Stato sociale e sulla qualità di vita delle persone.² A questo fine, si è cercato di fare il punto sullo stato della conoscenza teorica ed empirica restituendone, laddove possibile, un quadro sintetico. Nella bibliografia se ne dà ampiamente conto, come pure nel testo che segue quando ci si confronta con la questione della definizione e della tassonomia del lavoro gratuito o poco remunerato.

Una parte non secondaria dello studio è dedicata all'analisi delle banche dati esistenti. Per quanto necessariamente indiziaria, questa parte dello studio evidenzia una molteplicità di piste di indagine volte a sviluppare indicatori di attività gratuite nella loro accezione economica. Uno dei limiti principali delle banche dati consultate consiste, infatti, non solo nell'impedire una quantificazione anche approssimativa del fenomeno della gratuità, ma anche nel restituire la soggettività che si annida in essa. Il primo limite si può certamente superare estendendo e dettagliando il ventaglio di domande previste dai cataloghi sulle attività non o poco retribuite. Al secondo limite si è cercato di rimediare con una serie di interviste in profondità per cogliere le tonalità emotive che caratterizzano l'universo della gratuità. Lo si è fatto sul terreno, interloquendo con una serie di figure esemplificative, piuttosto che rappresentative del mondo della gratuità, restituendone le narrazioni.

Lo studio si situa nel pieno di una crisi/trasformazione del lavoro che sta avendo effetti enormi sui comportamenti sociali e sulle forme di vita. L'espansione delle forme di gratuità del lavoro riassume in sé il cambiamento e il suo prezzo, esortandoci ad agire contemporaneamente dentro e contro i processi che ne sottendono il divenire.

² Lepori & Marazzi (2002); Lepori & Marazzi (2004); Lepori, Marazzi & Campello (2006); Marazzi, Greppi & Soldini (2007); Lepori Sergi & Marazzi (2012); Greppi (2017).

Lavoro senza mercato

«Travailleurs bien payés, espèce menacée», così apre l'editoriale del quotidiano svizzero in lingua francese *Le Temps* del 25 luglio 2017. Esso racchiude tutte le preoccupazioni relative a quanto sta accadendo nel mondo del lavoro e rivela l'oggetto di questo studio: un fenomeno in divenire e ancora poco studiato nelle sue forme più emergenti, vale a dire il lavoro gratuito o poco remunerato.

Fino a pochi anni fa lavoro, tempo libero, occupazione e remunerazione erano tra loro saldamente correlati e contribuivano a fondare un circolo virtuoso tra crescita economica, investimento e occupazione. Quanto sta emergendo dal mondo della ricerca smentisce questo schema: il rapporto fra occupazione e salari si è spezzato, il lavoro non si contrappone più al tempo libero e viceversa, l'investimento nella formazione non è più garanzia di successo professionale, l'investimento nella produzione non crea occupazione stabile e ben retribuita. In altre parole assistiamo alla rottura del circolo virtuoso e in particolare alla capacità predittiva della teoria *mainstream* del mercato del lavoro basata sull'interazione fra domanda e offerta di lavoro. Mutuando l'espressione di Karl Polanyi nel suo celebre libro sulla crisi delle istituzioni liberali (Polanyi, 1974 [1944]), stiamo assistendo a una nuova grande trasformazione del mondo del lavoro di cui la rivoluzione tecnologica rappresenta uno dei fattori fondamentali.

I cambiamenti tecnologici hanno sempre determinato delle trasformazioni nel mondo del lavoro e prodotto vincitori e perdenti, come ricorda Neil Postman (1998), inducendo pensatori e riformatori sociali a occuparsi delle ripercussioni di tali trasformazioni su persone e gruppi sociali. Già nel

diciannovesimo secolo, ben prima di Bill Gates,³ lo scrittore ed economista ginevrino Simonde de Sismondi (1773-1842) proponeva che il lavoratore sostituito da una macchina ottenga una rendita prelevata sulla ricchezza creata da quest'ultima. Lo ricorda l'economista e antropologo francese Paul Jorion in un articolo pubblicato sul quotidiano *Le Monde* del 22 aprile 2014 intitolato appunto «La grande transformation du travail».⁴ Karl Marx nei *Grundrisse* (cit. da De Masi, 2017: 169), e prima di lui Adam Smith nella *Ricchezza delle nazioni*, ha scritto che ogni innovazione tecnologica «scomponne progressivamente l'attività del lavoratore in una sequenza di operazioni elementari in modo che a un certo punto una macchina possa prenderne il posto. Così si può vedere direttamente come una specifica forma di lavoro si trasferisca dal lavoratore al capitale, che assume la forma di macchina e come, in conseguenza di questo processo, il valore del lavoro stesso venga ridotto». De Masi chiosa scrivendo che «[i]n queste poche righe sono sintetizzati due secoli di progresso tecnologico ed è descritto l'esito cui siamo giunti oggi con la digitalizzazione». Se l'esito storico delle rivoluzioni tecnologiche sembra essere questo, se, cioè, siamo sulla soglia di un futuro senza lavoro, di fatto in passato alla scomparsa di posti di lavoro è sempre seguita la creazione su vasta scala di nuovi posti di lavoro seguendo un circolo virtuoso che si riproponeva a ogni salto tecnologico.⁵ È sempre aumentata l'occupazione e in particolare l'occupazione salariata.

Oggi, invece, la Quarta rivoluzione industriale, intesa come produzione con un elevato grado di automazione e inter-

³ Si veda l'intervista a Quartz accessibile al sito <https://qz.com/911968/bill-gates-the-robot-that-takes-your-job-should-pay-taxes/>

⁴ «Jean Charles Léonard Simonde de Sismondi (1773-1842) proposait que le travailleur remplacé par la machine obtienne une rente perçue sur la richesse que celle-ci créerait ensuite. La forme moderne que prendrait une telle mesure serait une taxe sur les gains de productivité et son bénéfice serait redistribué prioritairement aux victimes de l'«ordinisation»».

⁵ L'innovazione tecnologica permette di ridurre i prezzi dei beni prodotti con la riduzione dell'occupazione. La riduzione dei prezzi a sua volta aumenta il potere d'acquisto dei salari e quindi la domanda, inducendo l'aumento dell'occupazione e avviando così un nuovo processo di crescita.

connessione,⁶ sembra confermare la tesi della fine del lavoro di tipo salariale. Infatti, la digitalizzazione e la robotizzazione non riguardano settori particolari dell'economia, ma rappresentano una innovazione tecnologica universale afferente a buona parte dei settori produttivi di beni e servizi, suscettibile di eliminare tutti quei lavori, manuali e cognitivi, che sono routinizzabili e prevedibili. Per utilizzare le parole di Robert Reich (dal suo blog *The Share-the-Scaps Economy*, 2 febbraio 2015; cit. da Tirole, 2017: 444), le «[n]uove tecnologie informatiche rendono possibile il fatto che, in pratica, ogni genere di lavoro possa essere suddiviso in compiti distinti suddivisi a loro volta tra lavoratori nel momento desiderato, con una retribuzione determinata dalla domanda per questo lavoro particolare in una particolare circostanza».⁷ In seguito all'impatto crescente delle nuove tecnologie, non solo si sta riducendo il bisogno di lavoro umano così come conosciuto finora, si sta anche trasformando la fonte del valore economico. Virtualmente tutte le attività della vita quotidiana generano valore o possono essere trasformate in attività produttive, nella misura in cui generano informazioni, sapere e conoscenza, insomma dati. Ha suscitato grande eco la proposta di Mark Zuckerberg di remunerare con un reddito di base gli utenti di Facebook, ma anche di Google e in generale delle altre aziende high tech della Silicon Valley,

⁶ Non esiste una definizione univoca e convenzionale di Quarta rivoluzione industriale. Per un'introduzione al tema si veda Schwab (2019).

⁷ Un caso paradigmatico di attività produttiva che può essere svolta in un'unità di tempo molto ridotto, a volte di pochissimi minuti, è rappresentato da Amazon's Mechanical Turk. Mechanical Turk di Amazon è una piattaforma su cui si registrano le aziende da un lato e gli individui – i lavoratori – dall'altro. Il principio è semplice: le aziende offrono micro-attività o compiti che prevedono compensi minimi (10 centesimi, 20 centesimi, ¼ di dollaro) e un tempo assegnato (se l'attività non è svolta nel tempo prestabilito, essa è rimessa sul mercato e affidata a un altro lavoratore). Un principio che corrisponde a un'idea di lavoro dislocato, precario, flessibile, individualizzato, frammentato (il tempo assegnato per un determinato compito è generalmente di pochi minuti o di un'ora al massimo), senza alcuna prospettiva. I compiti proposti sono sostanzialmente sempre gli stessi: alcuni richiedono una qualifica minima (principalmente tradurre dei frammenti di testo), ma la maggior parte richiedono poche o nessuna qualifica: trascrivere un suono in testo, "taggare" (identificare gli oggetti su un'immagine e dare loro un nome), ordinare le immagini in categorie.

in ragione della loro produzione di informazioni e di dati. «Se, come si è soliti dire adesso, i dati sono l'equivalente odierno del petrolio, allora potremmo aver individuato la fonte degli introiti del Ventunesimo secolo. I dati potrebbero fare per il mondo intero quello che il petrolio ha fatto per l'Alaska», dove da oltre trent'anni è in vigore un reddito di base finanziato da un fondo fiduciario alimentato dalle rendite petrolifere, senza nessun effetto negativo sugli incentivi al lavoro e con tassi di povertà tra i più bassi tra i Paesi occidentali.⁸

In questo contesto è importante richiamare l'approccio di Robert Castel – ricordato efficacemente da Luca Marsi nella sua introduzione al volume collettaneo curato con Silvia Contarini (2015) – secondo il quale non bisogna commettere l'errore di credere che l'era postmoderna coincida con quella del post-lavoro.⁹ «Al contrario, il lavoro – (...) – resta più che mai la molla necessaria ai meccanismi di accumulazione del capitale: di qui, appunto, gli attacchi che subisce e il

⁸ Si veda Thornhill (2017).

⁹ Robert Castel, parlando di «effritement de la société salariale», intendeva dire che la struttura di questo tipo di società si mantiene (o si manteneva), mentre il suo sistema di regolazione diventa più fragile. Questa è una delle principali conseguenze della priorità che inizia a essere data, a partire dai primi anni Settanta, agli imperativi di redditività economica e all'apologia dell'impresa intesa come sola e unica fonte di ricchezza sociale. I diritti e le tutele del lavoro sono quindi visti come ostacoli all'imperativo categorico della competitività. Le prime conseguenze di questi orientamenti non sono comunque il completo smantellamento della società salariale, ma proprio questa erosione («effritement») caratterizzata dall'apparizione di nuovi rischi che rendono il rapporto di lavoro aleatorio. Rischio di disoccupazione, naturalmente, ma anche rischi derivanti dalla proliferazione dei contratti di lavoro «atipici». La disoccupazione di massa e la precarizzazione dei rapporti di lavoro che peggiorano entrambi nel corso del decennio successivo, perché si sostengono a vicenda, sono i due grandi eventi che attestano una profonda destabilizzazione delle regolazioni della società salariale. Si veda Castel (2019). Oggi, scriveva Castel (1998: 24-25), almeno due caratteristiche sembrano attestare un peggioramento della situazione. Con la globalizzazione del commercio, è ormai chiaro che la crescente egemonia del capitale finanziario internazionale attacca frontalmente i regimi di tutela del lavoro costruiti nell'ambito degli Stati nazionali. Parallelamente, i cambiamenti tecnologici sembrano propensi a mettere in discussione la struttura stessa del rapporto salariale. In ultima analisi, la figura del fornitore di servizi che negozia egli stesso, a suo rischio e pericolo, le sue condizioni di lavoro sostituisce quella del salariato integrato in sistemi di regolazione collettiva.

suo processo di precarizzazione (mascherato dal concetto di flessibilizzazione)» (Marsi, 2015: 13).

Presumere la fine del lavoro significa commettere l'errore di identificare la caratteristica distintiva del lavoro (creare valore economico) con una particolare "forma" di lavoro (lavoro salariato in fabbrica). Senza entrare nel merito del dibattito sulla tendenza odierna alla sostituzione del lavoro umano e alla conseguente perdita di posti di lavoro indotta dalla robotizzazione e digitalizzazione,¹⁰ il presente studio prende le mosse dall'idea che le nuove tecnologie stanno cambiando il modo di lavorare e di organizzare il lavoro e la produzione e consentono di estrarre valore dagli atti della vita quotidiana su una scala mai sperimentata prima. Questo processo di mercificazione riguarda naturalmente le attività legate alla riproduzione sociale, oggi come in passato solo parzialmente salarizzate, ma si estende in maniera crescente anche al consumo fino a trasformare in tempo di lavoro qualsiasi ritaglio di tempo vitale, anche modesto.

All'interno di queste coordinate l'occupazione si flexibilizza. Cresce il lavoro a tempo determinato, il *part time*, il lavoro a chiamata, quello interinale e quello neoindipendente dei freelance, ex-dipendenti ora satellitari all'impresa. La riduzione dei costi sottesa a questa de-standardizzazione del lavoro si realizza anche nel trasferimento di intere fasi del processo produttivo sulle spalle del consumatore. Il "prosumatore", termine in cui produrre e consumare si con-fondono, designa un nuovo soggetto economico che partecipa alla produzione dei beni e servizi che esso consuma. Dal modello IKEA, in cui l'assemblaggio dei mobili è onere dell'acquirente, al coinvolgimento del consumatore nella fase di progettazione del prodotto, come per la FIAT 500, passando attraverso i servizi finanziari, assicurativi o postali. La logica consiste nel mettere al lavoro il consumatore chiedendogli uno sforzo produttivo non remunerato. L'ultima frontiera di questa metamorfosi – il cosiddetto capitalismo delle piattaforme – è data dalla messa a valore di tutte le informazioni "fornite" nel momento stesso in cui si accede alla Rete. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazio-

¹⁰ A questo proposito, e con riferimento alla Svizzera, si può consultare utilmente Jud Huwiler (2015).

ne (TIC) consentono di estrarre ricchezza al di fuori dei luoghi deputati alla produzione, estendendosi direttamente a tutti gli ambiti della vita quotidiana. Una tendenza magistralmente analizzata da Antonio A. Casilli nel suo ultimo libro dedicato agli «schiavi del clic» (2020).

Si parla di *crowdsourcing*, strategia aziendale di captazione di nuovo valore economico nella folla indistinta, il cosiddetto sciame. Le *app*, dispositivi algoritmici che costruiscono il palcoscenico su cui andrà in scena la *gig economy* – l'economia dei lavoratori – fanno del lavoro gratuito l'attore principale. È il mondo dei *Big Data* e delle *machine learning* alla base della Quarta rivoluzione industriale che conclude la storia della precarietà, della flessibilità e, in ultima analisi, della svalorizzazione e dell'annientamento del lavoro salariato così come lo abbiamo fin qui conosciuto.

In questa configurazione della nuova economia si assiste all'espansione del lavoro vivo in tutti gli ambiti dell'esistenza. In altre parole, la ricchezza continua a essere prodotta, ma sempre meno dal lavoro salariato e sempre più da un lavoro invisibile e soprattutto non riconosciuto. È quest'ultimo che, tra l'altro, spiega il paradosso di una produttività statisticamente stagnante dagli anni Novanta in poi, malgrado il vasto uso delle nuove tecnologie in tutti i comparti produttivi. Ormai la condizione di genere, ossia la gratuità del lavoro riproduttivo, sembra essersi universalizzata. La femminilizzazione del lavoro non consiste solo nell'aumento della partecipazione femminile, ma ancor di più nell'aver esteso anche agli uomini l'appropriazione gratuita da parte dell'economia di competenze maturate in ambito extra-lavorativo.

In un contesto che favorisce la creazione di valore a partire virtualmente da tutti gli atti della vita, assume un rilievo particolare il progetto di vetture senza conducente. Come interpretare questo progetto se non anche come il tentativo di liberare tempo per il consumo o per attività produttive da svolgere in rete? Per dirla con Alec Ross (2016: 50), «[o]gni momento non dedicato alla guida è un momento che si può dedicare all'uso di un prodotto Google», azienda che sta peraltro investendo somme ingenti nel progetto di vettura senza conducente.¹¹

¹¹ Le implicazioni delle trasformazioni in atto nel settore automobilistico vanno ben oltre, perché «una macchina che si guida da sola potrebbe facilitarci nel

Alla luce di questi cambiamenti, categorie come lavoro, impiego, occupazione stanno perdendo forza analitica. L'idea stessa dell'esistenza di un livello occupazionale a cui riferirsi e in base al quale orientare le scelte di politica economica diventa quanto meno problematica.¹² Il livello occupazionale e il relativo tasso di disoccupazione non sono più misurabili sulla base degli indicatori sviluppati e in uso in un'economia basata sul lavoro salariato novecentesco.

La gratuità del lavoro scaturisce dall'intersezione tra evoluzione tecnologica, nuove forme di organizzazione dell'impresa e bisogno di reddito, riconoscimento e inclusione da parte di un numero crescente di soggetti. Sarebbe però un errore considerare la gratuità un fenomeno avulso dall'universo del lavoro normalmente retribuito, fosse solo per l'effetto dumping

tragitto casa-lavoro, ma con Google alla guida sarebbe ben più di questo: sarebbe un vero e proprio monumento su ruote alla sorveglianza, perché registrerebbe ogni nostro spostamento e potrebbe perfino impedirci di andare in certi luoghi se il nostro umore – ricavato dall'analisi delle espressioni facciali – rivelasse che siamo troppo arrabbiati, stanchi o scossi. (...) la tendenza è chiara: ogni nuovo sensore di Google installato su quell'automobile sarebbe uno strumento di sorveglianza; e per produrre cambiamenti nel nostro comportamento non servirebbe nemmeno farne uso: basterebbe esserne consapevoli» (Morozov, 2016: 45). In questo contesto, è utile citare anche il brillante e stimolante volume di Jonathan Crary (2013). La tesi centrale del libro è che il confine tra stato di veglia e sonno si sta erodendo. «Del tutto inutile ed essenzialmente passivo, con tutte le incalcolabili perdite che comporta nei tempi di produzione, di circolazione e di consumo, il sonno è destinato a entrare in netto contrasto con le esigenze di un universo 24/7» (Crary, 2013: 13). Da qui, la tendenza ad assoggettare anche l'intervallo normalmente dedicato al sonno al tempo di lavoro o a quello dedicato ai consumi, in una generale tendenza alla trasformazione della temporalità iniziata con la Rivoluzione industriale, ma che ha subito una forte accelerazione con l'avvento della società dell'informazione. Questa trasformazione si sta compiendo grazie a una ricerca scientifica, ampiamente documentata da Crary, che «non ha più come obiettivo solo la stimolazione di uno stato di veglia, quanto piuttosto la riduzione del sonno come *bisogno naturale* del corpo umano» (Crary, 2013: 4).

¹² Infatti, come ben sottolinea Sundararajan (2016: 175): «As we move into an economy where work is decomposed into tasks done around the world, performed in people's spare time or through on-demand platforms and services are provided by freelancers working through multiple platforms or offered by generalists who may be specialists in something else, our systems to keep track of how much employment there is in the economy start to get seriously challenged».

che essa contribuisce a generare. Il lavoro gratuito è da sempre iscritto nel rapporto salariale: il salario, infatti, non solo è destinato alla riproduzione, ma include anche il lavoro di cura e di sostegno alla vita quotidiana fornito nell'ambito della divisione sessuale del lavoro e che costituisce un esempio classico di lavoro gratuito. Estendendosi oltre la sfera riproduttiva, le nuove forme di lavoro gratuito, nella misura in cui sono pervasive, riflettono il profondo cambiamento della natura stessa del lavoro, e si distinguono tra lavoro gratuito inconsapevole e lavoro gratuito consapevole.

Secondo Marco Bascetta (2016) il lavoro gratuito inconsapevole riguarda quel lavoro (potenzialmente) produttivo fornito in una molteplicità di attività sociali, relazionali e ricreative – come intervenire in un social network o rilasciare i propri dati su internet – creatrici di un valore appropriato senza che vi sia una contropartita commisurata al valore generato. Più in generale, il lavoro gratuito inconsapevole è fornito dalla cooperazione sociale che genera un valore estratto senza che vi sia alcuna contropartita commisurata.

Nel caso del lavoro gratuito consapevole, il lavoratore sa di svolgere un lavoro senza contropartita. Si tratta di lavoro gratuito coatto, alimentato dai dispositivi del *workfare state*, dal cosiddetto baratto amministrativo¹³ e dalla formazione che prevede stage e tirocini obbligatori a complemento del curriculum formativo. Si tratta anche di lavoro gratuito volontario, in cui la contropartita salariale viene rinviata indefinitamente e rimane una promessa. In tal senso, il lavoro gratuito consapevole così definito si distingue dal “tradizionale” lavoro domestico.

Il lavoro gratuito qui considerato è dunque un'attività direttamente funzionale al sistema produttivo, inconsapevole o consapevole, coatta o volontaria, non o poco retribuita (se non con una promessa diretta – che lascia intravedere al colla-

¹³ Il baratto amministrativo prevede – limitatamente all'Italia e in base alla normativa introdotta nel 2015 con il cosiddetto decreto Sblocca-Italia – che singoli e associazioni possano proporre interventi, «pulizia, manutenzione, abbellimento di aree verdi, piazze, strade ovvero interventi di decoro urbano, di recupero e riuso con finalità di interesse generale», in cambio di sconti fiscali, ammettendo, di fatto, la legittimità dello scambio diretto tra il lavoro e un debito che non può essere pagato.

boratore di lungo corso, in premio alla sua dedizione, la possibilità di una qualche contrattualizzazione – o indiretta – giocata sulla visibilità offerta da una attività svolta a titolo gratuito), potenzialmente sostitutiva del lavoro retribuito.¹⁴

Da qui si può mettere in discussione l'idea stessa di mercato del lavoro espresso dall'economia *mainstream* neoclassica (o neoliberista come oggi si usa definire). Il lavoro gratuito sfugge alla definizione di lavoro adottata dall'economia *mainstream*. L'idea stessa di un luogo di scambio dove si incontrano domanda e offerta di lavoro che determinano un salario d'equilibrio viene a mancare.

Gli economisti neoclassici considerano il lavoro semplicemente un mezzo per acquisire reddito con il quale compensare la perdita di tempo libero. La qualità del lavoro e le sue ripercussioni sulla qualità di vita e la salute individuali sono del tutto ignorate.¹⁵ Il lavoro ha un prezzo come qualsiasi altra merce e questo prezzo induce a offrire la propria merce sul mercato del lavoro, in tutto simile a qualsiasi altro mercato, o a conservarla se si ritiene tale prezzo troppo basso.¹⁶ Esiste perciò un punto al di là del quale si decide di non lavorare perché la disutilità di un'ulteriore unità di prestazione lavorativa non sarebbe più paggiata dall'utilità che è possibile ricavare dal reddito addizionale che ne deriva. La somma di queste preferenze determina quella che si chiama un'offerta di lavoro che cresce al crescere

¹⁴ Per un ulteriore approfondimento del tema, si rinvia al numero tematico della rivista *Sociologia del lavoro*, 145, 1, 2017 [*Il lavoro delle relazioni: commitment e processi di soggettivazione nel free work*]. In particolare Chicchi, Risi, Armano, Briziarelli (2017).

¹⁵ Non che il modello neoclassico non sia stato in qualche modo perfezionato, naturalmente, ma il suo nocciolo rimane l'analisi di mercati concorrenziali sui quali si incontrano una domanda e un'offerta che determinano un prezzo (salario) d'equilibrio. Anche i modi di lavorare e di organizzare il lavoro sono fatti rientrare in questa logica concorrenziale. Ad esempio, se le condizioni di lavoro rientrano nel novero delle preferenze dei lavoratori, ebbene le aziende dovranno tenerne conto migliorando le condizioni di lavoro al margine, cioè fino a quando uguaglieranno il costo marginale. Il mercato sarebbe perciò portato a premiare i datori di lavoro che per motivi di efficienza sono attenti alla qualità del lavoro.

¹⁶ In termini tecnici si parla di *trade off* tra tempo libero e tempo di lavoro che ogni potenziale lavoratore opera, esprimendo in tal modo le sue preferenze confrontando costo e ricavo di ogni unità di prestazione lavorativa.

del prezzo. I datori di lavoro, coloro che domandano lavoro sul mercato, operano un *trade off* tra il costo del lavoro e quello degli altri beni di produzione con lo scopo di raggiungere una combinazione di fattori di produzione che assicura loro una produzione al minor costo possibile.¹⁷ Lo stesso calcolo è operato da tutti i datori di lavoro e la loro somma forma la domanda di lavoro che decresce al crescere del prezzo.

Seguendo la logica che sottende questo tipo di sistema, salari minimi e contributi sociali aumentano il costo del lavoro, diminuiscono la capacità concorrenziale delle aziende e generano licenziamenti. La moderazione salariale e il contenimento del costo del lavoro sono perciò la chiave di volta per lottare contro la disoccupazione. In effetti la moderazione salariale ha contribuito alla crescita dell'occupazione, pensando in particolare agli Stati Uniti o alla Svizzera. Il problema, semmai, è che questo aumento dell'occupazione non ha indotto un aumento lineare e generalizzato dei salari, come ci si dovrebbe aspettare anche all'interno della stessa teoria neoclassica. Il paradosso di una crescita occupazionale non accompagnata da un aumento salariale, non si spiega all'interno della cornice dell'interazione tra domanda e offerta di lavoro che è alla base della teoria del mercato del lavoro e della stessa politica monetaria. Si spiega invece se si tiene conto che una parte crescente del lavoro sfugge all'interazione tra domanda e offerta, proprio perché non ha prezzo monetario. Si tratta di una questione cruciale che ha effetti che oltrepassano il mercato del lavoro, perché pone in questione la pertinenza dei prezzi di beni e servizi come indicatori validi dell'attività economica vera e propria.¹⁸

Tanto quanto la digitalizzazione agisce sull'inflazione, mascherandola, l'esistenza e l'aumento del lavoro gratuito agi-

¹⁷ In termini tecnici si parla di confronto tra prezzi e produttività marginale dei diversi fattori di produzione.

¹⁸ «The current statistics systems also fail to capture non-monetary transactions such as the barter that takes place when consumers download “free” apps and use “free” cyber services in exchange for giving their data to technology companies for “free”. These omissions now matter enormously. Not only does this digital activity represent a large – and growing – chunk of the 21st-century economic activity, but it has consequences for price signals; digitisation seems to cut inflation» (Tett, 2017).

scono sul salario e sull'occupazione. In gioco non è soltanto la pertinenza e la forza euristica del modello basato sull'interazione tra domanda e offerta, ma anche gli indicatori statistici che sono stati sviluppati per misurare un'economia che sta cambiando profondamente e rapidamente.

Rendere conto di questa nuova realtà risulta particolarmente difficile poiché si tratta di un modello socio-economico in divenire, ma anche perché la gratuità è interstiziale, nascosta com'è nelle pieghe della mera esistenza. Essa si insinua anche nelle categorie analitiche di flessibilità, sotto-occupazione, lavoro nero, volontariato, lavoro domestico e di cura rilevate dalla statistica ufficiale. Pur fornendo utili indizi, queste categorie non permettono di cogliere un fenomeno così originale e dirompente. Un'opera di quantificazione sistematica deve partire dall'identificazione e descrizione di esperienze concrete di gratuità vissuta. Riscontri in tal senso sono stati finora rilevati e documentati da fonti sindacali o da organizzazioni di categoria (freelance, neolaureati, architetti ecc.). Vediamo così stagliarsi all'orizzonte una serie di figure che questa gratuità la vivono. Sono lo stagista plurilaureato che, in Svizzera, guadagna 500 franchi al mese pur lavorando a tempo pieno; quello che ha due lavori, uno di giorno che lo fa campare, uno di notte che lo fa essere protagonista della sua vita. Chi fa volontariato a eventi culturali o sportivi in cambio di un attestato da allegare al proprio cv. L'operaio che ha visto estendere l'orario di lavoro senza che gli sia corrisposto un qualsiasi compenso supplementare, né in denaro, né in vacanze. Vi sono anche i *turker*, lavoratori a cottimo che compiono microattività, ad esempio taggare immagini in Rete per conto delle grandi piattaforme. Gli *youtuber* che con i loro filmati generano ingenti introiti pubblicitari, percepiscono però solo una minima parte. E poi tutti coloro che mettono a disposizione le loro risorse, auto, divano o tempo in cambio di somme generalmente modeste.¹⁹ Sono altrettanti personaggi del pluriverso dei nuovi lavori.

Per approfondire il tema della gratuità lavorativa, il presente studio si propone di utilizzare le possibilità offerte dalle principali banche dati della statistica ufficiale. L'obiettivo

¹⁹ Staglianò (2016) ne fa un'avvincente narrazione.

consiste nel proporre nuovi indicatori e costruire variabili tali da portare alla luce e dimensionare la gratuità. Uno dei limiti principali di questo approccio consiste nella costruzione stessa delle banche dati, nel loro essere concepite per contare le persone che dichiarano di avere un lavoro riconosciuto e remunerato. Ad esempio, le statistiche esistenti non sono adatte a valutare il fenomeno dell'economia delle piattaforme, peraltro crescente, e questo per diversi motivi. Spesso, i lavori svolti in rete si affiancano a un'altra occupazione e quindi la persona sollecitata in occasione delle inchieste campionarie sulle forze di lavoro, sul modello di quelle realizzate dall'International Labour Office (ILO) di Ginevra, tende a non dichiarare di lavorare a favore di una piattaforma (Kässi & Lehdonvirta, 2018; Sundararajan, 2016). Quando, invece, l'attività in piattaforma è l'impiego principale per la persona, esso può essere ugualmente escluso dalle categorie rilevate che prevedono finestre temporali molto specifiche, come nel caso delle inchieste realizzate secondo i criteri ILO (è occupata la persona che ha lavorato almeno un'ora nella settimana precedente l'inchiesta). Un altro aspetto concerne il fatto che la persona non considera la propria attività sulle piattaforme come un lavoro e, pertanto, tende a non dichiararlo nelle indagini specifiche (Giorgiantonio & Rizzica, 2018). Ciò è vero in particolare nel caso delle *sales platforms* e delle piattaforme attive nella comunicazione e nell'intrattenimento (Holts, 2013: 35). Inoltre, le rilevazioni statistiche esistenti non permettono di distinguere i guadagni legati al lavoro on-line dagli altri redditi guadagnati. Infine, le inchieste riguardanti il mercato del lavoro rilevano unicamente dati relativi alla popolazione residente, mentre il lavoro su piattaforma e il lavoro digitale in generale hanno un'azione mondiale, tanto da essere stato definito «lavoro ubiquo».

Le statistiche esistenti sono basate su una precisa connotazione del lavoro (remunerato), mentre tutto il resto viene o trascurato o relativizzato, benché sia riconosciuta la difficoltà di distinguere nettamente tra attività e inattività sotto il profilo della produzione di valore economico.²⁰ Pur con tali limiti,

²⁰ Come scrive Sundararajan (2016: 175): «In today's economy, being employed or unemployed is becoming increasingly difficult to measure as microentrepreneurship,

queste banche dati hanno un valore indiziario al quale non si può rinunciare, soprattutto perché rimandano alla necessità di approfondire l'indagine con altri strumenti, con lo scopo di far emergere quelle soggettività che altrimenti rimarrebbero relegate alla dimensione privata e individuale.

multiple gigs, freelance work, and fluid self-employment muddle traditional definitions and measures».

Per una tassonomia della gratuità

Partendo dalla letteratura esistente, dalle banche dati utilizzate e dalle interviste svolte, proponiamo una classificazione delle modalità in cui si esplica la gratuità lavorativa.

Lo **SCONFINAMENTO**, ossia disponibilità permanente, numero di ore contrattuali inferiore al numero di ore effettivamente fornite, ore di lavoro straordinario non pagate o pagate parzialmente, lavoro svolto al di là degli obblighi contrattuali per garantire la qualità del lavoro. Lo **STAGE** extra curricolare, una modalità relativamente diffusa di entrare nel mercato del lavoro e a volte di restarvi per lungo tempo. La **CONTROPRESTAZIONE**, vale a dire un'attività di vario genere richiesta ai soggetti inseriti in un dispositivo di protezione sociale, come la partecipazione a corsi di formazione o a programmi di inserimento o reinserimento lavorativo. Il **LAVORO DIGITALE** e, più in generale, le varie attività svolte attraverso l'intermediazione di una tecnologia digitale fornite nell'ambito della cosiddetta *gig economy*, i cui elementi costitutivi sono il cosiddetto *crowdwork* (AMT, Clickworker, Crowdfunder, Jovoto, Microtask, Topcoder, Upwork) e il lavoro *on-demand* tramite *app* (Uber, Deliveroo, Foodora, Lyft, TaskRabbit, Handy, Wonolo).

A volte il lavoro digitale si svolge consapevolmente in risposta a una pulsione etica e civile: è il caso del volontariato digitale rilevato e analizzato da Freitag, Manatschal, Ackermann & Ackermann (2016). Tra i volontari digitali, occorre citare coloro che contribuiscono a Wikipedia, allo sviluppo di software *open source* (Linux) o, mettendo a disposizione di *fold@home* le capacità inutilizzate del loro PC, alla realizzazione di progetti che utilizzano il calcolo distribuito per simulare e studiare fenomeni come le dinamiche molecolari,

fondamentali per la ricerca sul cancro e la progettazione di farmaci.

A queste forme di lavoro si aggiungono altre attività svolte in rete che generano valore e che non necessariamente sono remunerate. Ne possiamo elencare cinque:

1. attività svolte sulle piattaforme basate sul capitale (Airbnb);

2. attività svolte sulle piattaforme attive nella comunicazione e nell'intrattenimento basate su comunità di produttori e consumatori che scambiano testi, video, musica, nonché consigli, supporto e conoscenza. Queste attività svolte da una miriade di utilizzatori non sono remunerate, ma consentono alle piattaforme di estrarre profitti commerciali (Facebook, youtube, LinkedIn, Google ecc.);²¹

3. attività di vendita sulle cosiddette *sales platforms* (ebay, Etsy ecc.) che consentono alle persone di guadagnare denaro vendendo i loro oggetti usati o le creazioni personali; il lavoro gratuito o poco remunerato sta nel contribuire ad alimentare un sistema di vendita on-line con la fornitura di dati e informazioni personali e sui beni messi in vendita che le piattaforme analizzano e capitalizzano;²²

4. fornitura di dati comportamentali attraverso oggetti connessi e ambienti *smart* nell'ambito del cosiddetto *Internet of Things*;²³

5. *consumer labour*, inteso come la partecipazione alla produzione dei beni e servizi che consumiamo. La stampa della carta d'imbarco, il montaggio di mobili, l'acquisto di biglietti on-line,

²¹ Si veda Casilli (2017).

²² «There is enough incoming data to keep a large team of data scientists busy for years», sottolinea il CEO e fondatore di Emerj Artificial Intelligence Research Daniel Faggella a proposito di ebay (*How Machine Learning Shapes Your eBay Experience*, consultabile al sito <https://emerj.com/ai-podcast-interviews/machine-learning-shapes-ebay-experience/>). A questo proposito si veda anche il contenzioso tra l'Unione europea e Amazon, accusata di appropriarsi dei dati personali generati dalle vendite on-line per acquisire un vantaggio competitivo. Si veda Javier Espinoza, «EU accuses Amazon of breaching antitrust rules», *Financial Times*, 10.11.2020. Disponibile al seguente sito: <https://www.ft.com/content/4908995d-5ba4-4e14-a863-bcb8858e8bd2>

²³ Si veda Casilli (2017).

la produzione in proprio di fotografie che una volta erano prodotte da un professionista, la pratica di organizzare in proprio le vacanze. Queste e tante altre attività analoghe in espansione consistono nel mettere al lavoro il consumatore chiedendogli uno sforzo produttivo non remunerato, ma che lo era prima.

Tutto questo, riconducibile a vario titolo al vasto mondo del lavoro digitale, si inserisce in un fenomeno molto ampio favorito dalla digitalizzazione e dalla sua pervasività: è la gratuità come paradigma, come spirito del tempo, che va ben oltre la relazione salariale.

Forme di lavoro non remunerato sono sempre esistite, naturalmente. I lavori domestici e familiari, le attività di volontariato per associazioni e organizzazioni e gli aiuti offerti a parenti o conoscenti sono addirittura indispensabili per garantire il funzionamento della nostra società, tanto da indurre gli istituti nazionali di statistica, tra i quali, in Svizzera, l'Ufficio federale di statistica, a calcolarne il volume e stimarne il valore monetario, a riprova del fatto che la gratuità è produttiva. Ma il lavoro gratuito si è trasformato, si è evoluto, si è ampliato a forme sempre meno volontarie e sempre più coatte. È più di una tendenza, al punto che, come visto sopra, è già possibile proporre una classificazione di forme di lavoro gratuito o poco remunerato che permettono di esemplificare in termini sistemici il fenomeno della gratuità nell'economia contemporanea ricorrendo ai dati statistici già oggi esistenti.²⁴

La massima flessibilità e la disponibilità permanente unite alla puntualità della prestazione lavorativa remunerata, sulle quali si basa il lavoro nel mondo digitale, hanno un impatto che va ben oltre il mondo della *gig economy* e si estende al mondo del lavoro in generale, svelando l'esistenza di vaste aree di gratuità lavorativa e invisibilità statistica che trascendono la *gig economy*. Quest'ultima diventa «il modello di riferimento trasversale in tutti i settori, da quelli industriali tradizionali a quelli puramente finanziari, per passare dai servizi e dalle attività commerciali tradizionali» (Garibaldi, 2019: 59). Sta qui la natura

²⁴ A questo proposito si rimanda al libro sapientemente introdotto e curato da Francesca Coin (2017), il cui intento è produrre una «tassonomia» delle forme esistenti di lavoro non pagato al fine della loro «monetizzazione».

paradigmatica del lavoro digitale. Per esemplificare la svolta paradigmatica della gratuità, merita citare alcuni intervistati.²⁵

Una giornalista freelance (Roberta): «Pagano il pezzo a prescindere da quanto ci hai messo a scriverlo e solo dopo la pubblicazione. (...) Il lavoro di preparazione non è retribuito adeguatamente». Un'infermiera (Lorenza) deve «fornire una prestazione nei tempi prescritti, diventando di fatto un'esecutrice che deve ottimizzare i tempi, benché sia un lavoro complesso con pazienti complessi». Il punto è che i sistemi contabili sono costruiti in modo tale da riconoscere solo le ore in cui si produce un bene o si eroga un servizio. Nel caso di una produzione televisiva «[s]i produce effettivamente due, tre ore, poi si è fermi, anche perché ci sono dei tempi di prova» (Enea, tecnico audiovisivo). In altri casi «sto in ballo dalle 11 del mattino fino alle 20:45, ma la mia contabilità mi dice che io ho lavorato per sette ore e mezza. Sono stato in ballo nove ore e quarantacinque, togliendo la pausa otto ore e quarantacinque, ma risulta che ho prodotto, per il nostro sistema contabile, sette ore e mezza» (Enea, tecnico audiovisivo). Una creativa indipendente e artista (Patrizia): «Uno dei problemi immensi e folli è che viene quasi più riconosciuta l'esecuzione e non l'idea che sta a monte. (...) [N]on tutti comprendono che il lavoro non è soltanto la parte esecutiva. Ad esempio, anche incontrare le persone, essere in giro, spostarti, sono fondamentali».

Emerge una tendenza di fondo, quella di riconoscere, ai fini della remunerazione, il solo tempo di erogazione o produzione o di «pagare la nuda fornitura di lavoro qui e ora» (Gari-baldo, 2019: 60-61). Con le parole di Borelli (2019: 98), «[i]l lavoro viene così spezzettato, acquistato e pagato nell'esatta misura in cui serve al consumatore finale».

Esattamente come una goccia di tintura lasciata cadere in un bicchiere di acqua pura produce una nuova colorazione per ogni molecola di acqua – l'immagine è di Postman (1998) –, la *gig economy* è un fenomeno che sta cambiando in profondità l'intero mondo del lavoro e non rimane confinata ai suoi margini. Ed

²⁵ I nomi menzionati sono nomi di fantasia, salvo quello di Patrizia Pfenninger, attiva come creativa indipendente e artista, che ha voluto figurare in questo studio con le proprie generalità.

è un problema, perché la gratuità lavorativa, che alimenta la produzione del valore economico, scaturisce da una vera e propria rivoluzione dell'organizzazione del lavoro. Per l'organizzazione sindacale, confrontata con queste nuove forme del lavoro produttivo, il problema della rappresentanza dei bisogni emergenti è duplice. In primo luogo, come sottolineato da Harari (2018: 58), «[g]ià oggi, nelle economie avanzate parecchi nuovi posti di lavoro afferiscono a occupazioni temporanee poco tutelate, attività freelance e lavoretti a chiamata (nello stile della *gig economy*). Come si fa a organizzare sindacalmente una professione che spunta dal nulla e scompare di nuovo nel nulla nel giro di una decina di anni?». In secondo luogo, oltre alla ricomposizione di una forza lavoro diffusa spazialmente e temporalmente, l'organizzazione sindacale è confrontata con la difficoltà di rivendicare il riconoscimento economico del lavoro fornito gratuitamente o poco remunerato. In altri termini, il problema sta nel dare un prezzo alla gratuità, un prezzo necessario per evitare che lo Stato sociale collassi per il venir meno delle sue fonti di finanziamento.

