

Università degli studi di Napoli
“Federico II”



FACOLTA' DI ECONOMIA

Tesi di Laurea

in

Sociologia

**NUOVE FORME DI LAVORO E NUOVI STRUMENTI DI
WELFARE**

Relatore

Ch.^{mo} Prof.
Raffaele Sibilio

Candidato

Paola Lucignano
Matr. 003/073708

ANNO ACCADEMICO 2004/05

INDICE

Capitolo I – PREMESSA	Pag.1
1.1. Welfare State e analisi sociologica.....	» 1
1.2. Fini e limiti del presente lavoro.....	» 16
1.3. Ordine della trattazione.....	» 18
Capitolo II – I MODI DI PRODUZIONE NEL POST-FORDISMO	» 20
2.1. I fenomeni di ristrutturazione industriale.....	» 20
2.2. Le diverse concezioni del lavoro immateriale.....	» 36
2.3. Il nuovo concetto di immaterialità.....	» 51
Capitolo III – LE NUOVE MODALITÀ DI LAVORO: UN’ANALISI EMPIRICA	» 60
3.1. Il metodo adottato.....	» 60
3.2. Il quadro legislativo.....	» 66
3.3. I principali risultati.....	» 77
Capitolo IV – UN NUOVO STRUMENTO: IL REDDITO DI CITTADINANZA	» 93
4.1. Le diverse linee teoriche.....	» 93
4.2. L’applicazione in Campania.....	» 132
4.3. Le possibili prospettive.....	» 141
Capitolo V – CONCLUSIONI	» 148
APPENDICE.....	» 156
BIBLIOGRAFIA.....	» 175

Capitolo Primo

Premessa

1.1 Welfare State e analisi sociologica

Welfare è propriamente benessere: i bisogni di benessere emergenti dalla società possono essere garantiti da un mix di modalità di intervento, di cui quella statale è una specie a cui vanno aggiunte il mercato e l'azione solidale. Gli agenti che rispondono e soddisfano le esigenze di benessere sono molteplici: non solo lo Stato e le élites politiche e amministrative, ma il privato, le organizzazioni sindacali, le associazioni volontarie, le compagnie di assicurazione, i movimenti sociali, i cittadini-consumatori, i gruppi informali di mutuo aiuto, alternativamente in collaborazione o in concorrenza gli uni con gli altri, sono fattori diretti della spiegazione delle diverse declinazioni dei sistemi nazionali di Welfare. Si parla, quindi, di sistema di Welfare per indicare le diverse modalità di allocazione delle risorse e di regolazione sociale, che convivono all'interno di una stessa società e che la caratterizzano storicamente, secondo la forma di integrazione dominante che assumono.

Per quanto riguarda il Welfare State si pongono due domande: come accade che ci siano comportamenti altruistici, solidali e cooperativi su cui fondare l'intervento dello Stato e come si stabilisce l'ambito operativo delle politiche sociali, come si circoscrivono le zone di garanzia, come si forma il consenso e la legittimità attorno a tale intervento. Esaurite le riserve religiose e i sentimenti morali tradizionali, avendo il Welfare State assunto in maniera crescente una natura formale-legale e burocratica, alcuni autori hanno sostenuto che lo Stato potesse coinvolgere gli individui nella produzione di beni pubblici, o usando mezzi di natura coercitiva, o facendo appello all'interesse egoistico di ciascuno; ma una tale spiegazione non può essere ritenuta esaustiva.

Secondo Hirschman, ad esempio, la sfera pubblica appartiene ad un gruppo di attività umane, che include la bellezza e la ricerca della comunanza, gratificanti di per sé, ma è necessario che le risorse, che compongono una tale riserva di solidarietà e benevolenza, vengano esercitate, allenate, perché soggette all'atrofia ed è in questo che assume un ruolo determinante il regime politico-istituzionale dominante. Inoltre, possiamo recuperare l'idea che l'azione collettiva risponde all'esigenza di rafforzare la propria identità, cioè che il bene pubblico prodotto sia proprio il senso di appartenenza: l'identità collettiva che nasce dalla cooperazione per la produzione del bene pubblico, la sensazione coinvolgente di comunanza di interessi segna una soglia oltre cui non ci sono calcoli di costi o vantaggi individuali e questo senso di appartenenza esiste all'interno di aggregazioni sociali, di gruppo di classe o di nazionalità che siano fortemente omogenee al loro interno.

Offe suggerisce che quattro sono i fattori che concorrono, a loro volta, alla formazione del consenso e riguardano il modo in cui i cittadini interpretano le relazioni e le dinamiche che costituiscono il Welfare State: un fattore che risponde ad una razionalità consequenzialista, nel quale piuttosto che guardare agli effetti sulla situazione di bisogno degli aventi diritto o su chi ne sopporta i costi, ognuno si sofferma sulle conseguenze collettive delle politiche sociali, cioè su come "tutti noi" staremmo meglio se "ciascuno di noi" condividesse l'onere di investire nel bene comune, perché ciascuno è un soggetto appartenente ad un unico sistema economico, politico, sociale; un secondo fattore è collegato all'interesse, alla probabilità che ognuno attribuisce all'evento di rientrare tra coloro che la politica sociale in questione intende favorire, ovviamente più le politiche sociali sono mirate, individualizzate e circoscritte più i soggetti collettivi sono frammentati e più il sostegno derivante da questo fattore diminuirà giacché sarà improbabile rientrare nelle categorie destinarie; un altro fattore, potremmo dire cognitivo, riguarda la sensazione dei non beneficiari che vi siano altre possibilità, per i destinatari delle politiche, di soddisfare i bisogni e che queste possibilità siano alla loro portata, la valutazione delle opportunità

dipende dalla conoscenza o esperienza che ognuno ha in modo diretto o indiretto e, chiaramente, la legittimità proveniente da questo fattore è inversamente proporzionale alla positività di esperienze di cui sono a conoscenza; l'ultimo fattore individuato concerne il grado di universalismo morale, di cui un primo livello viene raggiunto quando si rinuncia a classificare le categorie sociali secondo la logica del "noi" e "loro", quando nel valutare la legittimità dei bisogni o dei diritti viene ignorato ciò che uno è (maschio o femmina, connazionale o straniero etc.), un livello più alto o diffuso si raggiunge quando si procede all'astrazione dai modelli di comportamento, cioè si prescinde da ciò che uno fa (per esempio dagli stili di vita o dalla posizione occupazionale etc.), la capacità di una società di raggiungere un certo livello di integrazione dipende dalle sue tradizioni storiche, politiche e religiose, e dalle sue tensioni conflittuali. Il consenso e la sua tenuta, spiegati da questi fattori, non solo sono il parametro limitativo di quello che la politica sociale può fare, ma si formano e si modificano all'interno dei conflitti tra soggetti collettivi e élites politiche.

Il Welfare State è, quindi, una costruzione complessa di elementi di varia natura, dagli orientamenti etici alle forme di aggregazione sociale a fattori più propriamente politici, in una relazione conflittuale e continuamente mutabile. Le forme che storicamente hanno assunto i Welfare State a livello nazionale nascono proprio dalle differenze di ciascun fattore, della loro sintesi e dalla competizione dello Stato con le altre due modalità allocative-regolative: il mercato e il privato-sociale.

Poniamo, qui, come cardine dell'analisi, i rapporti di potere e facciamo ruotare attorno ad esso l'exkursus sui Welfare europei, porremo successivamente il Welfare State in relazione con il modello di accumulazione dominante, fordista e poi postfordista. Nel corso dell'800, si contrappongono due progetti di integrazione sociale a fronte dei problemi che l'avvento della società industriale portava con sé: da un lato, si trova il progetto del movimento operaio fondato su una strategia di opposizione allo Stato e costitutivo di un sistema di società di mutuo soccorso, casse di resistenza e sussidi di disoccupazione, di programmi culturali ed educativi, di attività di

tempo libero tesi a rinsaldare l'omogeneità della classe operaia; dall'altro, quello delle élites di governo che tentano di incanalare il conflitto sociale nell'alveo delle istituzioni e della legalità, usando la politica sociale a tale scopo e come strumento di legittimazione dello Stato. Entrambi i progetti, in una sintesi di questa opposizione, con forme diverse nei diversi contesti nazionali, concorreranno alla costruzione dei Welfare.

Si inizia a delineare un modello, dominante nell'Europa continentale, che possiamo chiamare, riprendendo Titmuss, modello meritocratico-corporativo, con una variante nel caso italiano che potremmo dire particolaristico-clientelare. Le caratteristiche generali di questo modello sul piano istituzionale sono un'erogazione dei benefici prevalentemente in base allo status occupazionale dei destinatari; un sistema di finanziamento prevalentemente contributivo e uno di erogazione costituito in larga misura da trasferimenti monetari; il merito, la mansione lavorativa svolta e la produttività individuale o di categoria, come principi distributivi ispiratori. Nonostante la frammentazione e la selettività, le erogazioni sono effettuate sulla base di criteri standard attraverso procedure imparziali, non sono soggette alla discrezionalità dell'amministrazione centrale, né i beneficiari sono dipendenti dai favori della classe politica; questo è reso possibile da un decentramento e un'autonomia finanziaria e amministrativa. Nella variante italiana, il Welfare ha solo l'aspetto della frammentazione tipico di questo modello; l'intervento dello Stato assume da subito un carattere accentrato teso ad instaurare rapporti di tipo politico-clientelari. Nel corso dell'800 anche in Italia, infatti, si assiste ad una crescita esponenziale di casse rurali e di società operaie di mutuo soccorso, ma qui, nei confronti di questo fenomeno si afferma la tendenza conservatrice a controllare, disciplinare e depotenziare: la classe politica, nell'esigenza di amministrare realtà economiche e sociali radicalmente differenti e nella ricerca della propria legittimazione, diventa sorda ad ogni istanza di autogoverno della società civile. Il caso italiano, quindi, si differenzia dal resto dell'Europa continentale, non per i principi su cui si fonda il sistema, né per il carattere particolaristico e meritocratico, ma per la non un'élite che piuttosto che tener

conto della rete volontaria di protezione sociale esistente, spinge nella direzione di uno sviluppo di un apparato sottomesso all'imparzialità e alla discrezionalità delle relazioni di clientela con il sistema partitico.

Su un altro fronte, in Svezia e in Inghilterra negli anni '30-'40 si realizza nella maniera più piena il Welfare State universalistico-ugualitario: i benefici sono distribuiti in relazione ai bisogni, secondo i principi di uguaglianza e solidarietà tra tutti i cittadini, il finanziamento avviene tramite fiscalità generale e le prestazioni sono per lo più sotto forma di servizi collettivi. In Svezia e in Inghilterra, quindi, si assiste all'ampliamento dei servizi sociali e sanitari a tutta la popolazione con l'eliminazione dei limiti legati all'accertamento del reddito dei beneficiari. Si può attribuire questo sviluppo a condizioni storiche particolari: un processo di secolarizzazione più precoce e pervasivo rispetto al resto d'Europa, in cui le istituzioni confessionali sono state maggiormente presenti, e una precoce e pervasiva espansione del mercato, che ha minato profondamente le tradizionali istituzioni di mestiere, con la contingente rapida e netta affermazione delle grandi aggregazioni di classe. Inoltre la povertà e la disoccupazione degli anni '30 e il timore degli anni di guerre favorirono un atteggiamento nazionale comune, fortemente consensuale, rispetto all'intervento sociale dello Stato. A questi fattori sociali, si aggiungono fattori più propriamente politici, che segnano le differenze, comunque esistenti, tra Welfare State svedese e britannico. Il Welfare State universalistico in Svezia è il prodotto di una precoce adozione, da parte del movimento operaio, di una strategia di alleanze, allo scopo di operare avanzate riforme sociali, figlia anche di elaborazioni teoriche nell'area socialista in direzione di politiche riformiste. In Inghilterra, invece, la costruzione di un sistema di Welfare ugualitario avviene ad opera della classe dirigente, sulla base di politiche ampiamente consensuali: è promulgato dai liberali, più vicini a una tale impostazione, ma la struttura è condivisa anche dai conservatori avendo lasciato ampie aree di politica sociale al di fuori del dibattito politico. Nell'area liberale non c'è uno schema teorico ampio e completo dei processi

verso cui dirigersi in tema distributivo, e proprio questa lacuna segnerà la differenza nei percorsi di riforma seguiti dai due paesi.

Negli anni '50-'60, con il boom economico da un lato e la seconda guerra mondiale alle spalle, a livello sociale, si manifestano due ordini di aspettative opposte: da una parte, l'esperienza dell'insicurezza e della sofferenza come rischio collettivo reclama un intervento dello Stato maggiormente ugualitario e universale, dall'altra, l'esperienza della pianificazione e irreggimentazione bellica spinge verso un maggiore individualismo e riconoscimento dello status sociale raggiunto. In tutta l'Europa, compresa l'Inghilterra e con l'esclusione dei paesi scandinavi, seguendo la scia di quelli che fino ad allora si erano posti come modelli dominanti, prevalgono le motivazioni meritocratiche: l'espansione economica, pur favorendo un grande sviluppo della legislazione sociale, con l'ampliamento del grado di copertura della popolazione e l'innalzamento dei benefici e delle prestazioni offerte, si traduce in una politica sociale sempre più settoriale e particolaristica, differenziata in modo da mantenere le posizioni sociali create dal mercato. In questo decennio, le istituzioni welfaristiche svolgono un ruolo importante come completo all'economia e i bisogni sociali sono soddisfatti in base al merito, alla mansione lavorativa svolta e alla produttività.

Durante gli anni '60-'70, tutti i sistemi di Welfare dell'Europa occidentale convergono attorno ai problemi associati alla crescente dominanza del modello di produzione fordista e del consumo di massa. Sarebbe un errore guardare il ruolo dello Stato esclusivamente nel suo intervento nella sfera distributiva, poiché è la sfera produttiva il perno della costruzione del Welfare State keynesiano. Il fordismo implica una produzione basata su tecniche di catena di montaggio predisposte per la manodopera semiqualficata del lavoratore di massa; da un punto di vista macroeconomico, il fordismo implica una crescita basata sulla produzione di massa, una produttività crescente basata su economie di scala, redditi crescenti collegati con la produttività, un incremento della domanda di massa dovuta a salari più elevati e un aumento di investimenti in

attrezzature e miglioramenti nelle tecniche per la produzione di massa; come modalità di regolamentazione sociale ed economica, il fordismo implica un'organizzazione specifica multidivisionale soggetta a controlli centrali, il riconoscimento dei sindacati e della contrattazione collettiva, salari indicizzati in base alla crescita della produttività e all'inflazione dei prezzi al dettaglio, emissione monetaria e politiche di credito orientate verso la garanzia di una domanda globale efficace.

Dato il ruolo chiave delle economie di scala e il tipo di produzione guidata dall'offerta, lo Stato acquista un ruolo importante nel compensare tutte le rigidità della produzione fordista. Regolando i rapporti salariali e attraverso le politiche del mercato del lavoro, generando domanda addizionale, lo Stato aiutava a evitare le violente oscillazioni cicliche di squilibrio tra domanda e offerta. Attenuate le oscillazioni, le imprese sono incoraggiate a investire e ne sono garantiti i rendimenti di scala. Lo Stato investe in progetti infrastrutturali, promuove economie di scala attraverso politiche di nazionalizzazione o di fusione, incoraggia il consumo di massa attraverso politiche di edilizia abitativa e dei trasporti e generalizza le norme del consumo di massa attraverso il suo intervento nei mercati del lavoro e nella contrattazione collettiva. D'altronde, la stessa espansione del Welfare State keynesiano è fortemente condizionata dallo sviluppo del modello fordista: nel periodo di prosperità del fordismo, sono generate le entrate fiscali per finanziare l'espansione del Welfare e, anche se la piena occupazione viene sovente citata come obiettivo politico di primo piano e la sua realizzazione è spesso attribuita all'intervento dello Stato, il successo in questo campo è fondato assai più sulla dinamica di base dell'espansione fordista che sulle politiche pubbliche rivolte all'occupazione.

In questa fase, sostenuti dalla piena occupazione, intesa in senso intensivo, come occupazione a tempo pieno e indeterminato e in senso estensivo, come occupazione per tutti gli individui in età lavorativa, i sistemi di assistenza welfaristici s'interconnettono l'un l'altro e vanno a formare un unico quadro d'assistenza sociale centrato sulla considerazione dell'individuo quale

lavoratore presente passato e futuro. Il Welfare forma e assiste l'individuo che è o dovrà essere occupato nel sistema di lavoro fordista. Il lavoro è il centro del modello di organizzazione dell'intera società: garantisce la sussistenza dell'individuo, ma, soprattutto, attraverso il lavoro egli partecipa alla vita della società. Gli istituti di Welfare assistono, in primo luogo, non il cittadino in quanto vivente, ma il lavoratore in quanto attivo, o in quanto diventerà attivo, o in quanto lo è stato: il sistema scolastico forma il giovane alla professione che svolgerà al suo ingresso nel mercato del lavoro; il sistema dell'assistenza infortunistica protegge il lavoratore dagli "inconvenienti" che possono intervenire nello svolgimento della sua attività produttiva; il sistema pensionistico preserva economicamente il lavoratore uscito dal ciclo produttivo per anzianità. All'interno dell'economia in espansione si dispiega pienamente il modello meritocratico-corporativo e i valori universalistici, attesi e agognati dai lavoratori e dalla popolazione civile durante gli anni di guerra, finiscono per indebolirsi a livello sociale.