Misurare l'invisibile

La gratuità, l'abbiamo detto, non è avulsa dalla relazione salariale. Anzi, ne è parte integrante e questo anche a prescindere dall'antico dibattito attorno all'esistenza o meno del plusvalore di marxiana memoria.

Le forme di sconfinamento da parte dei lavoratori con un contratto subordinato sono tra le forme di lavoro gratuito più eclatanti e si possono dedurre in prima battuta dalle ore di lavoro straordinario non pagato.

I dati sullo sconfinamento riferiti alle ore straordinarie sono deducibili dalle inchieste campionarie sulle forze di lavoro, che in Svizzera sono rappresentate dalla Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) svolta fin dal 1991 dall'Ufficio federale di statistica (UST) di Neuchâtel. Benché queste statistiche svelino un aumento delle ore straordinarie non sempre compensate, in particolare fra le donne, restano un indicatore parziale della gratuità per sconfinamento, spesso prevista a contratto:

Nei contratti compare sempre un po' la dicitura di essere duttili e flessibili nell'orario di lavoro. Quindi, se tu concordi una percentuale di lavoro, questa può essere anche non rispettata. Quindi, la flessibilità nel fare in più delle ore straordinarie, questo è richiesto già anche nel contratto (Lorenza, infermiera).

Non è possibile approfondire ulteriormente, salvo dire che occorre una definizione di tempo di lavoro straordinario che vada oltre i limiti del lavoro contrattualizzato. Ad esempio esiste uno sconfinamento "volontario" praticato da chi desidera assicurare la qualità del proprio lavoro altrimenti compromessa dalla rigidità di una tempistica contrattualmente predefinita.²⁶

²⁶ Sullo sconfinamento nel lavoro sociale, ossia sulla pratica di superare, con-

Più in generale il lavoro gratuito, nell'accezione che se ne dà nel presente lavoro, si riferisce a quell'insieme di attività non immediatamente visibili e riconosciute ma produttrici di valore e quindi funzionali all'attività produttiva. Il lavoro riproduttivo domestico assume in tal senso una valenza paradigmatica nella misura in cui la sua esistenza e gratuità permettono di abbassare i costi di riproduzione della forza lavoro e quindi il salario, pur garantendo la produttività dello stesso lavoro.

La gratuità del lavoro richiamerebbe, perciò, di primo acchito il tema dei bassi salari. È dunque utile esaminare la gratuità del lavoro attraverso le statistiche relative ai salari e ai redditi. Misurare la gratuità potrebbe quindi significare ad esempio, come visto sopra, rilevare le ore straordinarie non pagate, ma anche la diminuzione del salario a parità di mansioni e qualifiche o ancora la diminuzione dell'onere lavorativo contrattuale, ma senza riduzione delle ore effettive di lavoro richieste.

Seguendo questa logica, la gratuità in ambito salariale potrebbe essere misurata addirittura con precisione a partire dal fenomeno dei *working poor*, per il quale esistono dei dati statistici ufficiali. Si ricorderà, infatti, che la quantificazione del fenomeno dei *working poor* segue dei principi accreditati e di immediata intelligibilità. Essi definiscono la povertà lavorativa a partire dalle economie domestiche in funzione dei redditi cumulati dei suoi membri e corrispondenti nel loro insieme a una percentuale lavorativa del 90% e oltre, ossia di un tempo pieno. I redditi così calcolati vengono confrontati con una soglia di riferimento ritenuta indicativa di un minimo vitale. In Svizzera, questa soglia è quella adottata dalla Conferenza svizzera delle istituzioni dell'azione sociale (CSIAS). I membri che appartengono alle economie domestiche che hanno un reddito inferiore alla soglia sono considerate *working poor*.

In questa definizione, la gratuità del lavoro è data dal deficit di reddito che consentirebbe di raggiungere la soglia di riferimento. Il principio, implicito, della gratuità in questo

sapevolmente o meno, il confine stabilito dalle procedure contrattuali e organizzative, operando in maniera autonoma per raggiungere l'obiettivo di una corretta e adeguata risposta all'utenza, si veda Ferrari (2014).

contesto appare chiaro: si lavora per un salario inferiore, non a un salario minimo che in Svizzera non c'è, ma a un minimo vitale ufficialmente riconosciuto. La differenza tra minimo vitale e salario corrisposto misura la gratuità del lavoro. E questo proprio perché non vi è riferimento alla produttività, alla qualifica, all'anzianità ecc., ma in virtù di un fabbisogno minimo socialmente riconosciuto che ogni attività a tempo pieno deve, dovrebbe garantire. Tutto ciò che non è dato al salariato è dato gratuitamente. A tale proposito, è particolarmente significativa la recente sentenza del Tribunale federale (TF) relativa alla normativa del Canton Neuchâtel sulla determinazione di un salario minimo.²⁷ Il TF stabilisce che l'adozione di un salario minimo corrisponde a una misura di politica sociale volta a combattere la povertà e in particolare il fenomeno dei *working poor*. In questo senso non è una misura di politica economica, pur essendo riferita al salario nella sua accezione economica (siamo nel campo della remunerazione del lavoro), e quindi non intacca il principio costituzionale della libertà economica.²⁸

Per quanto suggestiva e apparentemente efficace, questa misura della gratuità a partire dalla quantificazione del fenomeno dei *working poor*, presenta dei limiti importanti.

In primo luogo, il ricorso alla soglia di riferimento circo-scrive il fenomeno della gratuità a coloro che si situano al di sotto di tale soglia. Basterebbe agire sulla soglia per modulare il fenomeno o addirittura per eliminarlo! L'esistenza di una soglia di reddito minimo socialmente e istituzionalmente riconosciuta rimanda, di fatto, alla possibilità di intervenire in base a un principio di giustizia sociale volto a eliminare le lacune di reddito. In base a questa possibilità, l'istituzione di un minimo salariale permetterebbe sì di eliminare il deficit di

²⁷ Sentenza del Tribunale Federale 2C_774/2014; 2C_813/2014; 2C_815/2014; 2C_816/2014 del 21 luglio 2017.

²⁸ Per evitare che tale misura si trasformi in una misura di politica economica, il legislatore ha previsto che il salario minimo sia fissato a un livello che per la Svizzera è relativamente basso (salario orario di 20 franchi calcolato a partire da un reddito annuale minimo di 41 759 franchi tenendo conto di una settimana lavorativa di 41 ore e di 52 settimane di lavoro effettivo all'anno). Si veda *Mémento sur le salaire minimum*, Canton de Neuchâtel, Département de l'économie et de l'action sociale, Service de l'emploi, Direction, état au 31 août 2017.

reddito, ma non la gratuità, di cui oltretutto verrebbe meno la trasversalità, come avremo modo di approfondire in seguito.

L'altro limite, altrettanto importante e, ci permettiamo di aggiungere, sbalorditivo, è che la definizione stessa di *working poor* esclude paradossalmente tutta una serie di economie domestiche che, percependo un reddito cumulato sotto la soglia, ma con un volume di occupazione al di sotto del 90%, non sono considerate *working poor*.²⁹ L'esempio canonico è quello della famiglia monoparentale con figli minorenni a carico e con un tasso di occupazione all'80% a un salario inferiore alla soglia, esclusa dalla statistica dei *working poor*.

L'esistenza di questi seri limiti, pone la questione del significato della misura della gratuità. Cosa significa misurare la gratuità del lavoro in ambito salariale?

Per rispondere a questo interrogativo, occorre innanzitutto aggirare i limiti elencati sopra e fare un'analisi della struttura dei salari e dei tempi di lavoro. È, infatti, analizzando il rapporto fra salari e tempi di lavoro che è possibile studiare la presenza della gratuità in ambito salariale. Non è il salario in sé, per quanto basso, che definisce la gratuità, bensì il tempo di lavoro non riconosciuto, ossia gratuito, sottratto ai tempi di vita, ma indispensabile per poter svolgere un'attività salariata.³⁰

Valga a questo proposito, la testimonianza da noi raccolta di un'addetta al recapito postale:

[Ho un contratto al] 60% ma però se lavoro al 100% le ore salgono e quando arrivi a un tot di ore, per esempio 80 ore, ti dicono "settimana prossima stai a casa". Ma a me non sta bene sinceramente che la settimana dopo sono a casa. Io ho bisogno di una regolarità con questo contratto. Se decido di lavorare al 60% è perché l'altro 40% ho bisogno di occuparlo diversamente e non stando ancora sempre a disposizione per l'azienda (Elisa, addetta al recapito postale).

Oltre a dichiarare altrove sistematici sconfinamenti dell'orario lavorativo non conteggiati, si rileva qui quanta parte della

²⁹ «Nous restreignons la catégorie des *working poor* aux personnes exerçant une activité professionnelle vivant dans un ménage dont le volume d'activité cumulé des membres du ménage est égal ou supérieur à 36 heures par semaine, soit au moins l'équivalent d'un poste à plein temps (90% ou plus)». UST (2008: 17).

³⁰ Come dice Graceffa (2017: 25), «è subito da persone costrette in una condizione di inestricabile precarietà».

vita privata viene sacrificata nel nome di una disponibilità continua e data per acquisita:

Loro non ti danno un margine per organizzarti, praticamente quando tu sei a casa è possibile che ti chiamino per un'emergenza. Poi se tu dici di no, allora sei con il dito puntato. Perché loro dicono che queste ore libere non sono veramente così libere. Se dici «ma come, ho lavorato quando vi ha fatto comodo lavorare in più, poi quando me le date da recuperare, non sono libera di fare quello che voglio perché devo stare sempre sull'attenti che magari mi potete chiamare». Questo non sta in piedi. Assolutamente. Devi essere sempre a disposizione, purtroppo è così (Elisa, addetta al recapito postale).

Il tempo libero si rivela in realtà un tempo d'attesa e quindi, *in quanto tale*, produttivo: se non ci fosse questo tempo di attesa gratuito, contrassegnato dalla piena disponibilità a svolgere le mansioni definite contrattualmente, non ci sarebbe nemmeno il tempo di lavoro salariato.³¹ La gratuità è dunque funzionale alla possibilità di essere remunerati o salariati.

Nel caso dei tempi di lavoro parziale, la presenza del tempo di lavoro gratuito così definito è particolarmente visibile. Ne è una dimostrazione, negli ultimi due decenni, l'aumento del lavoro a tempo parziale con percentuali di occupazione sempre più brevi.

Tale evoluzione sembra confermare l'idea che la percentuale lavorativa sia uno strumento in grado di "generare" lavoro gratuito attraverso lo sconfinamento e l'aumento del tempo libero funzionale al tempo di lavoro. In questo senso, più si riduce la percentuale lavorativa, più aumenta la gratuità nel nome della disponibilità.

L'aumento di questi tempi parziali risponde a una trasformazione dei modi di produrre (si tende a lavorare *on demand*, quando c'è richiesta per i propri servizi, prodotti e competenze, ad esempio nell'ambito della *gig economy*, ma corrisponde anche a un bisogno di reddito, che spiega in buona parte il forte aumento della partecipazione al lavoro in Svizzera negli ultimi anni.³²

³¹ È questa una dimensione di genere che si insinua nel lavoro salariato.

³² Le ore complessivamente lavorate in ambito professionale (UST, 2017a) e l'occupazione totale (UST, 2017b) sono cresciute in maniera considerevole in Svizzera. I dati mostrano in particolare che nei cinque anni tra il 2010 e il 2015 la popolazione attiva è cresciuta grazie alle donne (si veda UST, 2016). Un recente studio ha

L'analisi della gratuità del lavoro in questo capitolo ha permesso di ottenere una serie di risultati rilevanti.

In primo luogo, dimostra che la misura della gratuità (dell'invisibile), benché complessa, è possibile, a condizione di riconcettualizzare la gratuità nella dimensione strutturale di un'economia profondamente mutata dalle nuove tecnologie, dalle nuove forme di organizzazione aziendale, dai mutamenti della natura del lavoro e delle sue declinazioni contrattuali.

In secondo luogo, tale misurazione è resa possibile dall'evoluzione dei tempi di lavoro remunerato. La tendenza suggerisce che la gratuità è strettamente correlata al lavoro remunerato: la gratuità non si contrappone al lavoro remunerato, ne è invece una condizione. Per quanto evidente nel caso dei lavori a tempo parziale che presuppongono una disponibilità costante nel tempo di non lavoro, lo stesso vale per i tempi pieni che spostano i confini dell'attività lavorativa fino a includere le sere e i fine settimana.

In terzo luogo, una volta acquisiti questi risultati, occorrerebbe approfondire la dimensione soggettiva della gratuità. Come direbbe Sundararajan (2016: 176), la sfida consiste proprio nel capire cosa pensano le persone di queste non attività. Nel suo studio sulla digitalizzazione e la diffusione della gratuità del lavoro, Casilli (2020) sembra suggerire che la distinzione fra lavoro e svago non è più in sé dirimente, ma va reinterpretata alla luce della produzione di dati che l'attività umana – anche ludica – il vivere stesso, oramai assicura.

mostrato l'esistenza per le donne in Svizzera del cosiddetto *Added Worker Effect*, vale a dire la tendenza a compensare la perdita di lavoro del partner, trovando un impiego o aumentando il tempo di lavoro. Si veda Bracci, Greppi & Losa (2017). Si veda inoltre Bracci, Losa & Bigotta (2017).

Gioventù gratuita

Il lavoro gratuito è ben esemplificato dallo stage. È sempre esistito, si dirà. Sì, però ha subito un'evoluzione notevole ed è diventato tema di dibattito pubblico in occasione di Expo 2015, quando, con l'avallo dei Sindacati, si decise di far capo a giovani non remunerati ai quali si offriva l'opportunità di «fare curriculum». Come spesso accade quando si affronta un fenomeno emergente, il problema è quello di rilevarlo al di là dell'aneddotica per, se possibile, dimensionarlo e soprattutto valutarne il carattere sistemico. In tal senso, si rivela particolarmente significativo il libro pionieristico di Perlin (2012). Appare quindi utile soffermarci sui risultati del suo studio perché, per quanto riferiti agli Stati Uniti, permettono di osservare quanto sta accadendo in Svizzera e in Europa con sguardo prospettico.

Nell'analisi di Perlin, l'esplosione del fenomeno degli stage è collegato alla crescita del neoliberismo. Egli approfondisce l'intreccio tra datori di lavoro, studenti e università che alimenta la crescente diffusione degli stage negli Stati Uniti. Spesso le aziende pretendono e ottengono che gli stage che esse offrono generino crediti formativi nelle università e nei college frequentati dagli stagisti, contribuendo non solo alla legittimazione degli stage, ma anche alla creazione di un circolo che si rivela quanto mai virtuoso per le aziende. Negli Stati Uniti gli stage sfuggono alle normative che prescrivono standard minimi per il lavoro salariato (a tale proposito, Perlin propone un «Intern Bill of Rights»). Perciò le aziende creano accordi con gli istituti di formazione in modo tale che possono rivendicare un valore formativo per lo stage che offrono ed essere esonerati dal pagamento di un salario. In cambio, gli istituti formativi sono in grado di generare ricavi dalla quota pagata per ottenere i

crediti di stage, di aumentare la loro reputazione e la rilevanza tra l'élite economica e consentire esperimenti pedagogici avanzati. Pagando per lavorare gratis, lo studente può arricchire il suo curriculum inserendovi un attestato di stage. Gli stagisti, sostiene Perlin, aggiungono una nuova categoria alla già rilevante massa di lavori precari che caratterizzano il mondo del lavoro statunitense. Uno dei problemi più gravi messi in rilievo da Perlin è la natura discriminatoria e antidemocratica dell'intero sistema degli stage. Infatti, chi può permettersi di pagare per lavorare gratuitamente e rinunciare all'opportunità di lavorare in cambio di un salario durante un periodo prolungato, di settimane o di mesi? Sono i membri delle classi agiate, i loro figli o anche i membri della classe media disposti a indebitarsi e scommettere sulla possibilità di ottenere un posto di lavoro decente incrementando il proprio «capitale umano» grazie all'investimento nello stage.³³ I posti di stage migliori e più prestigiosi sono anche quelli che più probabilmente non sono pagati, sono più competitivi e i più difficili da ottenere e anche quelli che più difficilmente sono alla portata dello studente o del laureato medio.

In Svizzera, secondo uno studio del Centro di ricerca congiunturale (KOF) del Politecnico di Zurigo, «[f]ra il 2010 e il 2015 il numero dei contratti di lavoro a tempo determinato è aumentato in maniera significativa fra i 15-24enni». La percentuale è salita dal 10% di tutti i contratti al 13%. «Crediamo che tale dato sia legato alla quantità di tirocini», spiega Ursula Renold, direttrice del settore di ricerche sui sistemi formativi al KOF. Secondo Renold, ad aumentare sono stati infatti in particolar modo i contratti a tempo determinato che presentano la «durata tipica del tirocinio»: 4-6 mesi e 6-12 mesi. A causa dell'incremento di questa casistica, da alcuni anni l'ispettorato del lavoro del Canton Ginevra sta esaminando attentamente i contratti di praticantato: «Sono sempre più problematici», commenta la direttrice Christina Stoll. «Problematici» sono, per Stoll, i tirocini in cui non viene pagato alcun salario, in cui ne viene corrisposto uno troppo basso o che non hanno alcun valore formativo.³⁴

³³ Per un approfondimento ulteriore del tema del cosiddetto «capitale umano» e dell'investimento che esso comporta, si veda D'Eramo (2020).

³⁴ <http://www.tio.ch/News/Svizzera/Attualita/1108983/Tirocini-non-pagati-in-au->

Sempre sul fenomeno degli stage, ma più specificamente sulla loro efficacia per accedere al mercato del lavoro con occupazioni stabili e soprattutto remunerate, ha suscitato scalpore lo studio di un gruppo di ricercatori dell'Università di Ginevra.³⁵ Gli stage, sostengono gli autori a conclusione della loro ricerca, non sembrano sempre efficaci al fine di trovare un posto di lavoro. Il tema è stato ripreso dalla stampa: «Faire un stage ne facilite pas l'accès à l'emploi», così titolava *Le Temps* del 27 gennaio 2017. L'articolo è corredato dalla notizia che alcuni cantoni hanno promulgato una serie di criteri che permettono di identificare le pratiche scorrette. Tra questi figurano Ginevra e Neuchâtel, citati dall'estensore dell'articolo. Anche in Canton Ticino la Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone si è data delle linee guida sugli stage che dovrebbero permettere all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e alle Commissioni paritetiche di individuare le situazioni scorrette. Non sono naturalmente in gioco gli stage chiaramente definiti, come nel caso, per esempio, delle Scuole superiori.

A riprova che il problema degli stage e come vengono gestiti in Svizzera sia politicamente sensibile, lo dimostra la

mento-in-Svizzera. Ci si può inoltre riferire allo studio del KOF «Youth Labour Market Index: Working Conditions for Young People Strongly Affected by the Great Recession», ETH Zürich, KOF, Press Release, Zurich, 18 October 2016, 9:00 a.m., dal quale risulta: «As the latest KOF YLMI [Young Labour Market Index] shows, Switzerland kept its position in the Top Ten. In 2014, Switzerland was overtaken by Denmark, which achieved an index of 5.74 (on a scale ranging from 1 to 7). The index score of 5.70 for Switzerland is slightly lower than in 2013. Nevertheless, Switzerland still maintains very positive general conditions with the second highest score among the countries with a sufficiently high data coverage (i.e. with values for at least nine indicators) and nearly one point above the EU28 average of 4.78. The indicators referring to the category "Activity State" for Switzerland achieved particularly high scores. In contrast, negative trends for Switzerland can be observed in the category "Transition Smoothness", in particular in the "Long-term Unemployment Rate" and in the "Temporary Worker Rate". This last aspect could be related to an increase in the number of internships that young people have to accomplish before signing a permanent contract» (p. 1). Per il documento completo: Filippo Pusterla, *The Great Recession and the Working Conditions of Youth: A Descriptive Analysis of the European Labour Market*, KOF Studies, No. 83, October 2016.

³⁵ Ruey, Rosenstein, Gouveia & Widmer (2016).

Mozione del Consigliere nazionale Thomas Aeschi depositata il 12.03.2014, che recita: «Il Consiglio federale è incaricato di adeguare la legge sul lavoro affinché i contratti di stage siano limitati a una durata massima di un anno e non possano essere prolungati. Fanno eccezione i programmi di formazione pratica specifici di durata prestabilita nel quadro di formazioni più lunghe».³⁶

Il 30.04.2014 il Consiglio federale non ha però ritenuto necessario legiferare in materia e ha proposto di respingere la mozione asserendo che gli stage sono molto diversi l'uno dall'altro e rispondono a principi non univoci, che sono un numero relativamente esiguo e stabile nel tempo, che sono regolati dai Contratti collettivi di lavoro (CCL) e dal Codice delle obbligazioni.³⁷ Per quanto riguarda il primo motivo, sembrerebbe che sia proprio la diversità a invocare la necessità di legiferare in materia, dato che gli stage come forma di lavoro gratuito si mascherano dietro quelli normalmente accreditati come tali. Per quanto riguarda il secondo motivo, invece, i dati cui si riferisce il Consiglio federale risalgono al 2012, quindi *prima* che il fenomeno si manifestasse nella sua concretezza, come dimostrato dall'analisi del KOF. Infine, il riferimento ai CCL omette il particolare che meno della metà della popolazione attiva è coperta da un CCL e il Codice delle obbligazioni, di per sé, non basta a tenere sotto controllo il fenomeno, al punto che le Commissioni tripartite se ne preoccupano.

Se è vero, come diceva Marx, che «[l']anatomia dell'uomo è una chiave per l'anatomia della scimmia», allora, come avviene negli Stati Uniti, pagare per fare uno stage potrebbe essere l'orizzonte anche per i nostri studenti. Un orizzonte, temiamo, ravvicinato.

³⁶ <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20143077>

³⁷ <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20143077>

Le nuove frontiere della gratuità

Al fine di analizzare la gratuità nella sua trasversalità, per “interrogarla” tenendo conto delle sue molteplici sfaccettature, occorre andare oltre singole categorie socio-professionali, per quanto significative, quali i salariati e i laureati. A tal fine, i dati RIFOS³⁸ sono estremamente utili, sia laddove ci forniscono informazioni dirette sul fenomeno, sia laddove costringono a indagare ciò che non appare se non in forma indiziaria.

Essi offrono uno spaccato della configurazione del mondo del lavoro e delle sue trasformazioni. Nell'ambito della RIFOS, però, l'Ufficio federale di statistica rileva ogni tre-quattro anni dal 1997 anche dati concernenti il lavoro non remunerato (lavoro domestico, familiare o volontariato). Il lavoro non remunerato è definito come lavoro produttivo non pagato, ma che per principio potrebbe anche essere svolto a pagamento da una terza persona: lavori domestici e familiari, attività di volontariato per associazioni e organizzazioni (volontariato organizzato), aiuto offerto a parenti e conoscenti che non vivono nella stessa economia domestica (volontariato informale). Nell'ambito di questo studio, le tre forme di lavoro non remunerato non esauriscono il fenomeno della gratuità, a maggior ragione se queste tre attività dovessero essere remunerate, come in effetti sta avvenendo per alcune attività di cura. È certamente importante che siano rilevate, ma si tratta di attività

³⁸ La RIFOS (Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera) è un'indagine campionaria realizzata annualmente dall'Ufficio federale di statistica, il cui obiettivo principale è fornire informazioni sulla struttura della popolazione attiva e sul comportamento in materia di attività professionale, garantendo nel contempo il confronto con i dati degli altri Paesi dell'OCSE.

produttive in ambito riproduttivo e rimandano più a una concezione del *welfare* storicamente determinata che non a nuovi modi di produrre. È proprio l'estensione al lavoro in generale delle caratteristiche del lavoro riproduttivo non pagato, quello appunto rilevato dalla RIFOS, che impedisce di circoscrivere la gratuità a queste sole attività.³⁹

Per tornare alla RIFOS e a quanto permette di svelare del fenomeno della gratuità, è utile richiamare la definizione di persone occupate. Per la RIFOS sono occupate le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento

- hanno lavorato almeno un'ora dietro remunerazione o
- continuavano ad avere un posto di lavoro come dipendenti o indipendenti, benché temporaneamente assenti dal lavoro (per malattia, vacanze, congedo maternità, servizio militare ecc.) o

- hanno collaborato presso l'azienda di famiglia senza percepire alcuna retribuzione.

Sono inclusi in questa definizione, indipendentemente dal luogo in cui esercitano la loro attività (in un'azienda, a domicilio o in un'economia domestica): i dipendenti, gli indipendenti, i familiari coadiuvanti in un'azienda di famiglia, gli apprendisti, le reclute, i sottufficiali e gli ufficiali che durante la scuola reclute o un corso d'avanzamento possono conservare il posto e il contratto di lavoro, gli allievi e gli studenti che esercitano un'attività parallelamente agli studi e i pensionati che continuano a lavorare. Sono invece escluse le persone che svolgono unicamente lavori domestici nella propria economia domestica, attività di aiuto di vicinato non remunerate o volontariato, ossia quelle che abbiamo descritto prima.

Di fatto, la RIFOS offre una serie di conferme relative all'estensione del lavoro a tempo parziale, della sotto-occupazione, del lavoro non retribuito il week-end.⁴⁰ Permette inoltre

³⁹ Per una panoramica statistica recente, si veda UST, *Lavoro non remunerato 2016*. Comunicato stampa, 11.07.2017. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/lavoro-non-remunerato.assetdetail.2967880.html>

⁴⁰ La variabile sul lavoro non retribuito il week-end è costruita su una batteria di domande. Prima si chiede se nelle ultime quattro settimane si è lavorato il sabato e/o la domenica. Dopodiché viene chiesto come sono state calcolate queste ore; le opzioni di risposta sono: «ore di straordinario» (quindi retribuite), «durata normale

di rilevare gli stage, benché statisticamente non consistenti se confrontati con quanto rilevato dal КОF (vedi sopra), e le misure occupazionali, ancorché limitate al solo contesto dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Ne esce una configurazione del mondo del lavoro, non solo propizia alla gratuità, ma favorevole alla sua estensione e consolidamento così come l'abbiamo intesa nei capitoli precedenti: aumento dei tempi di vita messi al lavoro. Il divenire di questo fenomeno è reso più facile dall'accettazione della precarietà alla quale la gratuità attinge. Significativo quanto emerso dall'inchiesta MOSAICH 2015.⁴¹

Alla domanda « Pour trouver un emploi, je serais prêt/e à accepter un poste peu payé », 3% e 37,8% rispondono rispettivamente « tout à fait d'accord » e « plutôt d'accord ». Alla domanda « pour trouver un emploi, je serais prêt/e à accepter un emploi limité dans le temps », 14,2% e 65,1% rispondono rispettivamente « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ». Queste risposte, ancorché generali, indicano la dimensione soggettiva del fenomeno studiato.

Nelle statistiche ufficiali fin qui esaminate, sfuggono però le attività svolte al di fuori del lavoro remunerato e non remunerato così come definite nella RIFOS, ma che rappresentano, di fatto, la nuova frontiera della gratuità. Ci riferiamo all'economia delle piattaforme e quindi al lavoro digitale, al *crowdwork*, al *crowdsourcing*, che hanno permesso la nascita e l'espansione di forme di occupazione e attività produttive, anche remunerate: pensiamo a Uber, Airbnb, Deliveroo ecc. Si tratta di una nuova economia che permette contemporaneamente di creare occupazione nella *gig economy* in cambio della cessione "gratuita" di dati e quindi di valore.

del lavoro» (quindi retribuite, ma non con il supplemento week-end) e «per niente calcolate» (quindi non retribuite). Purtroppo, con le variabili a disposizione non è possibile distinguere lo stage dal volontariato.

⁴¹ MOSAICH, per «Measurement and Observation of Social Attitudes in Switzerland (CH)», è un'indagine trasversale che si concentra sui valori e gli atteggiamenti della popolazione svizzera nei confronti di un'ampia gamma di questioni sociali garantendo al contempo il confronto sia nel tempo sia tra paesi nell'ambito dell'International Social Survey Program (ISSP). Per un approfondimento, si veda: <https://forscenter.ch/projects/mosaich/>.

Quanti svizzeri e svizzere sono dediti ad attività digitali? Se a questa domanda la RIFOS non può ancora dare risposta precisa, ci sono almeno due indagini che attestano l'esistenza di queste attività su una scala ormai significativa. Vale quindi la pena soffermarci sui risultati di entrambe le indagini, cominciando da quella effettuata dall'Università di Hertfordshire e da Ipsos MORI in collaborazione con la Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI Europa e Syndicom (Huws, Spencer & Syrdal, 2017).

I risultati di questo sondaggio fanno emergere un'elevata quanto sorprendente partecipazione degli svizzeri e delle svizzere a questa crescente economia on-line, soprattutto se confrontata con la realtà degli altri paesi esaminati nel sondaggio. Altrettanto interessante notare che la più alta concentrazione di *crowdwork* della Svizzera si trova in Canton Ticino.⁴² Si ricorda comunque che il fenomeno del *digital work*, così come analizzato dagli autori del sondaggio, è in sé fondamentale per l'analisi del fenomeno della gratuità,⁴³ a prescindere dalla

⁴² Nel sondaggio internet effettuato nel 2017 tra 2001 svizzeri e svizzere dai 16 ai 70 anni, 647 (il 32,2% secondo la ponderazione) hanno riferito di aver provato a cercare lavoro nell'economia delle piattaforme come Upwork, Uber o Handy. Solo il 18,2% ha poi effettivamente trovato un lavoro del genere. Un valore che, ponderato, corrisponde a circa 1090000 persone. Benché la maggior parte esegue questi lavori solo occasionalmente, un gruppo significativo degli intervistati, ovvero il 10,0%, ha tuttavia riferito di trovare lavoro almeno una volta a settimana mediante piattaforme on-line, mentre il 12,7% ha trovato un lavoretto del genere almeno una volta al mese. Spesso si presume che la *gig economy* venga vissuta solo come un'occasione di guadagno extra. Tuttavia, se per quasi tre quarti dei *crowdworker* essa procura meno della metà del reddito, per una minoranza sostanziale rappresenta l'unica fonte di guadagno: il 12,5% dei *crowdworker* la definisce unica fonte di reddito, mentre il 26,1% afferma che costituisce almeno la metà del proprio reddito. In termini assoluti e ponderati, si tratta rispettivamente di 135000 e 280000 persone.

⁴³ In un contributo pubblicato prima della realizzazione di questo sondaggio, una studiosa dell'Università dell'Hertfordshire ha identificato alcuni ostacoli e opacità che complicano il compito di classificare le diverse forme di *virtual work*, identificando tre grandi problematiche. «First, virtual work is accompanied by the trend of shifting boundaries between work and play, intertwining of work and leisure time, and the merging of consumption and production. (...) different forms of virtual work are not necessarily to be found in the category of paid work but they are often outside the formal employment relationships or

sua maggiore o minore remunerazione. Oltre alla disponibilità permanente, e quindi ai tempi di vita funzionali all'attività lavorativa, con la digitalizzazione si entra in una dimensione di produzione di valore a mezzo di produzione di dati.⁴⁴

L'altra ricerca che permette di attestare l'estensione delle attività on-line è stata promossa dalla Società svizzera di utilità pubblica (ssup). In questo caso risulta evidente come la digitalizzazione renda sempre più labili i confini tra volontariato e il *crowd-work*, fino a mutare la natura stessa del volontariato. Per esemplificare, basti qui citare l'incidenza di coloro che dichiarano di svolgere attività di consulenza e perizia o di collaborare a progetti *open source*. In entrambi i casi, l'attività di volontariato si confonde con la produzione di un valore economico che si aggiunge alla dimensione socio-relazionale generata dal volontariato.

Il sondaggio realizzato dalla ssup (Freitag, Manatschal, Ackermann & Ackermann, 2016) mostra che circa un quarto della popolazione residente in Svizzera pratica il volontariato su internet. Queste attività di volontariato comprendono la creazione e la moderazione di gruppi in Facebook o di forum, la gestione di una pagina web di un'associazione, la redazione e quindi la pubblicazione di istruzioni per l'uso o di articoli on-line nonché di informazioni attraverso un forum o un blog,

even among activities that look like leisure and are unpaid. However, whether all these forms of value creation constitute virtual work, is debatable. As a result, it is difficult to define what qualifies as virtual work. Second, (...) there is a great deal of confusion around the concept of value and that the traditional concepts and tools do not capture all the forms of value creation. However, understanding the value creation logic that involves human labour is necessary for understanding the nature of work. As long as it is not clear how value is created and what are the exact sources of value, it is, again, difficult to define the pool of virtual work. Third, (...) the amount and quality of empirical data about virtual work is incomplete or uneven. It is studied by a variety of disciplines that look at it from different perspectives. There is lack of cross-disciplinary analyses and empirical data. This in turn hinders the identification of key dimensions necessary for a taxonomy» (Holts, 2013: 35).

⁴⁴ Come ben evidenzia Ford (2017: 273), «[l]a tecnologia sta creando molte opportunità per impiegare il tempo in modo produttivo. Wikipedia è stata sviluppata grazie alle innumerevoli ore di lavoro di contributori non pagati. Il movimento *open source* offre un altro esempio. Molte persone avviano una piccola attività on-line per integrare il proprio reddito». È chiaro, però, che «[p]er partecipare con successo a queste attività, (...), bisogna raggiungere una soglia minima di istruzione».

la messa a disposizione di perizie o la fornitura di servizi di consulenza. Il sondaggio ha anche rilevato la collaborazione a titolo gratuito a progetti *open source* come ad esempio Linux.⁴⁵

È inevitabile che le trasformazioni del lavoro di cui abbiamo dato conto, abbiano delle conseguenze non solo qualitative sulla capacità di consumo e risparmio dei singoli, ma anche sulla possibilità concreta di finanziare le assicurazioni sociali⁴⁶ e la spesa pubblica attraverso il gettito fiscale.

Significativa la tendenza all'aumento sensibile delle persone senza attività lucrativa negli ultimi quindici anni, come abbiamo avuto modo di constatare in una nostra ricerca specifica. Si tratta di persone che, come una casalinga, versano un forfait alle assicurazioni sociali per assicurarsi la rendita pensionistica, anche in assenza di un reddito. Dato che nel periodo in questione non ci risulta che il numero delle casalinghe sia aumentato (semmai è vero il contrario, visto l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro), è lecito supporre che tra le persone senza attività lucrativa alberghino forme di lavoro sommerso e a rischio di gratuità perlomeno parziale.

È quanto abbiamo cercato di appurare in via indiziaria analizzando l'evoluzione nel tempo delle «persone senza attività

⁴⁵ Per capire l'importanza in termini di creazione di valore delle attività in rete, può essere utile citare la metafora di Yann Moulier-Boutang dell'impollinazione del mondo vegetale a opera delle api: queste ultime non producono soltanto il miele, monetizzato sotto forma di valore di scambio dall'apicoltore, ma grazie all'impollinazione producono la vita, diffondendola "gratuitamente". In altre parole, e fuor di metafora, la circolazione delle idee e dei beni produce un'intelligenza collettiva che, secondo uno dei principali teorici dell'economia cognitiva, è ormai la principale fonte di creazione di ricchezza. Si veda Moulier-Boutang (2010) citato da Stiegler (2015).

⁴⁶ Benché riferita al sistema britannico, è utile riportare la seguente affermazione, piuttosto allarmata, di un dirigente di Zurich Group, che ci sembra di particolare pertinenza anche per la nostra realtà: «A "blind spot" in the pensions system needs to be tackled to help *gig economy* workers boost their retirement savings, a report suggests. Insurance group Zurich said a shake-up is needed to reduce the risk of a *gig economy* long-term savings crisis, which would include expanding automatic enrolment into workplace pensions. It said the *uk gig economy* includes five million people, ranging from those described as self-employed to those on zero-hour or agency contracts». <http://www.independent.co.uk/news/business/news/gig-economy-zero-hours-contracts-pensions-uk-workers-economy-report-zurich-a8042136.html>

lucrativa» (PSAL)⁴⁷ attraverso i dati della Cassa cantonale di compensazione (CCCTI).⁴⁸

Considerando la ripartizione delle persone senza attività lucrativa (PSAL) iscritte nel registro delle persone fisiche IAS secondo la classe d'età e il genere per gli anni 2007, 2010, 2013 e 2016, si nota che durante il periodo 2007-2016 vi è un aumento del 23,6% delle persone registrate annualmente nella banca dati; tale incremento riguarda soprattutto l'ultima parte del periodo, cioè gli anni tra il 2013 e il 2016 (+13,4%). L'incremento è piuttosto simile in tutte le classi d'età, eccezion fatta per la classe d'età 60-65 per la quale si vede una netta riduzione relativa (dal 23% al 15,1%). Per quanto riguarda invece il genere, si nota una ripartizione abbastanza stabile (leggera maggioranza di donne). In generale, vi è un aumento dell'incidenza delle persone che rimangono PSAL. Le coorti più recenti tendono a rimanere più a lungo tra le PSAL, a riprova della natura strutturale del fenomeno.

I dati ricavati dalla banca dati dello IAS sono certamente molto significativi e rimandano a una tendenza che non può che inquietare per quanto riguarda gli effetti sullo Stato sociale dei cambiamenti in corso. È del tutto necessario approfondire lo studio del "fenomeno PSAL": ne va della capacità stessa di intervenire nel medio-lungo termine a tutela dei bisogni sociali.

⁴⁷ Sono considerate persone senza attività lucrativa (PSAL) quelle persone che non percepiscono alcun reddito o il cui reddito è di poco conto. Per maggiori dettagli, si rinvia al seguente documento: «Centro d'informazione AVS/AI, Contributi delle persone senza attività lucrativa all'AVS, all'AI e alle IPG», Edizione novembre 2016, numero di ordinazione 2.03/i. Disponibile anche su www.avs-ai.ch

⁴⁸ I dati esaminati, forniti in forma aggregata dalla CCCTI, non coprono tutta la popolazione soggetta al versamento dei contributi sociali, anche se la maggioranza di essa. Inoltre alcune categorie, come le PSAL, sono affiliate esclusivamente presso la CCCTI. I dati, benché parziali, offrono un significativo resoconto della situazione di buona parte degli assicurati.

La parola alla gratuità

Nel 2016 la sezione ticinese dell'Unione sindacale svizzera (USS-TI) pubblica *Lavorare stanca. 25 interviste sul lavoro che cambia*.⁴⁹ Un libro che nel titolo omaggia una serie di poemi di Cesare Pavese il quale, negli anni Trenta, descrive in versi la vita e le fatiche di operai e contadini, in un contesto fatto di tensioni e trasformazioni fra ambienti rurali e urbani. La pubblicazione dell'USS-TI offre una piccola raccolta di storia orale. Vicende di ordinaria vita lavorativa. Testimonianze che ripercorrono i mutamenti del mercato del lavoro negli ultimi quarant'anni. Dalla commessa venditrice all'impiegato statale, dal tagliapietra al bancario, lavoratrici e lavoratori giovani e anziani narrano l'esperienza di vedere la propria professione modificarsi nei suoi contenuti in termini quantitativi e qualitativi. Restituendo un'immagine nitida di cosa significa lavorare nelle dinamiche che toccano la società e il capitalismo contemporaneo. Scrive Fabio Dozio (2016: 7-8) nella sua introduzione:

C'è un prima e un dopo. C'è una cesura tra un'occupazione dove l'aspetto umano era importante e un sistema che privilegia la quantità e la velocità, la produttività, sacrificando in modo sostanziale il benessere del lavoratore. Questa cesura attraversa tutte le professioni. Dall'operaio di fabbrica al muratore, che in passato potevano ancora permettersi di concedersi una pausa a metà mattina, creando un momento di convivialità attorno a un caffè o a una birra. Lo stesso valeva per l'impiegato di banca o per lo scalpellino.

I ritmi contemporanei sono imposti da nuove regole aziendali. Per le pause non c'è più tempo. Le parole degli intervistati, appartenenti a generazioni diverse, mostrano come sia avvenuta

⁴⁹ Borelli, Cortesi, Dozio & Pestoni (a cura di) (2016).

una rottura. Descritta così, nel suo saggio, da Silvano Toppi (2016: 200-01): «la *riduzione del costo del lavoro* per migliorare la produttività (produttivismo), per far fronte alla concorrenza (globalismo, priorità alle esportazioni), per ridurre il lavoro a mero fattore economico (economicismo), ha portato all'accettazione perversa della *riduzione del lavoro al suo costo*».

Il lavoro è sedimentazione di varie significanze, afferma Toppi. È soggettività, identità, fonte di stima per sé e gli altri, è condivisione di biografie, spazi, incontri, discussioni, creatività. È fattore di integrazione dell'individuo nella società. È il perno di diritti e doveri e di protezione sociale. In quel libro, le parole dei lavoratori, soprattutto quelli anziani, ricordano questa eredità sostituita dall'individualizzazione dei rapporti di lavoro, dalla concorrenza sfrenata e dalla distruzione dello spirito o dei valori collettivi di appartenenza all'impresa. Così, verso la fine del ventesimo secolo, «una pretesa economica unilaterale si è imposta come esigenza di vita di tutti, cancellando quel concetto e quella pratica di lavoro “essenza dell'uomo” o “bene comune” che si era duramente conquistato in quello stesso secolo» (Toppi, 2016: 201). Basti pensare, in Svizzera, al caso delle ex-regie federali, dove l'aziendalizzazione ha comportato la perdita di un enorme patrimonio umano e culturale (Pestoni, 2018).

Mutamenti che interrogano anche il ruolo del movimento sindacale e delle risposte da dare in un quadro sempre più parcellizzato e atomizzato che intacca la prospettiva storicamente collettiva delle organizzazioni sindacali. La cesura vissuta sulla propria pelle da quei lavoratori rimanda al passaggio dal fordismo al post-fordismo e alle sue conseguenze strutturali e sociali. Ricordiamone sommariamente qui alcune.

Fondata sulla stabilità, la società fordista definiva con precisione tempi di lavoro, livelli retributivi e percorsi professionali. Le biografie individuali si delineavano a partire dalla fabbrica e dai grandi insiemi aziendali come simbolo istituzionalizzato tanto della produzione di massa quanto delle identità. Il fordismo si articolava con lo sviluppo del *welfare state* e dell'impegno *full time* a tempo indeterminato.⁵⁰ Nell'epoca post-fordista

⁵⁰ Castel (2019) distingue queste specificità del modello fordista: la separazione chiara tra lavoratori attivi e inattivi; l'accesso ai diritti sociali tramite la condizione

la struttura economica si riconfigura. Il lavoro concentrato nelle grandi industrie declina e si fa breccia la produzione diffusa e disseminata in moltitudini di piccole aziende. A partire dagli anni Settanta, appaiono nuovi modelli manageriali basati sul *just in time*, la rapida soddisfazione dei bisogni dei clienti e la differenziazione dei prodotti. Si affermano gli imperativi di *outsourcing* e *downsizing*, esternalizzazioni, delocalizzazioni e riduzione degli organici accompagnano la terziarizzazione dell'economia.

Le società odierne registrano la generale crescita della flessibilizzazione dell'organizzazione del lavoro avviata negli anni Novanta in un contesto di crisi economica. I contratti *part time*, sviluppatisi sulla scia della femminilizzazione del mercato del lavoro, rappresentano un indicatore della destrutturazione temporale del lavoro post-fordista (Lasch, 1999). L'organizzazione standard degli orari cede il passo alla densificazione e alla intensificazione con forme sempre più diverse dal modello delle otto ore giornaliere di lavoro per cinque giorni settimanali (Gallino, 2000). Si assiste a una progressiva permeabilità tra tempi di vita e tempi di lavoro. Questo concerne anche gli spazi del lavoro. I grandi insiemi produttivi si scompongono e i luoghi del lavoro si articolano con quelli della vita privata. Il termine *domestication* descrive la sovrapposizione degli spazi di lavoro e di vita domestica. Questa nuova configurazione porta opportunità e problematiche inedite, tipiche della cosiddetta società 24/7, attiva costantemente.

I cambiamenti che caratterizzano il sistema economico attuale sono stati oggetto di una vasta letteratura che ha descritto come il "capitalismo flessibile" e il "lavoro allargato" post-fordista, diverso da quello basato sull'azienda che dava continuità a tempi e spazi, così come le esigenze di mobilità e di innovazione, confrontino gli individui alla dimensione del rischio, dell'indeterminatezza e dell'accresciuta responsabilità individuale nelle carriere (Sennet, 2000). Partecipando allo sviluppo del senso di inadeguatezza e incostanza dell'esistenza dove la flessibilità è

salariale; la possibilità di accedere a condizioni lavorative stabilizzate e ben definite a livello di modalità d'impiego; il salario come modalità di accesso al consumo; il contratto di lavoro come forma di riconoscimento di uno status sociale.

associata a fenomeni di precarizzazione materiale ed esistenziale emblematici della società dell'incertezza (Lallement, 2007).

Nella Svizzera italiana, i legami tra il benessere degli individui e le trasformazioni della natura del lavoro sono stati al centro di numerosi studi pionieristici condotti negli ultimi vent'anni dal Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale (DEASS) della SUPSI. Fra i primi a livello svizzero a interessarsi allo studio del lavoro "atipico", i ricercatori della SUPSI hanno ad esempio analizzato il rapporto tra lo stato di salute e le forme di impiego flessibile fondato su contratti temporanei, a tempo parziale, sul lavoro interinale e a chiamata, così come la situazione relativa ai neo-indipendenti (Lepori & Marazzi, 2002). Le dinamiche della flessibilizzazione sono state studiate tanto dal punto di vista degli imprenditori quanto da quello dei lavoratori, evidenziando potenzialità ma anche rischi psico-sociali in termini di ansie e stress legati alle situazioni di precarietà (Lepori & Marazzi, 2004). Questi studi hanno contribuito allo sviluppo del Laboratorio di psicopatologia del lavoro dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (Marazzi, Lepori & Campello, 2007) e all'analisi, in collaborazione con i sindacati UNIA e SEV, delle condizioni di lavoro specifiche ai settori della vendita e dei trasporti (Lepori, Mandaglio & Marazzi, 2010). Oltre al passaggio, ormai ampiamente documentato, dal fordismo al post-fordismo, con il relativo trionfo del concetto di flessibilità, oggi si giunge all'epoca della gratuità.

Quasi contemporaneamente alla pubblicazione del libro di testimonianze *Lavorare stanca*, il DEASS ha annunciato l'avvio di una ricerca esplorativa sul lavoro gratuito come ultima frontiera delle metamorfosi del capitalismo contemporaneo. Nel mondo accademico sempre più ricercatori stavano mettendo in evidenza la pervasività di forme di lavoro non remunerato o poco remunerato come emblema di un mutamento in corso. Expo 2015 a Milano aveva istituzionalizzato, tramite uno specifico accordo tra parti sociali, gli stage gratuiti del personale impiegato per la manifestazione. È il trionfo del *work for exposure*: si lavora in funzione di un'eventuale assunzione futura, per acquisire esperienza, per accrescere la propria "impiegabilità". Expo 2015 è stato l'evento che ha portato alla ribalta il tema, poi assunto a oggetto di dibattito e ricerca

nelle facoltà di sociologia di vari paesi europei e anglosassoni, inaugurando un nuovo filone della ricerca sociale sulle modalità dell'organizzazione dell'impiego.

Il Sindacato ha voluto interessarsi al fenomeno approfondendo quanto stava emergendo in ambito scientifico e confrontandolo a quanto i lavoratori stavano vivendo nei luoghi di lavoro. È nata così una proficua collaborazione tematica con l'équipe della SUPSI, con l'obiettivo di proseguire l'indagine sulle trasformazioni del mondo del lavoro, insistendo contemporaneamente sulla valorizzazione della parola di chi vive in prima persona le dinamiche in corso. Proponendo una sorta di fenomenologia dell'attività professionale odierna, andando a investigare un concetto emergente come quello del lavoro gratuito o poco remunerato. Provando a raccontare la gratuità vissuta.

All'interno delle federazioni sindacali appartenenti all'USS-TI si sono così tenute delle discussioni specifiche e sono state realizzate delle interviste approfondite con lo scopo di far affiorare le dimensioni della gratuità a partire da come lavoratrici e lavoratori si riconoscevano nella questione. Inoltre, è stato organizzato un incontro informativo e formativo con i funzionari sindacali e una serata di dibattito sul tema.

Ci si è resi conto rapidamente della necessità da parte di molte persone che si rivolgevano al Sindacato di esprimersi, di raccontarsi, di parlare di gratuità. Un fenomeno che non veniva pienamente identificato come tale in passato ma che rientrava nella nebulosa del precariato e del dumping salariale e sociale. L'USS-TI ha sollecitato Innosuisse, l'Agenzia svizzera per la promozione dell'innovazione. Innosuisse sostiene regolarmente dei progetti che mettono in relazione organizzazioni private o pubbliche con partner di ricerca, nell'obiettivo di effettuare degli studi preliminari di idee innovative. Ottenuto questo sostegno iniziale è stato possibile dare mandato alla SUPSI per continuare a esplorare assieme la tematica della diffusione del lavoro gratuito o poco remunerato. Lo studio si è svolto nel corso dell'anno 2019 finalizzandosi nella stesura di un documento di analisi che costituisce la base di questa pubblicazione.⁵¹

⁵¹ Greppi, Marazzi, Bracci & Cavalli (2019).

Il mandato Innosuisse ha permesso innanzitutto di delineare una prima tassonomia delle forme di lavoro gratuito o poco remunerato, come già documentato sopra. A partire da quanto il mondo accademico stava analizzando a livello internazionale si è identificata una matrice, una serie di categorie principali dentro le quali poter poi classificare le esperienze raccolte. Cominciando a mettere ordine nel pluriverso della gratuità per analizzarne in seguito le tonalità emotive.

Complessivamente sono state realizzate ventuno interviste semi-strutturate. Adottando il metodo delle scienze sociali e l'impostazione qualitativa, le interviste raccolte non hanno la pretesa di esaustività ma piuttosto vogliono mostrare le varie dimensioni soggettive dell'esperienza. L'obiettivo non è essere rappresentativi statisticamente ma illustrare il significato di quanto vissuto. Le testimonianze presentate in questo studio hanno un valore paradigmatico in quanto si inseriscono nelle principali categorie descritte dalla letteratura scientifica esemplificando le maggiori tendenze in atto.

Le lavoratrici e i lavoratori intervistati provengono da ambiti professionali diversi. Costituiscono un mosaico di voci che raccontano il lavoro gratuito nelle sue declinazioni tanto nel settore privato che in quello pubblico. Voci di donne e uomini, giovani alle prime esperienze occupazionali e lavoratori più anziani. Salariati e indipendenti. Hanno voluto esprimere la loro visione della frontiera della gratuità, avendola vissuta e, in alcuni casi, combattuta. Va precisato che si tratta di persone che si sono rivolte a vario titolo al Sindacato, che si tratti di una semplice richiesta di informazioni o dell'apertura di una vertenza legale contestando il proprio trattamento salariale. Sono dunque lavoratrici e lavoratori sensibili alla questione delle condizioni di impiego, chi perché iscritto al Sindacato, chi perché si è rivolto a esso per ottenere sostegno e assistenza. Questo può essere visto come un limite metodologico, ma il gruppo di intervistati, nel suo complesso, mantiene nondimeno una sostanziale eterogeneità delle esperienze di lavoro gratuito così come delle modalità di affrontarlo. Alcuni, avendo un'esperienza sindacale, sono più attivi nella contestazione della gratuità e dei rapporti di forza nel mondo del lavoro, altri riportano il percorso di "scoperta", sulla propria pelle, del fenomeno.

Indichiamo qui di seguito le persone che hanno testimoniato, così come la loro professione.⁵² La composizione di genere del gruppo di intervistati conta dieci uomini e undici donne. Tutti attivi e residenti in Ticino, una intervistata, l'infermiera Lorenza, è frontaliera. Per quanto riguarda l'età quattro intervistati si situano tra 22 e 29 anni (a); cinque tra 35 e 39 anni (b); sei tra 40 e 49 anni (c) e infine altri sei tra 50 e 56 anni (d).

	<i>Nome</i>	<i>Professione</i>	<i>Età</i>
¹	Claudio	venditore	c
²	Omar	cuoco	d
³	Filippo	conducente di bus	c
⁴	Laura	addetta al recapito postale	d
⁵	Enea	tecnico audiovisivo	d
⁶	Patrizia	creativa indipendente e artista	b
⁷	Roberta	giornalista freelance	b
⁸	Matteo	agente di sicurezza	c
⁹	Antonio	agente di sicurezza	c
¹⁰	Lorenza	infermiera	d
¹¹	Leonardo	studente, ciclofattorino	a
¹²	Alessia	grafica e web designer	b
¹³	Valerio	tecnico in telecomunicazioni	d
¹⁴	Simona	impiegata, sarta	a
¹⁵	Vanessa	architetta	a
¹⁶	Tiziana	grafica	a
¹⁷	Barbara	venditrice	c
¹⁸	Rachele	grafica e web designer	b
¹⁹	Alfonso	operaio edile	c
²⁰	Enzo	informatico	b
²¹	Elisa	addetta al recapito postale	d

⁵² Sono stati utilizzati nomi di fantasia, con l'eccezione di Patrizia Pfenninger, che ha voluto figurare con le sue generalità in quanto attiva pubblicamente da diversi anni sul tema del lavoro gratuito nelle professioni creative, e ideatrice, assieme a Pasquale Diaferia, della campagna #leideesipagano (cf. sito web leideesipagano.com).

Storie di ordinaria gratuità

Abbiamo visto nei capitoli precedenti come sia problematico misurare la gratuità e come sia necessaria una evoluzione degli strumenti quantitativi per cogliere in maniera più precisa la presenza del fenomeno. Oltre a questa esigenza, provare a comprendere meglio cosa significa confrontarsi alla gratuità impone l'utilizzo di un approccio qualitativo. È quanto proponiamo in questa parte dello studio.

A ciò che le statistiche disponibili non rilevano, si aggiunge in effetti un insieme di tonalità emotive, affettive, psico-sociali che a vario titolo sono costitutive del pluriverso della gratuità. Dalle interviste svolte emerge una serie di vissuti o di percezioni che connotano in modo ambivalente l'essere nella gratuità. Oltre alla disponibilità, che può essere richiesta ma anche spontanea, abbiamo rilevato altre caratteristiche esistenziali quali l'intermittenza, la sofferenza fisica e mentale, la paura, il senso di arbitrarietà, l'insicurezza, l'ansia della competizione esacerbata, il senso di inadeguatezza, la vulnerabilità connessa alla precarietà, a volte anche la vergogna, il tutto sullo sfondo di una diseguaglianza di opportunità e di prospettive spesso alimentate dalla promessa di un futuro più stabile ed economicamente più sicuro. Si nota anche una incongruenza tra puntualità della prestazione e ritardo della remunerazione, quando c'è. L'attesa della remunerazione si aggiunge a quella di un'occasione di lavoro e insieme generano ansia. Alla lunga, attesa e ansia possono generare dumping salariale e anche dumping sociale. Intercettare la gratuità per organizzarla sotto un profilo rivendicativo significa certamente sviscerarne gli abusi, ma al contempo capirne le declinazioni soggettive.

La prima sezione illustra le tonalità emotive espresse dai lavoratori nelle loro storie di ordinaria gratuità. Queste sono restituite al lettore a partire dalle quattro categorie fondamentali in cui si osserva, nella letteratura scientifica, il fenomeno del lavoro gratuito. Ovvero, come descritto in precedenza, lo sconfinamento, lo stage, la controprestazione e il lavoro digitale. Le testimonianze raccolte permettono così di esemplificare queste categorie.

Le esperienze di sconfinamento, nei percorsi descritti dai nostri intervistati, si declinano in due principali dimensioni: lavorare oltre quanto definito contrattualmente ed essere costantemente disponibili a entrare in funzione. Lo sconfinamento orario significa svolgere ore di lavoro straordinario non pagate o pagate parzialmente. Spesso il lavoratore subisce l'ingiunzione alla gratuità per poter garantire la qualità del proprio lavoro visto che le ore retribuite non permettono di adempiere a quanto richiesto. Lo sconfinamento come disponibilità rimanda alla reperibilità permanente, al tempo libero costantemente soggetto a trasformarsi in tempo di lavoro secondo le esigenze dell'azienda. È retribuito il tempo di attività ma è richiesta l'estensione della flessibilità al tempo di non lavoro, dunque la disponibilità del lavoratore a svolgere attività produttive in funzione di modalità e tempistiche discontinue dettate dall'azienda. Dalla ristorazione ai servizi postali, dai trasporti alla grafica, dalla sanità alla sicurezza privata, dal giornalismo alle telecomunicazioni, praticamente tutti i nostri interlocutori hanno fatto riferimento allo sconfinamento.

Per quanto riguarda gli stage, gli intervistati più giovani presentano le loro vicissitudini in particolare nel campo della moda, dell'architettura e della grafica. Situazioni che possono celare lavoro gratuito quando la condizione di stagista si perennizza all'interno di un'azienda, quando la durata si estende oltre le finalità formative ed esplorative che lo stage dovrebbe avere. La diffusione degli stage e la constatazione di una tendenza all'allungamento dei periodi di stage fanno pensare, per molti osservatori, a una forma di impiego che permette di comprimerne la retribuzione. Lo stagista si trova in attesa del passaggio all'assunzione, vive nella promessa di un futuro impiego stabile.

Una condizione precaria che se non è delimitata nel tempo e definita nei suoi obiettivi sfocia nel lavoro gratuito.

La controprestazione, come attività legata all'inserimento in un dispositivo di protezione sociale, è un ulteriore terreno dove possono verificarsi dinamiche di gratuità. Nel caso dell'assicurazione contro la disoccupazione è evidente che il beneficiario di un'indennità nel corso del periodo di ricerca è tenuto a svolgere anche delle attività non direttamente remunerate ma formalmente concepite come strumento per migliorare la possibilità di ritrovare un impiego. È l'esempio dei vari corsi esistenti e dei programmi occupazionali. Nel quadro di questo dispositivo alcuni intervistati hanno però segnalato come si verificano delle forzature da parte di taluni datori di lavoro che assumono a basse percentuali di impiego speculando sul fatto che il rimanente tasso di impiego sarà compensato sotto forma di indennità di disoccupazione parziale. Lavoro a chiamata, piccole percentuali lavorative e intermittenti spingono verso il ricorso alla protezione sociale pur lavorando. Nella vendita o nella sicurezza privata abbiamo trovato testimonianze emblematiche di questo meccanismo. Vicende che mostrano inoltre le difficoltà crescenti a conciliare vita familiare, lavoro saltuario e ingiunzioni alla disponibilità da parte del dispositivo assicurativo.

Il lavoro digitale costituisce la categoria analitica della gratuità che in qualche modo racchiude le tre altre forme summenzionate. Il cicofattorino, il tecnico in telecomunicazioni così come gli indipendenti delle professioni creative come grafici e web designers lavorano esclusivamente o in parte tramite delle piattaforme on-line. Massima flessibilità, disponibilità permanente e puntualità della prestazione remunerata sono le fondamenta del lavoro digitale. Queste caratteristiche compongono una sorta di modello tipico dell'economia delle piattaforme. Con un impatto che va ben oltre l'economia delle piattaforme, delineando così i tratti dello spirito del tempo, dell'epoca della gratuità. Le testimonianze raccolte in questo studio hanno dunque il valore esemplificativo di un paradigma generale. Si aspetta davanti al proprio smartphone o pc di essere chiamati per svolgere una specifica prestazione lavorativa. Per poi essere remunerati in funzione unicamente dei tempi effettivi di esecuzione di quella prestazione.

8 franchi lordi a consegna più un rimborso spese di 1 franco e 50 centesimi a consegna per l'utilizzo del proprio scooter. A condizione di essere chiamato per effettuare la consegna, altrimenti può succedere di restare in sella allo scooter aspettando invano. Nel settore emergente del *food delivery* e nella figura del ciclofattorino si concretizza l'essenza del paradigma.⁵³ Un modello che sintetizza quanto esposto in altre realtà lavorative più "tradizionali". Nel lavoro *part time* unito alla disponibilità e all'attesa di entrare in servizio, così come nel lavoro a tempo pieno ma che sconfinava regolarmente oltre gli orari e le giornate lavorative. Il mercato del lavoro "tradizionale" si fa sempre più permeabile ai modi di lavorare nell'economia delle piattaforme. Essa assume così una centralità paradigmatica nel processo di ridefinizione dei rapporti tra capitale e lavoro (Greppi, 2020; Schor, Attwood-Charles, Cansoy, Ladegaard & Wengronowitz, 2020).

Il nostro ciclofattorino, Leonardo, sperimenterà anche un secondo modello aziendale. Passerà dagli 8 franchi lordi ai 19,50 netti all'ora. Non sarà più pagato a singola consegna ma secondo una tariffa oraria, indipendentemente dalle ordinazioni ricevute. Il modello organizzativo è diverso così come la gestione del tempo. Migliora la qualità del lavoro e migliora la qualità di vita, spiega Leonardo:

Se il cliente è a 200 metri oppure in un'altra città è assolutamente uguale, non devo dirmi «ah merda devo andare fino a lì e poi chissà se riesco a prendere un altro ordine».

La remunerazione non sarà più basata sul cottimo fonte di ansia. Pure nel settore del *food delivery*, emblematico dell'economia delle piattaforme, è possibile dunque identificare diverse forme dell'organizzazione del lavoro che hanno un impatto specifico sulla vita delle persone. Nella seconda azienda di consegne a domicilio dove si troverà impiegato, chiarisce infatti Leonardo, «so quando lavoro e so quando non lavoro, non devo stare lì attaccato al telefono, attaccato all'app», in attesa, sconfinando

⁵³ Marrone (2021), nel suo importante e prezioso saggio, sottolinea giustamente che i *riders* sono emblematici del modo in cui le piattaforme organizzano il lavoro, precarizzandolo, e della difficoltà di accedere ai tradizionali diritti della rappresentanza.

costantemente nel tempo di vita. Queste esperienze costituiscono, agli occhi di Leonardo, la prova che se da un lato la gratuità è strutturale, dall'altro essa non è un destino segnato.

Nella narrazione delle vicende di ordinaria gratuità troviamo inoltre delle tonalità emotive che accompagnano lo snodo delle forme di resistenza di fronte al lavoro gratuito o poco remunerato. La sezione intitolata «darsi valore e affrontare la gratuità», riporta i significati e i percorsi di chi si è trovato *dentro e contro* la gratuità. Testimonianze che toccano tutti i settori professionali studiati, dal lavoro salariato, agli indipendenti, ai freelance. Modalità di resistenza soggettive e collettive. Da chi si impegna nell'azione sindacale per integrare a livello di contrattazione collettiva la regolamentazione di turni e tempi, alle singole vertenze legali di chi non accetta la gratuità sistematica, fino ai settori meno protetti dalla contrattazione collettiva come i mestieri creativi del terziario, dove l'indipendente si batte per ottenere un giusto valore e riconoscimento del proprio prodotto. Dal pluriverso dello sconfinamento, degli stage, della controprestazione e del lavoro digitale affiorano voci che illustrano bisogni e chiedono risposte. Il lavoro gratuito come nuovo paradigma interroga tanto le odierne forme di protezione sociale quanto quelle relative all'organizzazione sindacale.

Con lo studio della gratuità si intensificano le analisi delle «professioni post-fordiste», mostrando l'esistenza di inedite modalità di mutualismo, cooperativismo e organizzazione della rappresentanza. Gli osservatori descrivono in quest'ottica le dinamiche del «sindacalismo di seconda generazione» (Bologna, 2015). Dalle figure emblematiche dei *riders*, così come dai lavoratori della conoscenza, dai creativi, siano essi grafici freelance o web designers attivi sulle piattaforme, emergono esigenze in materia fiscale, previdenziale e legislativa. Nasce un associazionismo che cerca di intercettare bisogni ma anche offrire forme di socialità e scambio di esperienze. Ad esempio, negli Stati Uniti è attiva la *Freelancer Union* che come ente no-profit gestisce prestazioni sanitarie tramite una compagnia assicurativa finanziata dagli stessi freelance. A livello europeo è presente lo *European Forum of Independent Professionals* che raggruppa le varie associazioni di lavoratori indipendenti. In Belgio esiste la cooperativa

Smart-it, poi radicatasi a livello transnazionale, che fornisce ai propri associati, attivi in prevalenza nel campo della cultura, vari servizi in un'ottica di tutela del lavoro intermittente. Tra questi servizi anche un «fondo di garanzia» che sopperisce alle fasi di lavoro prive di remunerazione (Graceffa, 2017). L'economia delle piattaforme, unitamente alle sue caratteristiche diffuse nell'insieme del mercato del lavoro, è un terreno dove esistono evidentemente dei rapporti di forza ma anche delle nuove mobilitazioni per il riconoscimento di diritti (Bonvin, Cianferoni, Cuppini, Dif-Pradalier & Perrig, 2020).

Le svariate forme di lavoro gratuito di cui si rende conto nel capitolo successivo sono seguite da una sezione supplementare intitolata «Il lavoro durante la pandemia». Nel contesto di frammentazione del lavoro e di pervasività del paradigma delle piattaforme, la crisi pandemica ha agito come catalizzatore, sottolineando tutta la fragilità del lavoro contemporaneo. È stata, soprattutto durante il lockdown della prima ondata, rivelatrice delle condizioni di impiego di quello che è stato ritenuto il «lavoro essenziale» che non poteva fermarsi. La pandemia ha operato svelando ulteriori fragilità, spesso invisibili come lo è la gratuità. Si è proceduto dunque a un aggiornamento delle testimonianze, andando a intervistare nuovamente, nel 2020, alcuni dei partecipanti allo studio, focalizzando chi ha dovuto garantire i servizi postali, i trasporti pubblici, la produzione e distribuzione alimentare, le cure infermieristiche.

Accanto alla loro, si aggiunge la voce di chi ha affrontato quei mesi esercitando come indipendente. Nel campo della grafica o del giornalismo freelance ci si è confrontati a esigenze nuove ma anche all'amplificazione della gratuità ordinaria. A questi racconti si somma anche chi ha vissuto l'ondata pandemica nella condizione di disoccupato. Il «lavoro essenziale» ha mostrato l'estremo bisogno di riconoscimento e il precario equilibrio su cui si basa la «normalità».

Lo sconfinamento

Una prima modalità nella quale si concretizza la gratuità lavorativa è quella dello sconfinamento. La grande maggioranza

delle persone intervistate ha descritto esperienze riconducibili a due principali dimensioni dello sconfinamento.

La prima dimensione riguarda le situazioni dove il numero di ore contrattuali è inferiore al numero di ore effettivamente fornite, dove si eseguono ore di lavoro straordinario non pagate o pagate parzialmente. Quando il lavoro è svolto al di là degli obblighi contrattuali, per garantirne la necessaria qualità, perché il tempo previsto non è sufficiente per svolgere i compiti attribuiti.

La gratuità è segnalata in questi casi come percepita a livello “numerico” e quantificabile in grandi linee. Da parte del lavoratore c'è la coscienza dell'insufficiente tempo retribuito. Una parte del lavoro svolto non è riconosciuta come tale ed è identificabile, anche contabilmente.

La seconda dimensione dello sconfinamento rimanda alla disponibilità. Si tratta della richiesta, a volte addirittura contrattualizzata, di disponibilità più o meno permanente a entrare o rientrare in funzione, qualora la produzione lo richiedesse. Si tratta di un'estensione della flessibilità del lavoro al tempo di non lavoro, che riguarda sia chi lavora a tempo parziale, ma anche chi, pur lavorando a tempo pieno, deve dimostrarsi disponibile a svolgere attività produttive in qualsiasi momento.

Lo sconfinamento orario

Claudio illustra la sua esperienza di venditore presso un negozio annesso a una stazione di servizio, affermando che la gratuità in questo settore è «una consuetudine». Una realtà che tocca sia gli impiegati a tempo parziale, come nel suo caso, sia i dipendenti assunti a tempo pieno. Al mattino, prima dell'apertura del negozio e alla sera, dopo la chiusura, il venditore deve essere presente «regalando ore»:

Succede che magari il mio turno è dalle 14 alle 22, fino alla chiusura, quindi io sono segnato sul piano così, però spesso non si riesce a finire alle 22. Quello è l'orario in cui chiudiamo il negozio poi siamo obbligati a lasciare il negozio in ordine. Ci può stare. Il fatto è che si tratta di mezz'ora, di ore in più, che non vengono mai retribuite.

Garantire il funzionamento dell'attività implica la fornitura non remunerata di ore supplementari, più o meno esplicitamente

richieste da parte del datore di lavoro. Solo offrendo tempo il dipendente è in grado di svolgere quanto gli viene richiesto:

Se nel piano di lavoro c'è scritto che tu devi arrivare alle cinque del mattino per poter aprire alle sei, in realtà loro danno per scontato che per essere tutto pronto tu devi arrivare alle quattro e mezza. Mezz'ora alla mattina fa la differenza. Quindi ti viene chiesto in questa maniera: tu puoi non arrivare prima ma però se non arrivi prima non riesci a fare tutto, dunque ti conviene arrivare prima.

Le condizioni di lavoro nel settore della vendita sono fortemente segnate dalla gratuità. Secondo Claudio, in effetti, «se lavori in questo ambito, le persone danno per scontato che devi regalare per forza quelle ore». Gratuità che rivela un contesto generalizzato di pressione, dove soprattutto il personale più precario subisce una corsa al ribasso delle condizioni lavorative:

Oramai tutti accettano queste condizioni, evidentemente chi accetta di più queste situazioni sono le persone che si trovano in condizioni simili alle mie, quindi gli stranieri con permesso B, o frontalieri, ancora peggio. Nel senso che sono ancora più ricattabili.

Un ricatto che si traduce in ore non pagate, un ricatto monetizzabile agli occhi di Claudio, visto che un dipendente come minimo «regala» cinque ore a settimana: «se lo moltiplichiamo per venti dipendenti, fanno una mole di ore e una mole di guadagni fuori di testa». Nelle parole di questo venditore si percepisce il senso di ingiustizia vissuta. Presente ben oltre alla questione del tempo non retribuito. Ad esempio, sottolinea Claudio, gli impiegati subiscono pressioni per acquistare i prodotti invenduti:

Quando c'era tanta merce in scadenza i dipendenti erano obbligati a comprarla. Poteva venir detto: «ragazzi ci sono troppi prodotti di questa merce che scade tra una settimana vedete di comprarne un po'». Anche qui c'era una sorta di detto e non detto. Sapevi che era una cosa che ti avrebbe fatto vedere di buon'occhio.

Claudio spiega come in seguito a disposizioni da parte della direzione aziendale nazionale, sia stata introdotta la prassi della timbratura del cartellino. Con l'intenzione, teorica, di una miglior rilevazione dei tempi di lavoro. Il dispositivo di conteggio può però essere facilmente ignorato:

All'inizio non c'era la timbratrice dunque rimanevi mezz'ora a lavorare in più e basta. Poi è arrivata e quindi eravamo tutti contenti, pensavamo: adesso ci verrà riconosciuto qualcosa. Macché ci è stato detto

semplicemente: «ragazzi non cambia niente, semplicemente dovete timbrare».

I dipendenti timbrano ma sono presenti e attivi in negozio *prima e dopo* la timbratura.

La pratica delle assunzioni a tempo parziale ma del lavoro effettivo a tempo pieno è confermata da Claudio confrontandosi con le condizioni di impiego dei suoi colleghi. A suo avviso, chi è assunto con dei contratti che prevedono una retribuzione fissa si trova poi a dover regalare tempo di lavoro regolarmente. Più si è presenti sul luogo di lavoro, più si regala tempo. Per chi lavora a tempo pieno «non si parla più di mezz'ora ma di giornate di lavoro». Questi colleghi hanno una paga fissa di 2800-3000 franchi mensili. «Ho chiesto loro se comunque cambia in base alle ore in più che fanno e la risposta è che non vengono pagati al 100% anche se lavorano al 100% o di più». Facendo spesso 42 ore a settimana, ovvero dei turni pieni. «Questo forse è ancora più grave della mia situazione», conclude Claudio.

Passando dalla vendita al settore della ristorazione, le testimonianze hanno il denominatore comune della gratuità come qualcosa di dovuto. Il lavoro gratuito, in questi settori, «fa parte del lavoro», dice Omar, cuoco attivo da anni in una grande azienda della ristorazione. Solo con gli straordinari si riesce a completare quanto attribuito, quanto viene chiesto al dipendente:

Devo farle io perché altrimenti non le fa nessuno quelle cose, se non voglio trovarmi nella palta il giorno dopo, devo stare lì.

Le politiche aziendali di risparmio sul personale hanno portato a un maggiore carico per i dipendenti, identificato da Omar nel prolungamento della giornata lavorativa, per poter così compensare in qualche modo la diminuzione del numero di impiegati:

Chi rimane deve fare anche il lavoro di chi non c'è più. Quindi certi lavori tu non riesci a completarli nell'arco della giornata, delle otto ore lavorative, e si rimane sempre quindici o trenta minuti in più e questo tempo non viene segnato.

Come nell'esperienza di Claudio, anche per Omar la contabilizzazione delle ore è spesso utilizzata al solo beneficio dell'azienda e alimenta la non remunerazione completa del tempo

di lavoro. La misurazione del tempo di lavoro raramente corrisponde al tempo effettivo:

Per far vedere che stanno dentro nei conti, anziché darmi le mie ore regolari, metti che dovrei fare dalle 7 alle 16, mi danno dalle 7 alle 15:30, e mi tolgono mezz'ora. Ma io spesso devo stare lì di più perché ho le comande da fare, devo mettere a posto, devo pulire. Quella mezz'ora lì è praticamente sempre regalata.

L'applicazione reale dei contratti è altra cosa rispetto a quanto formalizzato sulla carta, sostiene Omar. Infatti, spiega, da contratto effettuando un turno che si protrae dalle 7 del mattino alle 21, con pausa a metà giornata, si dovrebbe avere il diritto a una determinata serie di ore di riposo prima di rientrare in servizio. Nei fatti, invece, «loro sono sempre fuori norma». Registrando orari di lavoro diversi da quelli definiti dalle norme contrattuali:

Esiste l'orario di lavoro, ma loro cosa fanno? Nel computer quando tu metti dentro i dati, il computer ti avvisa se stai sforando, che sei fuori contratto, e che non puoi mettere la persona che ha lavorato alla sera farla cominciare alle 7 del mattino dopo. Allora loro mettono sul piano un orario diverso. Però ti dicono che devi comunque iniziare alle 7 del mattino. Legalmente loro sono coperti perché hanno inserito nel computer l'orario regolare, ma se andiamo a vedere la gente quanto lavora, non è regolare.

Il conteggio delle ore ha così un ruolo marginale nel rendere conto dell'attività svolta. Non rispecchia la sua funzione di tutela del lavoratore. Viene così svilito il suo senso primario attraverso un utilizzo volutamente distorto senza nessun impegno a compensare le ore supplementari con ore libere. Come spiega Omar, il tempo registrato è solo quello a favore dell'azienda:

Le ore che faccio in più non vengono segnate e quindi sono regalate. Invece se poi dicono: «oggi ci sono pochi clienti invece di finire alle 16 finisci alle 15:30», quella mezz'ora me la tolgono e viene segnata. Non è che vanno a verificare che ieri però lui è stato qui mezz'ora in più dunque si compensa. No, non funziona così. Sono sempre io che devo dare.

Questa pratica si inserisce in un contesto più ampio di flessibilizzazione dei contratti in termini di pressione verso la riduzione della percentuale lavorativa, limitando il numero dei tempi pieni, sostituendoli progressivamente con dei contratti a tempo parziale e aumentando i cosiddetti contratti 8-20, tipici del settore della vendita, che garantiscono dalle otto alle venti ore alla settimana in funzione delle esigenze aziendali:

La politica della ditta è quella di cercare di ridurre a tutti il tempo lavorativo. In tutti i contratti. Cercano di fare sempre dei contratti 8-20. Lo vedo con le mie colleghe (...) alla fine in questa situazione sono tutte donne (...), sotto una certa soglia non ti pagano più le vacanze, non sono più obbligati a pagarti gli oneri sociali.

Anche Omar ha dovuto accettare, dopo numerosi anni di servizio, il passaggio dal tempo pieno all'80%. «Fanno progetti di risparmio ma il risparmio è sempre sul personale». L'esperienza non viene valorizzata, superati i cinquant'anni l'età anagrafica diventa un peso per la ditta:

Preferiscono avere magari due giovani che pagano la metà. Loro contano il numero di mani non le capacità, (...) e colpiscono questa fascia di età dove gli ultimi anni di contributi sono i più importanti.

Anche nel settore dei trasporti pubblici ritroviamo la questione dell'insufficienza del tempo previsto per svolgere i propri compiti. All'inizio del turno, ad esempio, un conducente di bus è tenuto a verificare, tramite un'apposita checklist, la sicurezza del veicolo che si appresta a utilizzare. L'entrata in servizio prevede infatti, tra l'altro, il controllo dei tappi del gasolio, lo stato degli pneumatici, il corretto funzionamento dei freni, il posizionamento degli estintori e la presenza di eventuali danni. Osserva Filippo, conducente di bus:

Questo era una cosa impossibile da fare nei minuti che ti davano. Praticamente tra l'entrata in servizio, mettere la cassa sul veicolo e la checklist ti davano a malapena otto o nove minuti.

Oltre a ciò, l'autista si occupa di versare su un apposito conto postale l'incasso mensile della vendita dei titoli di trasporto, effettuare eventuali storni, recandosi direttamente all'ufficio postale. Tempo di lavoro «non riconosciuto».

Recentemente però, attraverso l'azione della commissione del personale e il sostegno sindacale, è stato possibile rendere maggiormente aderente alla realtà il minutaggio e ottenere così sei minuti retribuiti in più da dedicare alla procedura di controllo. Pochi minuti ma importanti. Sottolinea Filippo:

Da otto o nove minuti siamo arrivati a quindici o sedici minuti in totale, tra l'entrata in servizio e la checklist. Adesso così è più fattibile, poi chiaramente uno non è che può andare a controllare tutto anche i

piombi sull'estintore, queste cose qui è impossibile, però le cose principali sì.

Anche quelli che possono sembrare solo pochi istanti rappresentano ai suoi occhi «una grande vittoria», perché sommati giorno dopo giorno, conferiscono maggior qualità al lavoro svolto.

Presso una grande azienda attiva nei servizi postali troviamo un quadro organizzativo esemplare di come la gratuità si insinua tra flessibilità, annualizzazione del tempo di lavoro e impiego a tempo parziale.

Formalmente assunta a un tempo parziale corrispondente a cinque ore e mezza quotidiane, Laura, addetta al recapito postale, illustra il meccanismo all'opera spiegando che questo tasso d'impiego «riguarda solo la busta paga» mentre concretamente lei si trova a essere operativa «mai meno di sette ore, a volte anche otto». Tutto quanto viene effettuato in più è riportato in un conto ore che dovrebbe teoricamente permettere di compensare gli straordinari, sotto forma di remunerazione supplementare e giorni liberi aggiuntivi. Avere diverse decine di ore registrate in questo conto è considerato normale dall'azienda. Una volta all'anno vi è una chiusura del saldo ore, se si oltrepassano le cento ore supplementari si ha diritto a chiedere il pagamento. Una volta remunerato il lavoro eccedente le cento ore, tutto il resto rimane nel conto ore del dipendente. Questo bagaglio di ore supplementari il dipendente lo porta con sé in attesa che l'azienda decida come smaltirlo in funzione delle proprie necessità. Generalmente il fatto di pianificare periodi di compensazione sembra permettere all'azienda di ridurre di molto la remunerazione degli straordinari agendo tramite una sorta di imposizione di giorni liberi. Spiega Laura:

Non vengono mai retribuite le ore in più perché loro fanno un calcolo, una media annuale, quindi nella media annuale ci sta, perché per esempio la settimana prossima il mio superiore mi ha pianificato una settimana di compensazione. Nel momento in cui c'è meno lavoro decidono di farti rimanere a casa.

Sebbene la compensazione andrebbe pianificata insieme al lavoratore a pari titolo dei periodi di vacanza.

Essere impiegati a tempo parziale ma lavorare praticamente a tempo pieno per lunghi periodi e poi vedersi assegnate

delle «vacanze forzate» a titolo di compensazione. In questo contesto, si ha la sensazione dell'irrilevanza della percentuale lavorativa sullo svolgimento delle giornate. Essere impiegati flessibili, in un ramo professionale dove la presenza femminile è marcata, si traduce in numerosi contratti all'80%, al 70% e al 60%. Cosa che però non significa disporre regolarmente di giorni liberi. La flessibilità viene così vissuta come un'esigenza a senso unico. Racconta Laura:

C'era una collega che aveva una percentuale del 65% e anche lei faceva dei turni al 100%, con l'aggravante, come anche per me, che quasi tutti i sabati siamo a disposizione. Quando invece la regola dovrebbe essere due sabati si lavora e uno è libero. Però manca personale, pretendono la flessibilità. La scusa è questa: avere tanto personale flessibile. Lei si è ribellata e ha preteso di lavorare nella sua percentuale, non ha preteso un aumento, visto che l'aveva già chiesto per anni e non gli è stato mai concesso. Ha preteso di lavorare soltanto nella sua percentuale ma le è stato risposto che qui si lavora così. Perché i turni possono essere al 100%, al 60%, all'80%, ma non cambia niente dal punto di vista lavorativo, cambia soltanto a livello salariale.

Non riuscire a beneficiare delle ore di compensazione, rimandandole in modo indefinito a causa di diverse variabili come la carenza strutturale di personale o le assenze di altri colleghi, in malattia o in infortunio, è fonte di frustrazione. Oltre a vedersi attribuiti dall'esterno i periodi di riposo, una volta stabiliti questi periodi non c'è certezza del fatto di poterne effettivamente godere come stabilito. Ancora Laura:

Ho scoperto di avere una settimana di compensazione, la prossima settimana, ma vivo nell'incertezza perché il tutto dipende sempre dal fatto che il mio collega rientri, perché è stato prestatato a un altro team, se il collega infortunato nel team dove è stato mandato questo ragazzo si ripresenta al lavoro ed è di nuovo abile, allora il mio collega rientra e io avrò di nuovo una compensazione. Altrimenti continuerò a lavorare e il mio saldo ore andrà alle stelle.