Ma il funzionamento di questa macchina ha simultaneamente e progressivamente eroso alcune condizioni che sostenevano l'accumulazione. Tra la fine degli anni '70 e gli anni '80, si assiste alla "crescita del contro-potere operaio"¹ che si manifesta come rifiuto individuale del lavoro sottoposto al sistema salariale della grande industria, come richiesta di salari più alti, come insubordinazione nei processi produttivi e come rifiuto dei meccanismi sociali di comando. Entra in crisi il modello di produzione fordista e si avvia una transizione ad un modello di accumulazione e regolazione postfordista in cui le fabbriche sono sempre più automatizzate, le relazioni sociali sempre più informatizzate; emerge la centralità della polivalenza e della mobilità, nelle forme di lavoro, e del carattere sempre più comunicativo e relazionale, nella sostanza del lavoro e le norme di consumo abbandonano la pianificazione fordista, per essere ricondotte alle leggi di mercato: "individualismo nella scelta dei beni, fortemente condizionato dalla struttura collettiva dell'organizzazione sociale della produzione e della comunicazione in cui questo individualismo è

¹ Marazzi C., *Capitale & linguaggio. Dalla New Economy all'economia di guerra*, Deriveapprodi, Roma, 2002, pag.121.

stato forgiato e riconosciuto”². Il Welfare State keynesiano mostra tutta la sua debolezza. Dal punto di vista economico, dal lato delle entrate, si riduce la base imponibile per i contributi sociali sulle retribuzioni e, a causa della caduta dei profitti lordi, anche il contributo del capitale alle entrate statali diminuisce; nello stesso tempo, dal lato delle spese, la crisi aumenta le richieste di erogazione per l’integrazione del reddito e, a causa delle ripercussioni sociali della disoccupazione e della recessione, per altri servizi di Welfare nel settore della sanità, della famiglia e dell’abitazione. Dal punto di vista politico, la forma di Welfare è associata al burocratismo, alla costruzione di un impero politico, alla centralizzazione, al clientelismo e all’intensificazione della dipendenza personale e queste forme personalizzate e burocratizzate di aiuto e di assistenza aggravano i problemi sociali e aumentano la dipendenza. Nello stesso tempo, lo Stato sociale tende ad avere una dinamica espansionistica intrinseca: spesso, le esigenze di Welfare sono definite da coloro che hanno un interesse in gioco nella loro espansione, e quando i costi sociali e ambientali dell’espansione fordista e la dinamica dell’attuazione di politiche di Welfare creano nuovi problemi e nuovi interessi, i campi in cui il Welfare deve intervenire non riguardano semplicemente solo contingenze economiche, ma arrivano a comprendere problemi socio-psicologici, problemi che hanno radici complesse nella modalità complessiva di articolazione sociale. In questo senso, vista la molteplicità e l’indeterminatezza degli obiettivi sociali e le difficoltà inerenti alla previsione di tutte le ripercussioni di tali interventi, la programmazione dall’alto e centralizzata si rivela non essere la forma più adeguata per operare.

Con la crisi economica e fiscale di questi anni lo Stato sociale viene messo sotto accusa: gli imputano di essere troppo dispendioso e di distogliere una quota eccessiva di ricchezza da impieghi produttivi, di essere cresciuto a dismisura mettendo a repentaglio l’accumulazione senza neppure ridurre le disuguaglianze di reddito. Con il crescente carattere particolaristico e meritocratico, a tratti clientelare, assunto, vengono a mancare anche quelle sollecitazioni che, secondo l’ipotesi di

² Hardt M., Negri A. (1994), *Labor of Diosysus. A critique of the State-form*, University of Minnesota press, Minneapolis-London; trad.it. *Il lavoro di Dioniso. Per la critica dello Stato postmoderno*, Manifestolibri, Roma, 1995, pag.120.

Hirschman, sono necessarie per esercitare e non rischiare che si atrofizzino le risorse sociali di altruismo e di solidarietà disponibili.

Si spiega così la relativa facilità con cui si è proceduto al cosiddetto, smantellamento dello Stato sociale. Con diversa intensità da paese a paese, ma in tutti i paesi, si è intervenuti nella direzione di rimercificazione e precarizzazione della forza-lavoro, di privatizzazione delle imprese di Stato e dei servizi sociali. Si è proceduto con cambiamenti legislativi e amministrativi di ampia portata, volti a indebolire le capacità dei sindacati di un'azione di sciopero efficace, a smantellare strutture e istituzioni corporativiste, a ridurre le aspettative per quanto riguarda livello dei salari e condizioni di lavoro, a infondere precarietà nel mercato del lavoro. L'integrazione dei redditi e gli altri programmi di Welfare assumono un ruolo residuale, nella riproduzione e riorganizzazione sociale, e un taglio sempre più selettivo. Le politiche sociali selezionano, differenziano, disciplinano, e con i *means testing* si sottopongono a controllo e verifica la posizione economica e sociale di specifici gruppi. Una delle più note e peggiori controindicazioni di politiche così selettive, è di avere un effetto sociale stigmatizzante nei confronti degli assistiti: i benefici concessi, infatti, sono di solito subordinati alla verifica dello stato di bisogno e da un controllo del reddito, il beneficiario, perciò, è negativamente identificato. Il trasferimento di denaro pubblico non è un diritto del cittadino, ma una concessione, sottoposta a verifica, con tutti gli aspetti negativi che ciò può comportare sul piano relazionale e sociale. Più recentemente sono emersi numerosi altri svantaggi di tali tipi di politiche, tra cui: il loro effetto deterrente; la trappola della povertà, per cui i soggetti assistiti sono disincentivati ad innalzare il loro reddito sopra la soglia che permette l'acquisizione dei sussidi; la difficoltà che presenta l'accertamento del reddito e degli ampi margini di arbitrarietà che ciò induce nella erogazione dei benefici; il clientelismo e la corruttela che si osservano, laddove esistono margini di discrezionalità decisionale. Insomma, è un processo di replicazione dello stato di dipendenza ed esclusione. Ma, a ben vedere, mentre assistiamo alla dissolvenza tendenziale dell'intervento di mediazione dello Stato nella gestione dei conflitti e delle

crisi, dovremmo riconoscere che l'attività del Welfare State, come intervento statale nei meccanismi economici e sociali, non è andata diminuendo, piuttosto è stata riconvertita e dirottata verso altri fini: in particolare, politicamente puntato sulle "emergenze" e sull'allarmismo sociale, l'intervento si mostra massiccio nel campo della spesa militare e del controllo. Si espandono i campi in cui lo Stato interviene fino ad includere il settore morale: temi come la facoltà riproduttiva delle donne, l'uso di droghe, le pratiche religiose, i valori della famiglia e le preferenze sessuali sono diventati importanti ambiti di intervento diretto dello Stato. Si tenta di ricomporre un'unità sociale in questo ambito, mentre, nei rapporti di lavoro, si individualizza, precarizza, indebolisce la parte contraente più debole, e si riducono le garanzie sociali e si dividono e frazionano gli interessi, in un processo di amplificazione ed esaltazione della competizione.

Questa, però, è solo una faccia della medaglia. Dalla società civile, nel contempo, infatti, emergono modalità innovative di soddisfazione dei bisogni e sperimentazioni di nuovi strumenti di protezione e benessere sociale più mirati, flessibili e più aderenti al pluralismo socio-culturale. Assistiamo alla crescita del terzo settore, uno spazio economico pubblico che non rientra precisamente né nella sfera dell'economia statale né in quella dell'impresa capitalistica privata. Inizialmente, il terzo settore ha manifestato la tendenza a incorporare gli elementi deteriori sia dell'impresa privata sia dell'economia statale, i caratteri gerarchici e la disposizione a ridurre il costo del lavoro e qualsiasi forma di tutela e di garanzia per la forza-lavoro, dalla prima, e gli elementi di assistenzialismo puro, dei risultati direttamente proporzionali alle relazioni con il potere politico e amministrativo, della seconda. Inoltre, sembrava intervenire laddove gli altri settori non volevano più intervenire o non sapevano ancora intervenire: un'economia di nicchia, un po' erede della filantropia e un po' esternalizzazione dello Stato, un'economia della marginalità, del dolore e della sofferenza, della cura e dell'accoglienza, che, dunque, accresceva la sua funzione in modo direttamente proporzionale allo sviluppo del disagio sociale. Ma nel corso del tempo, per le motivazioni sociali degli operatori, per le tradizioni storiche e politiche che vi si sono affermate, per

la prossimità tra area di intervento, qualità della vita e equilibrio socio-ambientale, il terzo settore ha sviluppato notevoli caratteri di altra economia. Con “altra economia” intendiamo un sistema di regole, principi, finalità, atti costitutivi e organizzativi, insomma di modalità di funzionamento, che coniughino il più alto grado di produzione sociale di ricchezza con il più basso livello di squilibri sociali e ambientali. Questo connubio è reso possibile anche perché la produzione di ricchezza è sempre più produzione dell’intelletto generale e la cura, gli affetti, i sentimenti dissodano i campi di valorizzazione futura; ma proprio perché tutti gli spazi possono diventare aree di valorizzazione e, ovunque insorge, indipendentemente dalle finalità, la domanda sociale diffusa viene colonizzata del mercato, la ragion d’essere dell’alterità del terzo settore sta nell’implementazione di tutte le strategie atte a modificare, in senso più egualitario e diffuso, la sfera delle relazioni e della cooperazione sociale, non limitandosi a dichiarare le finalità, ma definendo strutture, processi produttivi e sistemi di relazioni sociali differenti da quelli usuali. Non si occupa più solo di marginalità e di dolore, non si limita a fare ciò che lo Stato non fa più o ciò che l’impresa non sa ancora fare, ma cerca di estendere la sua azione a tutta la sfera di produzione, cerca di aumentare le economie e i campi di produzione e di socializzazione della ricchezza. Nonostante queste ambiziose prospettive, però, soffre ancora, in molte attività, per l’assenza o la scarsità di mezzi finanziari propri, di una notevole dipendenza e vassallaggio nei confronti del potere politico che rischia di essergli letale.

Ritorna, insomma, la problematica dei rapporti tra i tre meccanismi principali di allocazione delle risorse di “benessere”, di cui abbiamo detto inizialmente. La distruzione degli ambienti, la distruzione della società, l’indifferenza verso la cura, gli affetti, le relazioni, i sentimenti costituiscono sempre più un limite al processo di produzione sociale e di arricchimento. Lo Stato sociale potrà difendersi dalle accuse che gli vengono mosse, solo quando interverrà sulla base del riconoscimento dei cambiamenti fondamentali intervenuti nel modello di produzione. Si tratta di rispondere a richieste che già vengono avanzate da molte parti. Si tratta di riconoscere la centralità e

la produttività della cooperazione sociale, dopo che il lavoro immediatamente produttivo ha perso il suo primato, dopo che la comunicazione entra direttamente nella produzione. Se, invece, si continuerà ad aumentare l'impotenza, l'esposizione all'arbitrio aziendale, l'atomizzazione e la concorrenza della forza lavoro, allora, in questo lavoro, finirà per non risiedervi più alcuna qualità politica e principio di cittadinanza. Se le misure di Welfare continueranno ad operare nella direzione della svalutazione del lavoro, si continuerà a scivolare lungo il crinale della degradazione. Allo Stato che garantisce "benessere", nel momento in cui le capacità messe a lavoro sono sempre più generali e comuni, mentali e indissolubilmente umane, non resta che intervenire con misure guidate dai criteri di universalità e uguaglianza.

1.2 Fini e limiti del presente lavoro

La presente ricerca è nata con l'obiettivo di verificare, alla luce dello studio delle trasformazioni che hanno investito la forma e la natura del lavoro, la validità della misura di redistribuzione del reddito che va sotto il nome di Reddito di Cittadinanza. Abbiamo proceduto, inizialmente, all'approfondimento teorico dei fenomeni di ristrutturazione del modello di produzione, nelle sue forme organizzative e nella natura del lavoro che lo caratterizza, soffermandoci sulle teorie che hanno come centro la ridefinizione del lavoro immateriale, come parte di un più esteso e pervasivo lavoro comunicativo-relazionale, e le sue implicazioni.

Sostenuti da questa analisi teorica, abbiamo indagato le forme di lavoro e di rapporto di lavoro che caratterizzano la nostra quotidianità. Abbiamo deciso di utilizzare il metodo della narrazione di sé in questa indagine, lasciando carta bianca agli intervistati, proponendogli semplicemente una traccia orientativa. Il lavoro è frutto, infatti, di precedenti incontri, considerazioni e scambi che hanno accompagnato gli intervistati e noi nel corso del tempo, prima ancora di sapere che avremmo scritto una Tesi. La volontà di indagare, studiare, approfondire i cambiamenti del mondo del lavoro e i suoi risvolti in termini di intervento politico, nasce proprio

sulla scia di una percezione forte, emersa durante queste chiacchierate, che qualcosa ci accomunava, pur vivendo ognuno di noi condizioni differenti. Abbiamo poi ritenuto indispensabile sottolineare il ruolo che la produzione legislativa, nel corso degli anni, ha avuto nel creare quelle condizioni di insicurezza e precarietà emerse dalle interviste. I risultati dell'indagine, sostenuti dall'analisi teorica, ci hanno suggerito di non procedere alla demonizzazione dell'idea di flessibilità, ma piuttosto a cercare la chiave per rimodularne il senso, abbandonando il suo significato di precarizzazione e riavvicinandolo a quello di scelta e autodeterminazione.

Da qui l'idea di approfondire e mettere a verifica le diverse teorie a sostegno del Reddito di Cittadinanza, misura che in questo processo di ridefinizione, può portare un notevole contributo a tutti i soggetti attivi. Passando in rassegna tre autori (Meade, Dahrendorf e Fumagalli), tra i più rappresentativi di tre differenti correnti che avvalorano l'introduzione del Reddito di Cittadinanza (rispettivamente neo-keynesiana, liberale e antagonista), abbiamo cercato di costruire una rete teorica il più possibile completa e valida a sostegno di questa misura. Nell'analisi del caso concreto, le leggi istitutive in via sperimentale, in Campania, del Reddito Minimo di Inserimento, prima, e del Reddito di Cittadinanza, oggi, ci hanno consentito una valutazione del modo in cui l'amministrazione pubblica ha recepito e applicato tale misura.

Tutta questa ricerca è accompagnata da grossissimi limiti e, consci di questo, non ci siamo mai permessi né abbiamo mai aspirato o preteso di definire il lavoro svolto del tutto completo. A partire dal livello teorico, in cui la portata delle dinamiche attivate dalla riarticolazione del rapporto tra capitale e lavoro ha attraversato ogni settore aprendo nuove linee di ricerca attorno alla finanza, alle crisi economiche, ai processi di mondializzazione, passando per le molteplici specificazioni che il lavoro può assumere nel corso del tempo e nel corso della vita di una stessa persona, fino all'aggiornamento continuo degli interventi in materia di redistribuzione del reddito, in una simile complessità, non ci possono che essere limiti. L'arco di tempo in cui la ricerca si è svolta non ci ha permesso di seguire le evoluzioni e i cambiamenti dei nostri intervistati, non ci ha permesso di

seguire le trasformazioni del territorio o di accrescere il numero di soggetti indagati; e poi, non solo le conoscenze, ci rendiamo conto, sono ancora acerbe, ma a ciò si sommano le inevitabili difficoltà emergenti nell'approccio e attraversamento di discipline diverse. L'unica aspirazione che possiamo avere, è che le linee di ricerca delineate in questo lavoro possano suggerire e stimolare uno studio organizzato in gruppo, con l'apporto di differenti saperi, o una stretta collaborazione tra ciascun settore del mondo accademico e tra questo e le dinamiche territoriali, al fine di esserci d'aiuto alla comprensione del tempo in cui viviamo.

1.3 Ordine della trattazione

Nel successivo capitolo, forniremo alcuni riferimenti teorici essenziali a descrivere il modello di società che sta prendendo forma sull'onda della diffusione delle tecnologie comunicative. Nel primo paragrafo, sarà descritto il fenomeno di ristrutturazione che ha investito l'impresa; nel secondo e nel terzo paragrafo, tratteremo del lavoro immateriale e del concetto di immaterialità.

Nel terzo capitolo, proporremo un'analisi empirica delle nuove modalità di lavoro. Discutendo, all'interno del primo paragrafo, del metodo adottato, passeremo, nel secondo, ad approfondire il quadro legislativo che fa da sfondo alle diverse realtà indagate. Nel terzo paragrafo, presenteremo i principali risultati dell'indagine condotta sui lavoratori flessibili e precari.

Nel quarto capitolo, tratteremo un nuovo strumento di Welfare State, il Reddito di Cittadinanza. Dopo aver fatto una carrellata sulle diverse teorie che sostengono l'introduzione di questa misura, nel primo paragrafo, passeremo, nel secondo, a descriverne le modalità di applicazione in Campania. Nel terzo paragrafo, avanzeremo alcune ipotesi sulla possibilità che l'introduzione di questa misura apra alcune nuove prospettive.

Nelle conclusioni, riannoderemo i fili della ricerca, evidenzieremo le connessioni esistenti tra i risultati della nostra indagine empirica e lo strumento del Reddito di Cittadinanza, in termini di validazione di quest'ultimo alla luce dei primi.