Si tocca così con mano la permeabilità della frontiera tra lavoro e riposo. Si vive la precarietà di una distinzione che nei fatti non esiste. «Tutti lavorano dove serve per tappare i buchi» osserva Laura, «è un cane che si morde la coda», in quanto il meccanismo della compensazione permette difficilmente di azzerare le ore svolte in eccesso, ci si trova quasi costantemente ad accumularne. Inoltre, l'azienda ricorre a personale assunto tramite agenzie

interinali per far fronte a emergenze contingenti. Questo crea degli interrogativi legittimi, insiste Laura, e rende esplicita la volontà di disporre di collaboratori a tempo parziale in quanto intercambiabili, “attivabili” e “disattivabili” tramite il dispositivo del conto ore e della compensazione, in funzione delle necessità aziendali:

Ci sono interinali impiegati solo a chiamata e alcuni interinali poi assunti al minimo, al 60%. Ai superiori noi abbiamo detto: «ma scusate perché non aumentate la percentuale a noi?» «No, abbiamo bisogno di più gente. Più gente flessibile». È sempre la stessa storia: non abbiamo bisogno di più personale, ma di più gente con percentuale bassa.

Siamo confrontati con una forma di “taylorizzazione dell’umano” che, anziché agire dividendo il lavoro nella sua esecuzione, semplificando le mansioni e i movimenti, agisce direttamente sulle persone parcellizzando il corpo sociale, con l’obiettivo di aumentare la produttività complessiva.

Laura illustra due dimensioni del tempo non remunerato. Da un lato la gratuità si manifesta attraverso le basse percentuali lavorative che portano ad accumulare ore supplementari senza riuscire a compensarle. Da un altro lato vi è anche il fatto di rinunciare a minuti di pausa durante il lavoro ordinario, continuando a lavorare senza registrare, tramite l’apposito scanner, che si è operativi. Questo per non ritardare ulteriormente la fine della giornata o dover riprendere il lavoro non eseguito il giorno dopo. Il dipendente ha diritto a una pausa dopo un determinato numero di ore consecutive di lavoro. Spesso si spegne lo scanner, giorno dopo giorno, come si farebbe in modalità riposo, ma si prosegue a lavorare. Con una sorta di assenso da parte del superiore diretto:

Il superiore questo lo vede ma non lo vede. Se uno spegne lo scanner dieci minuti non glielo vai neanche a dire perché tanto non te li inserisce nel conteggio, ti dice: «guarda fatti la mezz’ora di pausa oppure lascia tutto e lo fai domani mattina». Ma poi domani mattina ti ritrovi con una mole di lavoro che non era prevista. E quindi lui fa affidamento sul fatto che tu lo faccia e basta.

Una tendenza emerge chiaramente a partire da quanto vissuto rispetto alla gestione del tempo di lavoro: la constatazione di come i sistemi contabili aziendali siano insufficienti per registrare le ore effettivamente svolte. O peggio, costituiscano dei dispositivi alibi manipolati in modo più o meno palese nei vari settori. Rinforzando l’invisibilità del lavoro gratuito.

In altri ambiti, i dispositivi di conteggio sono operanti in modo tale da riconoscere solo le ore in cui si produce un bene o un servizio. Nel caso del settore radiotelevisivo, ad esempio. Racconta Enea, tecnico audiovisivo:

Si produce effettivamente due, tre ore, poi si è fermi, anche perché ci sono dei tempi di prova mentre in altri casi sto in ballo dalle 11 del mattino fino alle 20:45, ma la mia contabilità mi dice che io ho lavorato per sette ore e mezza. Sono stato in ballo nove ore e quarantacique, togliendo la pausa otto ore e quarantacique, ma risulta che ho prodotto, per il nostro sistema contabile, sette ore e mezza.

Inoltre, si osserva come il dispositivo contabile produca una pressione sul personale in un contesto di retorica della simultanea esigenza di risparmio e di crescita della produttività. Ancora Enea:

La direzione dice: «noi cerchiamo di non licenziare, di vivere con le partenze naturali, ma si chiede di fare qualcosa di più a tutti». Ma c'è un limite a tutto, io sono disposto a fare qualcosa in più nel mio tempo di lavoro, il problema è quando lo chiedi con regolarità (...). Una volta c'era una contropartita per chi faceva certi turni, adesso sempre meno. Ti si chiede di fare e ti si dice: «per fortuna che c'è il lavoro, perciò prendiamo quello che c'è». La giustificazione è sempre quella.

Una trasmissione in diretta di due ore, aggiungendo la preparazione e le prove, viene contabilizzata tre ore e mezza:

Però, in realtà, non dico che sia una giornata di lavoro, ma poco ci manca, con la diretta, con l'attenzione, con la concentrazione. Bisogna capire cosa significa lavorare in una regia.

L'intensificazione dei ritmi, la compressione dei tempi, sono una costante che rivela un peggioramento in termini di condizioni di lavoro. Una negazione sostanziale del valore della professionalità. Racconta Enea:

Nel passato quando tu facevi la tua trasmissione si considerava che quello era il tuo lavoro, era fatto. Adesso invece sempre di più si dice «ah no, solo quello non basta». Questo sistema contabile deve essere sempre più pieno. Si ha tendenza a volerlo riempire sempre per otto ore, si tende ad aggiungere produzioni su produzioni.

La paura è dunque quella di un futuro in cui si equipara a livello remunerativo tutto il lavoro al solo prodotto finale:

Il timore in fondo è che con il nostro sistema di contabilità diventi più facile al posto di averne dieci al 100% averne dieci all'80%.

Lo sconfinamento rimanda alla gratuità di una prestazione svolta oltre il tempo remunerato.

Presente in modo trasversale nel settore privato quanto in quello pubblico, va sottolineata la dirompenza dello sconfinamento e della “nuda fornitura di lavoro” fra le lavoratrici e i lavoratori indipendenti, ad esempio nelle professioni creative e culturali, fra i grafici, i web designers, i giornalisti freelance. Come illustra Patrizia Pfenninger, attiva come creativa indipendente e artista:

In Ticino così come in Svizzera e non solo, uno dei problemi immensi e folli è che viene quasi più riconosciuta l'esecuzione e non l'idea che sta a monte.

Un lavoratore autonomo, spiega Patrizia, non ha una giornata che va «dal mattino alle 17»:

Ti trovi in una dinamica dove gestisci tutto tu, il tuo lavoro non ha un orario fisso. È una cultura progettuale delicata, quella creativa, fatta di parti tangibili ma anche e soprattutto di idee e gestione. Purtroppo non tutti la conoscono e di conseguenza non tutti comprendono che il lavoro non è soltanto la parte esecutiva. Ad esempio, anche incontrare le persone, essere in giro, spostarti, sono fondamentali.

In un contesto nel quale «la società vuole sempre più mettere tra parentesi il lavoro culturale» (Roberta, giornalista), artistico e creativo, produrre questi contenuti va spesso di pari passo con una sensazione di svalorizzazione di quanto prodotto e della propria professionalità. A partire dalle retribuzioni che non corrispondono al tempo impiegato:

Si tratta di un campo dove tu devi essere contento di fare quel lavoro. È come un hobby praticamente, ed è già bello se ti danno una retribuzione.

Nel giornalismo freelance il pagamento del solo prodotto finito è la regola. Il precariato si manifesta a più livelli secondo Roberta, e in questo precariato si insinua la gratuità. Innanzitutto, in generale «il lavoro di preparazione non è retribuito adeguatamente», inoltre che si tratti di contributi per la stampa scritta o contributi radiofonici e televisivi, vi è una valutazione standardizzata del “prezzo”, indipendentemente dal tempo necessario per realizzare il contenuto:

Per preparare due pezzi della stessa lunghezza, posso metterci per uno cinque giorni di lavoro e per preparare l'altro mezza giornata. Mi viene retribuito nello stesso modo. Figurati se uno volesse preparare dei lavori di inchiesta con queste retribuzioni, è impossibile.

La non retribuzione del lavoro di concezione se non si arriva al prodotto finale rappresenta un altro nodo nel quale il precariato si unisce alla gratuità. Un problema a cui secondo Roberta, bisognerebbe rispondere con forme di riconoscimento come degli indennizzi, in quanto la condizione di freelance è profondamente diversa da chi esercita come giornalista salariato: quest'ultimo è stipendiato anche se il tema su cui lavorava si arena e rimane in sospeso senza essere pubblicato:

È un rischio che io mi devo prendere come indipendente (...) se io non consegno il prodotto finale non ho una retribuzione. Questo può anche essere sensato, però visto che il lavoro indipendente in questo campo non è una scelta, ma un obbligo, perché non ti assumono, bisognerebbe anche cercare di venirsi incontro, un minimo di indennizzo te lo posso dare. È come se tu chiami a casa tua un idraulico indipendente, lui non riesce a metterti a posto subito il problema perché mancano dei pezzi e tu non gli paghi la giornata. Non funziona così. Mentre nel nostro campo sembra tutto normale.

Inoltre, il problema della non retribuzione può riscontrarsi anche se il committente decide autonomamente di rinunciare alla pubblicazione di un articolo richiesto. «Come se tu vai al supermercato, prendi delle mele e poi dici: se le mangio le pago altrimenti no». L'incertezza del pagamento è la regolarità. Unita all'attesa:

Io ho vissuto situazioni in riviste dove dei pezzi sono stati tenuti in stand-by, prima di essere pubblicati, per sette o otto mesi. Tu vieni retribuito solo quando viene pubblicato. Non vieni pagato al momento in cui lo consegni. E non hai la garanzia che uscirà.

A queste forme di precariato e lavoro gratuito si sommano casi di appropriazione altrui di proposte effettuate nella speranza che siano accolte, pubblicate e valorizzate. Situazioni estreme dove la gratuità significa «furto di idee e di progetti»:

Tu proponi delle cose che poi vengono lasciate lì e poi qualcun altro le riutilizza a suo modo. A volte ci sono dei modi di fare animaleschi e non c'è mai nessuno che gli presenta il conto.

Roberta sottolinea così come si tratti di «precariato a più livelli, anche proprio di proprietà intellettuale». Di fronte a questa realtà si è costretti a svolgere una seconda attività lavorativa per poter avere una base economica regolare che possa rendere possibile il lavoro freelance, paradossalmente «quello dove ho la professionalità».

Lo sconfinamento come disponibilità

La gratuità nello sconfinamento si declina, oltre che sotto forma di minuti e ore fornite ma non pagate, anche sotto forma di disponibilità all'entrata in servizio secondo le esigenze e le tempistiche aziendali. Il tempo libero è costantemente soggetto a trasformarsi in tempo di lavoro. La reperibilità permanente porta il dipendente a dover organizzare la propria sfera privata in funzione dell'eventualità di una chiamata dal lavoro.

Un esempio significativo di questo sconfinamento è illustrato dal ramo della sicurezza privata. Un settore dove sono in vigore diverse tipologie contrattuali corrispondenti a modalità specifiche di disponibilità. I contratti di tipo A, B e C. Nel primo caso, al lavoratore sono garantite un certo numero di ore annuali (da 1800 a 2300, ciò che permette di raggiungere un salario minimo di circa 4000 franchi mensili). Nel contratto B 1300 ore e, infine, il contratto C che prevede non più di 900 ore annuali. Le agenzie di sicurezza, per beneficiare del massimo di flessibilità, possono pianificare le ore del singolo dipendente facendo in modo che non superi la soglia prevista da contratto, poiché dovrebbero proporre al dipendente il passaggio alla tipologia contrattuale successiva, corrispondente a maggiori ore garantite. Nel caso del contratto C ad esempio, spiega Matteo, agente di sicurezza, «se superi del 5% quelle 900 ore dovresti passare al contratto B. Un contratto con un fisso mensile». In realtà esistono dei meccanismi per evitare questi passaggi di categoria:

Quello che loro fanno è che anziché cambiare il contratto a fine anno, se vedono che sei arrivato a un monte ore alto, non ti fanno lavorare per un lungo periodo. A un mio collega per esempio il mese di dicembre gli hanno messo zero ore, non gli hanno dato nessun servizio. Per farlo rientrare nelle 900 ore.

Nella pianificazione dei turni di servizio l'agenzia stabilisce le ore di impiego del dipendente e attribuisce le ore in cui, pur non lavorando, l'agente è a disposizione. Una disponibilità che sovente significa essere chiamati a entrare in servizio. «Quando tu leggi sul foglio che sei a disposizione, alla fine sai che ti chiameranno e che lavorerai». Questo avviene spesso per sopperire alle assenze di colleghi in malattia o di colleghi che pur essendo formalmente a disposizione rifiutano il servizio, in quanto non vi è l'obbligo di accettare ma una forte pressione a farlo. Si creano così all'interno dell'azienda due categorie di lavoratori. Quelli più disponibili e quelli più restii ad accettare costantemente l'entrata in servizio durante i periodi di disponibilità assegnata. La gerarchia dei tre tipi di contratto crea una concorrenza tra lavoratori per cui la disponibilità diventa strumento per ottenere l'ambita "promozione". La speranza di fondo è che offrendo disponibilità costante si possa progredire nella tipologia contrattuale alla quale si è sottoposti. «Loro alla fine vanno a chiamare le persone su cui contano». Un meccanismo che ha delle conseguenze pesanti sulla vita familiare. Racconta Antonio, agente di sicurezza:

Non potevo organizzare un'uscita con i bambini, con la moglie, magari ti organizzavi, i bambini erano contenti, poi arrivava la chiamata e dovevi andare a lavorare.

La flessibilità come diponibilità massima offerta dal dipendente costituisce una forma di sconfinamento che tocca evidentemente i lavoratori a chiamata. Dal punto di vista aziendale significa disporre di un'intercambiabilità vantaggiosa. Come nei contratti a tempo parziale esistenti nei servizi postali, anche nelle agenzie di sicurezza la tendenza è quella di avere diverso personale impiegato a percentuali lavorative inferiori al tempo pieno. Anche in altri settori, come quello radiotelevisivo, il ricorso a personale esterno, dunque utilizzabile in modo puntuale secondo le esigenze, è ben presente. Una tipologia di dipendenti che garantisce disponibilità e che più la garantisce più viene premiata ottenendo lavoro. Accettare lo sconfinamento significa così poter lavorare. Spiega Enea:

Se sei esterno e dai la tua piena disponibilità, per l'anno dopo quando si tratta di rinnovare le ore e le giornate sei il primo della lista per il rinnovo. Purtroppo se limiti la disponibilità, a un certo punto – è

brutto da dire, ma è così – quello che succede è che non sei in cima alla lista. Anche se si nega l'evidenza. Uno che inizia a dire «no qui non posso, no qui non posso», loro dicono «ok non possiamo più contare su di te». Loro praticamente devono dare la disponibilità massima.

Essere disponibili sempre ma essere retribuiti solo in caso di chiamata. Questa logica, che caratterizza anche le agenzie di sicurezza, agisce facendo leva sulla retorica della fiducia da costruire tra datore di lavoro e dipendente. Il contratto iniziale offerto al neoassunto, spiega Matteo, si basa su una disponibilità pressoché fusionale con le necessità dell'azienda:

Inizialmente si fa un contratto a ore proprio con la scusa che uno deve imparare il lavoro, che bisogna costruire la fiducia del dipendente, però queste chiamate a ore diventano una disponibilità del lavoratore 365 giorni all'anno. Ma veramente 365 giorni all'anno, a qualsiasi ora, anche di notte, ti chiamano per andare a fare un piantonamento di un'ora.

Una forma di pressione viene dunque esercitata sul lavoratore affinché sia reperibile e operativo costantemente. In caso contrario subentrano le sanzioni. Se il dipendente non risponde immediatamente al telefono entrando in servizio, può subire una penalizzazione economica. Ancora Matteo:

Mi hanno chiamato ma io non ho risposto e mi hanno fatto una penalità di 250 franchi perché non ho risposto al telefono e dunque ho fatto un danno all'agenzia. Il giorno dopo sono stato richiamato e mi hanno chiesto se mi trovavo all'interno della Confederazione, come se fossi agli arresti domiciliari.

Il non riconoscimento della disponibilità dal punto di vista remunerativo cristallizza la critica dei lavoratori di questo settore. L'impossibilità di disporre del proprio tempo di vita al di fuori del lavoro, di poter organizzare un'eventuale altra attività lavorativa parallelamente all'impiego principale nella sicurezza, sono indicatori di un mestiere totalizzante:

Devi anche avere una vita privata, la disponibilità va bene, però la disponibilità tu me la paghi, per esempio se vuoi una settimana di disponibilità, 24 ore su 24, come in altri settori. I medici che fanno un servizio di guardia medica in questo servizio loro sono pagati indipendentemente dal fatto che vengono chiamati o meno. Allora sì, va bene.

In caso contrario, se non esiste un corrispettivo salariale al tempo messo a disposizione, ecco che ci si ritrova confrontati all'esperienza di una dipendenza estrema e non riconosciuta: «è una

disponibilità assolutamente gratuita, è una disponibilità a 360 gradi, più che gratuita», afferma Matteo. Si vive così il fatto di offrirsi totalmente al datore di lavoro senza però ottenere in cambio nemmeno la sicurezza di un'entrata economica regolare:

Se lavori a ore io non posso pretendere niente, però teoricamente anche tu non puoi pretendere niente da me, ma dal momento che io ti dico una cosa del genere tu non mi chiami più. E io non posso nemmeno più prendere un altro impegno, per esempio avere un lavoretto al 20% (...), perché l'agenzia di sicurezza ti può chiamare sempre.

Lo sconfinamento come disponibilità perenne si somma, in questa realtà professionale, a forme di gratuità presenti nelle esperienze delle lavoratrici e dei lavoratori menzionati in precedenza. Come il pagamento della mera prestazione, della sola fornitura di lavoro. Soprattutto nel caso dei contratti maggiormente precari, i contratti di tipo C, succede frequentemente di essere mandati durante la notte a effettuare una ronda di sorveglianza in un quartiere situato in una città e una seconda ronda in un'altra città. L'agente di sicurezza è attivo sul territorio, ad esempio, per quattro ore, due per le ronde e due per la trasferta. Ma la remunerazione verrà fatta unicamente conteggiando le due ore delle ronde, facendo astrazione dello spostamento da un luogo all'altro. «Ti pagano solo quelle due ore, le altre due ore le hai regalate».

Possono comunque esserci delle variazioni nelle condizioni di lavoro a seconda dell'agenzia dove si è impiegati. Anche secondo la tipologia contrattuale, nel caso di progressione da contratto C a contratto A, si può assistere a un relativo miglioramento del riconoscimento del tempo di lavoro. Matteo ha cambiato agenzia e ora reputa il suo datore di lavoro «più serio». Questo lo constata innanzitutto a livello di remunerazione:

Dove lavoro adesso se faccio un servizio di ronde, dalle X alle Y, mi pagano tutte le ore anche se in realtà sto tre ore fermo. Mi pagano anche quelle tre ore perché io sono lì, sono lì per loro, non è che sono a mangiare la pizza con gli amici.

Inoltre una pianificazione definita, senza costanti cambiamenti, garantisce un clima di lavoro sereno e la percezione di un giusto equilibrio tra disponibilità e riconoscimento. Questo equilibrio vuol dire, secondo lui, sentirsi lavoratori flessibili ma non sfruttati:

Non mi chiamano improvvisamente, mi pianificano, mi mandano il piano di lavoro quindici giorni prima dell'inizio del lavoro, dopodiché non lo devo cambiare più. A meno che siamo in dieci e il decimo è infortunato. Quello ci sta, ma in tutti i settori. Se lavoro in una cucina e sono l'aiuto cuoco, se il cuoco si fa male posso sostituirlo anche all'improvviso. Io ci devo essere perché faccio parte del team ed è bello fare parte di un team, ma c'è una differenza tra far parte di un team ed essere uno schiavo in un team.

La disponibilità permanente può portare fino al punto di sentirsi schiavi. Il lavoro a chiamata nel ramo della sicurezza privata ne è l'esempio lampante.

In altri settori, come quello della sanità, lo sconfinamento può rimandare al fatto di osservare come l'esigenza di essere flessibili porti a situazioni deprofessionalizzanti. È il caso di Lorenza, attiva come infermiera presso un servizio di cure a domicilio. L'imperativo quantitativo può intaccare la qualità delle cure prestate ai pazienti. La normalità dello svolgere ore supplementari è accompagnata dai ritmi rapidi di modifica di quanto programmato, un'urgenza pressoché continua alla riorganizzazione della quotidianità lavorativa:

Nei contratti compare sempre un po' la dicitura di essere duttili e flessibili nell'orario di lavoro. Quindi, la flessibilità nel fare in più delle ore straordinarie, questo è richiesto già anche nel contratto. Peccato che quello che viene richiesto non è programmato. All'ultimo momento magari tu hai delle ore aggiuntive da fare e quindi devi riorganizzare la tua giornata di lavoro, anche privatamente, a seconda dell'aumento di ore percentuale. Io per esempio lavoravo al 70% però a volte si andava assolutamente oltre. Ho anche provato a lavorare al 100 e si andava al 120 tranquillamente.

Questo tipo di disponibilità comporta un sovraccarico di energie psico-fisiche, afferma Lorenza, sottolineando come ciò significa accumulare stress «che può andare a compromettere la tua situazione lavorativa». Con conseguenze dirette sul lavoro di cura. Nel campo della salute ci sono sempre le emergenze, ma la descrizione della gratuità vissuta da questa infermiera è legata al lavoro come se fosse un'emergenza continua. Un contesto dove l'urgenza è la normalità:

Tu potevi ricevere la telefonata dall'ufficio e avere dei cambiamenti all'ultimo momento. Anche la sera prima io dovevo controllare il mio piano di lavoro perché potevano esserci delle modifiche (...). Era frequente

questa cosa, e tu dovevi studiarti i casi dei pazienti all'ultimo momento. Dunque dover lavorare non con la tranquillità dell'organizzazione preventivata, ma dover lavorare praticamente come un pronto soccorso costante, con una pianificazione diversa, con anche la richiesta di rimanere a lavorare il pomeriggio quando tu dovevi lavorare solo la mattina.

Lorenza è passata da un impiego nelle cure a domicilio nel settore pubblico, dove in ragione anche dei «grandi numeri gestiti» secondo lei è più difficile offrire una piena continuità ai pazienti, vedendoli con una certa regolarità e costanza, a un servizio di cure domiciliari private, con dimensioni più ridotte, «dove hai il tuo numero di pazienti, sempre quelli, e quindi li conosci bene e questo è garanzia di una qualità di vita tua sicuramente migliore». Nel settore pubblico l'urgenza nella pianificazione portava all'esigenza di maggiore flessibilità: «ti chiamano, ti dicono c'è questo nuovo paziente che viene dimesso oggi, dobbiamo andare a vederlo oggi». Tutto ciò parallelamente alla necessità di ottimizzare al massimo la durata delle visite e il numero delle visite, perché «devi stare nei tempi prestabiliti». Se non ci riesci perché dedichi troppo tempo a una visita, ecco che questo causerà un ritardo nella tabella di marcia per la visita successiva, con il rischio che il paziente si lamenti della mancanza di puntualità:

C'è la paura che arrivi la telefonata da parte del paziente perché c'è stato un banale ritardo e questo diventa poi ancor più fonte di tensione e porta a non lavorare serenamente.

Sconfinamento e urgenza non sono facili da gestire in un mestiere dove si è confrontati a pazienti complessi, con più patologie, o che vivono in situazioni economicamente e socialmente difficili. «Tu non puoi solo andar lì a fare la tua prestazione. Lavorare in questo modo non solo è deprofessionalizzante, ma può anche mandarti in sofferenza», insiste Lorenza. Lo sconfinamento è fonte di malessere sul posto di lavoro. Ha conseguenze dirette sulla qualità delle prestazioni, a maggior ragione nelle professioni socio-assistenziali, nel lavoro di cura. Una migliore organizzazione del tempo, riducendo lo sconfinamento, porterebbe vantaggi sia al prestatario del servizio, sia all'utente, sia al sistema sanitario in termini di costi. Ancora Lorenza:

Se il lavoro sconfinava nel privato, la qualità di vita che tu dovresti garantire al paziente non è garantita proprio perché non è garantita la tua. Perché più il nostro lavoro è di qualità più i risultati per l'utenza si vedono. Se loro stanno meglio, diminuiscono anche gli accessi, non devi andare tutte le settimane, acquisiscono maggiore autonomia, e dunque ottimizzi anche le ore erogate. Anche la cassa malati ne beneficia.

Lo sconfinamento come disponibilità si presenta anche sotto forma di "passione" per il lavoro. La gratuità può trovare legittimazione nella retorica della realizzazione personale attraverso la propria professione. Un fattore che rende pressoché superflua la misurazione del tempo di attività e una sua precisa remunerazione. Il piacere del proprio lavoro è un fattore di gratuità non imposta ma che però necessita un'attiva vigilanza per prevenire possibili derive. Enea, tecnico audiovisivo:

Io ho la fortuna di poter dire che mi piace il mio lavoro, poi chiaramente l'azienda un po' ci gioca, l'azienda è ancora convinta, e qua sta facendo un errore, che per fare il nostro lavoro ci sia la coda fuori.

Un monito preciso arriva in questo senso da chi è attivo come indipendente nel mondo dei lavori creativi. Se da una parte è palese che lavoro e passione si sovrappongono, d'altra parte è indispensabile valorizzare, anche sotto forma monetaria, la propria professione. Patrizia, creativa indipendente e artista:

Il mio lavoro è anche la mia passione. Però occorre essere consapevoli del proprio valore: sono io che decido come voglio lavorare, non mi lascio imporre da terzi, forse questa è la mia salvezza, ho un caratteraccio, non lo so, il mio valore è quello e non si tocca.

Nell'ambito del lavoro indipendente, ancor più che per i salariati, la capacità di delimitare quanto rileva dalla passione e quanto invece dall'attività professionale costituisce una difesa necessaria dalla gratuità come deriva.

La disponibilità rappresenta dunque un'estensione della flessibilità del lavoro al tempo di non lavoro. Riguarda sia chi lavora a tempo parziale, ma anche chi, pur lavorando a tempo pieno, deve dimostrarsi disponibile a svolgere attività produttive in qualsiasi momento. La richiesta, a volte addirittura contrattualizzata, di disponibilità più o meno permanente a entrare o rientrare in funzione qualora la produzione lo richiedesse è

una forma di sconfinamento che spesso si addiziona allo sconfinamento più esplicito, quello relativo alla normalità degli straordinari non pagati.

Lo stage

Lo stage rappresenta una modalità diffusa di entrata nel mercato del lavoro. Oltre ai classici tirocini che rientrano nel percorso formativo, sembrano emergere nuove forme di stage come lavoro gratuito mascherato dietro a quelli normalmente accreditati come stage tradizionali. La diffusione degli stage può celare gratuità. Uno stage è tale e ha una valenza formativa, che consente l'esplorazione del mondo del lavoro, se ha una durata limitata. Altrimenti può sfociare in una condizione di precariato prolungato. Come testimonia Simona (impiegata, già stilista sarta), la diffusione degli stage è una realtà così come l'estensione della loro durata:

Ho visto che adesso ce ne sono tanti e che durano mesi e mesi. Non soltanto nella moda, ma in generale. Io per esempio guardo sempre su tutti.ch, vedo sempre anche delle aziende che cercano delle segretarie, ma per degli stage di sei mesi. E in più bisogna essere laureati, avere esperienza.

Le vicende vissute da Simona illustrano il problema della perennizzazione della condizione di stagista. Terminati gli studi nel campo della sartoria, si reca in Italia avendo ottenuto uno stage presso un grande marchio della moda. Dopo due settimane decide di andarsene, la retribuzione è bassa e il lavoro praticamente costante:

Prendevo 400 euro, andava bene perché era comunque il primo stage, però mi hanno trattata malissimo, iniziavi al mattino e non sapevi quando finivi. Ho lavorato anche ventisei ore di continuo, senza fare una pausa, tu arrivavi alle otto del mattino e potevi stare lì tutto il giorno e tutta la notte. Ti mandavano a casa a mezzogiorno del giorno dopo. E poi ti dicevano «torna fra quattro ore».

Ritmi di lavoro estenuanti a condizioni inaccettabili portano Simona a rendersi conto della realtà delle grandi marche della moda: «più grandi sono, più è peggio». Per esempio, in occasione delle sfilate capitava spesso di dover creare in un giorno e

una notte una collezione di abiti. Assegnata al settore sartoria, Simona vede giungere da ogni parte d'Italia colleghe cucitrici, donne di cinquanta e sessant'anni che per guadagnare qualcosa arrivavano e cucivano tutta la notte. In un contesto di estrema pressione da parte dei superiori. «Ci insultavano, ci buttavano addosso le cose che cucivamo, perché sanno che se non ci sono io c'è la fila di tremila persone dietro di me». Altra città, altro marchio della moda, con condizioni più dignitose, ma un problema ricorrente, la durata dello stage:

Anche lì era uno stage, vai avanti così, non ti assumono mai. Perché nessuno ti vuole mai assumere. Loro ti prendono, iniziano con tre mesi, poi diventa un anno, poi finisce l'anno e non puoi andare avanti a stage, allora cosa fanno? Ti mandano via e prendono un'altra stagista. Sempre per 400 euro.

Per poter pagare l'affitto Simona vive in un appartamento con altre cinque persone e condivide la sua camera con un'altra ragazza. Può permettersi «una mezza stanza». Si interroga sul proprio futuro, capisce che in queste condizioni è possibile vivere per un momento limitato nel tempo. «Puoi farlo solo per un attimino, per scriverlo sul curriculum. Poi dopo un po' però ti dici ma adesso che faccio?». La constatazione di lavorare pressoché gratuitamente con il beneficio unico di esibire l'esperienza fatta in un'azienda prestigiosa porta Simona a prendere coscienza dell'utilizzo degli stage come mezzo di sfruttamento:

La tua paga è che devi essere felice di avere un lavoro e di scriverlo nel curriculum, quella è la tua paga. È quello che ho fatto io per un po' perché più metti lavori che hai fatto, più arricchisci il curriculum, però dopo un po' ti dici: e poi? Le grandi marche fanno tutte così, tu devi essere felice di poter lavorare da loro (...) io prima di iniziare con questi stage nella moda, ero convinta che gli stage fossero di un mese e basta. Mio padre ha un ristorante, dei ragazzi vengono spesso a fare degli stage per una settimana. Mica li tiene lì per due anni.

Una logica che nel settore della moda è presente «un po' in tutto il mondo». Difatti Simona entra in contatto con un'azienda svizzera che cerca una stagista da impiegare per disegnare una collezione di abiti. La selezione delle candidature si basa sulla preparazione di un portfolio di prototipi di abbigliamento. Passata con successo questa fase, al momento di ricevere le

informazioni sulla retribuzione ecco che all'esiguità della remunerazione si aggiunge la durata dello stage su due anni. «Mi ha detto che erano 1500 franchi lordi al mese il primo anno, il secondo anno 2500». Non è possibile per Simona accettare dovendo assumere i costi di un affitto in una città svizzera. «Se si trattava di tre mesi, ancora ancora, come esperienza», avrebbe potuto essere sopportabile come periodo di stage, ma anche in questo caso dietro alla parola stage c'era un impiego su due anni a basso salario. Gli sbocchi occupazionali nella tanto decantata *Fashion Valley* ticinese? «Sono tutti italiani e i salari sono quelli». Gli uffici di disegno delle marche della moda sono praticamente tutti in Italia. In Ticino non ci sono gli uffici di creazione:

Poi o sei sempre troppo giovane o sei troppo vecchia, cercano una stagista ma con dieci anni di esperienza, non riesci mai a entrare. Quando si leggono gli annunci sono un po' tutti così.

Dunque si è di fronte al bivio se accettare un'esistenza di precariato o scegliere altre vie, reindirizzare la propria strada. Ora Simona è impiegata d'ufficio, ha dovuto ricominciare un apprendistato e abbandonare un lavoro che l'appassionava ma che non offriva prospettive. Le amiche che hanno persistito nel settore hanno lavorato per anni come sarte e venditrici con salari dai 1900 ai 2100 franchi mensili per un tempo pieno. Rinunciando a un appartamento autonomo. «Ovviamente devi vivere con i genitori, e poi chiaramente dopo un po' sono andati tutti a fare tutt'altro». Questo per provare a uscire dalla spirale fatta dal concatenarsi di stage e occupazioni poco retribuite.

La vicenda di Vanessa, neolaureata in architettura, offre un'illustrazione della differenza tra una situazione di stage formativo e il circolo vizioso dello stage come modalità di lavoro poco retribuito che si protrae nel tempo. In conclusione degli studi Vanessa effettua tre mesi di stage presso uno studio di architettura. Ottenendo così i crediti formativi che sanciscono la laurea. Viene stipulato un contratto tra la studentessa, l'istituto formativo e lo studio di architettura. La gratuità durante questi tre mesi è definita in un periodo limitato ed è relativamente accettabile in quanto legata alla formazione. Anche

se, afferma, «un rimborso spese avrebbero potuto darmelo, almeno per pagare l'abbonamento ai trasporti pubblici».

Successivamente, ottenuto il titolo di studio, tramite una serie di candidature spontanee Vanessa approda, come stagista alla prima esperienza lavorativa, in un Comune ticinese presso il servizio tecnico comunale. «Dove c'è una formula di stage con la quale lavoro da ormai tredici mesi». Non si tratta più di formazione, non c'è più una persona di riferimento che l'accompagna visionandone l'attività sistematicamente, a cui rivolgersi in caso di domande, come vorrebbe l'impostazione di uno stage tradizionale. Durante il processo di assunzione la retribuzione viene rivista al ribasso. Inoltre, questa modalità di lavoro presso il Comune in questione sembra essere una prassi consolidata. Sebbene il segretario comunale affermi che lo stage all'interno dell'ufficio tecnico sia «una figura un po' nuova», in seguito Vanessa constata «che c'erano già stati diversi altri ragazzi prima di me». Si parte con una retribuzione annunciata tra i 1700 e i 2200 franchi a seconda di cosa decide il Municipio. La proposta viene accettata. «Era una prima esperienza, sei mesi di stage mi andava bene, vivevo a casa di mia mamma, non dovevo pagare l'affitto». Quando l'assunzione è confermata le viene detto che il compenso sarà di 1200 franchi lordi al mese. In prossimità della scadenza dei sei mesi, la retribuzione sale a 2500 franchi. Poi arriva la proposta di prolungamento dello stage. «Il Municipio mi ha proposto di restare per altri sei mesi, con un salario di 3000 franchi netti», aggiungendo diversi compiti e responsabilità. Di fatto con delle mansioni da architetta comunale ma mantenendo la funzione di stagista. Vanessa accetta anche perché spera, in un primo momento, che questo contratto si possa poi trasformare in un impiego ufficialmente all'altezza delle sue qualifiche e dei suoi compiti. «Mi dicevano: "vedrai magari ci sarà il concorso". Però questi concorsi sono un miraggio più che una realtà». Passano così altri sei mesi e si arriva a un anno da stagista.

Qualche giorno prima delle vacanze di Natale arriva la telefonata del segretario comunale: un nuovo contratto di stage, allo stesso salario, per altri dodici mesi. Questa volta Vanessa si rifiuta. Chiede che venga cambiata la sua funzione, che sia effettivamente assunta con uno statuto più consono ai suoi compiti e in una modalità diversa da quella dello stage:

Avevo guardato le linee guida degli stage, dove appunto si dice che uno stage deve durare al massimo sei mesi e poi bisogna procedere all'assunzione. E dicevo: beh io ne ho fatti già dodici, sono integrata nell'ufficio, il mio lavoro lo faccio.

Tempo alcuni giorni ed è convocata per una controproposta. Un impiego di fatto come architetta a cui vengono affidati dei mandati da parte del Municipio. Con una retribuzione però «che era una via di mezzo tra lo stipendio da stagista e lo stipendio minimo previsto dal regolamento dei dipendenti». Le viene detto che la sua assunzione prevede la possibilità di licenziamento con un solo mese di preavviso, e che sostanzialmente il salario è in base al rendimento: «se non rendi possiamo decidere di darti di meno». Vanessa accetta ma insiste però nel veder riconosciuto il suo titolo di studio, vuole che nel contratto sia indicato il suo ruolo:

Loro volevano che io lavorassi come se fossi un'architetta che ha il suo studio privato e svolge dei mandati per il Comune, ho detto: va bene ma voglio che nel mio contratto ci sia scritto che io faccio l'architetta. Non che faccio l'impiegata d'ufficio, visto che il salario è quello di un'impiegata d'ufficio.

Da alcune settimane si reca al lavoro aspettando di leggere la formulazione del nuovo contratto. «Per questioni giuridiche», afferma non senza ironia, «visto che il sindaco è un avvocato, il mio contratto io non l'ho ancora visto, domani sarebbe giorno di paga, spero che qualcosa arrivi». Per cercare di premunirsi da ulteriori brutte sorprese, ha effettuato altre candidature e un colloquio per un altro posto di lavoro. Constatando la grande diversità tra le offerte salariali anche nel settore pubblico dove, con un certo stupore, osserva la diffusione degli stage di lunga durata. «Al posto di assumere un'impiegata a tempo pieno, si preferisce avere due stagisti». Una situazione segnalata pure da una sua amica, assunta in un altro Comune, dove anche lì si prolungano per mesi e mesi gli stage. Nel caso specifico si tratta di due anni:

Si va avanti così con più del 50% di personale precario e sottopagato. Dovrebbero assumere un'impiegata in più perché alla fine serve, magari se la paghi come un'impiegata ti rende meglio che due stagiste.

Nella realtà degli enti pubblici Vanessa ha vissuto un'esperienza deludente che può intaccare molto la motivazione e

l'entusiasmo di una neolaureata come lei. Inoltre, rendersi conto che i Comuni seguono una logica di speculazione salariale, anche quelli dotati di solidità finanziaria, è fonte di sconforto e profonda disillusione:

So che nel privato è molto, molto peggio, però mi sono detta: cavoli nel pubblico, in un Comune ricco dove i soldi non sono un problema e invece stanno a rosicchiare sugli stipendi delle persone.

Non accettare delle condizioni di lavoro che oltrepassano a livello di mansionario quanto dovrebbe comportare uno stage non è evidente. Lo ha fatto Tiziana dopo aver inoltrato una candidatura spontanea presso una grande istituzione culturale. Le viene risposto che effettivamente nell'ufficio comunicazione si vuole assumere una persona in qualità di stagista che affianchi il grafico principale. Durante il colloquio tre elementi critici emergono agli occhi di Tiziana: la retribuzione di 1000 franchi mensili per sei mesi, dei compiti che di fatto sono quelli di un grafico a tutti gli effetti e non di uno stagista, la disponibilità a svolgere ore supplementari. «Le richieste erano esattamente quelle di un grafico formato, con esperienza e che sapesse lavorare autonomamente». Una retribuzione da stage ma un lavoro con responsabilità molto maggiori. «Quindi le loro richieste andavano in contrasto con la parola "stage", a mio parere». Dopo aver fatto presente le sue rimostranze vengono aggiunti 300 franchi a quanto previsto. Ma Tiziana non può accettare, non è più alla ricerca di un primo stage post-diploma, ha bisogno di una maggiore valorizzazione e riconoscimento della sua professionalità:

L'esperienza mi sarebbe piaciuta ma con queste condizioni non potevo accettare e la cosa si è conclusa lì (...) magari avrebbe potuto accettare l'offerta una persona appena uscita dalla formazione. Ma già lì è al limite come cosa trovo.

Come afferma Tiziana, di solito uno stagista non fa ore straordinarie e di solito è affiancato da una persona, non deve lavorare in maniera autonoma. Ma spesso si accettano molte richieste durante gli stage nella speranza che fungano da «trampolino di lancio». La gratuità è compensata dalla speranza di una futura situazione migliore e da una forma di retribuzione in termini

di visibilità, un «biglietto da visita», una riga in più nel curriculum vitae che poi sarà un giorno ricompensata.

Giornalista freelance, Roberta conosce il mondo del precariato e commenta così questo genere di proposte di stage poco o per nulla retribuiti da parte di grandi enti, istituzioni o marchi:

Loro si fanno forti del fatto di essere potenti come istituzioni, però in questo modo noi ci ritroviamo in una società di tipo medievale, con i signori, i vassalli, i valvassori.

Cita l'esempio di due giornalisti autori di un video di denuncia della gratuità. Una gratuità che accompagna i concetti di visibilità e arricchimento del curriculum. In questo video diffuso in rete, i giornalisti sono a tavola e simulano un pasto:

Si scambiano delle vivande che non esistono, si versano cibo inesistente, con il mestolo vuoto. «Cosa mi stai dando da mangiare? Eccoti un po' di visibilità! Molto buona, e questo maglione con cosa l'hai pagato? Con il curriculum!». Queste cose da una parte ci stanno ma devono essere limitate nel tempo, ci possono stare il primo, il secondo anno dopo l'università, uno si deve far conoscere, ma dopo, la professionalità va riconosciuta.