Capitolo Secondo

I modi di produzione nel post-fordismo

2.1 I fenomeni di ristrutturazione aziendale

Tra la fine degli anni settanta e l'inizio degli anni ottanta, allo scopo di destrutturare almeno le manifestazioni più gravi di resistenza operaia, la fabbrica fordista ha sperimentato un iniziale processo di decentramento produttivo e flessibilizzazione della rete produttiva che è approdato, nella seconda metà degli anni ottanta, alla sistematica e strategica razionalizzazione e ristrutturazione produttiva, orientata verso i principi strutturali-organizzativi dell'ohnonismo, che ha portato all'adozione di quella che viene comunemente definita *lean production*.

I due principi chiave che Ohno, il teorico del sistema di produzione della Toyota, ha indicato come pilastri di questo sistema produttivo sono il *just in time* e l'"autonomazione", neologismo da lui coniato costituito dalla fusione di "autonomia" e "automazione"; l'obiettivo comune sotteso è l'eliminazione degli sprechi, intesi come tutte le risorse impiegate all'interno del processo di fabbricazione che eccedono il quantitativo minimo di lavoro, attrezzature, materiali, spazi e tempi di lavorazione necessari per realizzare la produzione programmata. Il principio organizzativo del *just in time* permette di abbattere gli elevati costi di stoccaggio tipici della produzione fordista, attraverso un sistema di approvvigionamento che rifornisce le unità lavorative delle risorse materiali richieste, nella quantità esatta domandata e nel momento preciso in cui ne necessitano e permette di valorizzare le operazioni che generano effettivamente valore aggiunto, eliminando ogni genere e fonte di spreco, a partire dalle attività non direttamente produttive. Il principio dell'autonomazione afferisce sia ad una particolare predisposizione dei macchinari, che vengono dotati di meccanismi automatici di autodiagnosi e di arresto meccanico in caso di funzionamento difettoso, sia ad uno

specifico rapporto uomo-macchina che descriviamo servendoci del concetto di autoattivazione degli operai, controllori e diretti responsabili del prodotto in lavorazione: i lavoratori devono intervenire immediatamente su eventuali fattori di criticità che possano alterare la continuità del flusso produttivo. L'autonomazione si riferisce quindi ad una particolare strutturazione della configurazione tecnico-organizzativa della fabbrica tale che il sistema produttivo stesso retroagisca automaticamente, fisiologicamente, con l'ambiente di modo che ogni adattamento a qualsiasi fattore critico o mutamento, diventi automatico.

La logica della nuova struttura di fabbrica risiede nella linearizzazione del processo produttivo orientato e guidato dal *just in time*, che implica la tendenziale realizzazione degli obiettivi di eliminazione della scorte, dei difetti e delle ridondanze tanto delle componenti provenienti dall'esterno quanto di quelle provenienti dal processo di lavorazione lungo la linea: la lavorazione sequenziale è estesa all'intero processo produttivo, con notevoli vantaggi derivanti dalla diminuzione dei tempi di risposta alle variazioni di mercato, dalla riduzione dei tempi di attraversamento del prodotto in formazione, di progettazione, di decisione e allestimento e dalla riduzione degli sprechi intesi non solo come scarti e prodotti difettosi ma come tempi morti di attesa, trasporti inutili, produzione in eccesso con conseguente immagazzinamento, immobilizzo di capitali, spazi, impianti e manodopera sottratti ad attività che creano valore aggiunto. Un sistema di produzione così snello implica complessi e fragili sincronismi tra i sottosistemi che intervengono nel corso del processo produttivo: diventa necessario che, sempre e in tutti i punti della linea produttiva, le parti siano prodotte nella quantità richiesta dalla successiva fase di lavorazione; ogni problema, imprevisto o disfunzione, in un punto qualsiasi del flusso produttivo si diffonde sull'intera struttura. Tale vulnerabilità è stata affrontata, strutturalmente, attraverso la cellularizzazione del processo produttivo e, operativamente, con la flessibilizzazione del lavoro e con l'adozione di pratiche manageriali di gestione di risorse umane tese a responsabilizzare i lavoratori. Il flusso produttivo linearizzato è stato scomposto in cellule o team di lavoro, ai quali

viene assegnata la conduzione operativa di un segmento del processo di fabbricazione. Le cellule sono relativamente autonome dal punto di vista gestionale ma interconnesse tra loro per mezzo del sistema kanban, un dispositivo contenente informazioni su tempi di lavoro e di consegna previsti, che permette il rispetto del principio del *just in time*. Il criterio fondamentale che presiede all'utilizzazione del kanban consiste nell'inversione del modo in cui tradizionalmente viene concepito il flusso del processo produttivo, da monte a valle: ora, le stazioni di lavoro poste a monte sono tenute a produrre solo i pezzi che effettivamente verranno prelevati dalle stazioni poste a valle, le quali trasmettono le proprie necessità proprio attraverso il metodo di comunicazione definito dal kanban. Parallelamente al flusso reale della produzione che va dalle stazioni iniziali fino ai montaggi finali, si affianca un flusso informativo che si muove in direzione inversa: l'interconnessione operativa tra le diverse cellule di lavoro avviene attraverso un complesso sistema di comunicazione che accompagnando o segnalando i movimenti del prodotto in lavorazione e del materiale di componentistica, trasmette le informazioni sul tipo di operazioni da svolgere e la quantità di pezzi da inviare (perché richiesta) alla cellula produttiva successiva. Il kanban funziona, quindi, come buono di prelievo o di trasferimento e come ordine di lavoro, per cui previene la sovrapproduzione, ordinando al processo produttivo precedente la quantità di merci da fornire nel tempo e secondo i parametri qualitativi stabiliti. Il sistema richiede rapidi aggiustamenti di processi precedenti in base, non solo alla situazione delle vendite ma anche delle necessità del passaggio successivo: il *just in time* si fonda anche sull'assenza di consegne di pezzi difettosi. Il monitoraggio dei difetti è effettuato per mezzo sia di meccanismi e dispositivi posti all'interno dei macchinari sia di un sistema diffuso e capillare che svela automaticamente i difetti di produzione e le disfunzioni operative: su ogni postazione è posto un andon, un segnale luminoso o sonoro che avverte della presenza di disfunzioni e anomalie, il lavoratore deve tempestivamente intervenire e ove necessario anche fermare il flusso. Non essendoci scorte, ogni difetto va corretto nel corso del processo produttivo.

Il sistema di produzione toyotista fa fronte alle proprie fragilità anche attraverso la flessibilizzazione del lavoro, che si manifesta proprio nella struttura dei team di lavoro. Dal punto di vista operativo, il team costituisce un'unità di lavoro deputata a portare a termine la produzione programmata di specifici segmenti del processo di fabbricazione, in relativa autonomia e sotto la direzione e il coordinamento del team leader, ciò implica un decentramento di poteri decisionali, una delega di responsabilità e un'autonomia gestionale dei team leader su come raggiungere e migliorare gli obiettivi prefissati dall'alto. Dal punto di vista organizzativo, il team è un dispositivo per indurre l'autoattivazione: ogni squadra svolge diverse funzioni direttamente o indirettamente collegate al processo di fabbricazione, la flessibilità è espressa dalla versatilità funzionale dei lavoratori e dalla loro capacità di essere reattivi e di adeguarsi sia alle variazioni produttive previste sia alle irregolarità non proceduralizzabili. L'organizzazione è strutturata in maniera tale da prevedere la presenza diretta, sulla linea, di alcune figure specialistiche che nella fabbrica fordista erano relegate agli uffici, insieme con gli addetti di linea, i quali oltre alle tradizionali attività manuali di fabbricazione, devono svolgere alcune operazioni tradizionalmente appartenenti a funzioni di staff, come il controllo di qualità, la manutenzione ordinaria e la pulizia degli strumenti e della postazione di lavoro, la prevenzione di guasti tecnici, l'attenzione ai segnali deboli di malfunzionamento delle macchine e il problem solving. Gli operai devono essere esecutivamente polivalenti e versatili, devono essere in grado di operare su diverse postazioni di lavoro e di assumere carichi di lavoro (mansioni e tempo individuale) modulabili e variabili. Mentre il taylorismo prevede standard operativi rigidamente proceduralizzati e universalmente validi per tutti i lavoratori, l'ohnismo punta al raggiungimento di obiettivi produttivi programmati attraverso il lavoro di squadra. Tra le mansioni linearmente e funzionalmente interconnesse, non esistono rigide delimitazioni operative, esse sono ripartibili e ridistribuibili in corso d'opera: materialmente, i pezzi dovrebbero passare da un lavoratore all'altro e se un lavoratore a valle è in ritardo, gli altri devono intervenire per fargli recuperare il tempo perduto, quando il processo sarà tornato a scorrere

normalmente ognuno riprenderà la propria postazione. In definitiva, l'autoattivazione può essere ricondotta alla costante attenzione dei lavoratori ai propri compiti più o meno standardizzati ma organicamente integrati con quelli degli altri lavoratori, così da garantire un automatico bilanciamento del flusso produttivo, rispettando i volumi programmati: non sono più i lavoratori come singoli e separati ingranaggi flessibili di un corpo meccanico a funzionare come ingranaggi del sistema, come accadeva nel fordismo, ma tale funzione è ora assunta dalle loro stesse capacità cognitivo-relazionali in opera nel team; l'ambiente organizzativo e sociale deve favorire la coordinazione e il lavoro di squadra, le funzioni lavorative devono essere combinate attraverso linee multifunzionali e la distribuzione del lavoro e delle postazioni devono essere studiate correttamente per evitare che si creino isole separate, postazioni di lavoro fuori coordinamento. Il compito del team leader è riuscire a valorizzare le capacità lavorative dei singoli integrandole in un lavoro organicamente coordinato in modo da favorire l'interiorizzazione e la condivisione. In altre parole il team leader deve integrare complessivamente le capacità produttive, fisiche, cognitive e relazionali possedute da tutti gli addetti così da utilizzare efficacemente tutte le potenzialità e le informazioni disponibili localmente, in maniera aderente alla logica aziendale. Ponendosi all'interno di un orizzonte di incertezza, le imprese si affidano esplicitamente agli spazi di discrezionalità dei lavoratori, ma una discrezionalità relativamente controllata e eterodeterminata: l'attività dell'operaio non è libera, al contrario, essa si presenta legata e subordinata alla logica di funzionamento dell'organizzazione produttiva. Data la vulnerabilità rispetto a qualunque imprevisto, è necessario che tutte le risorse siano affidabili, flessibili e reattive, ma le risorse fondamentali sono i lavoratori stessi, essendo le scorte di risorse materiali estremamente ridotte. Ovviamente l'obiettivo della flessibilità e affidabilità dei lavoratori non può essere ottenuto o gestito attraverso il mero potere burocratico manifestamente autoritario e repressivo, coercizione e repressione non scompaiono, ma non sono più sufficienti a garantire il buon funzionamento del nuovo sistema produttivo, vengono quindi adottate nuove forme di comando di tipo più

consensuale. Il controllo viene sostituito da un cambiamento di forma del comando sul lavoro, che diventa meno visibile rispetto a quello palesemente gerarchico della fabbrica fordista tradizionale; si esprime in forme e dispositivi occultati e capillari che finiscono per tradursi anche in meccanismi interiorizzati di autocontrollo. Dall'indagine svolta sui lavoratori dello stabilimento Fiat di Meli, ad esempio, Laura Fiocco ha evidenziato quanto con l'utilizzo del kanban, oltre ad attivare una cinghia di trasmissione d'informazioni da valle a monte, e proprio per questa sua funzione, è realizzato l'occultamento dell'imposizione del comando della direzione sui lavoratori, che assume la forma di un ordine produttivo oggettivo, neutrale, che sembra imporsi alla stessa direzione di fabbrica dal cliente o dal mercato. Ma è nella forma organizzativa del team che vengono messi in campo meccanismi disciplinari relazionali. Nel team il controllo manageriale da burocratico diventa controllo sociale, che si esprime soprattutto tramite la pressione del gruppo dei pari, finendo per generare atteggiamenti e comportamenti operai conformi agli obiettivi aziendali che prescindono da forme di controllo e comando visibile e gerarchico. Nel team i rapporti tra capi e operai sono caratterizzati da pratiche discorsivo-relazionali, in modo tale che il comando fluisca nelle forme di relazioni interpersonali, apparentemente svincolato dal ruolo. Ogni forma di resistenza è affrontata come se si trattasse di una normale disfunzione operativa del lavorare insieme per un fine comune. I bisogni fisiologici più elementari come riposare, andare al gabinetto, fumare una sigaretta sono considerate resistenze e diventano fonte di microconflitti se si vogliono attuare fuori dal tempo stabilito per la pausa. Ogni scostamento individuale da quello che viene considerato il comportamento disciplinato, provoca conseguenze su tutto il gruppo, perciò all'interno del gruppo viene esercitata una stretta sorveglianza informale. Questa finisce per determinare la formazione di criteri normativi di comportamento individuale che non essendo stabiliti in maniera autoritaria appaiono come se fossero libere espressioni del gruppo stesso.

Secondo quanto formalizzato da Sennet, nell'organizzazione del lavoro di gruppo si è di fronte al ripudio dell'autorità e della responsabilità. L'assenza di autorità lascia, a chi ha il

controllo, la libertà di spostare, adattare e riorganizzare tutto ciò che vuole senza dover giustificarsi, perché può imputare tutto al cambiamento. Il potere privo di autorità permette ai leader di un gruppo di dominare i dipendenti negando la legittimità dei loro bisogni e desideri; tutti i discorsi diretti, come la richiesta di un aumento, vengono percepiti come una mancanza di cooperazione. Tutti i discorsi sul lavoro di squadra, grazie alla stessa superficialità dei loro contenuti e alla concentrazione sull'attimo presente, tendono all'annullamento di ogni resistenza e sono funzionali alla pratica di controllo.

Da una parte, con le decisioni delle grandi imprese di adottare una produzione snella, con l'introduzione di tecnologie che hanno favorito la trasmissione di informazioni e la scomposizione della catena di montaggio, con la necessità di smantellare le resistenze operaie più forti organizzatesi nella grande fabbrica, si sono venuti a definire i "poli industriali", ovvero sistemi locali organizzati attorno a grandi imprese impiantate su un territorio circoscritto, di cui esistono almeno due varianti: una, in cui il livello di gerarchia nel mercato è molto forte, potremmo identificarla con l'indotto della grande industria, caratterizzato da piccole unità produttive sotto il diretto controllo dell'azienda madre, solo formalmente indipendenti ma guidate effettivamente strategicamente da una singola grande azienda; l'altra è il modello di impresa a rete in cui i rapporti di subfornitura sono complessi, non controllati direttamente o gerarchicamente da grandi imprese, le quali si limitano piuttosto ad orchestrare per via indiretta la divisione locale del lavoro. Dall'altra parte, in maniera del tutto autonoma rispetto alle decisioni di esternalizzazione della grande impresa, si sviluppano i distretti industriali che, pur essendo sistemi di produzione caratterizzate da piccole industrie e localizzati su un territorio circoscritto, si differenziano dai poli industriali perché la divisione tra i molti operatori specializzati viene mediata dalla comunità, dalla comune impronta culturale e da un forte senso di appartenenza diffuso localmente.

Il distretto industriale è caratterizzato dalla compresenza attiva di una comunità di persone, che incorpora un sistema abbastanza omogeneo di valori, e di una molteplicità non accidentale di

imprese. Ciascuna delle numerose piccole imprese che popolano il distretto è specializzata in una fase o poche fasi del processo di produzione tipico del distretto: è un processo localizzato di divisione del lavoro, in cui più che dipendenza, tra le imprese ci sono fortissimi legami di interdipendenza. Ma non è solo questo. È un luogo dove lo sviluppo storico ha prodotto una forte interiorizzazione di vincoli di comportamento, tutti i principali aspetti della vita sono in qualche modo toccati dall'attività del distretto, il sistema di valori che prevale costituisce, infatti, uno dei requisiti preliminari per la formazione di un distretto e una delle condizioni della sua riproduzione. La localizzazione non è accidentale, il radicamento nel territorio non può essere separato dal suo processo di formazione; ne discende che ogni singola unità operante nel distretto è considerabile simultaneamente autonoma e ingranaggio specifico di quello specifico distretto. La nascita e lo sviluppo di un distretto industriale è il risultato locale dell'incontro di certi tratti socio-culturali di una comunità, di caratteristiche storico-naturalistiche di un'area geografica e di caratteristiche tecniche del processo produttivo, ed è, insieme, il risultato di un processo di interazione dinamica fra la divisione-integrazione del lavoro nel distretto e l'allargamento del mercato dei suoi prodotti.