Esiste una grande diversità nella concretizzazione degli stage. Esperienze diverse che rimandano a gradi diversi di riconoscimento, a forme variegata di lavoro poco remunerato o gratuito. Situazioni relativamente accettabili, tipicamente lo stage di breve durata a inizio carriera o con finalità formative, o altre situazioni chiaramente vissute come sfruttamento. Lo stage può inoltre articolarsi con i dispositivi di protezione sociale ed essere realizzato tramite l'assicurazione contro la disoccupazione. Lo Stato contribuisce così a ridurre il costo del lavoro per l'azienda che assume un assicurato tramite un programma di inserimento lavorativo. In questo contesto la durata dello stage è vissuta meglio in quanto vi è una continuità della retribuzione. Come spiega Alessia, subito dopo gli studi è stata inserita in un programma della disoccupazione:

Subito dopo la *SUPSI* ho fatto degli stage con la disoccupazione, c'era un progetto che si chiamava "primo impiego", e praticamente ho fatto un anno di lavoro e ricevevo i soldi dalla disoccupazione come stage formativo. Andava bene sia al datore di lavoro, che doveva pagare solo una piccola parte, sia a me che ricevevo uno stipendio.

Lo stage formativo legato al primo impiego realizzato nell'ambito dei programmi dell'assicurazione contro la disoccupazione rimanda a un'ulteriore insieme di attività dove si può riconoscere la presenza della gratuità: le attività fornite in un'ottica di controprestazione previste dalle assicurazioni sociali.⁵⁴

La controprestazione

Con il termine controprestazione si intende un'attività di vario genere richiesta ai soggetti inseriti in un dispositivo di protezione sociale, come la partecipazione a corsi di formazione o a programmi di inserimento o reinserimento lavorativo.

Secondo l'esperienza di diverse lavoratrici e lavoratori, la disoccupazione offre al datore di lavoro la possibilità di reperire manodopera flessibile, spesso a tempo parziale, e di beneficiare della partecipazione dello Stato nel pagamento dello stipendio. Consentendo un risparmio all'azienda, che versa solo una parte del salario, mentre l'altra parte è coperta dall'assicurazione sociale. Nelle testimonianze raccolte troviamo il riferimento alla gratuità percepita come opportunità di reperire in modo eccessivo personale senza però stabilizzarlo. Sepur garantendo una continuità di reddito, per un certo periodo, e una soglia di indennità, il dispositivo sarebbe troppo vantaggioso per il datore di lavoro. Permetterebbe la pratica di

⁵⁴ In Svizzera decine di migliaia di persone sono attive nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione, dell'assicurazione invalidità, dell'assistenza sociale, dell'asilo, di un laboratorio protetto, del servizio civile o di un lavoro di utilità pubblica ai sensi del codice penale. Collocate sul mercato del lavoro primario o secondario, lavorano secondo le condizioni del mercato complementare, definito come un mercato di servizi in cui si incontrano posti di lavoro e persone con uno status amministrativo specifico («disoccupato», «invalido», «civilista» ecc.). La definizione è stata coniata dagli autori di uno studio finanziato dal Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica intitolato «Il ruolo dello Stato nella segmentazione del mercato del lavoro. Studio qualitativo del mercato del lavoro complementare a Basilea-Città, nel Ticino e nel Canton Vaud» (FNS 100017172860). Lo studio analizza per la prima volta queste forme di attività attraverso un approccio d'insieme. Per un approfondimento si veda: Haunreiter, Kuehni, Benelli, Zurbuchen, Greppi & Streckeisen (2019); Benelli, Haunreiter, Kuehni, Zurbuchen, Greppi & Streckeisen (2019); Benelli, Kuehni, Zurbuchen, Greppi & Streckeisen (2020).

«attingere dalla disoccupazione» a piacimento. Secondo Claudio, venditore, questo crea delle dinamiche di «sfruttamento totale della situazione del disoccupato».

Assunto a tempo parziale, con un contratto al 40-49%, Claudio «per poter campare» deve essere iscritto anche alla disoccupazione. Guadagna 900 franchi mensili, massimo 1500 quando riesce a fare tante ore, con l'aggiunta delle indennità di disoccupazione parziale arriva a 2000-2500 franchi mensili. Un giorno vede arrivare una nuova collega che scopre essere pure in disoccupazione parziale. Claudio è frustrato, in primo luogo perché si era annunciato come disponibile ad aumentare la sua percentuale lavorativa, e in secondo luogo perché nota il carattere sistematico della presenza di colleghi a tempo parziale che contemporaneamente devono chiedere le indennità di disoccupazione per vivere. Segnala all'Ufficio regionale di collocamento quella che gli sembra un'anomalia. «Ho chiesto alla collocatrice che questo datore di lavoro non potesse più attingere così dalla disoccupazione». Non ottiene grandi risultati e osserva così il legame tra tempi parziali, basse retribuzioni e l'utilizzo padronale della protezione sociale:

Non è possibile che tu assumi dalla disoccupazione me e mi tieni un anno al 50%, dopo di che mi licenzi, mi rimandi in disoccupazione, ma ne prendi un'altra dalla disoccupazione. Costringi le persone a fare dentro e fuori dalla disoccupazione.

Chi si trova a esercitare un'attività remunerata a tempo parziale, spesso piccoli tempi parziali inferiori al 50%, oppure tramite contratti a chiamata e dunque senza entrate regolari, è nella necessità di ricorrere al meccanismo del guadagno intermedio previsto dall'assicurazione contro la disoccupazione. Antonio, che operava come agente di sicurezza con un contratto a chiamata, denuncia la precarietà strutturale di quello che era il suo settore:

Io sono stato in disoccupazione per tutti i due anni che ho lavorato nell'agenzia di sicurezza. Perché ti capitavano mesi che superavi il guadagno intermedio, ma mesi che non prendevi niente.

Basse retribuzioni e intermittenti. In queste condizioni tutti i colleghi di Antonio che come lui sono stati assunti con il contratto di tipo C (a chiamata e per un massimo di 900 ore) sono iscritti alla disoccupazione. Diversa la situazione di chi beneficia del

contratto A, che garantisce continuità lavorativa e un salario di circa 4000 franchi mensili:

Quelli come me con il contratto C sono obbligati a essere in disoccupazione. Perché ci sono mesi che fai centotrenta ore ma ci sono mesi dove te ne fanno fare solo sessanta. Perché loro giocano sul monte ore.

L'agenzia di sicurezza mantiene più personale possibile nella categoria contrattuale più precaria, gestendo il monte ore di questi collaboratori evitando che superino le 900 ore per evitare il passaggio a un contratto di lavoro meno intermittente. L'agenzia sa, sostiene Antonio, che al minimo vitale di questi lavoratori ci penseranno le casse pubbliche, non quelle aziendali.

Dopo aver deciso di lasciare la sicurezza privata, Antonio opta per una riqualifica professionale e tenta di reinserirsi nel campo sociosanitario, in quanto titolare di un diploma estero in quel settore. L'attestato non è riconosciuto in Svizzera e dunque deve seguire una nuova formazione. Pagando di tasca propria 2000 franchi. Il meccanismo dell'assicurazione contro la disoccupazione non gli permette di farsi coprire le spese di riqualifica né di beneficiare delle indennità durante lo stage previsto presso un'istituzione sanitaria nell'ambito della formazione. Deve ricominciare da solo passando dal lavoro gratuito. È iscritto alla disoccupazione da due anni e dice di non essersi mai visto proporre un corso o una riqualifica. Ha deciso di farlo lui per ritornare nella sanità dove si era formato e dove spera di trovare condizioni di impiego migliori. I costi del corso non sono coperti perché «prima ci vuole un datore di lavoro che dice che ti fa il contratto se hai quel corso». La formazione prevede un mese di stage non retribuito e i criteri per ottenere le indennità vengono a mancare, mettendo così Antonio in difficoltà:

Ora devo fare un mese di stage, non è pagato, e non prenderò nemmeno la disoccupazione, perché per quel mese, lavorando otto ore al giorno in casa per anziani, non sono disponibile per la disoccupazione se loro mi trovano qualcosa.

Situazioni vissute come paradossali all'interno del dispositivo dell'assicurazione contro la disoccupazione sono menzionate anche da altri beneficiari. Nel caso di Barbara, per esempio, le esigenze espresse dal dispositivo creano un disagio rispetto alla sua condizione di madre sola con un figlio di pochi anni. La

disponibilità richiesta e le ingiunzioni dei collocatori come condizioni per poter ottenere le indennità sono fonte di perplessità se non di sofferenza. In effetti, le viene detto di cercare lavoro anche nella Svizzera tedesca ma lei vive in Ticino col figlio. «Non guardano molto bene la situazione della persona», afferma. Si è iscritta per l'equivalente del tempo di lavoro del suo precedente impiego. Non cerca di più, c'è un figlio di sette anni di cui occuparsi. «Sto cercando due giorni di lavoro, non sto rubando nulla alla società». Le viene programmato un corso della durata di tre settimane che non prevede il rientro a casa sul mezzogiorno. «Non so dove piazzare mio figlio per tre settimane, non posso neanche andare nelle mense con lui, perché ti danno il posto in mensa solo se lavori regolarmente». Il tempo di ricerca d'impiego Barbara lo utilizza andando di persona a presentarsi ai potenziali datori di lavoro in quanto sostiene che nel settore conta molto il contatto diretto. Occupata con i corsi diventa difficile spostarsi per queste ricerche. L'impressione è quella di un'eccessiva e controproducente rigidità di alcuni collocatori:

È un corso per imparare a scrivere il curriculum anche se mi aveva già detto che io le lettere e il curriculum le scrivo benissimo. Era meglio un corso di informatica, di qualcosa che non conosco.

Una situazione dove è richiesta inoltre una piena disponibilità anche se le indennità corrispondono però a un tempo parziale: «Per il corso devo essere disponibile tutti i giorni per quasi un mese, anche se sono iscritta al 30%. Per tanto così mi iscrivevo al 100%».

Il lavoro digitale

La massima flessibilità e la disponibilità permanente, unite alla puntualità della prestazione lavorativa remunerata, sono le fondamenta del lavoro digitale, i cardini della *gig economy*. Il ciclofattorino ne è un'espressione emblematica.

Il ciclofattorino come figura paradigmatica

Leonardo è il tipico studente che nel periodo estivo cerca «un lavoretto», consapevole di non necessitare un impiego molto

remunerato ma piuttosto un'occupazione temporanea in attesa della ripresa degli studi. La trova nel *food delivery*, facendo consegne di cibo a domicilio in qualità di ciclofattorino con il suo scooter. Toccherà con mano due diversi modelli aziendali della consegna a domicilio, attraverso una prima esperienza presso un datore di lavoro di cui ricorda aspetti prevalentemente negativi, e una seconda esperienza migliore.

Il primo impiego è gestito da un algoritmo. La retribuzione prevista è di 8 franchi a consegna. «Anche se lavori di domenica e alla sera, anche la domenica di Pasqua, tutto uguale». Nel contratto oltre alla remunerazione sono specificate le responsabilità del collaboratore. Quando il fattorino si reca al ristorante che ha confezionato il cibo da consegnare, deve verificare l'esattezza della comanda preparata, «se uno ha ordinato due pizze devi contare che i pezzi siano quelli». Inoltre:

Le responsabilità di strada sono tue, il portafoglio è responsabilità tua, il materiale che ti danno, ovvero lo zaino, il gilet, la carta per versare i soldi, è tutta responsabilità tua.

Il contratto formalizza anche l'impostazione aziendale basata sul fatto di «garantire disponibilità». Leonardo afferma così di essersi reso conto che «sei una specie di indipendente che però non ha nessun vantaggio dall'essere indipendente ma ha tutti gli svantaggi». Il fattorino scarica un'applicazione sul suo smartphone. Comunica al coordinatore se desidera essere reperibile dal lunedì al venerdì oppure sette giorni su sette. Precisa Leonardo:

C'era gente che faceva sette giorni su sette, mattina e sera, adesso non lo fanno più, nel senso che ti obbligano a fare un giorno di pausa.

Se la disponibilità poteva essere permanente questo non significa regolarità nella retribuzione, anzi. L'algoritmo pianifica una lista di attesa e a seconda delle ordinazioni, i *riders* reperibili sono chiamati a effettuare le consegne recandosi dal ristorante e dal cliente. La frustrazione del lavoro *on-demand* si palesa rapidamente nell'esperienza di Leonardo, che constata come l'attesa del servizio significa spesso consumare il proprio tempo senza nessuna garanzia di essere chiamati:

Dopo un po' questa cosa di essere disponibile e che poi non ti chiamano è veramente qualcosa di scomodo, diventa anche snervante, magari tu vorresti fare qualcosa poi magari non la fai perché sei sulla lista e alla fine però loro non ti chiamano e tu rimani lì a casa. Sei stato disponibile tutta la sera o tutta la mattina, ma non ti hanno chiamato. Quindi diventa stressante, frustrante.

L'applicazione sullo smartphone comunica le ordinazioni, gli indirizzi di consegna e registra i recapiti effettuati. Il cicofattorino deve decidere come gestire l'attesa e può disattivare la sua presenza sulla lista in funzione del proprio piazzamento rispetto ai colleghi:

Il loro algoritmo si aggiorna tutte le settimane e dà le posizioni in lista, se tu sei il primo sicuramente la settimana dopo non sarai il primo, è fatto in modo da rendere uguale per tutti, quindi alla fine tutti sono stati primi, tutti sono stati secondi e così via.

La simultanea disponibilità di altri colleghi fa sì che non valga la pena stare troppo in attesa. «Se sei 48esimo o 47esimo sulla lista cambia poco, non ti chiamano». Inoltre, anche figurare nelle prime posizioni comporta l'incertezza di essere effettivamente chiamato, questo anche in funzione dell'orario:

Io aspettavo magari fino alle 21, chiedevo al coordinatore e lui mi diceva «hai cinque persone davanti a te che stanno aspettando un ordine». Quindi dovevo decidere se aspettare mezz'ora e dirmi che magari arrivano altri due ordini oppure star lì fino alle 22:30 e non succede nulla. E io ho aspettato un'ora e mezza per non fare nessun ordine. Sono stato fuori sul mio mezzo, con lo zaino, disponibile e non ho guadagnato assolutamente niente.

8 franchi lordi a consegna più un rimborso spese di 1 franco e 50 centesimi a consegna per l'utilizzo del mezzo proprio. Lavorare a queste condizioni «non aveva senso», ricorda Leonardo:

Questa cosa della disponibilità, sommata alla paga molto molto bassa, sommata al rimborso ridicolo, a un certo punto mi sono detto basta.

Una situazione temporanea, la sua, un'occupazione estiva da studente. Ma che non è tale per altri colleghi:

Ho visto tanti lavorare lì ma non avere la mia età, adulti dai quarant'anni ai sessant'anni. Questo deve essere molto pesante. Inoltre se ti ammali non ti paga nessuno, se rimani a casa non vieni pagato da nessuno, figurati le vacanze.

Leonardo decide di contattare una seconda ditta di *food delivery* ed è rapidamente assunto. La remunerazione cambia, da 8 franchi lordi si passa a 19,50 netti all'ora. Non è pagato a consegna ma secondo una tariffa oraria, indipendentemente dalle ordinazioni ricevute. Il modello aziendale è diverso, la gestione del tempo e delle responsabilità anche:

Vado lì con il mio mezzo, posteggio e prendo il loro scooter, arrivano da loro gli ordini dei clienti, nella loro sede ricevo i bigliettini con le ordinazioni, non c'è nessuna applicazione, prendo le bibite, mi mettono il cibo nello scooter e vado a portare tutto dal cliente. Ma se il cliente è a 200 metri oppure in un'altra città è assolutamente uguale, non devo dirmi «ah merda devo andare fino a lì e poi chissà se riesco a prendere un altro ordine». Anzi, viaggio tranquillo e sono pagato lo stesso a ore, non è un problema metterci quaranta minuti, mentre prima per una consegna così prendevo 8 franchi.

La situazione è nettamente migliore e meno ansiogena. Il *rider* conosce i suoi turni, lavora quattro o cinque giorni alla settimana secondo una pianificazione settimanale. Non esiste la lista d'attesa:

So quando lavoro e so quando non lavoro, non devo stare lì attaccato al telefono, attaccato all'applicazione, per vedere se mi scrive il coordinatore.

In caso di assenza di ordinazioni il collaboratore si occupa di altre mansioni all'interno della struttura, come sistemare il magazzino, riempire i frigoriferi con le bibite, preparare gli imballaggi. «Lavoretti» conteggiati nel tempo remunerato. In alternativa, si conclude il turno anticipatamente. Presso il *food delivery* precedente, al contrario, «tra una chiamata e l'altra, tra una consegna e l'altra, sei fermo in città con il tuo scooter, in attesa». Se la figura del *rider* che opera tramite la sua *app* è emblematica dell'evoluzione della *gig economy*, anche altre testimonianze sottolineano i caratteri distintivi del lavoro digitale. Una forma del lavoro per cui la gratuità è parte del quotidiano.

La norma della gratuità nel lavoro indipendente e creativo

Il percorso di Alessia, grafica e web designer, è un esempio di “normalità” della presenza del lavoro gratuito nel quotidiano

di una professionista indipendente. Nel settore nel quale opera ed esercita a tempo pieno, osserva il carattere «sistematico» della gratuità:

Quello che succede spesso come indipendente è che ti pagano una parte e tu comunque per fare bene il lavoro metti delle ore di tuo.

Sovente il budget messo a disposizione dal committente è limitato e per proporre un prodotto di qualità si offre parte del tempo necessario a realizzarlo:

Per mantenere lo standard di grafica, per esempio per un sito internet, butto dentro delle ore in più. Questa è la cosa più frequente che succede.

Confrontati al mercato che preme nella direzione della riduzione costante dei prezzi, non è possibile fatturare adeguatamente il prodotto creato, si deve dunque compattare il valore del tempo dedicato al prodotto. Avendo la sensazione persistente, afferma Alessia, di esercitare sottocosto:

È un lavoro creativo, hai meno costi vivi, però più tempo di progettazione, succede tantissimo agli illustratori: loro vendono le tavole sottocosto. Perché magari ci mettono un giorno a farne una, ma non possono fatturarne il prezzo. Nel mondo creativo c'è molto questa cosa.

La gratuità accompagna il professionista durante gran parte della propria carriera e si presenta immediatamente terminati gli studi. Sotto forma di visibilità:

Quelli che escono dagli studi, fanno un sacco di lavori gratis, tipo: «ti do visibilità, fammi un logo e ti offro una cena», queste cose sono piuttosto frequenti.

Questa dinamica prosegue nel percorso professionale mostrando la sua dimensione sistematica attraverso l'impossibilità di «vendere le cose al giusto prezzo». La svalorizzazione del lavoro creativo porta in sé la condanna alla gratuità ed è alimentata dall'identificazione da parte dei clienti del valore nel solo prodotto finale. Non c'è riconoscimento di valore al lavoro di concezione e di concettualizzazione del prodotto:

I clienti ti dicono: «ma tanto ci metti poco, è un disegnetto», sminuiscono il valore del grafico, della creatività. Ma comunque non è come comperare una fetta di pane, c'è anche il discorso della proprietà intellettuale, c'è sotto di più che solo il tempo che ci metti, anche le ore di tempo che tu ci

hai messo per arrivare a quel livello di capacità. È un lavoro molto sminuito in questo senso.

La tendenza da parte dei committenti è quella di pagare il prodotto finito a partire da un budget predefinito che non rispetta quello che sarebbe il valore effettivo di tutte le componenti che lo rendono realizzabile. Ad esempio, per creare un sito web, l'esigenza è il risparmio senza considerare adeguatamente la professionalità e la qualità necessarie. Così la gratuità si insinua facendo «molte cose» oltre alla sola costruzione del sito web:

Per il sito il fotografo è giusto che chieda 80 franchi a fotografia, il traduttore è giusto che ti chiede tot a battuta, se sommi tutto e arrivi dal cliente e dici: sito con programmazione 3000 franchi, creazione e foto sono 1000, creazione testi altri 1000. Lui ti guarda e ti dice: «Si però siamo in Ticino, possiamo fare qualcosa non così professionale?»

Questo comporta, per esempio, che la web designer Alessia offra gratuitamente le fotografie e la loro pubblicazione. Così come servizi che teoricamente sarebbero altri professionisti a dover svolgere facendosi remunerare. «Così facendo ovviamente tagli le gambe a tutti gli altri professionisti che avrebbero potuto guadagnare qualcosa nel calderone». Lavorando gratuitamente al posto loro. Sostanzialmente il lavoro del creativo implica così, secondo Alessia, una gratuità strutturale. La rinuncia di fatto a parte della remunerazione. Si rende invisibile del tempo di lavoro utilizzato. «Tante volte fai pagare il tempo che ci metti a fare il lavoro ma non tutto il tempo di lavoro». Il carattere strutturale della gratuità si osserva anche nel non monetizzare quanto in altri contesti è invece prassi fatturare. L'utilizzo ripetuto di un concetto grafico, per esempio, dovrebbe «in teoria» essere remunerato a ogni uso ma invece si considera che il cliente ha acquistato un prodotto che gli appartiene definitivamente:

Per una grafica che tu fai, in teoria il cliente non potrebbe disporne per sempre e usarla più volte, dovrebbe pagarti una royalties ogni volta che lo usa, ma questo in Ticino praticamente non esiste.

Un'ulteriore declinazione della gratuità si verifica nel lavoro di accompagnamento e affinamento di un prodotto. Come nel caso dell'impaginazione di un libro, dove i tempi possono essere ristretti o più diluiti. Senza che questo comporti una variazione della remunerazione:

Se tu mi dai un testo che è già corretto, ci posso mettere poco tempo, se però ti devo fare venti volte le revisioni perché ogni volta che lo riguardi c'è qualcosa che non ti va bene, questo lavoro dovrebbe essere pagato e tanti si rifiutano di accettare questa parte.

Sono ore di lavoro gratuite in quanto la tendenza è di pagare unicamente il lavoro finito, «come comperare un paio di scarpe su Zalando», spiega Alessia.

L'indipendente prosegue la propria attività in questo difficile contesto fino al punto di dover effettuare un bilancio della sostenibilità della propria situazione di vita. «Chi dopo i 35 anni ancora non riesce ad arrivare alla fine del mese, o se ne va oltre Gottardo o getta la spugna, cambia mestiere», in quanto il settore non offre sbocchi adeguati. «Di grafici che sono pagati correttamente io ne conosco solo due o tre» constata Alessia. Un mercato cantonale diviso tra molti giovani alle prese con i primi impieghi sottopagati e alcuni grandi nomi, «grafici quotati», gli unici che, al contrario, possono permettersi di chiedere prezzi confacenti al lavoro effettuato o addirittura di «fare il prezzo che vogliono» dettando anche lo stile artistico.

La tecnologia è un vettore di diffusione del lavoro gratuito, secondo Alessia. Infatti, l'esistenza di canali digitali, piattaforme on-line e siti web che propongono impieghi poco remunerati amplifica la funzione di quella che era la bacheca degli annunci presente nelle sedi scolastiche, bacheca dove cercare e trovare studenti a basso costo:

Quando studiavo capitava spesso di vedere annunci in bacheca «cercai studente per fare il logo», e mi è capitato di fare delle cose in cambio di visibilità o in cambio di 100 franchi. Quando studiavo cercavo comunque di provare, avevo fatto un sito internet intero – all'epoca non c'erano i programmi preconfezionati – per un ristorante, in cambio di 500 franchi. Era sottocosto tanto, dovevo chiederne 5000. Poi però per uno studente che vive a casa quei soldi possono essere comodi per andare in vacanza. E si punta tanto su questa cosa qua: tu sei giovane.

Oggi le comunicazioni sono più rapide e le tecnologie informatiche permettono di reperire con facilità quanto si cerca nel bacino del lavoro digitale gratuito o poco remunerato:

In passato venivano a scuola, mettevano gli annunci in bacheca. Oggi ci sono tutti i siti web, c'è Facebook, per cui se uno vuole proprio farsi fare il logo gratis ci riesce, è più facile.

La manodopera giovanile disposta a offrire i propri servizi fatturando poco o nulla è presente on-line, in una dinamica di concorrenza digitale che trascende i confini territoriali:

Se guardi su un sito web come tutti.ch cercano sempre «giovane studente che sappia fare un sito internet» e la ragione è questa: vogliono un sito professionale senza pagarlo. Oltretutto puoi anche cercare altrove, se in Svizzera non ti va bene, puoi mettere un annuncio su un portale italiano, tipo lavoricreativi.it e dici «offro 200 euro per un sito internet» e sono sicura che molti si farebbero vivi.

Alessia afferma che si tratta di convivere in qualche modo con le dimensioni della gratuità, mettendo però dei paletti per evitare troppe derive. Le è capitato, ad esempio, di rifiutare delle offerte di lavoro sottopagato o di negoziare cercando di difendere il valore del proprio lavoro. Prendendosi il rischio di perdere alcuni clienti. Recentemente, le è stato proposto di gestire una serie di profili social e pagine web per conto di un ente, occupandosi anche della newsletter regolare, per un compenso mensile di 150 franchi. Una volta raggiunta questa tariffa oraria Alessia pianificava i prossimi compiti al mese successivo. Ma questo non era accettabile da parte del committente che ha così interrotto la collaborazione. Perché pretendeva un lavoro continuativo. È necessario valutare sempre «se il santo vale la candela» e permettersi di rifiutare la gratuità quando è troppa:

Se perdi tempo con il lavoro gratuito, non ne hai più per fare un lavoro pagato. È vero che c'è la preoccupazione «oddio chissà se mi arriveranno dei clienti», però piano piano con l'esperienza ti accorgi che comunque qualcosa arriva e più entri in queste reti di lavoro gratuito, più c'è gente che se ne approfitta.

L'esperienza e la certezza di offrire un lavoro di qualità sono i cardini della resistenza alla gratuità. Una gratuità che va limitata con alcune strategie come quella di prevedere già al momento della formulazione di un preventivo un margine che permetta di contenere il lavoro non retribuito. Per «non scivolare oltre a un 20%»:

Quando faccio i preventivi cerco di non farli troppo tirati, li faccio prevedendo che poi ci sarà quella fase dove devo per esempio cambiare il colore, rimpicciolire, ingrandire, e allora con l'esperienza faccio dei preventivi un pochino più alti di dieci anni fa, in modo da evitare troppo lavoro gratuito.

Nel corso degli ultimi anni una ulteriore amplificazione del lavoro gratuito è avvenuta, secondo Alessia, tramite la comparsa e l'espansione delle piattaforme on-line dedicate al *crowdworking*. Alessia ha provato a utilizzarle senza però mai riuscire a ottenere un progetto. La piattaforma si basa sulla velocità. L'utente-lavoratore si iscrive creando un profilo, indicando le proprie competenze e prestazioni. Quando un potenziale committente inserisce una richiesta che coincide con il profilo ecco che:

Ti arriva un avviso per mail o sul telefonino con scritto il signor tal dei tali, in questa città, ha bisogno di un logo. Allora tu devi velocemente entrare e fare la tua proposta.

I primi cinque che rispondono facendo una proposta di progetto con relativa tariffa «sono nella rosa dei possibili prescelti». L'utente-lavoratore però deve, a seconda della tipologia di piattaforma, aver precedentemente acquistato presso di essa degli appositi crediti, per poter partecipare all'asta, oppure, una volta ottenuta la commissione vengono dedotti dei crediti al compenso finale. La piattaforma dunque trae profitto dalla stipulazione dei contratti di prestazione. Prestazioni, sottolinea Alessia, che si definiscono attraverso una corsa al ribasso dei prezzi, e dunque del valore del proprio lavoro:

Tu pagando puoi accedere all'offerta, si tratta di un'asta al ribasso, ognuno fa la propria offerta, il cliente sceglierà quella più economica. Con la carta di credito tu acquisti questi crediti, come per i videogiochi di scommesse on-line, oppure se poi ottieni il lavoro ti scalano i crediti dal compenso.

La cifra dedotta può raggiungere una determinata proporzione del valore del lavoro ottenuto. Una somma non indifferente in una modalità operativa che già crea pressione sulla remunerazione:

Se devi rimanere il più basso possibile sul prezzo per prendere il lavoro e in più poi ti scalano anche 200 franchi come piattaforma, non ti rimane molto.

I dispositivi come questo proliferano e riguardano sempre più professioni. Alessia sottolinea come non si tratti unicamente del lavoro creativo, e di prodotti che in un primo momento erano principalmente oggetto di «aste al ribasso on-line». Come

prodotti grafici o traduzioni di testi. Esistono anche siti web che, con un meccanismo simile, toccano una grande diversità di ambiti professionali mettendo in contatto domanda e offerta a livello internazionale:

Ci sono proprio tutti i lavori, imbianchini, pittori, praticamente tutti gli indipendenti, anche gli artigiani, anche elettricisti, servizi di catering, fotografi, personal trainers, di tutto. Sono siti web internazionali, c'è per l'Italia, c'è per la Svizzera.

Oltretutto, il lavoro digitale in qualità di indipendente presuppone l'assunzione completa da parte del lavoratore degli oneri sociali. «Devi farti tu quello che farebbe un datore di lavoro, e lo devi pagare di tasca tua».

Alessia sa di essere riuscita a costruirsi una posizione professionale più solida di molti altri suoi colleghi. Grazie alle competenze acquisite e alla qualità del suo lavoro oggi può permettersi di rifiutare lavori eccessivamente sottocosto. In questo senso, afferma che per la sua attività si opera maggiormente tramite il contatto diretto con i clienti ma osserva comunque l'evoluzione in corso in altri contesti cantonali:

Rispetto a Zurigo o Ginevra, qui si cerca ancora il contatto con le persone. Nelle grandi città cercano già contratti in remoto, «cerco collaboratore a distanza», per esempio per gestire social. Qui per ora è differente.

Alessia ha scelto di utilizzare maggiormente la tipologia di piattaforma che raccoglie offerte di lavoro più classiche, annunci nell'ambito creativo, senza avere la necessità di operare direttamente in modalità *crowdworking*. Ben consapevole tuttavia che queste piattaforme rappresentano una realtà che non si può ignorare, indice anche della difficoltà del settore:

Tutti un po' ci provano, tutti vanno a guardare. È anche un periodo difficile, già prima della pandemia, era già un periodo di crisi e tutti provano mille canali. Però non ti porta molto, perché essendo tutto così al ribasso, alla fine tu metti dentro il tuo compenso, ma ci sarà sempre uno studente da qualche parte che mette la metà e batte tutti.

Agli occhi di Alessia la presenza delle piattaforme, così come più generalmente l'evoluzione delle tecnologie digitali, costituisce un elemento ambivalente, con delle criticità in termini di concorrenza e potenziale dumping nel ramo professionale:

Ogni tanto ricevo delle offerte di subappalto per esempio dall'India, mi dicono «il sito internet te lo faccio io, e tu te lo rivendi in Svizzera». Queste cose esistono ed esistono molto probabilmente anche aziende che accettano. E questo fa un effetto dumping, è tutta una catena.

La preoccupazione maggiore è quella dell'articolazione fra tecnologia e abbassamento generalizzato del valore del lavoro creativo:

La gente può andare on-line e farsi fare offerte nel resto del mondo, poi ci sono in più anche questi portali dove uno si fa il logo faldatè direttamente sul sito. Nel nostro settore è come per la vendita, dove l'utente va su Zalando a comperarsi le scarpe piuttosto che andare in negozio. Uno prova questi sistemi prima di andare a pagare 1000 franchi per un logo.

In una società dove è presente la mentalità consumistica, dice Alessia, dove «la gente vuole troppo e a un costo sempre inferiore», è concreto il rischio di svalorizzare il lavoro e perdere la consapevolezza del tempo necessario per creare e produrre con qualità:

Prendi un pomodoro, se io voglio pagare sempre meno, poi però bisogna coltivarlo, l'acqua si deve metterla, e alla fine l'unico costo che puoi ancora ridurre è il fatto di lavorare con la schiavitù.

L'asta al ribasso la si trova on-line, ma fondamentale è all'opera anche nell'insieme del mondo del lavoro:

Abbassare, abbassare e abbassare ancora il prezzo di chi fa il lavoro, si arriva lì, non rimane più nessun altro margine.

Questa dinamica è riscontrata anche da altre colleghe attive nello stesso settore. Le piattaforme digitali sono evocate come un indicatore di un peggioramento delle condizioni di lavoro. Aprono un varco nel quale si inserisce la gratuità. Cercare progetti tramite questo strumento è un cambiamento profondo nella natura del lavoro creativo. Tiziana, pure lei grafica, afferma:

Dipende molto da piattaforma a piattaforma, alcune pagano meglio alcune pagano peggio, alcune hanno qualcosa come oneri sociali ma tu sei lì davanti allo schermo ad aspettare. Non ti viene pagato il tempo dove tu sei lì in attesa.

Operare con i dispositivi di *crowdworking* significa fondamentalemente accettare «un altro tipo di lavoro», una modalità che intacca la qualità e il riconoscimento del lavoro creativo, sostiene Tiziana:

Può essere un sistema pericoloso per il mestiere, anche perché sminuisce molto il lavoro, se uno ti dice «ho questo budget a disposizione e fai il logo in quattro ore» sicuramente non verrà come un logo studiato, con le ricerche, il concetto, ci vuole tempo.

Inoltre, si instaura così il concreto pericolo per l'indipendente di vedere stravolto il mercato e non riuscire più a essere competitivo:

Se un'azienda in Ticino preferisce riferirsi a queste piattaforme piuttosto che andare in uno studio grafico, va a rovinare il nostro mercato. Risparmia, posso capirlo benissimo, però è una concorrenza al ribasso.

La necessità di difendere la professionalità degli ideatori, dei creativi, e più generalmente della «cultura di progetto» è presente anche nelle parole di Patrizia, creativa indipendente e artista. Spetta al singolo lavoratore non cedere, e non è evidente. È indispensabile preservare una visione di sé come produttore di un valore che va tutelato. Anche in un mercato del lavoro molto difficile. In Ticino, ma anche nel resto della Svizzera e nei Paesi a noi vicini, precisa Patrizia, «c'è tutto questo caos dove c'è chi non riesce a orientarsi, c'è chi segue l'onda degli eventi e c'è chi non sa qual è realmente il proprio valore». Le piattaforme cristallizzano questa problematica. «È impensabile che ci siano dei lavori che vengono messi all'asta per 3 franchi, per 5 franchi». Bisogna più che mai porsi al di fuori della gratuità e difendere il «valore intellettuale» di un concetto grafico, di un'idea comunicativa, di un prodotto creativo:

O ti tuteli e ti difendi oppure rimani in balia delle necessità di chi probabilmente non lo fa nemmeno per cattiveria, però ti trascina in un circolo vizioso.

La piattaforma come elemento esemplare di una forma di precariato che si instaura nella vita lavorativa richiama la condizione sociale del giornalista freelance. Una costante attesa di essere scelto, di ottenere un lavoretto. Un'esistenza fatta di incertezza. Lo sottolinea Roberta, attiva a tempo parziale come giornalista, retribuita «al pezzo», ad articolo:

Capisco molto bene in che angoscia possono vivere i grafici quando aspettano di essere scelti da una piattaforma on-line per fare un lavoretto. Capisco questa angoscia perché l'ho provata, so benissimo che cos'è,

quindi mi dispiace per le persone che magari si trovano una vita in questa situazione. Non è sostenibile, ti rovini la salute.

Se lavorare solo tramite piattaforma non sembra sostenibile a livello di entrate, per chi, come Roberta, esercita due professioni, la piattaforma può assumere il ruolo di complemento, di attività accessoria.

È il caso di Valerio che lavora in qualità di tecnico principalmente presso una grande azienda di telecomunicazioni, esercitando anche come *crowdworker* tramite la start up partner dell'azienda stessa. La start up agisce come piattaforma che mette in contatto utenti alla ricerca di interventi tecnici (ad esempio l'installazione di un televisore o l'allacciamento di un router) con persone che hanno queste competenze tecniche e che operano come indipendenti. Gli stessi tecnici dipendenti dell'azienda di telecomunicazioni possono dunque arrotondare lavorando anche tramite la piattaforma partner. L'azienda promuove così la permeabilità tra lavoro dipendente e lavoro indipendente. Sul sito della piattaforma, nella sezione dedicata al reclutamento dei collaboratori, si può leggere: «si lasci alle spalle la vita da dipendente e goda della massima flessibilità».

Esternalizzare e precarizzare tramite le piattaforme

Creata nel 2013, la start up mette in contatto utenti e operatori indipendenti del settore delle telecomunicazioni, sul modello di Uber. Chi necessita di una riparazione del televisore o del modem o della programmazione dei canali televisivi può inviare una richiesta on-line. Questa viene girata agli operatori abilitati, tecnici o persone comuni che dopo aver passato una selezione basata su alcune domande, figurano nell'apposita applicazione. Il primo operatore che risponde tramite l'applicazione si aggiudica l'intervento e fissa poi l'appuntamento con il cliente. Questo avviene spesso in orari serali o nel week-end.

La grande azienda di telecomunicazioni per la quale lavora Valerio deteneva nel 2015 la parte maggioritaria della piattaforma, poi ceduta nel 2020 ai dirigenti della piattaforma. In questo lasso di tempo si verifica un processo di esternalizzazione e di frazionamento del lavoro. L'utente che necessita di un intervento si vede proporre dall'azienda un tecnico qualificato,

più caro, oppure un operatore della piattaforma, più economico. Il risparmio per il cliente può raggiungere la metà di quanto fattura un tecnico. L'azienda trattiene il 20% di quanto fatturato dal *crowdworker*.

Il *crowdworker* procede come indipendente, l'azienda non si assume la responsabilità dell'intervento, non è tenuta a occuparsi degli oneri sociali, non deve preoccuparsi degli orari di lavoro. La piattaforma mette in contatto persone, non un cliente con un suo tecnico. Il rischio è la sostituzione di tecnici, in una dinamica di dumping salariale. Il frazionamento del lavoro porta all'interno della stessa azienda un nuovo modello dove flessibilità può significare precarizzazione. Un'operazione che comporta un notevole risparmio per l'azienda. A settembre 2017 in Svizzera si contavano 3000 *crowdworkers* della piattaforma, quasi 150 in Ticino. Il periodico sindacale *Area* (13 ottobre 2017) così definiva la questione:

Che anche in Svizzera ci sia una tendenza verso questa forma di lavoro frazionata e precarizzata è un problema. Che ciò venga promosso da un'azienda controllata al 51% dalla Confederazione, che si fa auto-concorrenza, creando dumping salariale e sostituendo manodopera qualificata con manodopera poco qualificata e a basso costo, è un problema ancora più grave.

Dal 2017 è stato creato un nuovo servizio dando accesso alla piattaforma a tecnici professionisti, 1500 in tutta la Svizzera, o a piccole e medie aziende. L'impresa proprietaria trattiene la propria commissione. Valerio ha vissuto questo processo e operato sia come tecnico qualificato sia come *crowdworker*. La sua è un'esperienza ambivalente. Da un lato afferma che questi servizi possono fruttare alcune migliaia di franchi all'anno, e avendo la sua attività come dipendente non è un problema l'assenza di coperture previdenziali. D'altro lato, aggiunge, «è vero che socialmente è un fatto terribile». Reperibilità costante tramite l'applicazione, retribuzioni al ribasso, condizioni di lavoro peggiorate, è la situazione preoccupante disegnata all'orizzonte dalla piattaforma:

Questo *crowdworking* ha causato una perdita di tecnici qualificati. La strategia è questa: usiamo la piattaforma, e poco a poco dividiamo il lavoro all'interno e ci sbarazziamo dei tecnici di cui prima non potevamo fare a meno.

Valerio lo dichiara senza indugiare, l'azienda promuove i servizi dei *crowdworkers* «perché meno cari, togliendo lavoro ai tecnici». Il suo guadagno complementare comporta così un danno generale per la categoria professionale. Una dinamica nella quale la gratuità si manifesta come estensione della durata del lavoro sommata alla diminuzione della retribuzione:

Il danno è che c'è stato un *core business*, i tecnici qualificati che erano non so 1300 a poco a poco sono diventati 900 in tutta la Svizzera e questi 900 alla fine sono trasferiti in una società dove lavorano di più e guadagnano di meno.

La piattaforma come modello aziendale spaventa. Lo scenario prospettato da Valerio è inquietante dal punto di vista occupazionale:

Per adesso è stato il servizio tecnico, ma chi lo sa se domani potrebbe essere un altro servizio, un altro dipartimento. Che ne so un *call center*. Un giorno potrebbero dire: apriamo una piattaforma *call center*, e uno si mette a disposizione un'ora, due ore, tre ore al giorno e lo faccio lavorare come indipendente. Si paga lui i suoi oneri sociali e l'azienda se ne lava le mani, non ha più il personale, non ha più le spese.

Non lo nega Valerio, «il mio stesso lavoro potrebbe scomparire», sostituito dai servizi diffusi dalla piattaforma. Quest'ultima non offre la possibilità di riciclarsi in una sorta di professionista a tempo pieno del *crowdworking*. La piattaforma sembra distruggere lavoro qualificato per lasciare sul campo solo briciole di lavoro precario:

Se ci fosse una possibilità di lavorare a tempo pieno per la piattaforma, anche se perdi parte del tuo stipendio e ti tocca lavorare come indipendente a cottimo, potrebbe essere una soluzione di soccorso. Però non basta, non ce la fai a vivere solo con la piattaforma. Tutti sono un po' lì dentro, ma non ce n'è abbastanza per lavorare a tempo pieno. Io ho paura per il futuro con queste piattaforme.