L'analisi economica si deve quindi arricchire della dimensione territoriale per rendere visibile la natura composita del processo di produzione: produrre non significa più soltanto trasformare un insieme di input in output, significa anche riprodurre i presupposti materiali e umani da cui prende avvio il processo produttivo stesso. Il sistema locale è un luogo di accumulazione di esperienze produttive e di vita e un laboratorio di nuova conoscenza. Ogni sistema locale, al proprio interno e nella sua interazione con altri luoghi, integra una conoscenza tacita e una esplicita o codificata, sulla base di sperimentazioni e selezioni che convertono, combinano e riassorbono le esperienze condivise e le conoscenze. La riproduzione nel tempo di ogni dato sistema locale implica una evoluzione che conservi il nucleo caratteristico di entità appartenenti all'area dei valori, delle conoscenze e delle istituzioni e al sistema dei loro rapporti. Tra conoscenze trasferibili e contestuali deve stabilirsi un rapporto di reciproca integrazione, che in parte sarà offerta dalla progettazione

tecnologica di macchine e manufatti, destinati a essere impiegati come veicolo di trasferimento della conoscenza, in parte dall'organizzazione, nella veste di interfaccia tra le esigenze di standardizzazione delle operazioni produttive e le esigenze di adattamento pluri-contestuale e, per ultimo, dalla comunicazione e dalle relazioni tra una pluralità di attori autonomi, portatori di esigenze relative a contesti differenti, dall'intelligenza comunicativa e dalla capacità relazionale che si sviluppano nel territorio e si diffondono nel reticolo delle unità operative. Quelle interne al distretto sono competenze complesse, che possono essere acquisite solo dall'esperienza diretta e dall'esercizio ripetuto della funzione, e sono legate ad una storia e a rapporti sociali, che hanno una forte identità locale.

Accanto alla fioritura di piccole imprese in poli industriali e in distretti economici assistiamo negli ultimi anni ad un altro fenomeno che ritrova nella capacità di costruire relazioni e nella capacità di cooperazione il punto cardine: il “lavoro autonomo di seconda generazione” precisazione necessaria perché profondamente diverso dai lavori autonomi di prima generazione per il ruolo nel processo di accumulazione che alimenta e per la forma che prende lo sfruttamento a cui è sottoposto. I lavoratori autonomi erano accomunati da un elemento reale di autonomia: autonomia dalle forme dirette di comando. Questi lavoratori, che definiamo autonomi di seconda generazione, nascono dagli stessi meccanismi che hanno portato la grande impresa a esternalizzare una quota consistente di servizi professionali, oltre che di segmenti produttivi; sono quei lavori che hanno come riferimento una committenza, il cui lavoro non è più sottoposto a un controllo continuo e diretto dei ritmi e tempi, ma ad un controllo discontinuo, organizzato dagli ordini, dalle commesse e dal prodotto. Questi lavoratori possiedono effettivamente notevoli capacità imprenditoriali: si autorganizzano, sono capaci di gestirsi e “pubblicizzarsi”, devono essere sempre interni ai flussi di informazione, in una costante fase di aggiornamento e formazione. Sono gli imprenditori di se stessi, le imprese individuali: ciascuno deve ritenersi responsabile della propria salute, della propria mobilità, della propria attitudine agli orari variabili, dell'aggiornamento delle proprie conoscenze,

deve gestire il proprio “capitale umano” per tutta la durata della sua vita, ma nella maggior parte dei casi, gli indipendenti sono in realtà alle dipendenze di un solo o di un piccolissimo numero di grandi gruppi che li sottopongono all’alternanza di periodi di iperattività e di disoccupazione, e i privati ai quali gli imprenditori di se stessi vendono i loro servizi sono a loro volta sottoposti alle incognite della precarietà e solo di rado rappresentano una clientela sempre solvente

La grande azienda conserverà solo un piccolo nucleo di salariati stabili e a tempo pieno. Il resto del suo personale sarà formato da una massa variabile di collaboratori esterni, interinali, temporanei, indipendenti veri o falsi. L’impresa può scaricare su questi esterni una parte crescente del costo della forza lavoro. Acquista i loro servizi trattandone il prezzo, li mette in concorrenza tra loro, si riserva la possibilità di far variare in forti proporzioni il volume del lavoro che chiede, senza doversi preoccupare della durata del lavoro stesso, senza dover assumere, indennizzare o licenziare. Nulla come il distretto e il lavoro autonomo di seconda generazione ci mostra quanto il territorio oggi sia diventato il nuovo spazio produttivo. Si può abbandonare l’idea che la ricchezza venga prodotta solo all’interno della fabbrica, piuttosto è il territorio quell’insieme articolato sul quale le reti produttive, materiali e immateriali, accumulano le potenzialità che sono espresse dalle forme di vita e che popolano lo spazio. All’interno del territorio si può individuare un bacino strutturato da una serie di relazioni di lavoro e di saperi, dalle istituzioni e dalle reti d’impresa. Il bacino, al suo interno, condensa un complesso di potenzialità, che si esprimono nelle generiche facoltà di relazione e che forgiavano quella cooperazione che perdura quale che sia l’impiego o la mancanza di impiego dei singoli. È un microcosmo che esemplifica, poiché vi si intrecciano, tutte le forze produttive mobilitate dal postfordismo: flussi migratori, reti comunicative e articolazioni dell’amministrazione statale. L’impresa vi interviene, sovrapponendosi alle articolazioni, del bacino, e appropriandosi del plusvalore della cooperazione che si sviluppa al suo interno, e, semplificandola e riducendola a singolo lavoro, produce rapporti di gerarchia. Vi è un rapporto continuo tra impresa e ambiente, non diretto da regole del mercato generalmente valide, ma,

piuttosto, i comportamenti delle imprese co-definiscono l'ambiente in cui si muovono: il bacino è un luogo di incontro di diversi soggetti, tra cui l'impresa, che partecipa alla sua formazione, ma che, essendo questo in cui si muove un luogo dinamico, viene, nel corso dell'interazione, modificata.

D'altro canto, invertendosi la sequenzialità del processo produttivo, essendo l'offerta plasmata sulla variabilità e imprevedibilità della domanda, la comunicazione e l'informazione assumono un ruolo chiave nel processo, sono il volano dell'innovazione tecnologica-produttiva. Mentre nel sistema fordista la produzione escludeva la comunicazione, nella fabbrica toyotista la catena di produzione è comunicante, le tecnologie utilizzate, dal kanban all'andon, possono essere considerate macchine linguistiche aventi scopo principale quello di fluidificare e velocizzare la circolazione delle informazioni. Mentre nel fordismo le attività di ricerca e sviluppo erano separate alle operazioni svolte in fabbrica e la loro funzione era quella di creare innovazioni che sarebbero state implementate da altri, nella fabbrica integrata si verifica una sintesi delle attività di fabbricazione e innovazione in una logica di miglioramento continuo: anche nel fordismo erano quotidianamente messe in atto pratiche informali dagli operai, applicazioni di conoscenze che venivano dal loro essere interni al processo produttivo e per questo in grado di migliorare il processo; ma oggi non si tratta più soltanto di utilizzare i lavoratori come se fossero singoli e separati ingranaggi di un corpo meccanico, definendone i gesti e i movimenti fin nei minimi particolari, si tratta piuttosto di sfruttare la disponibilità al lavoro di gruppo, alla responsabilizzazione, per indurre un rapporto attivo col sistema informativo aziendale, per favorire un confronto e un'integrazione operativa con gli interlocutori, gerarchici e paritari, in una cooperazione produttiva che strutturalmente prevede l'autoattivazione.

Ci preme sottolineare, che tutto ciò, dalla "diffusione della produzione" alla messa a lavoro di facoltà generiche, dal lavoro in team alla responsabilizzazione e autonomazione del lavoro, non significa assolutamente che il comando non ci sia: proprio nel momento in cui si fa più pervasivo e

più intenso, si mostra anche meno identificabile e si riduce la percezione collettiva dello sfruttamento, che assume carattere individuale.

Se passiamo ad osservare il lavoro dell'industria ad alta tecnologia, dello spettacolo o della ricerca scientifica, diventa più semplice mostrare cosa significa "produzione a mezzo di linguaggio". Sono tutti lavori che producono beni immateriali, la creazione di un software, la diffusione di un marchio tramite pubblicità, sono lavori che chiaramente hanno a che fare direttamente con la mente, con le capacità creative. Sono quei lavori che producono merci il cui valore d'uso, consistendo nel loro contenuto informativo e culturale, non si distrugge nell'atto del consumo, ma allarga, trasforma e crea l'ambiente del consumatore; questo ambiente, in cui i soggetti vivono e si riproducono, è, esso stesso, materia prima: i lavoratori che producono merci immateriali non solo soddisfano la domanda del consumatore, ma la fondano. Certo, da questo punto di vista è più semplice illustrare la sovrapposizione tra comunicazione e produzione, ma si possono alimentare gravi fraintendimenti, quindi, per escluderli completamente affermiamo che le caratteristiche del lavoro che intendiamo descrivere, e che abbiamo sommariamente indicato come immateriale, non sono forme di attività produttive appartenenti esclusivamente al lavoratore più qualificato, o al lavoratore dell'hi-tech, ai lavori immateriali di manipolazione dei simboli, dei dati e delle parole o ai lavoratori della ricerca scientifica, del management e delle reti finanziarie: è una questione di valore d'uso della forza lavoro oggi e, più generalmente, della forma dell'attività di ogni soggetto produttivo nella società post-industriale. Proprio per questo ci siamo tanto soffermati sulla ristrutturazione che ha visto protagonista la fabbrica: anche nel luogo in cui tradizionalmente il lavoro è più dequalificato, diventano centrali le capacità mentali, flessibili e adattabili. Un modello di accumulazione in cui la comunicazione si sovrappone, si identifica, con la produzione implica una revisione della tripartizione lavoro ripetitivo/ servizi alle persone/ lavoro immateriale. L'elemento caratterizzante il modello produttivo, nonché il fattore che genera valore aggiunto e crescita economica, è il lavoro comunicativo di cui il lavoro immateriale è una parte. L'attività

comunicativo-relazionale investe tutto il circuito produttivo-distributivo-riproduttivo e quindi rimodula tutte le attività: immateriali e artigianali, tecnologicamente avanzate e tradizionali, linguistiche ed esecutive. Questa trasformazione del lavoro appare anche più evidente se non restiamo chiusi nell'organizzazione e produzione di fabbrica, che come già detto è solo uno dei luoghi in cui si produce, ed entriamo nelle piccole "unità produttive" (a volte composte di un solo individuo), nelle varie forme di terziarizzazione, nel decentramento produttivo. La sfera intellettuale, mentale, è l'origine del valore ma deve essere catturata e trasformata in proprietà dall'impresa, quindi, ogni contesto sociale può diventare capitale fisso che messo a contatto con il lavoro vivo è in grado di renderlo produttivo, dunque, competitivo: è il territorio, rete dei flussi di comunicazione, di incontro e di relazioni, il bacino produttivo dell'economia postfordista.

Inoltre, l'attuale organizzazione del lavoro mantiene anche in vita, come visto, una miriade di modelli, si manifestano sincronicamente modelli di produzione succedutisi nel lungo periodo: assistiamo al ripristino di forme di dominio personale e insieme al rigonfiamento del lavoro autonomo, alla convivenza dell'operaio-massa con l'operaio professionale. Ma "In tutte le forme di società vi è una determinata produzione che decide del rango e dell'influenza di tutte le altre e i cui rapporti decidono del rango e dell'influenza di tutti gli altri. È una illuminazione generale in cui tutti gli altri colori sono immersi e che li modifica nella loro particolarità."³ Si tratta, dunque, di identificare il modo di produzione, o il rapporto sociale, che comanda e organizza tutti gli altri, che occupa il ruolo strategico nell'organizzazione globale della produzione: in questa frantumazione di forme organizzative, lo sfondo e il presupposto, "l'illuminazione generale" è il General Intellect, una cooperazione produttiva che include in sé il tempo di non lavoro.

³ Marx K. (1953), *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Rohentwurf) 1857-1858*, Dietz Verlag, Berlin; trad.it. Grillo E. *Lineamenti fondamentali della critica per l'economia politica 1857-1858*, La Nuova Italia Editrice, Firenze, vol.I 1968; vol.II 1970; vol.I pag.34.

2.2 Le diverse concezioni del lavoro immateriale

Le trasformazioni in atto e già datesi del modello fordista possono essere meglio studiate se ci si rifà alle riarticolazioni del rapporto tra capitale e lavoro, riarticolazioni che, come visto, vanno dallo snellimento e flessibilizzazione dei processi produttivi all'esternalizzazione di segmenti interi di forza lavoro, dalla delocalizzazione su scala mondiale all'applicazione generalizzata delle tecnologie comunicative, dalla valorizzazione del territorio locale come risorsa sociale complessa alla globalizzazione finanziaria. I prodotti del lavoro intellettuale come le nuove tecnologie, le imprese internet, le reti finanziarie ed elettroniche, il lavoro immateriale come lavoro che produce il contenuto culturale dei beni, come una serie di attività che definiscono e fissano le mode, i gusti, i consumi, pur riassumendo le caratteristiche salienti di questa trasformazione, sono solo una parte di quella che è stata una vera e propria ridefinizione della natura del lavoro: sempre più esso si caratterizza come comunicativo relazionale. Il rovesciamento del rapporto tra produzione e consumo, tra domanda e offerta avviene grazie all'organizzazione produttiva della comunicazione, in quanto flusso di informazioni. Le tecnologie informatiche applicate alla distribuzione hanno spostato il potere dalle grandi imprese produttrici alle catene di distribuzione, in virtù della loro posizione strategica nella raccolta delle informazioni: avendo il controllo dei flussi di dati che provengono dalla clientela, i dettaglianti possono determinare tempi e quantità di produzione dei prodotti. L'essere produttivo della comunicazione richiede inoltre l'eliminazione di tutte le rigidità, le ridondanze, gli ostacoli ad un fluire rapido e senza intoppi delle informazioni, appunto.

Quando le tecnologie informatiche sono applicate ai processi produttivi e distributivi, le informazioni assumono un ruolo strategico di merce e di materia prima, ma le informazioni non hanno un senso predeterminato, dipendono da come è organizzato un programma e da come l'operatore lo utilizza o lo decodifica. L'uso delle nuove tecnologie non ha nulla di scontato, basti pensare ai primi utilizzi del computer come macchine da scrivere potenziata, subito seguito dalla necessità di dare una nuova organizzazione alle imprese attorno a queste macchine, onde evitare

l'aumento dei costi piuttosto che gli auspicati aumenti in competitività. Il reengineering è consistito proprio nella modificazione radicale del funzionamento dell'azienda, perché mantenere le vecchie procedure burocratico-amministrative avrebbe significato ridurre le potenzialità dei computer. Queste sono tecnologie che richiedono capacità non esecutive e meccaniche ma "vive", inscindibili dalle capacità mentali dell'uomo. Si è assistito, quindi, a una riorganizzazione, all'introduzione di nuove procedure, ma più in generale al cambiamento della natura del lavoro. Con le nuove tecniche e tecnologie, il capitale fisso, il macchinario, perde d'importanza nella determinazione del valore economico. Il nuovo capitale fisso, la nuova macchina che comanda lavoro vivo, che fa produrre l'operaio, non è più esterna né fisicamente individuabile ma, essendo applicata una tecnologia sempre più mentale, simbolica e comunicativa, è sempre più incorporata nelle facoltà del lavoratore stesso. Nel rapporto di lavoro non è richiesta una specifica capacità operativa, ma piuttosto molte capacità nello stesso momento, il maggiore interesse dell'impresa postfordista rispetto al soggetto lavoratore non è quello di capire cosa sappia o non sappia fare, quanto invece chi egli sia e cosa sia in grado di apprendere; interessa la disposizione a lavorare in gruppo, l'inclinazione a socializzare, l'umiltà e la caparbia nell'apprendere, mirate al coinvolgimento attivo nel lavoro. Possiamo dire che è richiesta la capacità di adattarsi e plasmarsi a esigenze tanto organizzative quanto esecutive, di autoattivarsi e attivare capacità di iniziativa, di innovazione, di direzione, di controllo e gestione del processo, quando occorrono; vengono richieste abilità generiche e potenziali o diffuse e latenti, di cui necessita, appunto, sia un lavoro flessibile, sia un lavoratore flessibile: non solo capacità di compiere più prestazioni nell'arco della vita o cumulativamente nello stesso momento, ma anche compiere più mansioni, non rigidamente stabilite, né tanto meno stabilite a priori, nell'esecuzione della stessa mansione. In questo momento si concretizza una "astrazione in senso marxiano": "Il lavoro sembra una categoria del tutto semplice. Anche la rappresentazione del lavoro nella sua generalità -come lavoro in generale- è molto antica. E tuttavia, considerato in questa semplicità dal punto di vista economico, "lavoro" è una categoria tanto moderna quanto lo sono i rapporti che

producono questa semplice astrazione. [...] Un enorme progresso compì Adam Smith, rigettando ogni carattere determinato dell'attività produttrice di ricchezza e considerando lavoro senz'altro: non lavoro manifatturiero, né commerciale, né agricolo, ma tanto l'uno quanto l'altro. Con l'astratta generalità dell'attività produttrice di ricchezza, noi abbiamo ora anche la generalità dell'oggetto definito come ricchezza, e cioè il prodotto in generale, ma come lavoro passato, oggettivato. [...] Ora, potrebbe sembrare che così si sia trovata soltanto l'espressione astratta per la più semplice e antica relazione in cui gli uomini compaiono come produttori, qualunque sia la forma della loro società. E questo in un senso è giusto, in un altro no. L'indifferenza verso un genere determinato di lavoro presuppone una totalità molto sviluppata di generi reali di lavoro, nessuno dei quali domini più sull'insieme. Così, le astrazioni più generali sorgono solo dove si dà il più ricco sviluppo concreto, dove una sola caratteristica appare comune a un gran numero, a una totalità di elementi. Allora essa cessa di poter essere pensata soltanto in forma particolare. D'altra parte, quest'astrazione del lavoro in generale non è soltanto il risultato mentale di una concreta totalità di lavori. L'indifferenza verso il lavoro determinato corrisponde a una forma della società in cui gli individui passano con facilità da un lavoro ad un altro e in cui il genere determinato del lavoro è per essi fortuito e quindi indifferente. Il lavoro è divenuto non solo nella categoria, ma anche nella realtà, il mezzo per creare la ricchezza in generale, e, come determinazione, esso ha cessato di concretere con gli individui in una dimensione particolare. [...] Qui, dunque la astrazione della categoria "lavoro", il "lavoro in generale"[...]diviene praticamente vera"⁴