A inizio 2019, il sindacato Syndicom ha comunicato di aver firmato con l'azienda un «codice di condotta». Il codice obbliga a verificare la conformità legale delle commissioni, a definire chiari compiti e precisare la durata per eseguirli. Inoltre, la piattaforma è tenuta a verificare l'iscrizione e i conteggi dei collaboratori presso le assicurazioni sociali. Oltre a ciò, la piattaforma ha l'obbligo di rispettare l'ordinamento giuridico nazionale e internazionale così come di garantire il diritto alla

rappresentanza sindacale da parte dei *crowdworker*, tutelando la protezione dei dati e la privacy. Questo accordo è un primo passo nel monitoraggio delle condizioni di lavoro e, negli auspici del Sindacato, deve servire a fissare ulteriori garanzie collettive a favore di coloro che eseguono lavori attraverso le piattaforme.

Darsi valore, difendersi dalla gratuità

Fra le testimonianze raccolte emerge la volontà di riflettere alle proprie condizioni lavorative. Di confrontarsi con i colleghi, per provare a uscire dalla situazione individuale e dare alla problematica della gratuità una dimensione collettiva tentando di organizzarsi per ottenere maggiori diritti. Evidentemente il lavoratore si trova in una posizione di difficoltà nei rapporti di forza.

La vicenda di Claudio mostra l'enorme rischio che corre un lavoratore quando all'interno dell'azienda osa tematizzare il problema della gratuità e delle condizioni di lavoro in generale. Abbiamo visto in precedenza la descrizione che dà Claudio della gratuità nei negozi annessi alle stazioni di servizio. Determinato a far valere i propri diritti, si rivolge ai Sindacati in una prima occasione durante un periodo di infortunio, in quanto il datore di lavoro di allora non versava l'indennità secondo le tempistiche usuali:

Il datore di lavoro aveva già ricevuto i soldi dalla *SUVA*,⁵⁵ doveva semplicemente girarli a me, era una cosa fatta così, per ripicca per il fatto che io fossi in infortunio.

In seguito la gerenza del negozio cambierà e Claudio verrà lasciato a casa. Licenziato.

Ritrovato un lavoro, Claudio vive sulla sua pelle tutto il peso dei rapporti di forza sfavorevoli a chi cerca di far valere le proprie ragioni per limitare la gratuità. Un giorno il superiore

⁵⁵ La *SUVA*, acronimo di Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, ha il compito di gestire l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni nel campo d'applicazione assegnatole dalla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (*LAINF*).

lo chiama e gli dice che nella sua cassa a fine turno mancano alcuni franchi, meno di una decina, e gli ordina di compensarli di tasca propria. Claudio non lo ritiene corretto e argomenta dicendo che spesso ci sono delle piccole variazioni nell'incasso rispetto alla merce venduta a fine giornata:

Quando si chiude la cassa è difficile essere a zero, o manca qualche franco oppure c'è qualche franco in più. Qualche errore di cassa succede spesso quando si lavora otto ore di fila in piedi.

Chiede così di utilizzare le monete in eccedenza per pareggiare i conti. Di fronte al rifiuto da parte del superiore, Claudio afferma che se deve rimborsare lui quei pochi franchi anche l'azienda dovrebbe rimborsare ai dipendenti tutte le ore che vengono regalate. «Non è il posto per te, ti licenzio», la risposta ottenuta. «Di fatto siamo costretti ad accettare di lavorare ore in più». La paura del licenziamento serve a mantenere questa gratuità di fondo.

Molti colleghi ostentano il fatto di arrivare in anticipo, di mostrarsi disponibili, «per poterlo dire, per dire io sono il più bravo». Innescando una spirale dove si normalizza la gratuità. Si è meritevoli se si lavora gratis. Si è licenziati se si contesta la gratuità. «La meritocrazia è spostata così verso chi ti dà più ore gratuite». Il licenziamento è il culmine di una situazione già degradata, spiega Claudio. Cominciata con la sua contestazione dell'utilizzo improprio della timbratrice. Dal punto di vista padronale era richiesta gratuità quando non c'era la registrazione dei turni tramite la timbratrice ed è richiesta ugualmente anche con la sua presenza. Si timbra la fine del turno e si continua a lavorare.

Per Claudio così non va bene. Nelle riunioni tra personale e direzione sostiene la necessità di cambiare qualcosa. Viene «zittito» dai superiori in una prima occasione. Poi, si interviene su di lui con delle pratiche che descrive come «mobbing». Si fa in modo che non possa più partecipare alle riunioni, pianificando i suoi turni allo stesso momento «anche se c'era chi poteva sostituirmi ma non mi volevano più perché facevo trambusto». Con il supporto del Sindacato Claudio contesterà il licenziamento, ottenendo alcune mensilità, e la soddisfazione di veder riconosciuto il carattere infondato del suo allontanamento. Poi troverà un'altra occupazione, con delle condizioni di impiego migliori.

Il lavoro gratuito assume diverse forme più o meno problematiche nei vari ambiti professionali. Tuttavia, il bisogno di parlarne, di tematizzare la questione e di confrontarsi con i colleghi, è sentita. Evidentemente non è facile da affrontare soprattutto quando il lavoro è parcellizzato e si è soli nella propria attività, come nel caso del cicofattorino.

Per Leonardo, i colleghi *riders* si suddividono in due categorie, gli studenti che come lui cercano un lavoretto estivo, e dunque sentono meno pressione, e i colleghi che di quel lavoro devono vivere. Con i primi, se si discute si trovano opinioni positive in merito alle condizioni lavorative. Così per un suo collega, che «voleva arrotondare facendo una cosa tra virgolette comoda». Visto che il giovedì si scelgono i turni della settimana successiva comunicandoli tramite l'applicazione, questo impiego è accettabile proprio perché attività accessoria. «Lui era soddisfatto nel senso che quei 4-500 franchi al mese che si faceva gli andavano bene così». Diversa la situazione dei colleghi meno giovani e con la necessità di garantirsi un reddito maggiore. Con loro è ancora più difficile parlare delle proprie condizioni. Ci si incrocia rapidamente nei minuti di attesa nei ristoranti prima di ricevere il cibo da consegnare. Ma la pressione è percepibile. Ogni minuto conta. Alla luce della bassa retribuzione per consegna, aspettare la preparazione dei pasti diventa reddito perso. Ciò che provoca un comprensibile nervosismo. «Guadagni 8 franchi a consegna, nell'economia della serata se ogni ristorante ti fa aspettare un quarto d'ora ti cambia molto». In questo contesto, non risulta semplice parlarsi. I ritmi non lo permettono:

Li sentivo lamentarsi di questi problemi, però, da lì a iniziare una conversazione sul salario non era semplice. Anche perché al massimo li incroci per dieci minuti.

Fra chi, come Valerio, utilizza le piattaforme quale complemento di reddito può esserci la preoccupazione più generale riguardo alle conseguenze della diffusione di queste modalità di impiego. Una tendenza a cui però non è facile opporsi. Lui stesso afferma che inizialmente ha visto nella piattaforma un'occasione di guadagno. Solo in un secondo momento ha messo in discussione i vantaggi immediati per il singolo con le problematiche collettive,

come le esternalizzazioni aziendali e la conseguente riduzione dei tecnici qualificati:

Ho approfittato dell'occasione per arricchirmi inizialmente, come me anche altri, dovevamo avere una coscienza collettiva e dire: «no non è giusto». Ma però non funziona così.

È necessario che ci sia un accompagnamento sindacale per vedere meglio la dimensione collettiva, «devono essere i Sindacati a fare da leva». Cosa che purtroppo è avvenuta solo in un secondo momento, spiega Valerio.

Anche Omar, cuoco, osserva come di fronte al peggioramento delle condizioni di lavoro sia necessaria la presenza sindacale. Lui si è avvicinato alle organizzazioni dei lavoratori anni fa, in occasione di una mobilitazione. Il superiore aveva licenziato ingiustamente uno di loro e faceva mobbing ai dipendenti. Dopo le proteste dei colleghi, con il sostegno sindacale si è riusciti a reintegrare la persona licenziata. Nel corso degli anni, sia nella vendita che nella ristorazione, afferma Omar, sono cresciute le dinamiche di intensificazione dei ritmi di lavoro accompagnate da riduzioni dell'organico. Si è in meno e si lavora di più e più a lungo. Il tempo è diventato un problema, ma non sempre è stato così:

Prima non c'era tutta questa pressione. C'erano le solite pressioni che ci sono sempre, ma non tutte queste cose del tempo di lavoro.

Come, ad esempio, la diffusione dei tempi parziali con la conseguente richiesta di gratuità. «Si lavorava molto più tranquilli anche se c'era molto più lavoro».

Presso la grande azienda dove è occupata, Laura constata una situazione simile. Se da una parte, afferma, il Sindacato è attivo cercando di muoversi a favore dei lavoratori *part time* «che vengono impiegati in maniera ingiusta», d'altra parte tra il personale c'è la paura di rivendicare migliori condizioni:

Non c'è una grande partecipazione, hanno tutti paura, dicono preferire lavorare al 60% e prendere 2000 franchi, piuttosto che stare a casa o andare in disoccupazione.

Ciononostante, il malcontento esiste soprattutto fra chi si trova impiegato a basse percentuali e che tramite la realtà dell'ac-

cumulo di ore supplementari ha la sensazione di lavorare costantemente, come se fosse a tempo pieno:

La maggior parte di chi lavora al 50% o al 60% è scontenta. Io sono la prima a essere scontenta perché faccio un lavoro uguale a chi percepisce uno stipendio al 100%. Né più né meno. Faccio lo stesso identico lavoro. Ma quando arriva la mia busta paga non sono contenta. Questo capita anche agli altri.

A questo quadro, si somma la pressoché impossibilità di ottenere una percentuale lavorativa superiore e più consona al lavoro effettivamente svolto. Quando capita che un collega ottiene un aumento di percentuale lavorativa, spiega Laura, ecco che viene considerato «un miracolato», talmente l'evento è raro. E merita di essere menzionato. Il giovane collega, neoassunto al 70%, non beneficia di scatti di anzianità e dunque lo stipendio di riferimento corrisponde a 2000 franchi. Si mette alla ricerca di un lavoro accessorio al 30% e lo trova. A quel punto dall'azienda chiedono spiegazioni, lui risponde che non riesce ad arrivare alla fine del mese col salario principale. Ecco che avviene l'impensabile. I superiori, probabilmente per garantirsi la flessibilità e la disponibilità del giovane, propongono un aumento del 10%, cosa che lo farà rinunciare alla seconda attività.

Storicamente più difficile da toccare sindacalmente, il settore degli indipendenti e dei freelance è composto da esperienze tangibili di precariato. Il lavoro instabile e intermittente non facilita il fatto di adoperarsi per consacrare energie e tempo a organizzarsi secondo gli schemi classici dell'azione collettiva. Un appiglio lo offre il fatto di riuscire a trovarsi un lavoro più sicuro accanto a quello più precario. Racconta Roberta, giornalista:

Il Sindacato non può fare molto per la mia situazione, ho dovuto io togliere le castagne dal fuoco, ho dovuto io cercare un altro lavoro stabile *à coté*. Adesso sono relativamente più tranquilla. Perché alla fine la sensazione di precarietà invade tutti i campi della vita.

Si è più soli da indipendenti e da freelance, e parlare di quella che in fondo è una forma di sofferenza al lavoro necessita la capacità di ascolto e anche di un vissuto comune. Altrimenti è difficile condividere:

Fra colleghi io posso discutere di queste cose con pochissime persone, perché hanno orecchie per sentirle solo le persone che hanno una certa sensibilità oppure che ci sono passate. I colleghi che hanno un posto di lavoro fisso non possono capirle queste cose.

Essere nel precariato a livello contrattuale e vivere situazioni di gratuità senza cedere, difendendo la propria dignità fino alla decisione di cambiare attività, è quanto ha fatto Matteo, attivo nella sicurezza, passato dai contratti a chiamata fino alle tipologie più stabili. Si è battuto, migliorando la propria qualità di vita. Liberando la parola, parlando coi colleghi e attivandosi nel Sindacato.

L'unica cosa che posso trasmettere agli altri è il messaggio di non stare zitti. Il silenzio non fa bene. Bisogna parlare, in un modo civile, ma bisogna parlare.

In tutt'altro settore, quello dei grafici, dei designer e degli indipendenti nelle professioni creative, è sorta un'iniziativa che va in questo senso. Nel 2016 si sviluppa e diffonde in rete, attraverso i social, la campagna «#le idee si pagano», ideata da Pasquale Diaferia e Patrizia Pfenninger, a difesa della cultura del progetto e del valore delle idee. L'immagine al centro della campagna, che circola in rete tramite l'*hashtag* #leideesipagano,⁵⁶ è una scultura fatta con banconote arrotolate che formano la parola "Idea", venticinque banconote da 100 euro, per un totale di 10000 euro. Patrizia ricorda il fine della campagna, sensibilizzare le persone, in primo luogo le lavoratrici e i lavoratori stessi, «fare capire il loro valore come creativi». Una battaglia che interessa tutte le professioni intellettuali, i designer, i grafici, gli architetti, i *copywriters*. Chi più chi meno. Nel suo settore, afferma Patrizia, il lavoro poco retribuito o gratuito costituisce «una piaga». Occorrerebbe contrastare il fenomeno promuovendo con forza una cultura professionale che comprenda la capacità di difendersi. In questo senso «le scuole dovrebbero fare molto di più, affinché chi esce sia in grado di lavorare e in grado di tutelarsi come professionista».

A distanza di qualche mese dalle prime testimonianze, alcune lavoratrici e alcuni lavoratori ci hanno illustrato dei

⁵⁶ Per maggiori informazioni sulla campagna si veda il sito web leideesipagano.com e la relativa pagina Facebook.

cambiamenti rilevanti avvenuti nella loro situazione professionale. Segnalando in certi casi delle evoluzioni positive rispetto alle condizioni di lavoro. Sensibili al tema del lavoro gratuito, questi lavoratori hanno sottolineato, ad esempio, l'importanza di affrontare sindacalmente la questione.

Nel ramo del trasporto pubblico, spiega Filippo, conducente di bus, «l'impegno della commissione del personale e del Sindacato» ha portato a dei miglioramenti sostanziali raggiunti tramite i contenuti di nuovi accordi contrattuali negoziati a livello nazionale. Elaborate recentemente, queste normative affrontano alcune importanti richieste da parte del personale che toccano tre livelli di lavoro gratuito. Innanzitutto, è stato risolto il problema del «minutaggio di partenza», ovvero il tempo previsto per i controlli necessari prima della partenza con il veicolo a inizio turno. Se in precedenza il conducente disponeva di pochi minuti per effettuare i controlli di routine (la checklist comprendente l'ispezione di gasolio, pneumatici, freni, estintori) e verificare la pulizia del bus, nuovi accordi contrattuali prevedono ora sedici minuti. Sufficienti secondo Filippo. Inoltre, il personale lamentava il fatto di dover verificare, fuori dal tempo di lavoro, l'incasso mensile della cassa presente nel veicolo per la vendita dei titoli di trasporto. Incasso che il conducente doveva poi versare di persona sull'apposito conto. A partire dal 2021 finalmente è prevista la registrazione e la remunerazione di questo tempo di lavoro tramite la compilazione di un apposito formulario. Nelle trattative con la direzione nazionale, il personale ha fatto anche pressione per migliorare l'organizzazione dei turni di lavoro e Filippo riconosce nella controparte aziendale «un grande sforzo» nel recepire le rivendicazioni volte a limitare gli orari spezzati.

In passato, accadeva regolarmente che il conducente fosse impegnato per dodici o tredici ore in una giornata ma vedesse poi conteggiate unicamente le sette ore del turno. A causa dei turni spezzati si arrivava al mattino, dopo alcune ore si tornava a casa, per poi riprendere il turno dopo «un buco di due, tre o anche quattro ore», ritornando al lavoro per finire la giornata. Addirittura le ore dei turni potevano essere diluite sulla giornata in modo tale da «stare in ballo» dieci o dodici ore ma con solo sei ore e mezza di servizio, dunque al di sotto

della giornata-tipo che ne prevede sette. Dovendo poi recuperare. «Andavi sotto di mezz'ora nei turni e poi praticamente facevi solo quattro giorni liberi al mese, massimo cinque». Una situazione che è durata anni e che si è trasformata finalmente in una nuova impostazione che prevede turni più compatti. Suddivisi in tre fasce orarie. Ad esempio, chi fa il turno del mattino:

Arriva presto, anche prima delle cinque, comunque entro mezzogiorno o al massimo la una ha finito il turno, con un'ora di pausa. Tu vieni fai il tuo turno e vai a casa.

I turni spezzati producevano disagio tra i dipendenti con conseguenze a livello di salute:

Durante questi turni spezzati si creava una situazione dove gli autisti erano molto sotto pressione e aumentavano i periodi di malattia. Noi lo abbiamo ripetuto più volte: se volete meno malattia dovete togliere questi turni. Perché non è possibile che una persona sia impegnata dodici o tredici ore al giorno per fare un turno retribuito solo sei ore e mezza o addirittura andare sotto alle ore da fare.

Una migliore gestione della turnistica tramite l'organizzazione del tempo di lavoro come domandato dai conducenti, sottolinea Filippo, porta benefici in termini di qualità di vita al personale ma anche vantaggi all'azienda. Infatti la diminuzione dei periodi di malattia significa meno necessità di ricorrere a personale in pausa in quel momento per compensare le assenze. Superare il modello dei turni spezzati riduce il disagio creato dal sentirsi al lavoro essendo però remunerato solo in parte, disagio che provoca sofferenza sul lavoro e incrementa le assenze che l'azienda deve compensare richiamando altri autisti:

Loro hanno fatto i loro conti, hanno capito benissimo che questi turni spezzati creano una situazione di malessere generale e aumentavano i giorni di malattia, automaticamente loro dovevano ricorrere a chiamare altri autisti, che magari erano a casa in compensazione o a riposo.

Combattere lo sconfinamento e la gratuità, ripartendo meglio tempo di lavoro e tempo di vita può avere ricadute positive per tutti. Anche per l'azienda dunque «conviene avere il personale necessario e una turnistica che sia socialmente vivibile». Essere riusciti a ottenere questi miglioramenti, tanto nel tempo previsto per effettuare i propri compiti a inizio turno, quanto

nella politica aziendale in materia di turni, costituisce agli occhi di Filippo una bella vittoria. «Con i miei colleghi siamo veramente fieri di quanto abbiamo ottenuto».

Anche presso l'azienda attiva nei servizi postali nella quale lavora Laura si osservano alcuni cambiamenti per quanto riguarda la gestione del tempo di lavoro. Delle modifiche che stanno avvenendo nel corso degli ultimi mesi, a partire dai negoziati per il rinnovo del contratto collettivo. Laura tiene però a precisare che il problema principale persiste: la diffusione di contratti a tempo parziale e la contemporanea esigenza aziendale di lavorare oltre il tempo stabilito, accumulando così ore in esubero difficilmente compensabili. Rifiutandosi di aumentare le percentuali lavorative. Eppure ogni tanto a qualcuno riesce di ottenere un aumento. Come nel caso di un paio di colleghi molto più giovani di Laura. I superiori spiegano che si tratta di «giovani che hanno bisogno», «ragazzi che si danno da fare», e soprattutto, ragazzi che «sono disponibili». Come se non fosse il caso anche per il resto del personale, deplora Laura. Aumenti che lasciano sorgere il dubbio di essere una sorta di premio per chi è «docile e accondiscendente».

Tuttavia, spiega Laura, due elementi nuovi e importanti sono stati recentemente introdotti, «anche grazie all'intervento dei Sindacati»: le ore di compensazione, che tutti i dipendenti accumulano, sono da smaltire in accordo tra le parti, l'azienda non può più imporre i periodi in cui far scendere il monte ore degli straordinari effettuati; inoltre, a chi lavora a tempo parziale dovrebbe essere garantita la non reperibilità in alcuni giorni stabiliti, questo per poter eventualmente svolgere un'altra attività parallela e non dover essere costantemente disponibili. Un cambiamento che stenta però a realizzarsi appieno. Per quanto riguarda la compensazione, Laura evidenzia il passo in avanti fatto:

Adesso loro non possono più decidere «ok domani tu sei a casa e basta», le ore di compensazione vanno concordate con il lavoratore, vanno pianificate assieme come le vacanze, perlomeno abbiamo ottenuto questo.

Un miglioramento riguarda dunque la non reperibilità, «ora è nero su bianco (...) non siamo obbligati a dare la reperibilità, e a essere chiamati a meno che noi non siamo d'accordo». Un diritto che di fatto veniva applicato in maniera difforme nelle varie

realtà regionali anche a seconda del volere del responsabile gerarchico. Laura ricorda in effetti come già anni fa si era battuta con i colleghi per ottenere questo riconoscimento.

Il superiore ci chiamava continuamente, «devi rientrare, hai l'obbligo di rientrare in servizio». Allora noi abbiamo chiesto al capo del personale e ci ha dato ragione. Quindi esisteva già questa regola ma tutti facevano finta di non sapere.

Con il rinnovo del contratto collettivo si è potuto fare chiarezza e uscire dall'applicazione di norme informali in funzione delle esigenze locali o del superiore:

Adesso è una regola e nessuno potrà più ignorarla. Prima non era nero su bianco, era forse una regola così che si tramandava tra i capi del personale, oppure che facevano finta di nulla e non la tramandavano neanche.

Laura vede in questo un parallelismo con l'applicazione di altri diritti, ad esempio quello del congedo per l'assistenza a un figlio minore in caso di malattia. Anche per questo diritto «c'era la regola», per le madri che hanno un figlio di età inferiore ai quindici anni, di poter stare a casa fino a cinque giorni. Però, da parte dei dipendenti, «non lo sapeva quasi nessuno» e da parte aziendale «te lo facevano passare quasi come un favore, non come un diritto».

Un secondo elemento, che sta facendo il proprio cammino, seppur con resistenze da parte aziendale, è il diritto a «bloccare dei giorni» ed essere liberi dalla disponibilità a entrare in servizio in caso di impiego a tempo parziale. È il fatto di stabilire in maniera definitiva che se un dipendente lavora per esempio all'80% può chiedere alla ditta un giorno libero fisso a settimana. Una controversia si è però sviluppata a proposito dell'applicabilità di questa norma a tutto il personale. Secondo la direzione riguarderebbe solo i neoassunti, secondo i rappresentanti del personale l'insieme degli impiegati. «Hanno fatto i furbetti» a livello ticinese, afferma Laura, e il Sindacato si sta muovendo a livello nazionale per rendere uniforme l'applicazione di questo diritto:

Era stato concordato tra le parti sociali di fare un formulario dove si poteva decidere in quale giorno avevamo diritto di essere liberi, questa è una faccenda che bisogna ancora risolvere a livello nazionale perché qui fanno veramente gli gnorri, se questo non è risolto nessuno può avere un'altra attività se è a tempo parziale.

Difatti risulta difficile immaginare come un altro datore di lavoro potrebbe assumere qualcuno con cui non può stabilire quali sono i giorni lavorativi. Laura spiega di essere perennemente alla ricerca di un'attività accessoria ma in questo contesto e non essendo più una lavoratrice giovane, «è difficilissimo trovare per una percentuale ridicola del 30%». Senza poter dire a un potenziale datore di lavoro «potrei il lunedì e il venerdì» in quanto l'azienda può sempre chiamarla. Per vivere meglio, in fondo le basterebbe aumentare del 10% il suo tempo di lavoro riducendo tutte quelle ore che accumula come straordinari. «Perché di fatto già lavoro a quella percentuale lì».

Insomma, il meccanismo dei tempi parziali, delle ore in esubero e delle compensazioni, provoca un'insoddisfazione diffusa legata alla constatazione di «non avere una vita» in quanto ci si sente in balia della pianificazione aziendale dei turni. Avendo l'impressione di lavorare sempre, guadagnando poco. «Mi chiedo quando finirà questa storia dei tempi parziali» sospira Laura, perché non si arriva alla fine del mese. Una realtà difficile per molti colleghi «padri di famiglia» e anche per lei, «madre di famiglia» monoparentale.

Claudio, venditore, era stato licenziato pretestuosamente perché mancava qualche franco in cassa. In realtà si voleva allontanare un dipendente che esprimeva la sua opinione rispetto alle condizioni di impiego e al lavoro gratuito. È stato assistito dal Sindacato e ha ottenuto un indennizzo. Si è incontrato con i vertici aziendali e la sua versione è stata riconosciuta. «Hanno preso atto del fatto che non c'era nessuna motivazione per licenziarmi. Tant'è che il mio ex datore di lavoro mi ha chiesto scusa». Accetterà una liquidazione pari a due mesi di salario a tempo pieno. Fortunatamente trova un nuovo lavoro presso una filiale di una grande azienda attiva nella produzione e distribuzione alimentare. Dopo tre mesi come sostituto di un collega in ferie, purtroppo si infortuna e capisce che la possibilità di un rinnovo contrattuale si gioca anche sul fatto di mostrare la sua «buona volontà». Riesce a rientrare prima dal periodo di infortunio, venendo premiato con l'assunzione. Ora è impiegato a tempo pieno e si è lasciato alle spalle la situazione vissuta nei negozi delle stazioni di servizio. Non è più confrontato come in precedenza al lavoro gratuito, afferma. Il suo tempo di

lavoro è retribuito «interamente» e non esistono gli stratagemmi come la timbratura di fine turno continuando poi a lavorare gratuitamente:

Non ci sono più problemi dal punto di vista delle timbrature, io arrivo al lavoro, nello spogliatoio mi cambio, timbro e comincio a lavorare. Quando finisco, timbro e me ne vado a casa. Non esistono più quei problemi di prima. Dovrebbe essere una cosa normale. Per questo sono tranquillo, alla fine del mese non vedo più scomparire ore. Quello che faccio mi viene pagato come pattuito da contratto.

La sua situazione è dunque migliorata riuscendo a contestare il licenziamento arbitrario e, soprattutto, a trovare un'occupazione diversa dove non vede come prima l'abuso della gratuità. Conquistandosi così la serenità di condizioni di lavoro migliori.

La vicenda di Lorenza ricalca quella di Claudio, in quanto entrambi consapevoli della necessità di sottrarsi alla gratuità quale elemento ordinario del proprio lavoro. Anche Lorenza non accettava che nel suo quotidiano lavorativo ci fosse costantemente tempo non retribuito. Per questo ha deciso di lasciare il servizio cure a domicilio dove era impiegata e di cercare, nella grande diversità dei servizi esistenti, quello che le garantiva «un rapporto di continuità con i pazienti», ovvero la possibilità di seguire le stesse persone e di non essere trattata come una pedina intercambiabile. Per ottenere questo ha accettato una retribuzione minore rispetto al servizio precedente. Ma se prima si trovava in una «condizione di fatica» e di carico di lavoro «esagerati», ora vede una situazione completamente diversa:

C'è un rapporto uno a uno con i pazienti, nel senso che posso fare l'infermiera di riferimento, la cosiddetta *primary nurse*. Io vado da questi pazienti, a volte sostituisco delle mie colleghe, ma questi pazienti ho comunque avuto modo di conoscerli e quindi la cosa che differenzia con l'esperienza di prima è proprio questo rapporto di continuità assistenziale, ci tengo a dirlo.

Inoltre si sente maggiormente ascoltata da parte dei vertici in caso di necessità. In precedenza non c'erano riscontri, «si andava avanti con lo stesso carico di lavoro e cavoli tuoi». Riuscire a far considerare dal datore di lavoro il punto di vista del dipendente rispetto alle questioni relative ai tempi, ai turni, conferisce immediatamente qualità tanto al lavoro quanto alla vita stessa del lavoratore:

Qui si cerca un punto d'incontro che vada bene a loro e che vada bene a me, quindi c'è una qualità del lavoro e una qualità di vita, rispetto anche della tua vita privata, dei tuoi tempi, dei tuoi recuperi.

I ritmi possono evidentemente aumentare a seconda delle esigenze ma questo rientra nella dimensione dell'eccezione:

Quando ci sono malattie e vacanze contemporanee dei colleghi può capitare eccezionalmente di fare un carico di lavoro maggiore e lo fai, ma non è l'ordinario, è lo straordinario.

Il servizio dove opera Lorenza è coperto da un contratto collettivo, per cui si sente tutelata ad esempio a livello di straordinari. La retribuzione è inferiore rispetto al suo precedente contesto lavorativo e anche alcuni benefit di cui godeva in precedenza, come il premio di fine anno, non sono previsti. Tuttavia, sottolinea Lorenza, ha guadagnato a livello di tempi di lavoro e di ciò che è accettabile in termini di gratuità. In effetti, esiste secondo lei un margine tollerabile di gratuità oltre al quale lavorare diventa fonte di sofferenza:

Ho una percentuale lavorativa fissa, chiaramente non è mai quella, perché lo sai che è sempre un pochino in più, però ci sta, ne tieni conto, lo sai che il 60% diventa il 70%, non è che si arriva al 100%. Ora sono al 60%, prima ero al 70% e arrivavo a fare anche il 90% e più, qui arrivo al massimo a fare il 70%. Questo lo vedo assolutamente, prima non c'era pietà.

Queste testimonianze mostrano che alcuni si rifiutano di lavorare gratis. Si attivano sindacalmente o cercano di migliorare la propria condizione lavorativa cambiando occupazione. Certo, si affrontano sempre grandi resistenze e difficoltà. Si può soffrire molto. Come nel caso di Barbara, venditrice, disoccupata al momento dell'intervista. In precedenza aveva contestato la richiesta di gratuità da parte del datore di lavoro. Attraverso una logica che sembra relativamente diffusa in caso di contratto a tempo parziale: lavorare a una percentuale superiore a quella riconosciuta a livello di salario. Nella sua vicenda le era stato ridotto il tempo di lavoro per un periodo, poi le è stato chiesto di aumentarlo ma senza adeguare la retribuzione. Ben oltre quel margine tollerabile menzionato dall'infermiera Lorenza che lo quantifica a circa il 10%. Nel caso di Barbara si trattava di offrire settimanalmente una giornata intera, un 20%, all'azienda. Lavorare al 60%, ma con un contratto al 40%.

Una richiesta accompagnata da numerose intimidazioni per accettare quella che di fatto non era altro che una riduzione del salario. Cosa che ha portato Barbara ad avere dei problemi di salute. Per poi ricevere la disdetta del contratto. Lei crolla e deve andare in malattia su indicazione del suo medico. Restandoci per un mese. Scoprendo poi che il datore di lavoro si rifiuta di «rinviare» il licenziamento di un mese perché non puoi licenziare un collaboratore quando è in malattia. Impone comunque a Barbara di non più tornare. Ma lei si rivolge al Sindacato e inizia una lunga vertenza. «Siamo stati in ballo due anni», fino a quando il giudice di pace «ha riconosciuto la mia versione». Barbara appena ricevuta la disdetta si era iscritta alla disoccupazione e dunque la ditta dovrà versare una parte del salario all'assicurazione sociale e una parte a lei. 400 franchi più gli interessi. Tanti mesi di procedure per far valere anche un «principio»: non si fa lavorare gratuitamente, per poi licenziare in quel modo. «Anche se si trattava solo di 20 franchi non vedo proprio perché loro si dovevano permettere di decidere la legge».

Dopo alcuni mesi Barbara trova un impiego presso un'attività a conduzione familiare. Un contratto a durata indeterminata, un tempo parziale, come desidera, e un salario corretto rispetto alle sue qualifiche. Cosa non scontata per chi è in disoccupazione, precisa:

Perché la preoccupazione è sempre quella: essere in disoccupazione e poi se trovi lavoro lo trovi con un salario più basso, che devi accettare perché devi andare a lavorare.

Un'esperienza positiva che però si conclude dopo un anno. Si tratta di «un negozietto», i proprietari vogliono cedere l'attività, la clientela è in calo da tempo. Le arriva la disdetta, se lo aspettava e aveva già contattato la disoccupazione ma le mancano due mesi per raggiungere i dodici mesi di contributi per poter beneficiare di nuovo dell'assicurazione. Riesce a farsi diluire la percentuale in due mesi supplementari. «Mi sono venuti incontro, cosa non così ovvia» nel mercato del lavoro attuale. Poi arriva la pandemia e chiudono tutti i negozi. I due mesi finali del suo contratto li conclude in modalità lavoro ridotto e confinamento.

Questi passaggi rivelano delle forme di resistenza al lavoro gratuito che vanno dall'azione sindacale a livello di contrattazione collettiva, alle vertenze legali individuali, fino al sottrarsi alla gratuità cambiando lavoro nella speranza di un maggior riconoscimento. Oppure continuando a battersi nel quotidiano della propria attività per ottenere un giusto valore a quanto si fa, come nel caso degli indipendenti.

Il lavoro durante la pandemia

Le diverse esperienze di gratuità vissute dalle lavoratrici e dai lavoratori espone nelle pagine precedenti mostrano tanto la diffusione del fenomeno quanto la volontà di renderlo visibile. L'urgenza di parlarne e di affrontare la questione del riconoscimento. Il lavoro gratuito o poco remunerato cresce su un terreno costituito da flessibilità, sotto-occupazione, precariato. Oltre a essere un fenomeno emergente è un indicatore di alcune tensioni presenti da tempo nel mercato del lavoro. Attraverso le testimonianze raccolte si constata il bisogno di riconoscimento di fronte all'invisibilità del proprio lavoro. La pandemia ha accelerato questo bisogno.

In Ticino, a differenza che nel resto della Svizzera, nei mesi più critici dal punto di vista della diffusione dei contagi, sono state chiuse tutte le attività non indispensabili. Mentre attività come i servizi postali, i trasporti, il settore della vendita alimentare ed evidentemente la sanità hanno operato in un regime di eccezionalità in quanto servizi di primaria importanza. Il lockdown è stato un momento di focalizzazione sulle professioni di cui la società ha assolutamente bisogno per funzionare. In questi settori si è dunque continuato a lavorare. Il lavoro durante il lockdown è stato un catalizzatore delle tensioni relative alle condizioni di impiego osservate attraverso il tema della gratuità. Il contesto nel quale si sviluppa la gratuità e il problema del riconoscimento sono al centro delle esperienze vissute da chi ha dovuto lavorare per garantire i servizi essenziali.

Dopo qualche mese dalle prime testimonianze abbiamo nuovamente raccolto alcune esperienze di chi è stato attivo nei servizi postali (Laura), nei trasporti pubblici (Filippo), nella produzione e distribuzione alimentare (Claudio) e nelle

cure infermieristiche (Lorenza). C'è un comune denominatore in questi settori: l'incertezza di fronte alle misure di sicurezza adottate per poter lavorare, con la critica alle tempistiche messe in atto, e le forme previste dalle rispettive aziende per il riconoscimento di quanto fatto in più, per il riconoscimento del lavoro effettuato con maggiore intensità, con ritmi accelerati rispetto alla "normalità".

Oltre alla loro, abbiamo potuto cogliere la voce di chi ha affrontato quei mesi esercitando professionalmente come indipendente. Le grafiche Alessia e Tiziana e la giornalista freelance Roberta hanno gestito quei mesi osservando la trasformazione delle loro attività e le esigenze nuove ma anche conosciute e che rimandano alla gratuità ordinaria. Infine, Barbara, venditrice disoccupata, ha voluto esprimere la condizione di chi è senza lavoro.

Laura: «Morto un addetto se ne fa un altro»

La battaglia per la sicurezza sul posto di lavoro è il primo elemento nei ricordi di Laura riguardo al periodo del lockdown. I servizi postali hanno visto una forte crescita della distribuzione di pacchi durante la crisi sanitaria e il personale si è trovato sotto pressione dovendo pure attivarsi per ottenere delle misure di protezione sanitaria:

Con il Sindacato abbiamo insistito, abbiamo rotto le scatole. Sono stati i Sindacati che hanno spinto in questa direzione. Come commissione del personale ci si è attivati e si è lottato per la sicurezza. Non è stata un'iniziativa che è venuta spontaneamente dall'azienda.

Laura riferisce di un clima iniziale nel quale nessuno dei superiori sembrava prestare la dovuta attenzione alla pandemia. È stato necessario insistere per ottenere le mascherine e i guanti, il datore di lavoro metteva a disposizione unicamente il disinfettante. «Loro dicevano che le mascherine non servono». Durante lo smistamento dei pacchi non è sempre possibile mantenere le distanze e solo grazie all'ostinazione del personale arrivano le mascherine. Anche per i guanti, utile deterrente anche per non toccarsi il viso, i superiori ne contestano l'utilità ma poi in un secondo tempo li forniscono. Un sistema di scaglionamento delle

entrate negli uffici secondo gli orari dei turni permette di evitare troppi assembramenti di personale. Non sempre però risulta efficace e succede di trovarsi in molti a distanza ravvicinata, ragione supplementare per indossare la mascherina. Cosa che però non tutti fanno: «i capi non hanno mai indossato le mascherine, perché non volevano smentire quello che ci era stato detto». Con il passare delle settimane, insistendo, sono introdotte nuove norme a tutela dei dipendenti. «Combattendo», dice Laura, si è ottenuto di non aver più il vincolo di consegna entro le 12,30, alla luce del grande carico di lavoro supplementare. Inoltre, si riduce il contatto diretto con gli utenti potendo firmare al posto del cliente la ricevuta di recapito, evitando in questo modo lo scambio dello scanner e delle penne.

Tra il personale c'è comunque preoccupazione, soprattutto tra le persone che hanno dei problemi di salute. Ad esempio, ricorda Laura, una collega con disturbi respiratori ha vissuto l'angoscia di scoprire che nel proprio turno di recapito postale vi fossero famiglie che avevano contratto il virus, a cui loro portavano la posta, la spesa, le raccomandate. La collega «ha avuto paura, si è arrabbiata e si è rifiutata». Ottiene così il permesso di qualche giorno di pausa. Non in tutti i team risulta fattibile. La carenza strutturale di personale non lo rende possibile ovunque. Anzi, in altre realtà i colleghi «hanno dovuto fare il doppio turno e non è la prima volta che succede». Alla situazione di base, che vede la presenza di poco personale e assunto a tempo parziale, si aggiunge il problema dei contagi all'interno dell'azienda. Questo porta all'intensificare il ritmo di lavoro di chi è presente. Tuttalpiù con il supporto di personale temporaneo:

In una sede c'è stato l'inferno, hanno avuto decine di persone che erano in quarantena. Qualcuno che il virus l'ha preso. Assenze che hanno messo il personale in condizioni di lavoro estreme. Hanno dovuto mandare gente a lavorare lì con il GPS, perché non conoscevano il turno di distribuzione. Puoi immaginarti che disastro.

Laura tiene a precisare che se alcuni hanno ottenuto dei giorni di congedo a causa del proprio stato di salute in quanto persone a rischio, questo è stato interpretato come una concessione e non come un diritto. «Una ritorsione ci può sempre essere», sospira Laura, affermando che diversi colleghi «hanno avuto

paura» a dichiararsi non disponibili a fare i turni di distribuzione postale durante le settimane più tragiche della pandemia in Ticino. C'è costantemente il timore che se non ci si dimostra sempre disponibili vi saranno poi delle conseguenze, «perché poi te lo dicono anche: “tu non sei disponibile” e così via».

La realtà del lavoro durante la pandemia osservata da Laura, è quella di una situazione dove «tutti sono stati a lavorare al 100% e sono stati pagati alla loro solita percentuale». Con l'accumulo di ore in eccedenza rispetto al proprio tempo di lavoro. Ad esempio, una collega assunta al 40% ha totalizzato più di cento ore da compensare in futuro. Inoltre, il fatto che alcuni siano stati in congedo perché persone a rischio «ha comportato un aumento del carico di lavoro per tutti gli altri». In un contesto generale di impieghi a tempo parziale e conseguenti retribuzioni ridotte.

Il tema del riconoscimento del proprio lavoro emerge con forza descrivendo quanto deciso dall'azienda per “premiare” i dipendenti per lo sforzo effettuato durante i mesi dove sia il fatturato sia la mole di lavoro sono raddoppiati. Secondo Laura, l'azienda «si è lavata la coscienza dandoci un premio di 500 franchi». Per gli impiegati assunti almeno al 50%. Al di sotto di questa percentuale lavorativa il premio è di 250 franchi. Questo non è corretto dice Laura, perché «tutti hanno veramente lavorato al 100% a prescindere dalla percentuale lavorativa». Lo definisce un «premio di consolazione». Innanzitutto avrebbe dovuto essere ben più elevato, e non fare distinzioni in funzione delle percentuali di impiego che, di fatto, non rispecchiano la realtà e l'intensità degli sforzi profusi dall'insieme del personale:

Tutti abbiamo lavorato allo stesso modo. Tutti si sono dannati per portare i pacchi, con dei pesi esorbitanti, dei pacchi veramente fuori dalle norme. Norme che dicono che i pacchi non possono essere maggiori di 20 chili. Io ho portato delle vernici da 30 chili, a tutt'oggi abbiamo ancora pacchi fuori norma.

C'è delusione nelle parole di Laura. Una nuova constatazione di come la realtà dei tempi parziali non corrisponda al lavoro svolto. A maggior ragione durante la pandemia, un evento che non ha fatto che sottolineare la sofferenza, la fragilità del lavoro degli addetti al recapito postale. «Soprattutto delle lavoratrici»,

insiste Laura. La crisi sanitaria e l'aumento dei carichi di lavoro ha messo ulteriore pressione su un sistema costituito da tempi parziali e dunque bassi salari. Laura sostiene di aver più volte affrontato il tema dell'aumento delle percentuali lavorative ma si è sempre vista rispondere che non ci sono le risorse economiche necessarie. L'azienda perde in numero di invii postali a causa della digitalizzazione, ma, afferma lei, questo è compensato, ad esempio, da un incremento degli invii di pacchi. «Per me sono una cosa assurda questi tempi parziali, con conseguenze sulla tua vita e sulla famiglia», conclude Laura. Madre e lavoratrice, per lei e molte altre colleghe lavorare durante il lockdown, con figli in età scolastica, ha significato:

Tornare a casa e dover affrontare un'altra giornata di lavoro a casa. Un periodo veramente durissimo. Come donna il mio lavoro è raddoppiato.