Il lavoratore flessibile, in quanto a contenuto e forma della prestazione, è il soggetto della produzione che trae valore non solo dal lavoro immediato, quanto piuttosto da capacità generiche, sociali, caratteristiche appunto del lavoro astratto che si pone al di là della singola determinazione concreta. I lavoratori postfordisti devono entrare nel processo produttivo con tutto il bagaglio

⁴ Marx K. (1953), *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Rohentwurf) 1857-1858*, Dietz Verlag, Berlin; trad.it. Grillo E. *Lineamenti fondamentali della critica per l'economia politica 1857-1858*, La Nuova Italia Editrice, Firenze, vol.I 1968; vol.II 1970; vol.I pp.31-32 [17-18].

culturale accumulato nei giochi, nelle lotte, nel divertimento, nelle passioni artistiche, in tutte quelle esperienze della vita in cui si sono sviluppate le loro capacità d'improvvisazione, di cooperazione e la loro vivacità. Quello che quotidianamente le imprese chiamano il "loro capitale umano" è una esternalità, una risorsa gratuita che si produce e riproduce fuori dall'impresa, sulla base di una cultura comune in cui i soggetti si produrranno da soli, mediante l'uso che faranno del linguaggio, della gestualità, degli schemi di interpretazione e di comportamento diffusi. Ciò significa anche che, oggi ogni innovazione, per quanto impetuosa, non sconvolge forme di vita tradizionali e ripetitive ma interviene su individui ormai abituati a non avere più solide abitudini, esposti all'inconsueto e all'imprevisto. La permanente mutevolezza delle forme di vita, nonché l'addestramento a fronteggiare l'aleatorietà, comportano una relazione diretta e continua con il mondo in quanto tale: quando si perde il lavoro si affronta, certo, un pericolo ben definito, che suscita uno specifico timore, senonché, questo pericolo si colora immediatamente di un'angoscia indeterminata, si confonde con un più generale disorientamento nel mondo. Ciò è rischioso, come vedremo, perché può generare una pericolosa ricerca di protezione, che condurrebbe a cercare ripari temibili.

Quando parliamo di capacità linguistiche, di conoscenze diffuse, di capacità relazionali e di cooperazione sociale stiamo facendo direttamente riferimento all'idea di intellettualità di massa o di general intellect, concetto proposto da Marx nei Grundrisse ad indicare l'intelletto in generale, non un'erudizione del lavoro dipendente ma, piuttosto, le più generiche attitudini della mente: la facoltà di linguaggio, la disposizione all'apprendimento, la memoria, la capacità di astrarre e correlare, l'inclinazione all'autoriflessione. Aspetti caratteristici non ritrovabili in relazione al lavoro, ma piuttosto sul piano delle forme di vita, del consumo culturale, degli usi linguistici.

"Non è più tanto il lavoro a presentarsi come incluso nel processo di produzione, quanto piuttosto l'uomo a porsi in rapporto al processo di produzione come sorvegliante e regolatore. [L'operaio] si colloca accanto al processo di produzione, anziché esserne l'agente principale. In questa trasformazione non è né il lavoro immediato, eseguito dall'uomo stesso, né il tempo che egli

lavora, ma l'appropriazione della sua produttività generale, la sua comprensione della natura e il dominio su di essa attraverso la sua esistenza di corpo sociale – in una parola, è lo sviluppo dell'individuo sociale che si presenta come il grande pilone di sostegno della produzione e della ricchezza”⁵

“ Lo sviluppo del capitale fisso mostra fino a quale grado il sapere sociale generale, *knowledge*, è diventato forza produttiva immediata, e quindi le condizioni del processo vitale stesso della società sono passate sotto il controllo del general intellect, e rimodellate in conformità ad esso; fino a quale grado le forze produttive sociali sono prodotte, non solo nella forma del sapere, ma come organi immediati della prassi sociale, del processo di vita reale”⁶

Notiamo immediatamente che Marx ha identificato il general intellect con il capitale fisso, “capacità scientifica oggettivata”, ma per quanto già analizzato e per quanto ancora diremo della produzione post-fordista, la connessione tra sapere (generale, generico e diffuso) e produzione non si esaurisce nel sistema di macchine, ma si articola nella cooperazione linguistica tra gli uomini. Il concetto di cooperazione può, infatti, essere pensato in due modi differenti: primo, ciascun individuo fa cose diverse, specifiche, che vengono messe in relazione dall'ingegnere o dal capo fabbrica, e la cooperazione in tal caso non ha rilievo nel concreto operare degli individui; e la seconda accezione prende corpo quando una parte robusta del lavoro individuale consiste nello sviluppare e affinare la cooperazione stessa, ed è questa la cooperazione a cui ci riferiamo nel modello postfordista. L'intelletto generale comprende conoscenze formali e informali, immaginazione, inclinazioni, mentalità, tanto che nella produzione post-fordista, potremmo dire, giocano un ruolo chiave materie prime che non possono rappersersi, alla fine, in capitale fisso, poiché sono inscindibili dall'interazione tra gli esseri umani. Anche quando ci riferiamo al settore di

⁵ Marx K. (1953), *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Rohentwurf) 1857-1858*, Dietz Verlag, Berlin; trad.it. Grillo E. *Lineamenti fondamentali della critica per l'economia politica 1857-1858*, La Nuova Italia Editrice, Firenze, vol.I 1968; vol.II 1970; vol.II pag. 401[592-593].

⁶ Marx K. (1953), *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Rohentwurf) 1857-1858*, Dietz Verlag, Berlin; trad.it. Grillo E. *Lineamenti fondamentali della critica per l'economia politica 1857-1858*, La Nuova Italia Editrice, Firenze, vol.I, 1968; vol.II 1970; vol.II pag.403 [594-595].

Ricerca e Sviluppo, alle imprese di innovazione tecnologica, conoscenza diffusa determinata dallo sviluppo del sapere scientifico in quanto forza produttiva, non trattiamo mai esclusivamente di un sapere che si cristallizza nel capitale fisso: quando il capitale fisso viene disassemblato per recuperare parti da vendere sul mercato dell'usato, quando si rottamano gli strumenti della comunicazione o le attrezzature elettroniche, il sapere che vi è incorporato non viene distrutto, proprio perché il general intellect è fatto di sapere vivo. Si tratta, in effetti, di intelligenza, di immaginazione e di sapere, insomma di esperienze e di pratiche diventate evidenze intuitive e abitudini, e di tutto il ventaglio delle capacità che vanno dal giudizio e dal discernimento all'apertura mentale, all'attitudine ad assimilare nuove conoscenze e combinarle con i saperi. Diciamo che, nella società postfordista, vengono messe in produzione le facoltà più generiche della mente umana e insieme a questo, per destreggiarsi nelle più varie situazioni, si fa riferimento a quelli che, riprendendo Virno, sono i "luoghi comuni" del discorso, ossia le generiche forme logico-linguistiche che imbastiscono tutti i discorsi: "Per orientarsi nel mondo, gli individui non possono più contare su forme di pensiero, ragionamento e di discorso che hanno una loro nicchia in certi ambiti della vita associata, che siano la sede di un partito o la chiesa, l'aula universitaria o il luogo di lavoro, tutti questi luoghi del discorso pur continuando a esistere non offrono un criterio di orientamento"⁷. Ma se, da una parte, questo orientamento fatto di intelletto comune, può tradursi in protezione da uno smarrimento nei confronti delle esperienze mutevoli e instabili, dall'altra, se non diventa anche sfera pubblica, cioè se non si trasforma in uno spazio in cui ci si possa curare degli affari comuni, allora può assumere degli aspetti inquietanti ed oppressivi. L'imprevisto come costante della vita rischia di legarsi all'emergenza come tecnologia del controllo, ordinaria e sedimentata, e oggi sembra assistere a questo. Di fronte all'emergenza si accettano misure straordinarie di limitazione della libertà e di intensificazione del controllo, e quando l'emergenza diventa sempre presente, quando è la normalità, anche le misure straordinarie diventano ordinarie.

⁷ Virno P., *Grammatica della moltitudine*, DeriveApprodi, Roma, 2002, pag.24.

In questo stravolgimento tra emergenza e ordinario vi è un'orribile replica alla rischiosità del mondo, con una rischiosa protezione. L'emergenza determina una limitazione dello spazio lasciato alla libertà di agire e riduce gli spazi del pensare e del desiderare, poiché un eterno presente imprigiona il desiderio di pensare a ciò che c'è in maniera diversa da come è, e desiderando la normalità non si concepiscono le alternative e gli antagonismi. Quando diventa dispositivo ordinario del controllo, ha bisogno di spazi su cui agire: questi sono spesso gli spazi del consumo; consumo di tempo, di servizi, di immagini, di merce. I luoghi del consumo sono territorio del controllo in senso ambivalente: da una parte producono controllo attraverso la persuasione, nei confronti di chi ha la possibilità di accedervi; dall'altra, producono controllo attraverso la repressione, nei confronti di chi non ha la possibilità di accedervi. Le funzioni di controllo sono integrate in funzioni diverse: l'emergenza è rappresentata da chi resta fuori e potrebbe a un certo punto voler entrare, e chi sta dentro a consumare, a produrre, ad abitare, non si rende conto di essere il destinatario del controllo, anzi approva le misure predisposte perché lo fanno sentire sicuro nei riguardi di quelli che premono dall'esterno. Le identità che emergono da questo processo sono sempre più fondate sull'ossessione della sicurezza, dell'invasione, e rischia di scomparire la possibilità di immaginare un legame sociale che sia altro dal consumo e un luogo che sia altrove rispetto alle architetture del controllo che circondano il consumo. Ma tutto ciò è schizofrenico: proprio quando il lavoratore attiva le sue capacità collettive e cooperative, quanto più attiva capacità mentali e autonome, tanto più viene controllato, isolato e le sue capacità vengono incanalate e fagocitate dal meccanismo di mercato. La risorsa umana intellettuale, potremmo chiamarla, o il general intellect, quando viene trasformata in proprietà dall'impresa, si manifesta come sistema di gerarchie. Poiché la funzione imprenditoriale non sta più nel creare cooperazione con l'organizzazione della forza-lavoro nella fabbrica, ma, piuttosto, sta nell'adattarsi ad una cooperazione sociale che si sviluppa in maniera "autonoma" dal comando, dal disciplinamento dell'imprenditore, l'imprenditore deve riconoscere i nodi che, nei flussi di lavoro, di consumo, di

comunicazione, gli garantiscono l'estrazione di plusvalore e li deve coordinare, ma non più le condizioni produttive del processo lavorativo. Risulta evidente questa nuova funzione dell'imprenditore, che nasce dalla nuova natura del lavoro, in particolare dalle capacità di autoimpresa e di cooperazione sociale degli uomini nelle loro relazioni, che nasce, ripetiamo, dal diventare produttivo di facoltà generiche, nell'esempio dato da Benetton. La produzione è affidata a reti esterne che esistono già indipendente da lui, non organizza i tempi e i modi del lavoro di fabbrica, ma sfrutta unità piccole e medie imprese o individui-imprese che si autorganizzano e "autosfruttano". Anche le reti di distribuzione non appartengono a Benetton, ma sono organizzate secondo la formula del franchising, per cui la gestione delle reti avviene attraverso il marchio, che contiene un potenziale comunicativo frutto di ingenti investimenti: il commerciante pur sempre autonomo, sarà, in effetti, un dipendente della Benetton. Nella produzione e nella distribuzione Benetton usa forme di mediazione, di legittimazione, di comunicazione, per lo sviluppo delle reti già esistenti prima del suo arrivo, al fine di tenerle all'interno di circuiti e flussi comunicativi, finanziari, tecnologici e di servizio. Quello che Benetton non esternalizza è, invece, la pubblicità, che è, a tutti gli effetti, un fattore produttivo. Non solo le sue pubblicità costruiscono l'immagine del marchio, non solo informano sul mercato e sul prodotto, ma costruiscono il mercato, stabiliscono un rapporto di interazione con i consumatori, i cui desideri vengono sollecitati, stimolati e verificati: "Il consumatore non è più il consumatore-massa passivo di una merce standardizzata, ma l'individuo attivo coinvolto con la totalità della sua persona: a questo fine è necessario "conoscere" e sollecitare la sua ideologia, il suo stile di vita, la sua concezione del mondo"⁸

Da questo punto di vista, nelle imprese si è cominciato a parlare delle merci come servizi. Il prodotto non si presenta più come prodotto isolato, non è più indipendente dalle possibili relazioni con la clientela. Il prodotto è solo il punto di partenza di una rete di relazioni che va continuamente

⁸ Lazzarato M., *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*, Ombre corte edizioni, Verona, 1997, pag.59.

monitorata e gestita, è su questa rete di relazioni che bisogna lavorare per innovare la proposta sul mercato. Il marketing ha il compito di operare un controllo su una segmentazione del sociale, per gestire e misurare le forze in esso attive. I dispositivi di controllo che il marketing mette in campo sono, rifacendoci all'analisi di Xbrand, il monitoraggio, l'autocontrollo e la scrittura anticipata. Tra i moduli di segmentazione, quella che si dimostrata più valida o, comunque, più esplicita della dinamica attraverso cui il marketing agisce come dispositivo di monitoraggio, o rappresentazione delle forme di vita dopo uno scandaglio, è quella degli stili di vita. La disponibilità a spendere non è più influenzata unicamente da variabili socio-demografiche, ma da un più complesso modo di attribuire senso alla realtà. Come ogni metodo di segmentazione, anche questo degli stili di vita funziona come traduttore, della complessità espressa dalle forme di vita, in un modulo rappresentato da alcuni indicatori. Il modulo serve a gestire la comunicazione tra impresa e forme di vita e si trasforma, si aggiorna, si autocorregge sotto gli stimoli che le forme di cooperazione sociale gli propongono. Lo scopo è di tracciare degli insiemi in cui identificare un'attitudine al consumo. Questi insiemi non sono altro che forme di vita che il marketing traduce in rappresentazione. Una tale rappresentazione tende all'autosuperamento, a ridurre lo scarto tra sé e la forma di vita, fino a cercare di anticiparla. Il secondo dispositivo prende la forma dell'autocontrollo, cioè del meccanismo di rispecchiamento del sé (delle forme di vita) nella comunicazione mediata dalla forma-merce. L'acquirente della merce, appartenendo a una forma di vita e quindi a una formazione culturale specifica, proprio riconoscendosi nelle relazioni socio-culturali incorporate nella merce, opera un transfert delle proprie relazioni culturali sull'oggetto in vendita. La forma di vita da produttrice diventa fruitrice. Il marketing conserva nella merce la forma di vita come una sorta di immagine fotografica, una fotografia nella quale l'acquirente si rispecchia. Lo sviluppo del negativo, che è la produzione di senso che viene dal sociale, nel positivo della merce disponibile sul mercato, per usare una metafora fotografica, è il momento produttivo del marketing, il quale a monte e a valle ha la relazione con il cliente: il cliente è parte della forma di vita, che produce il

negativo, e allo stesso tempo è fruitore dell'immagine sul positivo. L'operatore di marketing decifra la produzione sociale, all'origine del processo, per tradurla in segni adeguati al mercato. Il cliente deve trovare, in questa traduzione, l'originale che egli conosce, le tracce della sua stessa creazione: quanto più questa fotografia sarà familiare, tanto più successo avrà la merce. La terza modalità del processo di controllo opera attraverso il principio di interfusione con la clientela e assume il carattere della scrittura anticipata. L'abilità dell'impresa in questo caso sta nel tradurre le tendenze di sviluppo culturale contenute solo in potenza negli insiemi scansionati, nel valorizzarne tutti quegli elementi presenti solo virtualmente. La scrittura anticipata è una costruzione di ambienti immaginari nei quali il cliente può riconoscersi, collocarsi, transitare. Il tentativo fondamentale di tutte le imprese è proprio quello di valorizzare questo virtuale escluso dall'interesse pratico, non solo i pensieri con una loro diretta spendibilità, quindi, ma ogni pensiero. Queste tendenze, questo virtuale è fatto esplodere creativamente per guidarne poi lo sviluppo, per farlo convergere nei prodotti innovandoli, è una parte della vita che diviene produttiva di valore. È in essa che il marketing scopre l'elemento base di valorizzazione, l'elemento da tradurre in nuovo valore: mediante lo scarto tra virtuale e interesse pratico, il prodotto si innova. Entrare in relazione con una forma di vita, come fa il marketing, non significa solo entrare in contatto con le sue idee, ma anche con il suo immaginario. L'impresa presidia, controlla, così i concatenamenti materiali della vita per anticiparne lo sviluppo, gli diventa necessario inserirsi su filoni di sensibilità già esistenti, che possono essere seguiti e sviluppati, e lo fa, per dare al consumatore ciò che potrebbe volere ma che non ha ancora detto, per stimolare nuove fruizioni, nuove modalità d'uso, nuovi consumi dello stesso prodotto o di possibili nuovi prodotti.

Le imprese di successo sono proprio quelle che si prefiggono come obiettivo non solo la vendita ma la capacità di sviluppare relazioni durature ed efficaci con la clientela. Così hanno sempre bisogno di monitorare i movimenti e gli spostamenti di senso del loro referente di mercato. I

dispositivi di controllo nel marketing sono, quindi, strumenti immediatamente produttivi attraverso i quali la più generica delle produzioni, quelle delle forme di vita, viene messa a valore.

Essendo il general intellect asse portante della produzione di plusvalore, esso è regolato dalle norme dell'impresa capitalistica, la quale, per procedere all'appropriazione di questo sapere, in primo luogo, dà alla velocità e alla connessione produttiva e distributiva, che sono anche materia prima, forma di merce; in secondo luogo, stabilisce limiti all'accesso o alla diffusione delle conoscenze. Però, quando il valore delle merci è dato dal loro "contenuto immateriale", dalle informazioni in essi contenute, cioè quando il capitale cerca di mettere a valore, nello scambio commerciale, una forza di produzione generica e comune e intrinseca dell'essere umano, quale il linguaggio, la capacità di avere relazioni, l'intelletto generale, come l'abbiamo chiamato, allora si mostra evidente la contraddizione tra la necessità di assicurare profitti attraverso la fissazione in via legale della proprietà intellettuale e la necessità di assicurare l'innovazione, mantenendo larghe le maglie della cooperazione sociale e spontanea. Un'impresa che produce beni immateriali a costi marginali bassissimi, per realizzare profitti ha assoluto bisogno di massificare l'accesso ai nuovi prodotti, in altri termini, un'innovazione, per quanto banale, non potrebbe diffondersi cumulativamente se non ci fosse già la capacità di metabolizzarla socialmente: sono possibili rendimenti crescenti solo attraverso lo sviluppo di competenze linguistiche generali, ma, nello stesso tempo, solo presupponendo il monopolio sulle innovazioni, quella proprietà intellettuale senza la quale la competenza linguistica generale si trasformerebbe in appropriazione di massa della ricchezza riproducibile: questa è la contraddizione. Per ogni merce la cui materialità, di costo unitario molto basso, è soltanto l'imballaggio del suo contenuto immateriale, cognitivo, artistico o simbolico, per esempio le sementi geneticamente modificate, il valore di scambio della conoscenza è dunque interamente legato alla capacità di limitarne la libera diffusione, cioè di limitare la possibilità di copiare, di imitare, di reinventare. La brevettazione, il copyright, le forme legali di proprietà intellettuale sono tutti strumenti per assicurarsi il controllo sul general intellect. Ma, se dal

lato dell'offerta i rendimenti sono crescenti, dal lato della domanda, domanda di attenzione, si hanno rendimenti decrescenti: l'attenzione è un bene scarso e deperibile, se va in una direzione non può contemporaneamente andare in un'altra, e se è richiesta troppa attenzione per svolgere una mansione, ogni unità di tempo d'attenzione marginale diminuirà; la domanda umana è tanto più limitata quanto più il lavoro riduce il tempo di attenzione che siamo capaci di dedicare a noi stessi e alle persone con cui viviamo. Quindi, da un lato, le tecniche aziendali hanno proceduto al trasferimento di autonomia e responsabilità e alla personalizzazione del lavoro, ciò ha accresciuto l'intensità e il peso del lavoro nell'esistenza del lavoratore, ha messo al lavoro risorse extra-lavorative, ha eliminato i tempi improduttivi, ha cioè ridotto la quantità di tempo di attenzione necessario per assorbire l'offerta totale di beni informativi. Su di un altro versante, ciò ha portato processi di monopolizzazione della produzione e della distribuzione di informazione, questo ha significato investire sempre più soldi in diritti di proprietà intellettuale, ma sul lato della domanda non c'è reddito sufficiente per acquistare beni informativi offerti sul mercato, la distruzione della regolarità salariale ha contribuito ad aggravare il deficit di attenzione, costringendo i lavoratori a dedicare sempre più tempo alla ricerca di un lavoro. Insomma, non si è tenuto conto che la forza-lavoro non è solo produttrice ma anche consumatrice di attenzione.

2.3 Il nuovo concetto di immaterialità

L'automazione e la tecnologia hanno ridotto o eliminato tutta una serie di attività fisicamente faticose, ma il contesto socioculturale, le esigenze dell'impresa, hanno notevolmente accresciuto la quantità di lavoro vivo mentale necessario alla produzione e alla riproduzione. La fatica non è più solo di tipo fisico, ma anche cerebrale, come dimostrano le nuove patologie legate allo stress, e alla carenza di capacità di concentrazione e attenzione. Questa entrata in produzione delle capacità mentali, cognitive, linguistiche e relazionali, che abbiamo evidenziato precedentemente, e che abbiamo identificato con intelletto in generale, ci mostra che

l'organizzazione capitalistica del lavoro oggi mira a superare la distinzione tra lavoro e lavoratore, e a mettere al lavoro tutto ciò che il lavoratore vive, dentro e fuori il tempo retribuito. Quindi se possiamo ritenere vero che l'automazione può liberare tempo disponibile per altre attività, e se vi è un generale consenso nella constatazione della riduzione del tempo di lavoro immediatamente necessario alla produzione materiale, cioè una riduzione del tempo dedicato all'esecuzione di gesti manuali, una forte contrazione del tempo e della fatica del lavoro manuale esecutivo, è altrettanto vero che il tempo di lavoro immediatamente necessario per la produzione materiale non rappresenta più l'architrave della produzione di ricchezza nel modello di accumulazione postfordista. Infatti, accanto alla contrazione di questo tempo, su cui si concentra comunque sempre il controllo dei costi salariali, ne emergono di nuovi: tempi dedicati al trattamento di emergenze di produzione, tempi di implicazione in progetti di innovazione, tempi di formazione, di relazione, di presa di contatto con fornitori e clienti e tempi di ascolto e discussione con i consumatori-utenti. In altre parole, mentre quello che si riduce è il tempo di produzione come tempo comandato dalla conoscenza incorporata nel capitale fisso, nelle macchine separate dal lavoro vivo, quello che aumenta è il tempo di lavoro vivo linguistico-comunicativo-relazionale. Ci può essere utile, per spiegarci meglio, la coppia di concetti tempo di lavoro/tempo di produzione: nel ciclo semina-raccolto, che prendiamo ad esempio per la sua chiarezza, il tempo di lavoro si dà nella fatica del bracciante quando semina, segue un periodo in cui il grano deve maturare che è tempo di produzione, infine quando giunge il momento del raccolto è di nuovo tempo di lavoro. Per la nuova natura che il lavoro ha assunto, il tempo di produzione che comprende il tempo di lavoro e il tempo di non lavoro, o la cooperazione sociale che in esso si dipana, diventa l'unità di misura rilevante ai fini dell'analisi del postfordismo.

Il "Frammento sulle macchine" ci aiuta a spiegare e capire quello che stiamo scrivendo: "Lo scambio del lavoro vivo col lavoro oggettivato, cioè la posizione del lavoro sociale nella forma dell'opposizione di capitale e lavoro salariato, è l'ultimo sviluppo del rapporto di valore e della produzione basata sul valore. La premessa di questa è e rimane la quantità di tempo di lavoro

immediato, la quantità di lavoro impiegato, come fattore decisivo della produzione di ricchezza. Ma nella misura in cui si sviluppa la grande industria, la creazione di ricchezza reale viene a dipendere meno dal tempo di lavoro e dalla quantità di lavoro impiegato che dalla potenza degli agenti che vengono messi in moto durante il tempo di lavoro, e che a sua volta non è minimamente in rapporto al tempo di lavoro immediato che costa la loro produzione, ma dipende invece dallo stato generale della scienza e dal progresso della tecnologia, o dall'applicazione di questa scienza alla produzione.[...] Il furto del tempo di lavoro altrui, su cui poggia la ricchezza odierna, si presenta come una base miserabile rispetto a questa nuova base che si è sviluppata nel frattempo e che è stata creata dalla grande industria stessa. Non appena il lavoro in forma immediata ha cessato di essere la grande fonte della ricchezza, il tempo di lavoro cessa e deve cessare di essere la sua misura. [...] Da un lato esso [il capitale] evoca, quindi, tutte le forze della scienza e della natura, come della combinazione sociale e delle relazioni sociali, la fine di rendere la creazione della ricchezza (relativamente) indipendente dal tempo di lavoro impiegato in essa. Dall'altro lato esso intende misurare le gigantesche forze sociali così create alla stregua del tempo di lavoro, e imprigionarle nei limiti che sono necessari per conservare come valore il valore già creato”⁹

In questo “frammento”, in cui la tendenziale preminenza del sapere, dell'intelletto generale, fa del tempo di lavoro una “base miserabile”, viene in evidenza la contraddizione tra un processo produttivo che fa leva direttamente sulla “scienza” e un'unità di misura della ricchezza che ancora coincide con la quantità di lavoro incorporata nei prodotti. Oggi questo si traduce in nuove e stabili forme di dominio, visto che la radicale metamorfosi descritta nel testo avviene nell'ambito del lavoro “alle dipendenze”. Il “Frammento sulle macchine” non va letto come profezia, ma può essere usato come utilissima casetta degli attrezzi per descrivere la realtà postfordista. La ricchezza sociale è prodotta dal general intellect, dalla scienza, dall'informazione, dal sapere in generale, dalla

⁹ Marx K. (1953), *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Rohentwurf) 1857-1858*, Dietz Verlag, Berlin; trad.it. Grillo E. *Lineamenti fondamentali della critica per l'economia politica 1857-1858*, La Nuova Italia Editrice, Firenze, vol.I, 1968; vol.II 1970; vol.II pp. 401-403[592-594].

cooperazione, cioè da una forza produttiva che risultando, in gran parte, da un'attività collettiva non acquisita o prodotto al fine di uno scambio commerciale o di una messa a lavoro, ma è il tempo di lavoro che continua a valere come parametro dello sviluppo e della ricchezza sociali, giacché questa emergente crisi della misurabilità avviene nelle forme prescritte dal sistema sociale basato sul lavoro salariato. Per questo motivo, il tempo in eccesso, cioè una potenziale ricchezza, si manifesta come miseria: cassa integrazione, prepensionamenti, illimitata flessibilità nell'impiego della forza-lavoro con rincorsa al ribasso delle condizioni di lavoro. Il fatto che "la vita della mente" è inclusa a pieno titolo nel tempo e nello spazio della produzione, implica che tutta la forza lavoro postfordista può essere descritta come "esercito industriale di riserva"; secondo Marx, esso era divisibile in tre specie: fluido, il turn-over o i prepensionamenti di oggi; latente, laddove ad ogni momento può intervenire un'innovazione tecnologica a falciare l'occupazione; e stagnante, oggi diremmo lavoro nero, precario o atipico. Ebbene fluida, stagnante o latente oggi è tutta la forza lavoro. Si può sostenere, con buone ragioni da entrambe i fronti, sia che non si smette mai di lavorare sia che si lavora sempre meno, ambedue, comunque, indicano una crisi del tempo di lavoro come misura della valorizzazione del capitale. La distinzione tra lavoro e non lavoro si traspone in un confine tra vita retribuita e vita non retribuita, confine che è arbitrario, mutevole e soggetto a decisione politica, come mostrano chiaramente le esperienze di quei lavoratori flessibili e precari, che trovandosi a volte a svolgere lo stesso ruolo, possono vederselo riconoscere a volte come retribuito a volte no, a volte come formazione a volte come direzione. Il punto decisivo è riconoscere che nel lavoro hanno un peso preponderante esperienze maturate al di fuori di esso, ben sapendo però che questa più generale sfera di esperienza, una volta inclusa nel processo produttivo sottostà alle regole del mondo capitalistico, alle regole del lavoro salariato, e che questo porta a rivedere le misure di produttività e di salario, nonché le strade di emancipazione della forza-lavoro.

Quando le telecomunicazioni, i servizi, le tecnologie immateriali sono così diffusi e decisivi, quando diventa centrale per la produzione quello che le imprese chiamano capitale intellettuale,

quando nella valutazione di un'azienda diventa centrale, per stabilirne la quotazione sul mercato, la valutazione degli intangibles (argomenti su cui si stanno prodigando numerosi studiosi), allora bisogna che si riveda anche la definizione classica di produttività, quale valore dei prodotti finiti in rapporto al costo dei fattori di produzione o come quantità di prodotto per ora lavorata. Le strategie d'investimento e gli incentivi, che la collettività elabora per promuovere gli investimenti, sono sempre più basati sulla crescita del contesto sociale e culturale. È chiaro che un'impresa non è innovativa solo perché investa in tecnologie avanzate, ma l'innovazione che va incentivata è quella che sviluppa il "capitale cognitivo sociale" al quale ogni singola impresa attinge con le modalità che più ritiene adatte per il suo sviluppo; se le decisioni di investimento vengono prese sulla base di un calcolo esclusivamente aziendale, ad esempio per ridurre il salario a fronte di una concorrenza internazionale feroce, c'è il rischio di un effetto boomerang: pur potendo guadagnare nel breve periodo, nel medio e lungo termine, tale comportamento, contribuisce a distruggere il contesto socio-culturale in cui è inserita l'azienda e che è fondamentale per alimentare la sua stessa efficienza produttiva. La produttività quindi deve essere la misura di questo insieme di fattori caratterizzanti uno spazio sociale-regionale, che trascendono dal lavoratore come singolo, ma lo rivedono in quanto membro di una collettività e come tale creatore di ricchezza: si potrebbe parlare di produttività sociale, proprio in misura di un aumento del valore economico generato dentro e fuori il tempo e il luogo di lavoro.

Nel nuovo modo di lavorare occorre un alto tasso di fedeltà agli obiettivi dell'impresa: quando è il mercato delle merci che impone quantità e qualità in tempo reale, quando cioè domina l'occasionalità, tutto si gioca sull'adattamento in tempo reale, si chiudono gli spazi delle garanzie giuridiche, dei diritti indipendenti dalle persone fisiche con nome e cognome. La forma salariale che accompagna questa nuova trasformazione ha due caratteristiche: da una parte il salario è sempre più considerato una variabile di aggiustamento della politica economica, nel senso che spetta ai salariati assorbire gli alti e bassi congiunturali; dall'altra parte, coerentemente con queste scelte di politica

economica, le nuove regole salariali sono pensate per gestire l'incertezza. Per raggiungere tale obiettivo i salari vengono fortemente individualizzati: la qualifica acquisita dall'operaio diventa solo una parte del reddito salariale, mentre una parte crescente si determina sul posto di lavoro sulla base del grado di implicazione, di interessamento mostrati durante il processo lavorativo, ossia dopo il momento della contrattazione. Il salario si trasforma sempre di più in remunerazione individuale. Questo fenomeno non si mostra solo nel settore terziario, dei servizi, ma attraversa tutti i settori dell'economia: dall'introduzione negli anni ottanta dei premi di produttività individualizzati (una "riformulazione" dei premi di produttività che avevano funzionato come momento di rivendicazione collettiva e di ricomposizione delle istanze della forza lavoro, come mezzo per rialzare il livello dei salari e porre termine al lavoro a cottimo), alla diffusione delle stock options, alle varie forme di partecipazione dei salariati dipendenti agli utili realizzati dall'impresa. Si ha dunque un duplice movimento nella dinamica salariale: l'aumento annuale individuale dei salari, o salario di base, e l'aumento del salario calcolato sulla base del coinvolgimento individuale, o eventualmente di gruppo. Il primo è un elemento irreversibile del salario, il secondo invece reversibile. Si inserisce in questa forma di rapporto salariale, nella parte variabile e reversibile del salario una connotazione servile del lavoro postfordista. Questa porzione di salario è di fatto una sorta di dividendo, una quota del profitto realizzato dall'impresa, tant'è vero che la si fa dipendere dai risultati finali di esercizio. Per questa ragione più che di salario si dovrebbe parlare di reddito, vale a dire di una remunerazione del servizio prestato. È proprio la compresenza di salario e di reddito all'interno del processo direttamente produttivo che impedisce di distinguere, nella società postfordista, le occupazioni industriali da quelle di servizio, benché il meccanismo economico segmentando e differenziando per linee reddituali, gerarchizzi la forza lavoro sociale al suo interno. Il problema non sta nel persistere a distinguere tra lavori produttivi e forme servili, altrimenti detti improduttivi, perché la dimensione servile del lavoro postfordista scaturisce dalla mediazione linguistico-comunicativa e quindi innerva tutto il processo economico, piuttosto sta nell'elaborare

pratiche politiche per rovesciare il servilismo latente e trasversale in tutte le attività lavorative in momenti di comunità politica. Non si tratta di tornare indietro all'imposizione di un lavoro massificato.