Se alcune categorie professionali, soprattutto nel campo della sanità, hanno avuto l'attenzione dell'opinione pubblica con i rituali degli applausi ai balconi e, forse, otterranno dei miglioramenti nelle condizioni di lavoro, secondo Laura per gli addetti al recapito postale non si intravedono progressi:

Alla fine credo che resterà tutto uguale, perché se le risposte sono come quelle dei tempi parziali... Durante questo periodo non ci si è resi conto del valore di certi mestieri. Probabilmente cambieranno le cose per gli infermieri ma per noi no. Morto un addetto al recapito postale... se ne fa un altro.

Filippo: «Abbiamo avuto garantito il salario»

Conducente di bus, Filippo si è trovato, come la collega attiva nel settore postale, a operare nei servizi "indispensabili". Andava garantito il servizio pubblico. Ma la pandemia, nel suo caso, ha provocato un drastico calo dei passeggeri ed è subentrata la modalità del lavoro ridotto. Anche in questo settore i dipendenti si sono mossi per richiedere dispositivi di protezione. La questione della sicurezza è stata subito tematizzata sindacalmente e sono state chieste regole chiare da parte della direzione. Il personale si è manifestato per velocizzare l'adozione di

modalità uniformi. Il dialogo tra le parti ha permesso in questo caso di diranare i dubbi e sentirsi ascoltati:

All'inizio la commissione del personale ha scritto ai superiori dicendo che secondo noi le misure non erano abbastanza. Giustamente ci hanno risposto che aspettavano le disposizioni federali. Quando sono arrivate le disposizioni poi sono arrivate anche le catene di separazione tra autista e passeggeri. Hanno chiuso la porta davanti. Non facevamo più i biglietti all'utenza, si entrava da dietro e si manteneva una distanza di due metri dall'autista. All'inizio c'era questa paura, è vero che l'azienda tentennava un po', non si sapeva se mettere la catena oppure se mettere degli adesivi.

A differenza della collega addetta al recapito postale, Filippo è sostanzialmente soddisfatto di come il datore di lavoro ha affrontato la crisi in termini di gestione del personale, seppur con le esitazioni iniziali in materia di sicurezza:

Devo dire che in una situazione come questa va sottolineato che l'azienda ha garantito il salario a tutti. Non ci ha tolto niente, anzi ci ha anche lasciato a casa, perché lavoravamo con il lavoro ridotto, praticamente lavoravi tre giorni alla settimana, massimo quattro, con una turnistica ridotta. Con lo stesso salario.

Per quanto riguarda il riconoscimento del proprio lavoro in un periodo estremamente teso come quello dei mesi iniziali della pandemia, Filippo considera adeguato e sufficiente il fatto di aver potuto ottenere il suo salario a tempo pieno. Ci sono state delle discussioni a proposito dei premi e degli indennizzi, come nel settore postale. Il Sindacato e diversi colleghi chiedevano un emolumento per il carico di lavoro oppure per il rischio sul posto di lavoro. Filippo non condivide questa rivendicazione in quanto, contrariamente al settore postale:

Noi non abbiamo avuto un carico di lavoro maggiore anzi abbiamo avuto una diminuzione del lavoro e abbiamo avuto garantito il salario. Ero d'accordo che abbiano dato l'indennizzo al settore pacchi nei servizi postali, infatti tanta gente ordinava on-line.

La direzione non accetta la richiesta proprio perché il premio non è stato pensato per i rischi sanitari ma per l'accresciuta mole di lavoro.

Claudio: «Ce la faranno pagare a noi operai»

Claudio è stato attivo nella vendita per poi passare alla produzione, in seno a una grande catena della distribuzione alimentare. Anche lui non si è fermato durante il lockdown. Ricorda quelle settimane come segnate da «paura e incertezza». Sentimenti che si acuivano con l'aumento progressivo dei casi, prima in Lombardia e poi in Ticino:

In quei mesi io continuavo a lavorare, andavo a lavorare in treno e giorno dopo giorno intorno a me vedevo la città che si fermava, il mondo che si fermava. Un giorno c'era la dogana chiusa, un altro giorno sul treno c'erano la metà delle persone, non c'erano più gli studenti. Un altro giorno tutti i bar erano chiusi. Un altro giorno ancora gli orari dei treni erano dimezzati, finché in aprile sembrava che in giro c'ero solo io. La mia vita non si stava fermando e però intorno a me era tutto così fermo, così immobile, tutto surreale.

Analogamente ad altri lavoratori impegnati nei settori definiti dalle autorità come essenziali, anche Claudio riferisce dei molti «tentennamenti» iniziali da parte dei dirigenti aziendali a proposito delle misure di sicurezza, come ad esempio l'uso sistematico delle mascherine. Il personale e i suoi rappresentanti sindacali devono spingere con decisione in questa direzione:

Noi in produzione lavoriamo vicini e ci sono state delle settimane da storcere il naso, eravamo vicini e non avevamo le mascherine e non potevamo fare niente.

In seguito si adottano regole di distanziamento tra le postazioni di lavoro, arrivano separazioni in plexiglas e forniture di visiere. Anche nella mensa aziendale scatta l'obbligo di sedersi ai tavoli solamente in due. A giudizio di Claudio non è andata così male, tutto sommato. In particolare se si paragona la sua situazione a quella vissuta da altri nel settore della vendita, dove alcuni dirigenti dicevano agli impiegati di non mettere la mascherina per non «spaventare i clienti», «per evitare che i clienti non venissero». Questo crea agitazione e rabbia fra il personale:

La delegazione del personale aveva chiesto le mascherine e non è che ti dicevano «sì stiamo pensando alla cosa», non dicevano niente e dunque c'era questa sensazione di grande incertezza. La delegazione ha dovuto

fare molta pressione per avere delle risposte chiare. All'inizio c'era questa rabbia di rischiare la salute senza i dispositivi di sicurezza.

Una sensazione di rabbia generata dal fatto di non sentirsi tutelati a sufficienza. In effetti, si verificano episodi che mettono in dubbio l'impegno aziendale nel proteggere la salute dei dipendenti. Claudio raccoglie le testimonianze di colleghi che «sono stati messi in una situazione di stress». Sentendosi soli a doversi proteggere:

In un supermercato non è che tutti i clienti mantengono le distanze. Arriva il cliente, si avvicina, si chiede di mantenere la distanza e il cliente reclama. E poi il gerente cazziava il dipendente, «non devi dire niente». Un altro episodio è quello di una cassiera che ha chiesto di stabilizzare il plexiglas, perché ne hanno uno un po' traballante, è passato a fare la spesa un dirigente e lei lo ha chiesto direttamente a lui, ha detto «guardi non ci sentiamo molto sicuri», lui ha detto «vabbè è passato tutto, è finito».

Claudio sottolinea che in quel periodo dove «il mondo si è fermato» non solo gli operatori sanitari ma anche il personale della vendita dei beni alimentari era al fronte e faticava a sentirsi pienamente tutelato e riconosciuto. I dipendenti hanno così dovuto affrontare più livelli di stress. Il primo, «lo stress della pandemia», una tensione vissuta da tutti ma più forte per chi ha dovuto continuare a lavorare e battersi per ottenere adeguate protezioni della propria salute nei luoghi di lavoro. «Uno stress enorme, fuori di testa», lo descrive Claudio. Inoltre, le condizioni di impiego sono travolte dal rapido incremento della richiesta. Infatti, fra la popolazione molti accumulavano scorte alimentari e con la limitazione dei passaggi alle frontiere chi regolarmente faceva la spesa in Italia ha dovuto acquistare nel mercato cantonale:

Dei colleghi mi hanno detto che non vedevano un lavoro del genere da venti o trent'anni, hanno stabilito dei nuovi record di vendita, c'è chi parla del 40% in più.

Al personale vengono chiesti sforzi ulteriori che si traducono nel secondo livello di stress, «lo stress lavorativo». Impiegati che si trovano repentinamente a svolgere giornate di dieci ore lavorative. «In una settimana cinquanta ore a caricare merce

sui bancali. Un lavoro fisico stancante». Con oltretutto l'azienda che esita molto a rinforzare l'organico vista l'incertezza della crisi sanitaria. Per quanto riguarda le richieste fatte nei suoi confronti, Claudio afferma non senza disillusione che a lui già capitava prima della pandemia di «fare nove o dieci ore al giorno», ed evidentemente durante la crisi «è continuato a capitare».

Il carico di lavoro esponenzialmente accresciuto fa esplodere le contraddizioni di un'organizzazione dell'impiego che prevede diverse tipologie contrattuali precarie. I dipendenti esprimono il malessere di immaginare che nonostante i grandi sforzi questi non vengano riconosciuti con una maggiore stabilizzazione. Infatti, descrive Claudio, i colleghi assunti con contratti a ore «giustamente dicono “ok noi in questi mesi abbiamo lavorato al 120%, al 150%, adesso vorremmo delle garanzie in più”». Non vogliono ritrovarsi, passata la crisi, all'ordinario tempo parziale e intermittente. Stabilità contrattuale e aumenti salariali: così si dimostrerebbe riconoscimento. L'azienda però sembra muoversi in un'altra direzione, quella delle carte regalo da utilizzare nei negozi del gruppo. A titolo di ringraziamento per gli sforzi effettuati, oltre alla carta che il dipendente riceve annualmente secondo i risultati ottenuti dall'azienda, quest'anno si aggiunge una seconda carta come premio per il lavoro svolto durante il lockdown: 500 franchi per chi ha un contratto indeterminato e 250 per gli altri. È un gesto apprezzabile, dice Claudio, «però non è mai come un vero aumento salariale». Come nel caso del bonus ottenuto da chi lavora nei servizi postali, anche nella distribuzione alimentare il personale chiedeva altro, sostiene Claudio, ovvero il miglioramento delle condizioni generali di impiego:

È la situazione di base che va migliorata, è quello il punto più cruciale. Contratti a ore, contratti 8-20, contratti determinati. Non si hanno mai delle buone garanzie così.

Certo, delle nuove assunzioni sono avvenute. Perché doverose alla luce dell'aumento della produzione. Ma rimangono costantemente all'opera quei «meccanismi», spiega Claudio, fatti di disponibilità e docilità del dipendente in un contesto di precariato:

Hanno fatto alcuni nuovi contratti indeterminati e per questi sicuramente c'è anche un discorso di chi ha dato sempre qualcosa in più come disponibilità, ma nel mio settore di persone assunte ne servirebbero venti. Quindi c'è sempre quel margine di persone a durata determinata che sono lì, che servono per i soliti meccanismi che conosciamo: tenuti in ballo. A essere tenuti lì così sono sempre le solite persone che magari dicono qualcosa in più.

Agli occhi di Claudio, l'esperienza del lavoro durante il lockdown dovrebbe incitare a una presa di coscienza per impegnarsi maggiormente verso l'obiettivo di ottenere «un salario più dignitoso che un salario vicino al limite della sopravvivenza». Però si rende conto della difficoltà delle rivendicazioni salariali e della mobilitazione collettiva:

Bisognerebbe battersi assieme e dirsi «ok abbiamo lavorato tutti questi mesi e adesso dateci un giusto aumento». Ma questo discorso di dirsi che dopo tutto questo lavoro, ci meritiamo l'aumento è un discorso che facciamo tra sindacalizzati, tra gli altri colleghi non c'è questo discorso. Ma è ovviamente complicato. Appena ti metti un attimo in contrasto con un superiore aumenta subito la pressione sul dipendente.

Superati i mesi della chiusura delle attività “non essenziali”, con l'arrivo della primavera e dell'estate si è proceduto alle riaperture di tutti i settori economici. Secondo Claudio, questo è stato fatto con eccessiva rapidità, per una questione di «profitto». Anche durante le fasi più drammatiche della pandemia, «i momenti con più morti», vi erano pressanti voci da parte di alcuni rappresentanti del mondo economico e politico che contestavano le chiusure e si potevano leggere e ascoltare prese di posizione che mettevano l'accento più sull'impatto economico delle chiusure che sui suoi benefici in termini di contenimento della diffusione del virus. «Da un lato lo comprendo, però è evidente quali interessi sono maggiormente sentiti», sospira Claudio. Cosciente anche di come, in fin dei conti, sono i lavoratori meno tutelati e la popolazione più vulnerabile a subire le conseguenze maggiori, sia sanitarie che economiche:

È evidente che a pagare il prezzo più alto, a livello di sacrifici e anche a livello di morti, sono sicuramente stati i lavoratori, la classe operaia. Senza ombra di dubbio. Anche a livello economico è chiaro come si sta mettendo la situazione: in qualche modo ce la faranno pagare a noi. Chi ci rimette veramente in una situazione del genere alla fine sarà la classe

operaia, dai licenziamenti che ci sono stati in tantissimi settori, all'utilizzo di questa situazione per aumentare il ricatto lavorativo.

Un «ricatto lavorativo» che si manifesta nel dover accettare condizioni di impiego che sfociano in situazioni di precariato e di gratuità, «perché ci sarà sempre qualcuno disposto a prendere il tuo posto». Soprattutto nei settori dove il padronato può attingere alla «manodopera ricambiabile» costituita dai lavoratori frontalieri. Nelle settimane in cui non era chiaro chi potesse o meno passare la frontiera è emersa l'importanza dei frontalieri nel mercato del lavoro ticinese. A molti è stato chiesto di rimanere sul territorio elvetico. Le aziende li sistemavano in strutture alberghiere. Non erano obbligati ma, come dice Claudio, «caldamente invitati a rimanere qui a disposizione dell'azienda e i frontalieri hanno paura in questi casi a dire di no». Per il timore di future ritorsioni o di essere sostituiti. Il distacco dai propri familiari durante un periodo così difficile, per tenersi stretto il posto di lavoro e mostrarsi disponibili verso l'azienda, ha comportato un ulteriore livello di stress che si aggiunge a quelli legati alla situazione sanitaria e ai carichi di lavoro.

Lorenza: «Abbiamo accettato di fare sette giorni su sette»

Residente in Italia e attiva come infermiera in un servizio di cure a domicilio in Ticino, Lorenza ha vissuto un'esperienza simile a quella dei lavoratori italiani impiegati nella distribuzione alimentare, a cui è stato chiesto di rimanere sul territorio svizzero per garantire i servizi. Il settore sanitario, evidentemente sotto grande pressione, ha mostrato la sua forte dipendenza dal lavoro frontaliero. Lorenza testimonia di come questi lavoratori, con grandi sacrifici, abbiano dato un contributo essenziale alla tenuta della struttura sanitaria cantonale nel contesto del lockdown. Il servizio per il quale lavora invita Lorenza e i suoi colleghi a rimanere in Svizzera, «per scelta aziendale», per quaranta giorni vivono in albergo, a carico dello Stato svizzero. Il rischio è quello di non poter garantire le cure se l'Italia dovesse precettare il personale sanitario alla luce dell'emergenza in Lombardia. Inoltre, la complicata situazione dei

controlli sanitari alle frontiere rende il tragitto Italia-Svizzera molto lungo. L'esigenza aziendale si somma alla consapevolezza che rendersi disponibili alla richiesta di rimanere significa mostrarsi collaborativi e difendere il proprio posto di lavoro:

C'era la possibilità di fare il frontaliero ma chiaramente abbiamo accettato di stare qua per tenerci il lavoro e abbiamo dato un colpo al cerchio e un colpo alla botte.

Inoltre, la permanenza del personale frontaliero ha consentito di offrire una continuità assistenziale ai pazienti, con gli stessi infermieri che facevano le visite a domicilio quotidianamente, riducendo il rischio di contagi che sarebbe stato più elevato con personale diverso tutti i giorni. Questo ha permesso al servizio di cure a domicilio di non vedersi disdette troppe visite da parte dei pazienti e dunque di non perdere troppo fatturato. Oltre al fatto di vivere per quel periodo sul luogo di lavoro, Lorenza ricorda l'intensità dell'impegno richiesto «per andare incontro all'azienda». Accettando di lavorare sette giorni su sette, «togliendoci i riposi e le feste». Per più di un mese Lorenza lavora in modo continuativo, sempre. Passato quel periodo si possono recuperare le forze. Ottenendo delle compensazioni:

Ho fatto qualche giorno a casa proprio perché ero in condizioni abbastanza pietose. All'inizio ho accettato di fare sette giorni su sette, poi quando ho chiesto di staccare perché non ce la facevo più mi è stato riconosciuto.

Lorenza, sottolineando che tutto sommato «è andata bene», ricorda comunque come inizialmente non ci sia stata piena chiarezza da parte del servizio su quello che la pandemia significava per il loro lavoro:

Non ci hanno informati in modo limpido, non ci hanno detto «guardate siamo in una situazione estrema non sappiamo come andrà, dovete rimanere e sopportare». Abbiamo dovuto noi un po' rompere le scatole per capire cosa stesse succedendo.

L'enorme stanchezza di quella fase viene ricordata anche tramite le iniziative volte a sostenere il personale sanitario, gli applausi ai balconi da parte della popolazione. Lorenza, non nega che evidentemente questo ha fatto piacere ma analizza anche il

carattere «strategico» delle iniziative simboliche per motivare il personale curante:

Era anche un po' una questione di tenerci buoni, della serie se cerco di gasarvi sul fatto che insomma, ci state tenendo aperta la ditta, è chiaro che ti gratifico, che ti tengo buono e faccio in modo che tu continui a lavorare. Però ci sta, capisco che è un modo per tenerti collaborante, per farti tener botta, perché altrimenti avremmo mollato.

Per Lorenza, come per gli altri lavoratori dei “settori essenziali” attivi durante il lockdown, quest'esperienza ha significato fondamentalmente caricarsi sulle proprie spalle il peso della pandemia, lavorando di più, sacrificando il proprio tempo libero, per permettere, come dice, di «tenere aperta la ditta».

«Entrate zero». Alessia, Roberta
e la fragilità del lavoro indipendente

Per Alessia, grafica e web designer, come per molti indipendenti, la pandemia ha comportato l'azzeramento del reddito. Solo grazie ai propri risparmi, e al compagno che lavorava durante il lockdown, ha potuto superare i momenti iniziali di questo periodo. Poi ha beneficiato degli aiuti pubblici.⁵⁷ Come grafica indipendente ha l'abitudine di essere confrontata all'intermittenza delle entrate. Quando il lavoro e i progetti ci sono, allora si cerca di risparmiare qualcosa da mettere da parte per i momenti più critici. La pandemia ha esacerbato questa irregolarità:

Io per due mesi praticamente ho avuto entrate zero, per fortuna c'era il mio compagno. Avevo anche qualche risparmio. Come indipendente capita spesso di avere qualche periodo difficile, dunque se riesci un po' di risparmi li fai. Ho usato quelli.

Anche le fatture vanno gestite a seconda delle entrate, pianificandone il pagamento con attenzione per evitare le spese di eventuali richiami. Durante il lockdown alcune potevano essere rinviate, altre no:

⁵⁷ Per un'analisi del lavoro autonomo, o indipendente secondo la terminologia adottata in Svizzera, si veda Greppi, Giudici, Marazza, Marazzi & Pons-Vignon (2021).

Alla fine pagare tutti gli interessi di mora diventa costoso. Anche solo la bolletta del telefono che sono 100 franchi, però poi hai il richiamo con il 30% in più. E se non la paghi ti tagliano il telefono e non puoi lavorare.

In un secondo momento, Alessia si attiva per ottenere il «sussidio Covid» che arriva «in sordina finale», dopo un periodo di attesa. Iscritta al Sindacato, chiede informazioni e viene accompagnata nella procedura formale. Deve aspettare due mesi prima di ricevere il sussidio. «Ho chiamato una volta, ho chiamato una seconda volta, una terza volta, dicevano che erano sovraccarichi, poi alla fine è arrivato». Ora ha ripreso l'attività ma il contesto rimane difficile, ci sono meno committenti del solito e si affronta il futuro con ulteriore incertezza. «Sarebbe comodo se fosse prolungato il sussidio, ma non so quanta disponibilità ci sia ancora per gli indipendenti».

Anche Roberta, giornalista freelance, ha visto concentrarsi, nel periodo di lockdown le problematiche del lavoro indipendente e intermittente. A differenza di Alessia, ha però potuto avere un reddito garantito, legato alla sua attività a tempo parziale presso il settore pubblico. «Se non avessi avuto questo lavoro stabile, anche se *part time*, probabilmente la situazione sarebbe stata catastrofica». I media erano concentrati sulla tematica della pandemia e lo spazio per altri contenuti giornalistici era minore del solito. Ma Roberta riesce a superare il momento di confinamento accettando la diminuzione delle sue entrate, producendo qualche articolo sulla situazione sanitaria e dedicandosi sostanzialmente al suo secondo impiego a tempo parziale.

Roberta tiene a precisare l'impatto che avrebbe avuto la pandemia se fosse stata freelance a tempo pieno. Da qualche anno collabora saltuariamente con il settore radiotelevisivo. Recentemente presso un'emittente radio. Purtroppo, nonostante gli accordi presi che prevedevano una presenza fissa mensile, è stata chiamata solo per un paio di occasioni, ovvero la metà di quanto discusso con l'emittente. Un'instabilità che rimanda al precariato degli indipendenti. Ancor più in un quadro pandemico:

Capisci che se uno vive di questo, saranno anche solo 150 franchi di compenso, però quei 150 li aggiungo ad altri 150 al mese e così via, come vedi non ci puoi fare affidamento.

Vivere l'intermittenza dei mandati, basarsi su progetti in costruzione, essere fundamentalmente esterni all'azienda, che sollecita il collaboratore solo puntualmente, porta Roberta a descrivere il tema più generale della precarizzazione dei rapporti di lavoro:

Il problema è proprio nella società, riuscire a mettere a fuoco la situazione dei precari per far capire che se c'è un accordo anche solo verbale magari una persona ci conta.

Il giornalista freelance lavora per ottenere lavoro, per veder riconosciuto un prodotto che sarà remunerato come tale, senza considerarne i tempi di preparazione e ancor meno i tempi di attesa. Come nel caso della stampa scritta:

Per la stampa a volte per ottenere una risposta a una proposta di articolo devi aspettare un mese e mezzo. Quindi io riesco a piazzare un articolo ogni due o tre mesi.

Il che significa rilanciare regolarmente i contatti nelle redazioni per seguire l'iter della proposta, fare pressione anche solo per sapere se l'articolo è considerato accettato oppure no, per poi aspettare ancora la sua pubblicazione e solo a quel momento ricevere una remunerazione:

Le cose si sfaldano se non insisti, dilatano troppo i tempi e tu devi avere anche il carattere di rompere le scatole, cosa che a me non piace fare.

In passato, quando Roberta viveva unicamente di produzioni freelance, le era stato promesso ad esempio la pubblicazione di due suoi articoli ogni mese. Ma nei fatti i tempi non lo permettevano per mancanza di una comunicazione più diretta e rapida tra collaboratore e committente:

Se ci metti due settimane a rispondermi e mi dici di no o mi dici «non lo so ci devo pensare», alla fine non si riesce a fare i due pezzi al mese.

A questo si aggiunge la necessità di revisione dei testi in caso di intervista, ciò che comporta un ulteriore dilazionarsi dei tempi di uscita. Si accettano delle versioni qualitativamente diverse da quanto si vorrebbe. Si accetta di pubblicare articoli modificati anche in modo eccessivo, purché siano pubblicati:

Magari la persona che intervisti vuole rileggere, ci mette tempo, cambia le frasi, cambia i testi, devi negoziare e poi l'articolo esce con la tua di firma. Anche questo per me è stato molto stressante in alcuni momenti. Ti dicono «te lo rimando con le correzioni», già questa formulazione fa arrabbiare, ed è vero che un giornalista che è assunto in modo stabile ha più atout per difendersi, ma come freelance proprio perché hai bisogno che quell'articolo esca, per non avere problemi tendi a chiudere un occhio, mi è capitato.

Roberta è sollevata dal fatto di non essere più in tali condizioni, grazie alla sua seconda attività. A maggior ragione questa garanzia di reddito è stata fondamentale nei mesi del confinamento per sottrarsi dal precariato dello statuto di freelance. Ma non tutti i suoi colleghi hanno questa fortuna, afferma, alcuni «se la sono vista brutta» perché non hanno neppure ottenuto il sussidio covid.

La pandemia ha messo in evidenza tutte le fragilità del lavoro indipendente. Ma anche fra i salariati ci sono state diverse situazioni dove al di là del carico di lavoro accresciuto, come visto in precedenza nei casi della vendita e della sanità, l'emergenza sanitaria ha implicato una diminuzione del reddito.

Tiziana: «Se non si accettava magari saltavano delle teste»

Tiziana, grafica assunta con un contratto a durata indeterminata all'80%, nei mesi precedenti la pandemia ha migliorato la propria condizione lavorativa passando da un'assunzione per una sostituzione legata a un congedo maternità, alla stabilizzazione contrattuale. Dopo la formazione ha esercitato come grafica indipendente, rifiutando alcuni stage giudicati inadeguati dal punto di vista salariale e del rapporto con le qualifiche. Si trattava secondo lei di lavoro gratuito. Dopo un passaggio dall'assicurazione contro la disoccupazione ecco presentarsi il suo primo vero contratto di lavoro fisso.

Nei mesi di lockdown Tiziana ha esercitato la sua professione di grafica tramite la modalità telelavoro introdotta dall'azienda presso la quale è impiegata. Tutti i dipendenti hanno operato da casa mantenendo gli stessi orari come in ufficio.

Anche la retribuzione è stata mantenuta uguale. Tiziana è soddisfatta dell'esperienza:

Le ore da fare erano quelle e andavano rispettate. Era ben strutturata la comunicazione fra colleghi, via telefono o chat, il flusso funzionava bene.

Certo, aggiunge, sarebbe meglio potersi comunque incontrare «magari lavorare da casa ma una volta alla settimana vederci in ufficio». Inoltre, precisa, lei non ha figli e questo semplifica di molto il lavoro da casa.

A partire da inizio estate 2020, dopo la riapertura delle principali attività, nell'azienda dove lavora Tiziana è stato applicato il lavoro ridotto. Molto legata agli introiti pubblicitari, l'attività ha subito un calo del fatturato durante la pandemia e inoltre i mesi estivi sono solitamente meno redditizi. I salari di tutti sono toccati da questa misura, c'è anche l'incognita di una eventuale seconda ondata pandemica, dunque si tratta di una sorta di riduzione salariale "preventiva" creando una piccola riserva, un fondo a cui attingere se si dovesse nuovamente stare a casa e ridurre l'attività:

Per fare una specie di prevenzione hanno deciso di ridurre il lavoro a tutti, ma proprio a tutti, anche il capo in prima persona si è ridotto lo stipendio, anzi più di noi. Per creare un fondo che possa servire per le emergenze.

Una limatura verso il basso del salario che è stata accettata da tutti i dipendenti e i Sindacati sono stati coinvolti dai vertici aziendali. Si è trattato di una misura straordinaria. «Se è per un periodo limitato va bene». Tiziana è globalmente soddisfatta del suo impiego, del clima di lavoro e delle condizioni salariali generali. Non nega però che questo cambiamento suscita fra il personale una certa apprensione. Il timore è che lo straordinario possa diventare l'ordinario. «È vero che siamo tutti un po' preoccupati che questa cosa rimanga anche dopo settembre». Con il nuovo orario di lavoro, che per Tiziana significa circa un'ora in meno al giorno, il prodotto finale ha certamente subito un livellamento della qualità. C'è meno cura dei dettagli, la priorità è di confezionare il prodotto mantenendo le scadenze previste. Si riesce sostanzialmente a fare quello che si faceva prima, seppur «un po' più tirati». Intensificando e velocizzando alcuni passaggi:

Ora il lavoro è un po' cambiato, nel senso che per esempio delle foto le buttiamo dentro così come sono, ovviamente la qualità è un po' calata.

Il timore è dunque che da parte aziendale si possa decidere di mantenere tale l'orario di lavoro e i salari, stabilizzando la produzione alla qualità attuale:

Siamo preoccupati più che altro che poi gli orari rimangano come adesso, perché in effetti il lavoro sta funzionando, metti che il capo dice: «così funziona, allora rimaniamo subito così».

L'incertezza causata dalla pandemia inserisce nuovi elementi nella quotidianità lavorativa. Nuove tensioni attorno alla questione salariale e ai tempi di lavoro. La pandemia e le sue conseguenze mostrano con una luce inedita come si articolano i rapporti di forza sul posto di lavoro. Ne è un esempio la comunicazione ricevuta in merito alla riduzione di salario e alla creazione del fondo aziendale. C'è una linea di ambivalenza: il datore di lavoro decide per il bene di tutti, i dipendenti avallano la decisione, nella speranza che si potrà ritornare "alla normalità" del pieno salario. Se il mercato lo permette:

Ci hanno detto che se qualcuno è veramente in difficoltà in questi mesi di avvisare, che avrebbero tirato fuori i soldi che servono. Però proprio in casi eccezionali. E che questo fondo non sarebbe stato accettato se qualcuno diceva di no. Non è una cosa imposta. Cioè da un certo punto di vista è imposta perché si capiva che se non si accettava magari saltavano delle teste ecco... ci è stato detto che fino a settembre 2020 sarà così e poi dovrà tornare tutto alla normalità, vediamo.

Tiziana ci segnalerà in seguito, con sollievo, l'effettivo ripristino degli orari e delle retribuzioni precedenti al periodo del lockdown.

Barbara: «Ho fatto fatica a ritornare nella realtà»

Venditrice disoccupata, Barbara ha vissuto il lockdown «come in una bolla», con nuovi compiti domestici come l'accudimento del figlio, ma anche una sensazione di minore pressione sociale rispetto alla ricerca di impiego:

A livello emotivo stavo bene perché quasi quasi non dovevo pensare al fatto che non avevo lavoro. Era come una bolla che non finiva. Non dovevo diventare matta a pensare adesso cosa faccio.

La difficile situazione del settore della vendita la conosce bene. Nel suo ramo, dopo un anno di disoccupazione ha contattato praticamente tutti i negozianti e le prospettive non sembrano migliorare. A maggior ragione con le conseguenze della pandemia:

Ne ho parlato anche con la collocatrice, io proverei in altri rami nella vendita però mi ha detto che è peggio ancora. Sono dei rami che erano già in crisi prima figuriamoci adesso, dopo che hanno tenuto chiuso. Cerco di non pensarci troppo altrimenti vado in tilt.

Barbara nei mesi del lockdown si occupa dunque del figlio, come madre separata si deve organizzare, il padre lavora con gli anziani e i contatti sono ridotti. «Mi sono spazzata tutti i compiti della scuola». In qualche modo la vita domestica ha permesso di non pensare al fatto che «quando sarà tutto finito, torni fuori di casa e non hai lavoro». Non si può farsi invadere da questo pensiero per non rendere maggiormente difficoltosa la nuova quotidianità fatta di confinamento e cura del figlio. Un compito impegnativo. Barbara si occupa del figlio, fa i compiti con lui e riesce nonostante tutto a concentrarsi sul «lato positivo della faccenda», ovvero il fatto di avere una soluzione per il bambino, poterlo accudire lei visto che se avesse avuto un impiego sarebbe stato un problema non poter fare ricorso alla nonna. Si focalizza su questo e riesce a fare astrazione dall'assenza di un lavoro. Una grande differenza rispetto al precedente periodo di disoccupazione quando, a causa del licenziamento legato al rifiuto della richiesta di lavorare di più a salario uguale, l'atteggiamento del datore di lavoro aveva avuto delle pesanti conseguenze sulla salute:

Diciamo che rispetto all'altra volta, quando ero in disoccupazione, questa volta non sono andata in crisi, perché l'altra volta mi avevano fatta stare così male che ho rischiato la depressione, avevo avuto la labirintite e non ho più intenzione di rovinarmi la salute per questo.

Durante il confinamento Barbara dice di aver «imparato a star bene, ad apprezzare le piccole cose». Finito il lockdown è tornata la pressione sociale ordinaria, soprattutto per chi si è trovato in disoccupazione. L'ingiunzione alla norma del lavoro è ripresa: «la gente che ti sta attorno ti dice: ma non hai ancora trovato lavoro?» Barbara ha dovuto dunque riprendere a difendersi dalla colpevolizzazione. «Io ho vissuto quasi peggio il

fatto di tornare nella realtà, ho fatto una fatica bestia a ritornare nella realtà». Una realtà caratterizzata anche dallo sguardo ostile e giudicante verso i disoccupati:

È frustrante dover ricordare che comunque io ho diritto alla disoccupazione che non devo vergognarmi di essere in una situazione del genere. La gente è stupida. Ho sempre lavorato da quando avevo 15 anni, fino a due anni fa. Queste sono cose che psicologicamente danno fastidio.

Barbara affronta l'estate del post-confinamento e delle riaperture gradualmente non volendo più soffrire a causa del lavoro e della stigmatizzazione sociale. Mantenendo la calma, dice, le cose possono migliorare più rapidamente che nell'agitazione:

È una visione che mi ha aiutato, altrimenti mi sarei già sparata un colpo, mi dico che prima o poi qualcuno cambierà lavoro o aumenterà il lavoro e salta fuori un posto per me.

L'importante è tenere duro. Nei mesi seguenti svolge con successo un percorso di riconversione professionale, grazie anche alla fiducia che un nuovo consulente dell'assicurazione contro la disoccupazione ha saputo trasmetterle.

La gratuità si paga

Perché mai si dovrebbe pagare la gratuità? Il lavoro gratuito non è forse sinonimo di pulsione etica, di attività finalizzata al bene altrui, di disinteressata benevolenza? Lo è stato, e in parte continua a esserlo, ma nelle pieghe di un mondo del lavoro in divenire, la gratuità ha subito una torsione, si è per così dire piegata alla logica economica calcolista, svuotandosi dei valori sociali per lasciare il posto al valore economico. Al tempo di vita è accaduto ciò che secoli addietro era accaduto alla terra come bene comune: è stata colonizzata, privatizzata, messa a profitto. La prima forma moderna di gratuità del lavoro la si ritrova in ambito domestico-riproduttivo, laddove il lavoro delle donne, così essenziale per il lavoro degli uomini e della forza lavoro futura, assicura la produzione di ricchezza, senza con ciò essere riconosciuta. Oggi la gratuità non è più esclusivamente circoscrivibile alla sfera del lavoro riproduttivo, ma si è dilatata trasversalmente e pervasivamente a ogni ambito dell'agire umano. In questo senso si può legittimamente parlare di femminilizzazione delle forme di lavoro, vale a dire di una estensione della gratuità come non riconoscimento di un lavoro produttivo di valore economico. È quanto abbiamo raccolto analizzando il mondo del lavoro attraverso i suoi cambiamenti, le sue articolazioni, le sue soggettivazioni. Il quadro che è emerso da questa analisi, se da una parte conferma la natura sistemica della gratuità economica, dall'altra rileva la necessità di un adeguamento degli strumenti di indagine per rendere conto di un fenomeno contemporaneamente "normale", considerato tale, ma anche nascosto nell'invisibile sociale. Adeguamento statistico, certamente, se è vero che la gratuità chiama in essere la questione della misura in un'economia in

cui la ricchezza creata resta la base della giustizia distributiva. Adeguamento soggettivo, anche, se è vero che il riconoscimento del lavoro gratuito passa dalla ricerca attiva, dall'antica inchiesta operaia, in cui ricerca e azione si confondono nell'elaborazione di strategie di superamento della gratuità subita.

La pandemia ha svelato le fragilità insite nel mondo del lavoro, l'iniqua distribuzione della vulnerabilità ai rischi sanitari, oltre che economici. Con la digitalizzazione e il lavoro a distanza, agile e ubiquo, la gratuità si è fatta ancora più pervasiva, sovrapponendo oramai fino quasi a farli coincidere gli ambiti produttivo e riproduttivo, ponendo nuove istanze rivendicative a salvaguardia dei diritti della forza lavoro. A salvaguardia di una cittadinanza inclusiva e compiuta.