A questo consegue che non si può risolvere la disoccupazione attraverso la redistribuzione dell'occupazione più povera nel nome della piena occupazione, si genererebbero delle idee sadiche, come l'"alta intensità di lavoro", ossia un modo per ottenere con maggiore dispendio di energie umane mal retribuite lo stesso risultato che si potrebbe ottenere oggi con minor fatica. Sarebbe più opportuno liberare blocchi di tempi di vita piuttosto che ridurre il reddito esistente. Da una parte, infatti, ci si appella a ciò che è comune, alla facoltà di comunicare, dall'altra si gerarchizzano i rapporti lavorativi, in termini sempre più personali, privati, in tal senso, servili. Si lavora sempre di più e si mettono a lavoro sempre più sfere della vita, sarebbe quindi il caso, anche per far fronte al problema della disoccupazione, iniziare a riconoscere questa trasformazione e conseguentemente distribuire nuovo reddito: centrale è riconoscere che nel sistema postfordista, al fine della remunerazione del capitale, non conta solo lo scarto interno al tempo di lavoro, tra lavoro necessario, che reintegra delle spese sostenute per acquistare la forza-lavoro e l'insieme della giornata lavorativa, ma anche e prevalentemente, quello tra tempo di lavoro e tempo di produzione, quel tempo che comprende al suo interno le attività umane non computate come forza produttiva, la vita non retribuita. La sproporzione oggi rilevante è tra la parte pagata e quella non pagata del tempo di produzione complessivo, che nella sua parte non retribuita, comprende il contributo sia dei singoli lavoratori, sia della loro cooperazione infralavorativa ed extralavorativa.

Capitolo Terzo

Le nuove modalità di lavoro: un'analisi empirica

3.1 Il metodo adottato

La scelta è caduta sulle autonarrazioni. Si sono raccontate persone da noi conosciute e che con noi condividono esperienze, riflessioni e percorsi, non solo formativi ma, più importante, di vita; hanno i dubbi, le incertezze e le instabilità che anche noi abbiamo, ma ognuno mostra una faccia diversa della produzione, dell'insoddisfazione, dell'azione, del disagio. La narrazione è un metodo chiaramente limitato e limitante; in primo luogo, raccoglie dati qualitativi, difficilmente sintetizzabili in grafici e tabelle e quindi non agevolmente confrontabili nell'arco di periodi storici estesi, o comparabili in situazioni diverse, nonostante i grossi progressi in campo statistico nell'elaborazione di programmi e metodi che consentono una sempre maggiore traduzione di questi tipi di dati con una perdita di informazioni sempre minore. Inoltre, i racconti, attingendo a elementi intimi e non avendo da seguire una traccia rigidamente stabilita, possono evadere dal centro di interesse dell'indagine, includono elementi psicologici di rifiuto dei fallimenti o di giustificazione del proprio agire o delle proprie incapacità o limiti: danno, insomma, seri problemi di utilizzo per l'estrapolazione di informazioni utili ai fini di un'indagine scientifica. Ma è evidente come in questo lavoro l'uso della narrazione di sé è un pretesto: manca un metodo scientifico nella raccolta, il numero di casi riportati è irrisorio, manca una reale traduzione ed elaborazione dei racconti in dati immediatamente visualizzabili. Ci interessava, infatti, mantenere un primo livello di conoscenza dell'esperienza dei nuovi lavoratori, potremmo dire un livello personale. Le statistiche sono

recuperabili nelle pubblicazioni dell'Istat o dei centri di ricerca¹⁰, ma l'esperienza e il racconto di vita delle persone difficilmente vengono documentate. Inoltre, abbiamo pensato che nell'indagare un fenomeno così giovane come la messa a lavoro di relazioni e affetti, ci saremmo dovuti limitare a questo primo livello per capire poi quali categorie usare nel procedere nell'analisi dei nuovi lavoratori, per trovare un vocabolario, una codificazione adatta: dai racconti, per esempio, è emersa la difficoltà di descriversi in categorie predefinite, sia perché si sovrappongono nello stesso momento, sia perché si alternano troppo rapidamente e frequentemente; la diversa accezione di flessibilità, sinonimo di precarietà ma anche di autonomia; la forte mobilità tra contratti e mansioni differenti; tutti questi possono essere nodi da rivedere in futuro nella formulazione di questionari sulle condizioni di vita e di lavoro. Abbiamo indicato che non è più sufficiente entrare in alcuni grandi centri di produzione, in alcune grandi fabbriche, per monitorare i nuovi immaginari, i nuovi modelli di riferimento, modi di pensare, desideri ed esperienze di vita, bisogna spingersi oltre lo spazio e il tempo di lavoro e ci si deve munire di strumenti nuovi e più adatti, da fabbricare e affinare di volta in volta, in una sorta di verifica costante degli attrezzi utilizzati. Insomma, nel momento in cui diventa incerta la divisione tra occupati e disoccupati, tra povertà e lavoro, si amplia il concetto di capitale con l'introduzione delle conoscenze, della mobilità, degli affetti come forme di nuovo e più produttivo capitale, il cosiddetto capitale sociale, quando si approfondiscono le tradizionali disuguaglianze rispetto al reddito, al salario, alla collocazione gerarchica nell'organizzazione del lavoro e ne emergono delle nuove rispetto all'accesso all'informazione, alla conoscenza, alla mobilità, al tempo, allora, siamo obbligati a mettere in discussione le categorie tradizionali dell'analisi economica e sociologica: si tratta di elaborare categorie adatte a descrivere e studiare il cambiamento. Le diverse specificazioni che il lavoro assume, ci obbligano ad estendere l'indagine ad aspetti che non sono tradizionalmente considerati strategici per la conoscenza della composizione della forza lavoro: le forme di consumo, le forme di comunicazione, dei linguaggi e

¹⁰ In Appendice, sono riportate, dalla Tabella 1 alla Tabella 22, elaborazioni dei dati Istat ed elaborazioni del centro di ricerca Ires.

dei saperi, per far questo non bastano le informazioni prese fuori ai luoghi di lavoro ma bisogna entrare nel territorio e nelle reti di informazione e cooperazione che, pur se non retribuite, abbiamo visto, producono ricchezza e valore.

In questo nostro studio, la raccolta delle narrazioni è stata propedeutica all'introduzione del Reddito di Cittadinanza, e ha suffragato l'analisi sul ciclo post-fordista. Allargando la visuale, per questa strada troviamo importante trattare qui dell'inchiesta come metodo di indagine sociologica e poi nella sua traduzione politica; è pensando a questo metodo, infatti, che abbiamo proceduto alla raccolta di questi racconti, non banali, ma comuni e generali, perché tale e condiviso è l'intelletto che li produce e che produce.

“Fare inchiesta significa ricomporre (su dal vuoto della crisi attuale e dallo scoramento) i nuovi elementi del sapere (della condizione del lavoro, dello sfruttamento, della globalizzazione) e il compreso ma prorompente desiderio di liberazione. In secondo luogo significa seguire sui territori metropolitani le nuove connessioni della forza-lavoro, i nuovi percorsi e le nuove temporalità, le inclusioni e le esclusioni, le ricchezze e le miserie, i deliri e la sempre insorgente volontà di potenza. Infine: fare inchiesta è fare autocoscienza, poiché questo nuovo proletariato intellettuale conosce ed esperisce la sua propria coscienza come collettiva (quando va meglio, comune) ”¹¹

Su questa falsariga diverse esperienze che provano a indagare i nuovi soggetti, le nuove realtà produttive e i loro territori di incontro, si trovano di fronte due ordini di problemi, il primo riguarda l'approccio con i soggetti della ricerca: la diffidenza; il secondo concerne la ricerca stessa: problemi che riguardano l'identificazione di chi costruisce i soggetti narrativi; quelli che riguardano l'utilizzo di categorie che indirizzino la ricerca; quelli di metodo. Rispetto al primo tipo di difficoltà, la diffidenza va intesa come una vigilanza sulle possibili degenerazioni: sia quelle che nascono dalla "sperimentazione" concreta dei risultati delle ricerche delle scienze sociali, come, per

¹¹ Gruppo per l'inchiesta metropolitana, "Fareinchiestametropolitana", *Posse* n. 2/3 gennaio 2000, pp..245-246.

fare un esempio, l'imposizione di nuovi ritmi di lavoro o di nuove strutture organizzative in gruppo, la ripartizione dei rischi di azienda sui dipendenti o la loro fidelizzazione; sia quelle che nascono dalle "chiacchiere", dalla deriva intellettualistica di produrre saperi che finiscono in un libro senza connessioni con un percorso politico.

È qui che si innesta il secondo ordine di problemi, è qui che si inizia a definire la coricerca. In un primo momento, che troppo spesso è il momento unico o nodale delle ricerche accademiche, l'indagine si concentra sul segmento produttivo; qui si recupera il materiale di discussione, e si producono, nel confronto e nella circolazione delle esperienze, le condizioni affinché la situazione lavorativa sia sottoposta alla critica e sia data come trasformabile: si analizza, ad esempio, la riorganizzazione dei territori a partire dalla dissoluzione della grande fabbrica fordista o la costituzione in rete della produzione. In questo primo momento può risultare utile procedere con l'autoinchiesta. I ricercatori, nell'attuale modello di produzione che continueremo a chiamare postfordista, appartengono alla stessa composizione sociale che analizzano ed è proprio in forza di questo che, interrogando se stessi, possono individuare i luoghi e le categorie più adatte a continuare la ricerca. A questo punto, con alla base una indistinzione tra chi promuove la ricerca e il soggetto interlocutore, si procede sviluppando contatti a macchia d'olio, potremmo dire che si procede a cerchi concentrici: finita l'intervista, i nuovi intervistati non restano lì senza saperne nulla, ma vengono impegnati ad occuparsene direttamente, in un processo che è di sedimentazione e diffusione; contattando nuovi soggetti, ci sarà una forte probabilità che si sviluppino progetti comuni e antagonisti. La coricerca ha come caratteristica un campo di indagine che va oltre le qualifiche professionali e le competenze del mestiere e un coinvolgimento degli intervistati in un lavoro sistematico di ricerca su tutto l'arco della vita e della conflittualità. Abbiamo visto, infatti, che una stessa persona nel corso della sua vita attraversa o cumula contemporaneamente diverse attività e vive situazioni giuridicamente e fisicamente diverse: è importante cogliere le transizioni tra uno statuto e l'altro, perché vi si descrive la mobilità orizzontale tra le diverse attività e

condizioni di vita e la loro reversibilità. Il rapporto tra i ricercatori, anche esterni all'ambito lavorativo degli intervistati, e gli intervistati stessi, tenderà, poi, a produrre uno scambio reciprocamente formativo e a poco a poco si assisterà da un lato ad un radicamento del ricercatore in ambiti a lui estranei e, insieme, dall'altro lato, ad un divenire ricercatore dell'intervistato che sarà impegnato a creare connessioni con ulteriori soggetti, in un circolo virtuoso che mette alla prova le teorie, che crea soggettività, che crea socialità e conflitto. È forse proprio in questa concezione di non neutralità dello strumento che si dispiega la maggiore distanza tra la coricerca e la ricerca sociologica, senza togliere che metodi e categorie utilizzati possono, invece, essere comuni.

Va da sé che la coricerca richiede di disporre di una forza organizzata, o di un progetto comune, e come tale non sempre è una strada percorribile, ma è un modello a cui tendere nella costruzione di un processo di indagine. Se non si hanno le forze o le possibilità, i primi strumenti utili sono quelli tradizionali, usati con il dovuto senso critico, cioè in modo tale da evitare comunque quelle derive intellettualistiche o, peggio, quelle sperimentazioni che fanno degli intervistati le loro cavie.

Stabiliti gli obiettivi, conoscenza e creazione di una rete di relazioni nella prospettiva di costruzione di un percorso di rivendicazioni comuni, ci si può muovere su diversi piani. Diventano accettabili metodi che sembravano non meritare credito come, solo per fare un esempio, la video-inchiesta: tecnica che sicuramente non consente quantificazioni e misurazioni, ma che per ampliare la partecipazione è sicuramente efficace, prevedendo, per sua natura, un primo momento di intervista o indagine conoscitiva, un secondo momento di analisi e ricomposizione dei dati, attraverso il montaggio e una terza fase di esposizione visiva che, sicuramente, è un forte richiamo al ritorno degli intervistati, ai quali permette di rivedersi, accostati ad altri soggetti, in un processo di emersione di quella comune condizione spesso offuscata dalla frammentazione dei lavori; senza considerare che se fosse accompagnata anche da una elaborazione o relazione scritta, risulterebbe essere uno strumento piuttosto completo. Insomma, i problemi di metodo potrebbero subire una

ridefinizione sulla base degli obiettivi da raggiungere e potrebbero accrescersi le varietà di strumenti validi utilizzabili.

3.2 Il quadro legislativo

L'aumento della flessibilità nel mercato del lavoro, il passaggio da tecnologie meccaniche a tecnologie di comunicazione e l'introduzione di nuove formule organizzative imprenditoriali, portano ad una crescente scomposizione del mercato del lavoro. Si rompe la classica dicotomia: lavoro dipendente/lavoro indipendente, nonché la divisione fase di progettazione/fase di esecuzione. Superata l'idea del dominio di un unico modello inteso come vincente, la grande impresa taylorista, si va scoprendo la coesistenza di una pluralità di modelli organizzativi che possono essere schematizzati in:

- impresa a rete ramificata sul territorio;
- distretti industriali, caratterizzati da filiere produttive orizzontali, o verticali con tendenza allo sviluppo di gerarchie interne tra chi produce per il consumo finale e chi per conto terzi;
- grandi e medie imprese con elevata concentrazione del comando tecnologico e finanziario, con produzione esternalizzata a sub-fornitura e indotto fortemente controllato;
- grandi e medie imprese che sviluppano interrelazioni e interdipendenze di natura tecnologica e produttiva con le imprese minori dell'indotto.

La conseguenza delle varietà di forme che assume la gerarchica del comando del lavoro, della varietà delle modalità organizzative, è la nascita e la diffusione di una pluralità di tipologie lavorative. Si attenua, fino a scomparire in alcuni casi, il tritico progettazione (lavoro intellettuale e specializzato, salariato o a consulenza)/esecuzione (lavoro manuale, salariato, a tempo pieno)/commercializzazione (lavoro impiegatizio, salariato, a tempo pieno). Emergono i lavori cosiddetti atipici seppure sempre i più tipici:

- lavoro a tempo determinato;

- lavoro part-time;
- lavoro interinale, telelavoro, etc.;
- formazione lavoro, apprendistato, stage.

Si tratta di lavori con rapporti di subordinazione, con retribuzione salariale e spesso caratterizzati dalla prescrittività delle mansioni. A questi si aggiungono i lavori inseriti nelle tipologie giuridiche del lavoro autonomo, originati dalle tecnologie produttive e organizzative ad alto grado di flessibilità:

- la partita Iva;
- la collaborazione a ritenuta d'acconto;
- il rapporto di consulenza, con la creazione di piccole società o studi di consulenza in proprio.

Negli ultimi dieci anni la flessibilità ha fatto passi da gigante in campo legislativo, flessibilità nelle sue diverse declinazioni: delle mansioni, oraria, salariale, mobilità del lavoro. Mai come negli ultimi dieci anni i provvedimenti legislativi hanno avuto una sincronia perfetta nel rispondere alle richieste del mondo imprenditoriale. Tutti i passaggi concordati tra le parti sociali in nome dell'emergenza occupazionale, sono intervenuti, di fatto, a scapito del reddito e dei diritti dei lavoratori, acquisiti con le lotte degli anni Sessanta - settanta, e hanno trasformato la disoccupazione in occupazione precaria e sottopagata, fortemente ricattabile. Vogliamo, in questa sezione, fornire un quadro prospettico della normativa giuridica riguardante la materia del lavoro, rivolgendo particolare attenzione alle tipologie contrattuali che nella Legge 30-23/2/2003 (Legge Biagi) sono regolamentate nonché al Libro Bianco sul Lavoro, come più recente prodotto e manifesto delle intenzioni politiche in materia.¹² In effetti, gli interventi in materia di lavoro sono andati tutti nella direzione di riduzione al minimo dei vincoli e delle regole di cui tenere conto in un mercato libero: sono stati il risultato dell'omologazione, trasversale a tutte le forze politiche parlamentari, ad un

¹² La Scheda 1, in Appendice, mostra un breve excursus storico delle riforme che hanno interessato il mercato del lavoro.

omogeneizzato quanto errato pensiero economico, secondo il quale l'economia politica è appannaggio di specialisti e tecnici ed è una scienza oggettiva estranea alle diatribe teoriche, relegate agli ambiti delle scienze sociali, cui viene demandato il compito della riparazione dei danni provocati nel mondo reale dalle ricadute delle misure adottate in questi “esercizi tecnici”.