Bibliografia

- Aloisi, A. & De Stefano, V. (2020). *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*. Bari-Roma: Laterza.
- Bascetta, M. (2016). *Al mercato delle illusioni: lo sfruttamento del lavoro gratuito*. Roma: Manifestolibri.
- Bean, C. (2016). *Independent review of UK economic statistics: final report*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/507081/2904936.Bean_Review_Web_Accessible.pdf
- Beck, U. (2000). *La società del rischio*. Roma: Carocci.
- Benelli, N., Haunreiter, K., Kuehni, M., Zurbuchen, A., Greppi, S. & Streckeisen, P. (2019). Conditions de travail sur le marché complémentaire. *Revue Panorama*, 2, pp. 32-33. http://www.panorama.ch/dyn/1026.aspx?id_article=1793
- Benelli, N., Kuehni, M., Zurbuchen, A., Greppi, S. & Streckeisen, P. (2020). Lavorare nei laboratori per persone con disabilità in Svizzera. Alcuni risultati di un'indagine a livello nazionale. *Dati – Statistiche e società*, giugno, pp. 111-117. https://www3.ti.ch/DPE/DR/USTAT/allegati/articolo/2669dss_2020-19.pdf
- Bologna, S. (2015). *La new workforce. Il movimento dei freelance: origini, caratteristiche e sviluppo*. Trieste: Asterios.
- Bonvin, J.-M., Cianferoni, N., Cuppini, N., Dif-Pradalier, M. & Perrig, L. (2020). Mobilitazioni sulla frontiera della digitalizzazione del lavoro: il caso dei *riders* tra Berna e l'Europa. In N. Cuppini & M. Dif-Pradalier. *La digitalizzazione del lavoro. Sguardi globali, nuove forme e nuovi attriti*, pp. 31-39. Manno: SUPSI. doi:doi.org/10.5281/zenodo.4301607
- Borelli, E., Cortesi, L., Dozio, F. & Pestoni, G. (a cura di) (2016). *Lavorare stanca. 25 interviste sul lavoro che cambia*. Bellinzona: Unione sindacale svizzera – Ticino e Moesa.
- Borelli, S. (2019). La prospettiva europea. In A. Somma (a cura di) (2019), pp. 97-114. Milano: Meltemi.
- Bracci, A., Greppi, S. & Losa, F. (2017). *Adeguamento dell'offerta di lavoro all'interno delle famiglie in Svizzera*. Mandato di ricerca 257/15 della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFR1). «Programme fédéral égalité des chances entre femmes et hommes

- dans les hautes écoles spécialisées». Rapporto finale, marzo.
- Bracci, A., Losa, F. & Bigotta, M. (2017). Quando lui perde il lavoro, *Dati – Economia e Società*, ottobre, pp. 55-63.
- Bracci, A. (2019). La qualità del lavoro in una prospettiva di genere. *Iride – Rivista di economia, sanità e sociale del DEASS – SUPSI*, maggio, pp. 13-15. https://www2.supsi.ch/cms/iride/wp-content/uploads/sites/31/2019/05/06_03_Bracci.pdf
- Casilli, A. A. (2017). Digital Labor Studies Go Global: Toward a Digital Decolonial Turn. *International Journal of Communication*, 11, pp. 3934-54.
- Casilli, A. A. (2020). *Gli schiavi del click. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo?* Milano: Feltrinelli.
- Castel, R. (1998). La fin du travail, un mythe démobilisateur, *Le monde diplomatique*, settembre, pp. 24-25.
- Castel, R. (2019). *Le metamorfosi della questione sociale. Una cronaca del salariato*. Milano: Mimesis.
- Chicchi, F., Risi, E., Armano, E. & Briziarelli, M. (2017). Introduzione: il lavoro gratuito: genealogia ed esplorazione provvisoria del concetto. *Sociologia del lavoro*, 145, 1, pp. 7-25.
- Coin, F. (2017). Introduzione. In F. Coin (a cura di) (2017), pp. 7-29.
- Coin, F. (a cura di) (2017). *Salari rubati. Economia politica e conflitto ai tempi del lavoro gratuito*. Verona: Ombre corte.
- Contarini, S. & Marsi, L. (a cura di) (2015). *Precariato. Forme e critica della condizione precaria*. Roma: Ombre corte.
- Crary, J. (2013). *24/7: Il capitalismo all'assalto del sonno*. Torino: Einaudi.
- De Masi, D. (2017). *Lavorare gratis, lavorare tutti. Perché il futuro è dei disoccupati*. Milano: Rizzoli.
- D'Eramo, M. (2020). *Dominio: La guerra invisibile dei potenti contro i suditi*. Milano: Feltrinelli.
- Dozio, F. (2016). Introduzione. In E. Borelli, L. Cortesi, F. Dozio, & G. Pestoni (a cura di) (2016), pp. 7-10.
- Ferrari, M. (2014). Vecchie e nuove forme di gratuità lavorative: ipotesi per l'utilizzo della categoria dello sconfinamento nel lavoro sociale al tempo della crisi. *Sociologia del lavoro*, 133, pp. 29-41.
- Ford, M. (2017). *Il futuro senza lavoro. Accelerazione tecnologica e macchine intelligenti. Come prepararsi alla rivoluzione economica in arrivo*. Milano: il Saggiatore.
- Freitag, M., Manatschal, A., Ackermann, K. & Ackermann, M. (2016). *Freiwilligenmonitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo. <http://sgg-ssup.ch/files/content/Webseiteninhal>
- Gallino, L. (2000). L'idea di flessibilità sostenibile. Prospettive e problemi in rapporto a differenti modi di lavorare. *Quaderni di sociologia*, XLIV, pp. 111-28.
- Garibaldo, F. (2019). Il capitalismo delle piattaforme. In A. Somma (a cura di) (2019), pp. 57-66.
- Giorgiantonio, C. & Rizzica, L. (2018). *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*. Roma: Occasional Papers, Banca d'Italia.
- Gorz, A. (1992). *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Graceffa, S. (2017). *Rifare il mondo... del lavoro. Un'alternativa all'ube-*

- rizzazione dell'economia. Roma: DeriveApprodi.
- Greppi, S. (2017). Rethinking Social Security. In L.-P. Rochon & S. Rossi, *A Modern Guide To Rethinking Economics*, pp. 378-401. Cheltenham: Edward Elgar.
- Greppi, S. (2020). Prefazione. In N. Cuppini & M. Dif-Pradalier. *La digitalizzazione del lavoro. Sguardi globali, nuove forme e nuovi attriti*, pp. 3-5. Lugano-Manno: SUPSI. doi:doi.org/10.5281/zenodo.4301607
- Greppi, S. et al (2017). *Lavoro gratuito o poco remunerato nella nuova grande trasformazione*. Lugano-Manno: SUPSI. <https://repository.supsi.ch/9552/>
- Greppi, S., Giudici, F., Marazza, C., Marazzi, C. & Pons-Vignon, N. (2021). *Gli indipendenti in Svizzera. Composizione, protezione sociale, crisi pandemica*. Lugano-Manno: SUPSI. https://www.academia.edu/49049388/Gli_indipendenti_in_Svizzera_Composizione_protezione_sociale_crisi_pandemica
- Greppi, S., Marazzi, C., Bracci, A. & Cavalli, S. (2019). *Riconoscere il "free work": dalla tassonomia all'analisi dei bisogni sociali*. Lugano-Manno: SUPSI. <https://repository.supsi.ch/11285/>
- Harari, Y. N. (2018). *21 lezioni per il XXI secolo*. Milano: Bompiani.
- Haskel, J. & Westlake, S. (2017). *Capitalism without Capital: The Rise of Intangible Economy*. Princeton: University Press.
- Hauvreiter, K., Kuehni, M., Benelli, N., Zurbuchen, A., Greppi, S. & Streckeisen, P. (2019). *Marché complémentaire: rémunération et couverture sociale. Sécurité sociale* CHSS, 3, pp. 31-37.
- Holts, K. (2013). Toward a Taxonomy of Virtual Work. *Work Organization, Labour & Globalisation*, 7(1), pp. 31-50.
- Huws, U., Spencer, N. H. & Syrdal, D. S. (2017). *First survey results reveal high levels of crowd work in Switzerland. Crowd Working Survey*, settembre. http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/09/crowd_working_survey_Switzerland.pdf. http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/09/crowd_working_survey_Switzerland.pdf
- Jud Huwiler, U. (2015). La fin du travail? *La vie économique*, 11, pp. 10-13.
- Kässi, O. & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, pp. 241-48. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>
- Lallement, M. (2007). *Le travail: une sociologie contemporaine*. Paris: Gallimard.
- Lasch, C. (1999). *La cultura del narcisismo*. Milano: Bompiani.
- Lepori Sergi, A. & Marazzi, C. (2012). La salute del lavoro. *Rivista per le Medical Humanities*, 23, pp. 39-43.
- Lepori, A. & Marazzi, C. (2002). *Forme del lavoro e qualità della vita. Inchiesta sugli effetti sociali della flessibilità del mercato del lavoro in Ticino*. Lugano-Canobbio: SUPSI.
- Lepori, A. & Marazzi, C. (2004). *L'impresa della flessibilità. Cosa pensano gli imprenditori ticinesi del lavoro flessibile*. Lugano-Canobbio: SUPSI.
- Lepori, A., Mandaglio, M. & Marazzi, C. (2010). *Condizioni di lavoro e rappresentanza sindacale alle Officine FFS di Bellinzona*

- e alla Coop Ticino*. Lugano-Manno: SUPSI.
- Lepori, A., Marazzi, C. & Campello, C. (2006). *La salute flessibile*. Lugano-Manno: SUPSI.
- Marazzi, C., Greppi, S. & Soldini, E. (2007). *Nuovi bisogni, nuovo welfare. Analisi dell'aumento delle prestazioni sociali in Canton Ticino negli ultimi anni*. Lugano-Manno: SUPSI.
- Marazzi, C., Lepori, A. & Campello, C. (2007). *La salute flessibile. Quaderni di psicopatologia del lavoro*. Bellinzona: Salvioni.
- Marrone, M. (2021). *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*. Prefazione di Federico Chicchi. Milano: Mimesis.
- Marsi, L. (2015). Introduzione. In S. Contarini & L. Marsi (a cura di) (2015), pp. 11-17.
- Mattmann, M., Walther, U., Frank, J. & Marti, M. (2018). La part des emplois « atypiques-précaires » reste stable. *La Vie économique*, 1-2, pp. 24-26.
- Morozov, E. (2016). *Silicon Valley: i signori del silicio*. Torino: Codice.
- Moulier-Boutang, Y. (2010). *L'Abeille et l'Économiste*. Paris: Carnets Nord.
- OECD (2021). *Employment Protection Legislation: Strictness of employment protection legislation: regular employment* OECD Employment and Labour Market Statistics (data-base). doi:https://doi.org/10.1787/data-00318-en
- Perlin, R. (2012). *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. London: Verso.
- Pestoni, G. (2018). *La privatizzazione della Posta svizzera*. Bellinzona: Fondazione Pellegrini Canevascini – Syndicom.
- Polanyi, K. (1974 [1944]). *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*. Torino: Einaudi.
- Postman, N. (1998). *Five Things We Need to Know About Technological Change*. Talk delivered in Denver, Colorado, 28.3.1998. http://www.sdca.org/sermons_mp3/2012/121229_postman_5Things.pdf
- Ross, A. (2016). *Il nostro futuro. Come affrontare il mondo dei prossimi vent'anni*. Milano: Feltrinelli.
- Ruey, J., Rosenstein, E., Gouveia, R. & Widmer, E. (2016). *Le devenir professionnel des diplômés en sciences sociales entre 2005 et 2015*. Genève: Université de Genève (Sociograph – Sociological Research Studies, 29). www.unige.ch/sciences-societe/socio/sociograph
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, ottobre, pp. 833-61. doi:https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y
- Schwab, K. (2019). *La quarta rivoluzione industriale*. Milano: Franco Angeli.
- Sengenberger, W. (2011). *Beyond the measurement of unemployment and underemployment: the case for extending and amending labour market statistics*. Geneva: International Labour Office.
- Sennet, R. (2000). *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.
- Somma, A. (a cura di) (2019). *Lavoro alla spina, welfare à la carte. Lavoro e Stato sociale ai tempi della gig economy*. Milano: Meltemi.

- Staab, P. (2019). *Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*. Berlin: Suhrkamp.
- Staglianò, R. (2016). *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*. Torino: Einaudi.
- Staglianò, R. (2018). *Lavoretti. Così la 'sharing economy' ci rende tutti più poveri*. Torino: Einaudi.
- Stiegler, B. (2015). *La Société automatique: 1. L'avenir du travail*. Paris: Fayard.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge: Mass – London: Mit Press.
- Tett, G. (2017). Mobile phone price wars create a data puzzle for the Fed. *Financial Times*, 24.8.2017.
- Thornhill, J. (2017). Perché Facebook dovrebbe pagarci un salario minimo. *Il Sole 24 ore*, 8.8.2017.
- Tirole, J. (2017). *Economia del bene comune*. Milano: Mondadori.
- Toppi, S. (2016). Il lavoro svalutato. In *Lavorare stanca. 25 interviste sul lavoro che cambia*, pp. 197-202. Bellinzona: Unione sindacale svizzera – Ticino e Moesa.
- UST (2016). *Indicateurs du marché du travail 2016*, Neuchâtel: Ufficio federale di statistica.
- UST (2017a). *Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera e statistiche derivate: ore di lavoro. Aumento delle ore di lavoro nel 2016*. Comunicato stampa, 27.7.2017. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica.
- UST (2017b). *Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera nel secondo trimestre 2017: l'offerta di lavoro. Aumento dell'1,3% del numero di occupati; il tasso di disoccupazione* 110 si attesta al 4,4%. Comunicato stampa, 17.8.2017. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica.
- UST (2018). *Enquête suisse sur la population active 2017: Contrat à durée déterminée pour un salarié sur douze en 2017*. Comunicato stampa, 19.4.2018. Neuchâtel: Ufficio nazionale di statistica. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/communiqués-presse.assetdetail.4942066.html>
- UST (2020a). *Enquête suisse sur la population active 2019: Près d'une personne salariée sur deux a bénéficié d'un horaire flexible en 2019*. Comunicato stampa, 17.4.2020. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/cataloghi-banche-dati/comunicati-stampa.assetdetail.12467324.html>
- UST (2020b). *Servizi su piattaforme digitali nel 2019: Poco diffuso in Svizzera il lavoro tramite piattaforme digitali nel 2019*. Comunicato stampa, 19.5.2020. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/attivita-professionale-orario-lavoro/occupati/condizioni-lavoro/servizi-piattaforme-internet.assetdetail.12787864.html>
- UST (2020c). *Travail et rémunération: COVID-19: la durée du travail a reculé de 9,5% au 2^e trimestre 2020*. Comunicato stampa, 29.9.2020. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home>.

UST (2021a). *Povert , distribuzione dei redditi e condizioni di vita 2019: La povert  in Svizzera   aumentata anche nel 2019*. Comunicato stampa, 18.2.2021. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/situazione-economica-sociale-popolazione/situazione-sociale-benessere-poverta/poverta-e-deprivazioni-materiali/poverta.assetdetail.15344810.html>

UST (2021b). *Barometro dell'impiego nel quarto trimestre 2020: Occupazione in calo per la terza volta consecutiva nel quarto trimestre 2020*. Comunicato stampa, 26.2.2021. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/attualita/novita-sul-portale.assetdetail.16044026.html>

Postfazione

di Francesca Coin

Professoressa Associata di Sociologia
all'Università di Lancaster

Era il 2017 quando la società di analisi e consulenza Gallup Poll ha cercato di valutare il grado di soddisfazione dei lavoratori contemporanei. Dopo aver sondato l'opinione di un campione di persone occupate in 160 paesi al mondo, il Gallup Poll ne ha concluso che l'85% della popolazione occupata «odia» il proprio lavoro. Nel suo libro inchiesta *Bullshit Jobs* (Garzanti, 2018), l'antropologo David Graeber spiegava le ragioni di tale tasso di insoddisfazione. Per Graeber, i *bullshit jobs*, come il lavoro nei *call center*, nelle piattaforme digitali, lo *smart work*, hanno alcune caratteristiche comuni. In primo luogo sono lavori senza senso, ciascuno è «così completamente inutile, superfluo o pernicioso che nemmeno il dipendente può giustificare la sua esistenza» (Graeber, 2018: 62). Graeber riprendeva *Memorie di una casa morta* di Dostoevskij per spiegare questo punto, e ricordava come non ci sia modo peggiore per annientare un individuo che costringerlo a svolgere un'attività superflua per buona parte della sua esistenza, come scavare una buca la mattina per riempirla la sera, ogni giorno. Un individuo in queste condizioni, scriveva Dostoevskij, dopo pochi giorni si sarebbe impiccato o avrebbe commesso «un migliaio di delitti, pur di morire, e uscire da una simile umiliazione, vergogna, e tortura» (Dostoevskij, 2013: 20).

La seconda ragione per cui i lavoratori contemporanei odiano il proprio lavoro, è che questo tipo di occupazione è retribuito poco e vale meno, come priva di valore è, spesso, agli occhi della società, l'esistenza di chi la svolge.

È dentro queste contraddizioni che si inoltrano, con sensibilità e acume, gli autori di questo prezioso libro, che si pone l'obiettivo di intercettare la gratuità, di «sviscerarne gli

abusi», «le declinazioni soggettive», e di «organizzarla sotto un profilo rivendicativo». Questo ambizioso programma non potrebbe essere più importante in una fase storica in cui la gratuità taglia trasversalmente il mondo del lavoro, e promette di divenire il fondamento stesso della ristrutturazione digitale del lavoro nella fase post-pandemica.

È utile evidenziare che gli autori hanno iniziato a lavorare a questo testo prima della pandemia, in un contesto fatto, come giustamente ricordano sin dalle righe iniziali, di stagnazione secolare, elevata disoccupazione, bassi salari e crescente disuguaglianza, cosa che già lasciava intravedere una tendenza alla piena occupazione poco o non retribuita prima della pandemia – il famoso *Lavorare gratis, lavorare tutti* di cui si era fatto promotore il sociologo Domenico De Masi (2017).

La pandemia si è inserita in questo contesto facendone detonare rapidamente le fragilità, e innescando una crisi, come scriveva Liz Ann Sonders a marzo 2020 citata da Wigglesworth sul *Financial Times*, che ricordava «la Grande Depressione quanto a dimensioni, il crollo del 1987 quanto a velocità, e l'attacco dell'11 settembre in termini di paura».

Sin da principio, la crisi pandemica ha imposto un fermo senza precedenti a interi settori dell'economia reale, distruggendo posti di lavoro con una velocità spaventosa, e generando nei soli Stati Uniti 36,5 milioni di richieste di sussidio di disoccupazione in otto settimane, a indicare l'estrema assenza di tutele del mercato del lavoro. Dopo poche settimane di fermo, milioni di lavoratori si sono trovati a rischio di sfratto o bancarotta, costretti a ricorrere all'assistenza sociale e alle banche del cibo. Per molti lavoratori "essenziali", la mancanza di tutele e di permessi pagati per malattia ha inoltre trasformato il rischio economico in rischio sanitario, aumentando i contagi, le ospedalizzazioni e i decessi tra i soggetti più vulnerabili, nel momento stesso in cui questi con il loro lavoro si prendevano cura della società. Leggendo questo testo balza agli occhi quanto la pandemia sia stata una violenta cartina di tornasole dello stato di emergenza permanente in cui vivono i lavoratori contemporanei, non solo negli Stati Uniti ma anche in Europa e nella ricca Svizzera, e quanto, nonostante ciò, sia esattamente su questi caratteri di debolezza che si innesta la ristrutturazione digitale del lavoro che seguirà la pandemia.

Il punto di partenza degli autori è che la gratuità è diventata strutturale. Si tratta di una tesi radicale che denuda tutta una serie di mistificazioni. In primo luogo che il lavoro gratuito sia un'opportunità di emancipazione, in secondo luogo che sia libero e privo di coercizione. Nella trattazione marxiana, il lavoro gratuito è plusvalore, quella differenza tra lavoro erogato e lavoro pagato che per Marx è sinonimo stesso di sfruttamento. Negli ultimi cinquant'anni, il marxismo nero e il marxismo femminista hanno spiegato come l'estrazione di lavoro gratuito sia stata legata per lungo tempo a una storia di oppressione e di violenza. Solo in presenza di una condizione di oppressione, razziale e/o di genere, poteva essere considerato legittimo e persino generoso offrire ad alcuni gruppi sociali l'opportunità di "emanciparsi" lavorando senza retribuzione. Il lavoro gratuito, in questo senso, non è mai stato libero. È sempre stato presentato come un'occasione di libertà per catturare dentro una relazione di sfruttamento. È questo, in fondo, il modo in cui Silvia Federici descriveva il lavoro domestico, quella relazione di sfruttamento dentro la quale veniva catturata la donna nel momento in cui una promessa d'amore la trasformava in una «operaia della casa» (Federici, 2014). La domanda che implicitamente si pongono gli autori è: quali sono le promesse che consentono di catturare il lavoro odierno dentro una pratica di sfruttamento, e quali sono i reali abusi della gratuità?

Era il 2015 quando il tema della gratuità è tornato al centro del dibattito, quando un accordo sindacale ha permesso di sostituire il rapporto di lavoro contrattualizzato con una prestazione lavorativa non remunerata durante Expo 2015. In quell'occasione, il dibattito era rimasto su un piano teorico, nel tentativo di comprendere le mistificazioni e le implicazioni della gratuità. Come abbiamo visto, uno dei nodi di quel dibattito era la necessità di comprendere se il lavoro gratuito nascesse dalla seduzione delle promesse di emancipazione legate alla gratuità o dai meccanismi strutturali di violenza e di coercizione che la rendevano possibile. Greppi, Cavalli e Marazzi si addentrano in questi nodi con un paziente e prezioso lavoro di inchiesta sociale che dà voce alla gratuità, e consente di trovare una risposta a queste domande, riempiendo così una lacuna fondamentale nel dibattito contemporaneo.

La prima cosa che questo testo rivela con chiarezza, è che il lavoro gratuito taglia trasversalmente il mondo del lavoro, nascondendosi dentro e fuori la relazione salariale. Dagli stage extra curricolari al *work for exposure*, la tendenza a lavorare in funzione di una promessa di assunzione futura; dalle forme di lavoro gratuito coatto al lavoro a chiamata, quel lavoro intermittente mitigato solo dal ricorso continuo a una indennità di disoccupazione; dal modello Ikea, che trasferisce intere fasi del processo produttivo del consumatore, al *prosumerism* di Facebook, che si serve del lavoro gratuito degli utenti per catturare una sorta di «plusvalore laterale», come la vendita della pubblicità o dei dati prodotti dall'attività degli utenti (Terranova, 2009: 137), il lavoro gratuito è onnipervasivo. Lo è tanto in modo palese, come nel caso degli stage extra-curricolari, quanto in modo dissimulato, in tutte quelle forme di “sconfinamento” che aumentano l'orario e intensificano il ritmo di lavoro, al punto da divenire l'elemento distintivo del lavoro contemporaneo.

In ultima analisi, questo testo ci dice che il lavoro gratuito è «parte integrante del lavoro», tanto nell'ambito del lavoro dipendente quanto nel lavoro indipendente. In modo più importante ancora, ci avvisa tra le righe che il lavoro gratuito è normale perché il fatto stesso di *poter lavorare* è considerato un privilegio, una narrazione, questa, che lastrica il mondo del lavoro di abusi.

La gratuità nel lavoro dipendente

Nel lavoro dipendente, «il lavoro gratuito», dice Omar, cuoco in una azienda della ristorazione, «fa parte del lavoro». Giornate più lunghe e straordinari sono una cosa normale. E poiché l'impegno aziendale principale negli ultimi anni è stato tagliare il numero dei dipendenti e il costo del lavoro, «chi rimane deve fare anche il lavoro di chi non c'è più».

Gli autori definiscono «sconfinamento» la crescente cattura di lavoro non pagato in ogni parte della giornata. In questo “bottino” confluiscono le ore di lavoro straordinario non retribuite, le pause tagliate, il lavoro svolto al di là degli obblighi contrattuali, la reperibilità non retribuita, e più in generale l'intensificazione dei ritmi e l'estensione degli orari di

lavoro su base giornaliera, mensile e annuale. Andrebbe detto che si coglie qui una delle contraddizioni che questa pandemia ha fatto detonare, e cioè la forbice sempre più acuta tra il super-lavoro di pochi e la sotto-occupazione di molti, quella polarità crescente tra chi pensa di abbandonare il proprio lavoro perché non ce la fa più a gestire una mole di lavoro massacrante e chi riesce a lavorare al massimo qualche giornata al mese e vive al limite dell'indigenza, come accade per i *working poor*.

È brutto a dirsi, ma la semplice questione dello sconfinamento mostra chiaramente come le condizioni di lavoro contemporanee sembrino ripercorrere a ritroso il Novecento, non solo perché, negli ultimi decenni, la libertà di movimento di capitali, servizi e merci ha consentito di spostare gli investimenti dove il lavoro è meno costoso, configurandosi spesso come una strategia anti-sindacale, ma perché il pluriverso dello sconfinamento è sintomatico della debolezza rivendicativa odierna. Uno dei fili rossi che emerge nelle interviste, da questo punto di vista, è la condizione di debolezza negoziale che induce ciascun lavoratore individualmente ad accettare di «fare qualcosa in più» per l'azienda o «offrire qualcosa in più» ai clienti, come contropartita per il privilegio di avere un lavoro. Tornano alla mente le parole provocatorie di Joan Robinson, economista dell'Università di Cambridge, quando scriveva che «la miseria di essere sfruttati dai capitalisti non è nulla in confronto alla miseria di non essere sfruttati per niente» (Robinson, 1962: 46). Tragicamente, in un'epoca di precarietà e sotto-occupazione, l'elemento coercitivo che consente di estrarre un "sovrappiù" quotidiano dal lavoro è precisamente il timore di perderlo.

È su questa debolezza strutturale e macroeconomica che si innestano abusi che ricordano l'epoca moderna, un'epoca precedente, cioè, alla nascita dei grandi Sindacati di massa e al suffragio universale. L'avanzata odierna del lavoro gratuito, infatti, segue una direttrice opposta rispetto a quanto avveniva nel Novecento, quando i lavoratori conquistavano il diritto alla retribuzione del tempo libero, delle ferie e della reperibilità. Le lotte sindacali nel lavoro domestico retribuito, ad esempio, si sono concentrate per anni sulla necessità di garantire la retribuzione di tutte le ore di lavoro «nelle quali i lavoratori domestici non sono liberi di disporre del loro tempo come vogliono

e rimangono a disposizione della famiglia al fine di rispondere a eventuali chiamate», come ricorda l'International Labour Organization (ILO). Nel terzo millennio, siamo testimoni di un processo inverso, e cioè della lotta dei privati per *non* pagare il tempo messo a disposizione sul lavoro, come fosse una “contropartita” per il privilegio di essere stati scelti per lavorare.

L'asta al ribasso del lavoro indipendente

Purtroppo, è questo il quadro culturale e narrativo dentro il quale la gratuità dilaga. Le testimonianze del lavoro indipendente, in questo senso, non sono diverse. Nel lavoro indipendente, la gratuità è una norma. Si tratti di lavoro culturale e creativo, di giornalisti, grafici, web designers, fotografi o illustratori, piuttosto che di artigiani, elettricisti o personal trainers, la gratuità si estrinseca in una tendenza da parte dei committenti a giocare al ribasso sul costo del lavoro. Nel caso di Alessia, web designer, gli autori parlano di una «gratuità strutturale», che si estrinseca nella continua discrasia tra ciò che dovrebbe accadere “in teoria” e ciò che avviene “in pratica”. La pratica, di fatto, rende difficile «monetizzare quanto in altri contesti è invece prassi fatturare», inducendo ad accettare che ore di lavoro erogato rimangano non pagate. Fa impressione, nel leggere queste testimonianze, ricordare che sono state raccolte in Svizzera, uno dei paesi più ricchi al mondo. Eppure anche nel ricco Ticino il lavoro culturale è insostenibile. E «di grafici che sono pagati correttamente io ne conosco solo due o tre» dice Alessia.

La questione si complica con l'utilizzo di piattaforme digitali nelle quali è possibile per gli utenti-lavoratori vendere la propria prestazione. Si tratta di un'asta al ribasso, dice Alessia, in cui «ognuno fa la propria offerta, il cliente sceglierà quella più economica». Questo vale praticamente per tutti gli indipendenti. Quello che colpisce, in queste aste al ribasso, è che mentre il committente seleziona le prestazioni meno costose, il *feedback* digitale delle piattaforme *on demand* premia tutte quelle doti di puntualità, velocità, empatia, gentilezza, attenzione, efficienza, che configurano una prestazione lavorativa gratuita. Qualche tempo fa, Christian Marazzi (2017) ha usato l'espressione felice

di «dote della gratuità», per indicare la tendenza a considerare il lavoro gratuito come meritevole. E questo chiarisce un altro punto fondamentale, perché la piattaforma impone un *feedback* digitale che premia la gratuità e la rende strutturale, mentre abbassa continuamente il valore della prestazione. Per essere prescelti dal committente, in altre parole, bisogna accettare un processo duplice, che da un lato retribuisce sempre di meno e dall'altro chiede di lavorare sempre di più.

È evidente che qui il lavoro contemporaneo si lacera.

In fondo, era questo il significato del *Frammento sulle macchine* di Marx, che rinveniva nell'estensione senza limiti del lavoro superfluo, inteso precisamente come lavoro gratuito, la condizione del lavoro necessario, inteso come retribuzione del lavoro funzionale alla riproduzione (Marx, 1968-70: 389). Quanto osserviamo qui, è che mentre il lavoro superfluo si estende continuamente, il contrarsi della retribuzione minaccia la riproduzione stessa.

Un paradigma insostenibile

L'esempio dei ciclofattorini rivela la conseguenza di tutto questo.

Le interviste mostrano in modo eloquente come, nel caso dei ciclofattorini e nelle altre piattaforme digitali *on demand*, il lavoro gratuito si estenda continuamente.

Un ciclofattorino, ad esempio, deve rimanere disponibile tutta la sera o tutta la mattina, magari per una sola chiamata retribuita «8 franchi lordi a consegna più un rimborso spese di 1 franco e 50 centesimi a consegna per l'utilizzo del proprio scooter», dice Leonardo, studente e ciclofattorino. Leonardo racconta di giornate intere spese ad aspettare che «in teoria» arrivi un ordine, mentre «nella realtà» non arriva nulla. «Sono stato fuori sul mio mezzo, con lo zaino, disponibile e non ho guadagnato assolutamente niente». Leonardo lo dice chiaramente: lavorare a queste condizioni non ha senso. «Questa cosa della disponibilità, sommata alla paga molto molto bassa, sommata al rimborso ridicolo, a un certo punto mi sono detto basta». Per certi versi, è questo l'epilogo, o forse la nemesi, dell'economia politica della promessa.

Per quanto la narrazione dominante prometta, in teoria, di premiare la devozione alla gratuità, essa, nella realtà, mina la sussistenza di chi la accetta. Nell'economia politica della promessa, in questo senso, la dote della gratuità promette una retribuzione differita, ma in realtà abbandona il lavoro in balia di un'etica sacrificale che è funzionale solo a se stessa.

Qualche anno fa, come dicevamo prima, la domanda che tornava insistentemente in questo dibattito era se il lavoro gratuito nascesse dalla seduzione delle promesse del capitale, o dalla coercizione. Per quanto i due aspetti siano fortemente interconnessi, queste testimonianze lasciano pochi dubbi circa la dimensione coercitiva della gratuità. Le testimonianze mostrano, infatti, come il rifiuto della gratuità sia spesso bersaglio di ritorsioni. È il caso di Claudio, zittito e punito con il *mobbing* e il licenziamento, per aver richiesto che tutte le ore di lavoro erogate fossero pagate. Claudio ha visto riconoscere il carattere infondato del suo licenziamento e ha potuto recuperare alcune mensilità quando il Sindacato ha impugnato il caso. La sua testimonianza, tuttavia, denuda il modo deliberato in cui la gratuità viene richiesta e pretesa, nel tentativo di trasformare la vulnerabilità politica in profitto. In questo senso, contrastare la gratuità necessita di un processo collettivo, capace di denudare gli abusi del lavoro non pagato e di rivelarne la violenza, per rovesciare le relazioni di forza che dominano il mondo del lavoro contemporaneo.

Sia benvenuto questo libro, dunque, che ha iniziato questo complicato processo con un lavoro sul campo illuminante e paziente. E che ha chiarito come chi lavora non sia tenuto a dare nessuna contropartita per il lavoro che svolge. È chi lavora, semmai, a essere in credito da molto tempo.

Clifton, J. (2017). The World's Broken Workplace. *The Chairman's Blog*, 13.6.2017. <https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx>

Coin, F. (a cura di) (2017). *Salari rubati. Economia politica e conflitto ai tempi del lavoro gratuito*. Verona: Ombre corte.

De Masi, D. (2017). *Lavorare gratis, lavorare tutti*. Milano: Rizzoli.

Dostoevskij F. (2013). *Memorie da una casa morta*. Milano: Rizzoli.

Federici, S. (2014). *Il punto zero della rivoluzione. Lavoro domestico, riproduzione e lotta femminista*. Verona: Ombre corte.

- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*. Milano: Garzanti.
- International Labour Organization (ILO). *Hourly or monthly minimum wage rates for domestic workers*. https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/wcms_438291/lang-en/index.htm
- Marazzi, C. (2017). La dote della gratuità. In F. Coin (a cura di) (2017), pp. 82-88.
- Marx, K. (1964). *Il capitale*, vol. I. Roma: Editori Riuniti.
- Marx, K. (1968-70). *Lineamenti fondamentali della critica dell'economia politica*, vol. II. Firenze: La Nuova Italia.
- Moulier Boutang, Y. (2002). *Dalla schiavitù al lavoro salariato*. Roma: Manifestolibri.
- Terranova, T. (2009). New economy, finanziarizzazione, produzione sociale. In A. Fumagalli & S. Mezzadra (a cura di). *Crisi dell'economia globale. Mercati finanziari, lotte sociali e nuovi scenari politici*, pp. 135-50. Verona: Ombre corte.
- Robinson, J. (1962). *Economic Philosophy*. London: Penguin Books.
- Wigglesworth, R. (2020). Investors baffled by soaring stocks in 'monster' depression. *Financial Times*, 24.4.2020. <https://www.ft.com/content/10d24f35-dee9-4991-a7bd-51be9097a100>

Saggi

- Danilo Baratti, Patrizia Candolfi,
*Dalle Alpi al Paraná. Vita e opere di Mosè Bertoni,
emigrante bleniese in Paraguay (1857-1929)*
- Etienne Barilier, Francesco Borromini.
Il mistero e lo splendore
- Stefano Bolla, L'avvocato con gli stivali.
*L'immagine popolare dell'avvocato
e la fiaba di Charles Perrault*
- Mario Botta, *Vivere l'architettura.*
Conversazione con Marco Alloni
- Franco Cavalli, *Curare le persone e la società.*
Conversazione con Giulia Fretta
- Raffaello Ceschi, *Guardare avanti e altrove.*
Scritti civili su scuola, cultura, storia
- Raffaello Ceschi, *Parlare in tribunale.*
La giustizia nella Svizzera italiana dagli Statuti al Codice penale
- Carlo Alberto Di Bisceglia, Maria Antonietta Terzoli
L'italiano in Svizzera: lusso o necessità?
*Riflessioni giuridiche, culturali e sociali
sul ruolo della terza lingua nazionale*
- Aldo Foglia, *Quale didattica per quale diritto?*
*Una proposta tra teoria generale
e didattica del diritto*
- Alberto Gandolfi, *La foresta delle decisioni.*
*Come prendere decisioni migliori
nella vita professionale e privata*
- Diego Gilardoni, *L'America indispensabile.*
La politica estera degli Stati Uniti.
Passato, presente e futuro
- Spartaco Greppi, Samuele Cavalli, Christian Marazzi,
La gratuità si paga. Le metamorfosi nascoste del lavoro,
postfazione di Francesca Coin
- Pietro Martinelli, *Le battaglie di una vita,*
a cura di Roberto Antonini
- Enrico Morresi, *Etica della notizia.*
Fondazione e critica della morale giornalistica,
prefazione di Remo Bodei
- Enrico Morresi, *L'onore della cronaca.*
Diritto all'informazione e rispetto delle persone,
prefazione di Stefano Rodotà
- Nicola Navone, *Costruire per gli zar.*
Architetti ticinesi in Russia 1700-1850
- Kaj Noschis, *Monte Verità.*
Ascona e il genio del luogo

- Giorgio Nosedà, *L'occhio che ascolta.*
Medicina ed empatia.
Conversazione con Giulia Fretta
- Claudia Patocchi Pusterla, *Liberi tutti!*
Storie sottobanco. Scrivere e narrare a scuola
- Giuliana Pelli Grandini, *La mummia bambina.*
Piccole storie di ombre infantili
- Remigio Ratti, Maria Antonietta Terzoli,
L'italiano sulla frontiera. Vivere le sfide
linguistiche della globalizzazione e dei media
- Alberto Saibene, *Milano fine Novecento.*
Storie, luoghi e personaggi di una città che non c'è più,
con le fotografie di Carla Cerati
- Matteo Terzaghi, *Il merito del linguaggio.*
Scrittura e conoscenza
- Tutti riceviamo un dono. Per festeggiare i dieci anni*
dell'Istituto di studi italiani di Lugano,
a cura di C. Bologna, S. Prandi e F. Pusterla
- Sandra Weston, *Guarirai, vero, mamma?*
Idee e fantasie degli adolescenti sulla salute
e sulla malattia, prefazione di Silvia Vegetti Finzi

Alfabeti

- Saleh Addonia, *Lei è un altro paese*
Carlo Agliati, *Il ritratto carpito di Carlo Cattaneo*
Silvia Andrea, *La Bregaglia. Escursioni
nel paesaggio e nella sua storia,*
a cura di F. Ruinelli e G. A. Walther
Paul Auster, *Le trame della scrittura,*
intervista di Matteo Bellinelli
Zygmunt Bauman, *La convivenza.*
Un intervento dopo gli attentati di Parigi,
a cura di Lorenza Noseda
Ulla Berkéwicz, *Forse stiamo diventando pazzi.*
Lineamenti di fanatismo comparato
Alberto Cadioli, *L'editore e i suoi lettori*
Tita Carloni, *Pathopolis. Riflessioni critiche
di un architetto sulla città e il territorio*
Francesco M. Cataluccio, *In occasione dell'epidemia*
Kamel Daoud, *La prefazione del negro*
Pietro De Marchi, *Con il foglio sulle ginocchia*
Pietro De Marchi, *Ritratti levati dall'ombra*
Georges Didi-Huberman, Niki Gianni,
Passare a ogni costo
Carlo Dionisotti, *Un'Italia fra Svizzera e Inghilterra*
*Discorsi sulla neutralità. A cento anni
dal Premio Nobel a Carl Spitteler,*
a cura di Camille Luscher
Friedrich Dürrenmatt, *Le scintille del pensiero*
Friedrich Dürrenmatt, *Una partita a scacchi
con Albert Einstein*
Giulio Einaudi, *Tutti i nostri mercoledì,*
intervista di Paolo Di Stefano
Nicola Emery, *Progettare, costruire, curare.*
Per una deontologia dell'architettura
Nicola Emery, *Ethik und Architektur.*
Über die Grundgesetze des Bauens
Claudio Ferrata, *Il territorio resistente.*
Qualità e relazioni nell'abitare
Cesare Fiumi, *Cuori a barre. Storie perdute
del nostro tempo*
Erich Fromm, *Il coraggio di essere,*
intervista di Guido Ferrari
Erich Fromm, *La forza dell'amore,*
prefazione di Rainer Funk
Paolo Fumagalli, *Cronache di architettura,
territorio e paesaggio in Ticino*

Umberto Galimberti, *La lampada di Psiche*
Daniele Garbuglia, *La vita privata*
Pierre Girard, *Il banchiere non gradisce le bistecche*
Friedrich Glauser, *Outsider*,
 prefazione di Gabriella de'Grandi
David Grossman, *La memoria della Shoah*,
 intervista di Matteo Bellinelli
Il vetro è sottile. Poeti polacchi
 contemporanei tradotti da poeti,
 a cura di M. Campagnoli e J. Dehnel
Eugène Ionesco, *La ricerca di Dio*,
 intervista di Guido Ferrari
Agota Kristof, *Dove sei Mathias?*
Tim Krohn, *Notti a Vals*
Tim Krohn, *Vita di un materasso di ottima fattura*
Le ragioni del nemico. Voci ebraiche a favore
 della causa palestinese, a cura di Bettina Müller,
 prefazione di Sergio Romano
Oscar Levy, *La scomunica di Adolf Hitler. Lettera aperta*
Christian Marazzi, *Che cos'è il plusvalore?*,
 prefazione di P. Do e S. Lacagnina
Christian Marazzi, *Finanza bruciata*,
 prefazione di Silvano Toppi
Christian Marazzi, *Il posto dei calzini. La svolta linguistica*
 dell'economia e i suoi effetti sulla politica
Klaus Merz, *L'argentino*
Antonio Motta, *Giorni felici con Leonardo Sciascia*
Negli immediati dintorni. Guida letteraria
 tra Lombardia e Canton Ticino,
 a cura di M. Terzaghi e M. Campagnoli
Alberto Nessi, *Corona blues. Diario dell'anno 2020*
Piergiorgio Odifreddi, *Un matematico eclettico*
 e stravagante. Conferenza su Alan Turing
Giorgio Orelli, *La qualità del senso.*
 Dante, Ariosto e Leopardi
Giorgio Orelli, *Pomeriggio bellinzonese*
 e altre prose
Giorgio Orelli, *Quasi un abbecedario*,
 a cura di Yari Bernasconi
Giorgio Orelli, *Rosagarda*
Amos Oz, *Il senso della pace*,
 intervista di Matteo Bellinelli
Stephanos Papadopoulos, *Questi erano*
 i nostri fragili eroi, a cura di Matteo Campagnoli

Laura Pariani, *Il paese delle vocali*
Martino Pedrozzi, *Casualità e disegno.*
Edilizia residenziale e spazio pubblico a Lugano
Martino Pedrozzi, *Il lido di Ascona*
di Livio Vacchini
Luigi Pirandello, *Sei personaggi in cerca d'autore.*
Novella cinematografica,
introduzione di Umberto Cantone
Fabio Pusterla, *Quando Chiasso era in Irlanda*
e altre avventure tra libri e realtà
Fabio Pusterla, *Una goccia di splendore.*
Riflessioni sulla scuola, nonostante tutto
Fabio Pusterla, *Una luce che non si spegne.*
Luoghi, maestri e compagni di via
Giacomo Rizzolatti, *Sei tu il mio io.*
Conversazione sui neuroni specchio con Antonio Gnoli,
a cura di Lorenza Nosedà
Arundhati Roy, John Berger, Maria Nadotti,
La speranza, nel frattempo
Dorcy Rugamba, *Marengo*
Giuliano Scabia, *Il tremito. Che cos'è la poesia?*
Giuliano Scabia, *Una signora impressionante*
Bruno Segre, *Che razza di ebreo sono io,*
a cura di Alberto Saibene
Liliana Segre, *Scegliete sempre la vita.*
La mia storia raccontata ai ragazzi,
prefazione di Giulio Cavalli
Isaac B. Singer, *Come mai Dio non è vegetariano,*
intervista di Matteo Bellinelli
Italo Svevo, *Vino generoso,*
prefazione di Giovanni Orelli
Lev Tolstoj, Tat'jana A. Kuzminskaja,
Memorie di una contadina,
a cura di Isabella Panfido
Jean-Philippe Toussaint, *La malinconia di Zidane*
Leo Tuor, *Caccia allo stambecco con Wittgenstein*
Giorgio Vasta, *Tre orfani*
Silvia Vegetti Finzi, *La stanza del dialogo.*
Riflessioni sul ciclo della vita
David Foster Wallace, *Roger Federer*
come esperienza religiosa
Abraham B. Yehoshua, *Il cuore del mondo,*
intervista di Matteo Bellinelli
Adam Zagajewski, *L'ordinario e il sublime.*
Due saggi sulla cultura contemporanea

Le nuove tecnologie stanno cambiando il modo di lavorare e di produrre. L'occupazione è sempre più flessibile e precaria. Cresce il lavoro a tempo determinato, il *part time*, il lavoro a chiamata, quello neoindipendente dei freelance. Cresce il numero di salariati a cui viene estesa la giornata lavorativa senza un compenso supplementare, né in denaro, né in vacanze; di indipendenti che faticano a farsi riconoscere il proprio lavoro, soprattutto nei settori culturali e creativi; di stagisti plurilaureati impegnati a tempo pieno in cambio di un attestato da allegare al proprio cv. Figure come i cosiddetti *turker*, lavoratori digitali a cottimo che compiono microattività (come "taggare" immagini in rete per conto di grandi piattaforme); oppure i *rider*, sempre più essenziali nella rete della distribuzione, esemplificano forme di lavoro poco remunerato a cui troppo spesso si aggiungono richieste di prestazioni gratuite. La massima flessibilità e la disponibilità permanente unite alla puntualità della prestazione lavorativa remunerata, sulle quali si basa il lavoro nel mondo digitale, hanno un impatto che va ben oltre la *gig economy* e si estende al lavoro in generale, svelando l'esistenza di vaste aree di gratuità lavorativa e invisibilità statistica.

Usando gli strumenti dell'inchiesta sociale e dando voce a chi opera in questo nuovo paradigma, gli autori sviscerano il fenomeno del lavoro gratuito, ne rintracciano origini, abusi e conseguenze, offrendo elementi di critica e riflessione al dibattito contemporaneo.

Postfazione di Francesca Coin

Spartaco Greppi è economista, docente e ricercatore universitario. Samuele Cavalli è sociologo, collaboratore dell'Unione sindacale svizzera e docente. Christian Marazzi è economista e ricercatore, autore per Casagrande dei saggi *Il posto dei calzini* (1994 e 2021), *E il denaro va* (1998), *Finanza bruciata* (2009) e *Che cos'è il plusvalore?* (2016).

Euro 25,00
Isbn 978-88-7713-924-5
Eca 1632
Saggi