3.2.1 Le tipologie contrattuali

Può essere utile, a questo punto, un'esposizione ragionata delle tipologie contrattuali previste dal decreto legislativo per la trasformazione del mercato del lavoro del 2003. Non aspira ad essere una trattazione completa e esaustiva dell'aspetto giuslavorista ma analizza ed evidenzia i caratteri della legge che incidono sulla vita dei nuovi lavoratori secondo l'analisi precedentemente esposta: la determinatezza contrattuale, l'autonomia e la flessibilità che, ironicamente, corrispondono all'impossibilità di progettare, all'indeterminatezza della situazione presente di ciascuno e all'evanescenza di quella futura.¹³

Job on call o lavoro intermittente: il prestatore d'opera è a disposizione dell'azienda, che lo chiama “in servizio” in base ad esigenze produttive improvvise, non prevedibili o discontinue; la legge prevede che tali esigenze siano individuate dai contratti collettivi ma trascorsi sei mesi senza risultati vi provvederà “in via provvisoriamente sostitutiva” il Ministro del lavoro e delle politiche fiscali. Il preavviso di chiamata non può essere inferiore ad un giorno lavorativo. Solo se il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata ha diritto alla corresponsione di una “indennità di disponibilità” a cui si sommerà il pagamento della prestazione realmente svolta. Convenuto l'obbligo di risposta, il lavoratore deve avvertire il datore di lavoro di ogni impedimento a rispondere (es. malattia), in caso contrario perde per 15 giorni l'indennità e nel periodo di temporanea indisponibilità “non matura il diritto all'indennità”; il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il licenziamento, la restituzione della quota d'indennità per il periodo

¹³ La Scheda 2, in Appendice, riporta il quadro completo delle tipologie contrattuali regolamentate nella Legge 30-23/2/2003.

successivo all'ingiustificato rifiuto e un congruo risarcimento del danno (nella misura fissata dai contratti collettivi ma se questi mancano da quella fissata dal contratto di lavoro). La disponibilità può essere data per periodi particolari (es. ferie, Natale o Pasqua); nel qual caso l'indennità si prende solo se il datore di lavoro ricorre all'effettiva prestazione. C'è, in questo caso, un'evidente inversione logica del concetto di indennità di disponibilità, il termine fa pensare al compenso per una prestazione che non viene richiesta ma alla cui effettuazione il lavoratore è disponibile, mentre il testo la declassa a premio per la risposta, una specie di premio alla diligenza. In aggiunta, per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati e non matura alcun trattamento economico e normativo (salvo l'indennità).

Lavoro ripartito o job sharing: è un contratto con il quale due o più lavoratori subordinati si obbligano, in solido, nei confronti di un datore di lavoro per l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa. La dimissione o il licenziamento di uno dei lavoratori si estende anche all'altro, sempre che il datore di lavoro non accetti di convertire il rapporto esistente in uno di subordinazione normale anche a tempo parziale: la scelta è lasciata solo a lui. Ciascun lavoratore ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari per un limite complessivo di 10 ore annue e possono esprimere un solo voto in caso di referendum aziendale.

Lavoro a progetto: i rapporti di collaborazione continuata e continuativa devono essere riconducibili a progetti specifici o programmi di lavoro o fasi dello stesso. Il contratto, ai fini della prova, deve indicare la durata, predefinita o determinabile: è agevole immaginare che i progetti o i programmi possano essere ricorrenti, continuativi e che quindi la stessa definizione possa essere aggirata con facilità. Il contratto deve altresì indicare il corrispettivo, i criteri della sua determinazione (deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo) e dei tempi e modalità di pagamento. In caso di gravidanza, malattia e infortunio, il rapporto si sospende senza maturazione di alcunché; se le assenze per malattia o infortunio

superano i 30 giorni (in caso di durata non definita del progetto), o un sesto della durata definita, il rapporto cessa. Dal contratto le parti possono recedere per giusta causa o per diverse causali stabilite nel contratto di lavoro individuale e i diritti “derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo” possono essere oggetto di rinunzie e transazioni. Non solo si introduce il principio per cui i diritti possono essere negoziati per volontà delle parti (non si sa bene, comunque, per quale volontà il lavoratore bramerebbe privarsi dei suoi diritti), creando così un espediente al loro rispetto, ma questo è avallato proprio dall’idea sottesa a questa legge, che qui si manifesta in tutta la sua chiarezza: la forza contrattuale tra il committente e il lavoratore a progetto, tra il datore di lavoro e il lavoratore è pari. I contratti stipulati ex-novo senza indicazione del progetto vengono trasformati in contratti di lavoro subordinati ex-tunc, ma per i co.co.co. della pre-vigente disciplina resta in vigore il contratto fino alla scadenza, anche se non è riconducibile a un progetto o ad una fase di esso.

Il lavoro somministrato: il lavoratore presta lavoro nell’interesse e sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore, ma il contratto di lavoro è stipulato con il somministratore. I rapporti che si vengono a definire giuridicamente sono tra l’utilizzatore e il somministrante e tra questi e il lavoratore, ed entrambi i contratti possono essere a tempo determinato o indeterminato; per la prima tipologia le ragioni tecnico-produttive non sono determinate, per la seconda sono tassativamente elencate ma lo spettro di applicazione è molto ampio: 12 categorie tra cui “tutte le attività connesse alla fase di avvio di nuove attività dell’obiettivo 1” o “tutti gli altri casi previsti dai CCNL”. Inoltre, nella valutazione di queste ragioni, il controllo giudiziale è limitato all’accertamento formale dell’esistenza delle stesse, e non può essere esteso al merito delle valutazioni delle scelte tecniche organizzative o produttive. E’ chiaro che ci si ritroverà con il già pubblicizzato leasing di manodopera ovvero la possibilità che un lavoratore abbia un contratto a tempo indeterminato per una società che fornisce manodopera ma lavorerà a tempo indeterminato per un’altra azienda. Nel caso in cui il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dal somministratore, avrà diritto ad

un'indennità mensile di disponibilità per i periodi in cui rimane in attesa di somministrazione. Se il lavoratore è assegnato presso l'utilizzatore a tempo determinato, non è computato nell'organico di questi ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo. Il lavoratore ha diritto di esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e attività sindacale e di partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici. Al termine del contratto di somministrazione, l'utilizzatore può assumere il lavoratore ed è nulla qualsiasi clausola limitatrice a meno che non sia corrisposta un'adeguata indennità; questo è un punto notevolmente poco chiaro visto che l'indennità è prevista per i lavoratori assunti a tempo indeterminato. Nulla si dice sugli effetti per il lavoratore di una interruzione dei rapporti tra utilizzatore e somministratore.

3.2.2 Il Libro Bianco sul Lavoro

Esiste una pubblicazione del ministero del lavoro e delle politiche sociali intitolata "*La Legge Biagi per il lavoro. Capire la riforma*" in cui, in modo divulgativo-comiziale, si pubblicizza la riforma del mercato del lavoro, i suoi punti cardine e gli obiettivi che si prefigge. Ma più di questo è l'esplicita espressione dell'angolazione e parte assunta nel guardare ai rapporti di lavoro e dei postulati e paradigmi da cui muove l'intervento legislativo che trasforma il mercato del lavoro.

Con uno sguardo d'insieme, si può individuare l'"humus" in cui è "germogliata" la riforma:

- "*grazie alla riforma verrà introdotto per la prima volta nel nostro paese il lavoro intermittente [...] anche al fine di regolarizzare le prassi esistenti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare [...]*" in più punti, riferito sia ai nuovi contratti che alle agenzie di somministrazione, a motivazione degli interventi si usa questo ragionamento che può essere tradotto con altre parole: "esistono delle regole che impediscono il diffondersi di contratti di lavoro flessibile e precario e specularmene contribuiscono al diffondersi di forme di lavoro irregolare o sommerso, quindi il governo ha deciso di eliminare le regole così che nelle nuove tipologie contrattuali trovino legalità quelle forme stesse". Nella "traduzione" si

chiariscono alcuni elementi che trovano riscontro nella stessa analisi proposta dall'opuscolo:

1) il ritorno puntuale all'idea di eliminazione delle regole vincolanti e di individualizzazione dei rapporti, espressione della "mania" di dare ordine all'assenza di regole o forse sarebbe meglio dire dare regole all'assenza di garanzie o dare riconoscimento legale a forme illecite di lavoro; 2) l'idea che le soluzioni trovate dal mercato, lasciato libero di operare, portino o abbiano portato vantaggi ad entrambe le parti e per questo sono da "regolarizzare".

- *"[...] intercettare anche ampie fasce di lavoro irregolare e sommerso che verrebbero canalizzate verso schemi contrattuali "personalizzati" in funzione delle concrete esigenze delle parti e, dunque, maggiormente in grado di interpretarne e regolarne in modo flessibile forme e manifestazioni":* come a dire che un lavoratore senza nessun tipo di garanzia sta soddisfacendo alle sue esigenze; o che la contrattazione individuale garantisca il lavoratore e il miglior soddisfacimento dei suoi bisogni, come se le parti di un rapporto di lavoro avessero interessi comuni e non piuttosto confliggenti; sembra che nella zona del lavoro irregolare, nella "personalizzazione" del rapporto, si sia determinata una equità di forza tra lavoratore e datore di lavoro e non piuttosto la scelta, vantaggiosa per una sola delle parti, di ricorrere a forme e modalità non previste, per eludere quelle garanzie che permettevano ai lavoratori di ristabilire nella coalizione e nella contrattazione collettiva la propria forza; sembra inoltre che questa ripetuta individualizzazione del contratto permetta al lavoratore una gestione del tempo autonoma e/o più rispettosa delle sue esigenze: [del part-time] *"i vincoli legislativamente imposti alla introduzione di clausole flessibili, rispetto alla collocazione temporale della prestazione lavorativa ad orario ridotto e alla sua estensione nel tempo, comprimono ingiustificatamente la autonomia delle parti sociali e quella dei titolari dei rapporti di lavoro [...] occorre rivedere prontamente tale disciplina, restituendo alla contrattazione collettiva e alle pattuizioni individuali piena operatività"* con riferimento ad un'improbabile, davvero, convergenza di interessi rispetto alla scansione del tempo di

lavoro. Ci sembra il caso di ricordare, allora, il racconto di un “lavoratore della catena”, uno dei tanti part-time delle catene di fast-food e grandi centri commerciali, per sottolineare ancora una volta quanto parziale e rovesciata sia la lettura delle dinamiche in atto nel mondo del lavoro da parte di chi le va a regolamentare. Una delegata sindacale con contratto part-time del Mc Donald’s di Firenze racconta : “La società non vuole che all’interno ci siano proteste e vede come fumo negli occhi i delegati sindacali e quindi io che vorrei frequentare l’università finisco immancabilmente di turno al mattino”¹⁴. Il part-time è inoltre una delle due tipologie contrattuali di cui sono elogiate le caratteristiche per il contributo nell’agevolare l’entrata nel mercato del lavoro della donna (l’altro è il lavoro ripartito o a coppia): donna parca, dedita alla cura del focolaio domestico e che perciò ha bisogno di conciliare il lavoro e la casa. Non è questo ruolo della donna messo in discussione e, per questa strada, non è stato pensato un sistema di garanzie e servizi che riducano i vincoli di cui deve tener conto nella scelta della tipologia contrattuale o che facilitino possibili scelte di rotture nella sua esistenza.

- In questa smania di dare riconoscimento legale a tutte le forme di lavoro oggi esistenti negli interstizi di un sistema, seppur imperfetto, di garanzie, vorremmo poter intravedere un tentativo dei governanti di estendere tali protezioni ai lavoratori delle nuove forme contrattuali, ma l’opuscolo ridimensiona anche la possibilità di una lettura in tal senso e chiarisce: “rispetto ai processi di esternalizzazione del lavoro (il leasing di manodopera) [...] avviare un percorso di riforma complessiva della materia, di modo che le istanze di tutela del lavoro, che devono essere mantenute e anzi rafforzate rispetto alle forme di speculazione parassitaria sul lavoro altrui, non pregiudichino la modernizzazione dei meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro” e ancora “ [...] ciò su cui incide è invece la soppressione di tutte quelle norme obsolete [...] finalizzate esclusivamente

¹⁴ Testimonianza tratta da Chaincrew, *ChainWorkers. Lavorare nelle cattedrali del consumo* DeriveApprodi, Roma, 2001, pag.43. Per ulteriori testimonianze il sito www.chainworkers.org

all'obiettivo di irrigidire in sé e per sé l'uso della manodopera, anche là dove non esistano istanze di tutela del lavoro": per fortuna le intenzioni sono di rafforzare le istanze, ma purtroppo nel confronto con le forme di speculazione parassitaria: arduo proposito, possiamo dire. D'altronde questo documento mentre vede spazi in cui non esistono istanze di tutela del lavoro, proprio laddove la frammentarietà delle tipologie contrattuali e l'esternalizzazione di pezzi di produzione rendono minore la forza contrattuale dei lavoratori e più difficile quegli incontri tra i soggetti, nei quali si individuano obiettivi comuni e nascono pratiche di lotta tese a inceppare il sistema di accumulazione, allo stesso tempo rende legali forme di lavoro in cui le garanzie sono ridotte al minimo.

Preludio al collasso del sistema di garanzie eretto durante il dominio organizzativo della grande fabbrica, si rende evidente la necessità di ricorrere a nuove misure per costruire un argine allo sfruttamento e una base sulla quale rivendicare l'essenziale diritto alla scelta, al fine di rideterminare il concetto di flessibilità, potenzialmente autovalorizzante e stimolante, ma finora esclusivo appannaggio di chi domina, nella misura in cui garantisce un basso costo del lavoro e una sottomissione al ricatto della disoccupazione intermittente. Sono, quindi, necessari interventi che siano comuni alle diverse fattispecie di contratti e che tengano conto del carattere temporaneo dei lavori, con il conseguente rischio, a modulazione costante, di periodi di inattività privi di copertura reddituale.

3.3 I principali risultati

Anna, 27 anni, laureata in Scienze della comunicazione: "Lavoravo con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa in una società di servizi: in pratica, forniva, in outsourcing, consulenza di marketing e comunicazione. Nonostante il contratto, gli orari erano stabiliti, anche se c'era abbastanza flessibilità: l'orario di ufficio da rispettare era 9,30-18,30, ma difficilmente lasciavo l'ufficio prima delle 19,30. A volte capitava di lavorare fino alle 22,00 o le

23,00. Se chiedevo per un giorno, in un periodo abbastanza tranquillo quanto a lavoro da ultimare, di lavorare solo per metà giornata mi veniva concesso, ma ci veniva comunque ripetuto che non dovevamo lasciare l'ufficio prima delle 18,30. Inizialmente percepivo € 500 nette. Poi, non grazie a una contrattazione sindacale (non esisteva nessuna figura sindacale, la contrattazione è sempre avvenuta tra me e il datore di lavoro), ma attraverso un graduale aumento, il compenso negli ultimi mesi del secondo anno di lavoro è arrivato a € 750. La forma era salariale e mi venivano versati i contributi...o almeno avrebbero dovuto farlo. Mi interfacciavo con la responsabile del mio settore, marketing, e con lo stesso amministratore delegato. I rapporti e l'ambiente erano piuttosto informali, anche se quando si trattava di fare richieste o chiedere spiegazioni cercavano sempre di girare la questione a piacere loro.

Ho svolto le attività più disparate, alcune attinenti al mio ruolo, altre di puro segretariato che mi erano particolarmente fastidiose. Sono state davvero importanti le conoscenze acquisite prima di avere questo lavoro, ma ho anche imparato molto, perché mi veniva spiegato come operare, lasciandomi poi margini di autonomia; alla fine dei diversi step del lavoro e alla sua conclusione seguivano i resoconti. Dal punto di vista formativo, questo lavoro è stato una buona scuola, anche se il frutto del mio lavoro non veniva mai presentato come appartenente a me, ma alla mia responsabile o al mio reparto! Ho, comunque, maturato dei metodi di lavoro che ancora oggi utilizzo, ho reso pratiche tante conoscenze universitarie relative al marketing, ho maturato una discreta professionalità e spigliatezza nel lavoro. Per quanto riguarda il segretariato, mi sono trovata a fare le cose più disparate, dall'attivazione delle utenze alla segretaria che risponde al telefono; cose piuttosto dequalificanti che veniva dato per scontato dovessi fare.

La mia giornata era lunghissima. Difficilmente riuscivo a fare qualcos'altro; spesso tornavo a casa dopo le otto di sera. Capitava qualche volta che ricevevo telefonate in orari extra lavorativi o che potessero sorgere delle emergenze: si trattava molto più che di un contratto a progetto; nella sostanza ero una vera e propria dipendente!

La società poi si è ritrovata in calo e hanno deciso di non rinnovare i contratti a progetto sia per me sia per la mia collega. Durante i due anni di lavoro per questa società, avevo collaborato all'organizzazione di importanti eventi sportivi in qualità di responsabile marketing: utilizzavo il mio tempo libero e l'estate.

Da qui la mia nuova professione. La collaborazione tra me, la mia collega nell'ex-società ed un mio amico, con il quale lavoravo agli eventi già da due anni, si è trasformata in una società. È nata "Eventualmente", agenzia di organizzazione eventi e comunicazione; in particolare promuoviamo discipline sportive a livello internazionale, occupandoci a 360° dell'organizzazione di un evento. Al suo interno ho portato tutta la mia esperienza in marketing e comunicazione, gli ambiti di cui mi occupo, insieme a tanti altri aspetti che curo insieme ai miei due soci. L'avvio di quest'attività è stato possibile grazie alle basi gettate già dal mio amico ed attuale socio, che per tanti anni aveva lavorato in questo ambito e poteva, dunque, avvalersi di conoscenze importanti per intessere una rete di contatti fondamentale per l'avvio di una società."

Roberta, 25 anni, laureata in Psicologia: "Sono socio fondatore di una Cooperativa Sociale composta da nove giovani soci neo-laureati e disoccupati. La scelta di costituire una Società Cooperativa è stata sicuramente dettata da un tentativo di adattamento alla nuova organizzazione del mondo del lavoro, sempre più orientato alla "flessibilità". La cooperativa ha rappresentato, quindi, la presa di coscienza di una condizione lavorativa comune alla maggioranza dei giovani, il "lavoro a tempo determinato", a mio avviso, uno dei principali indicatori di regresso da un punto di vista sociale. L'unione di diverse professionalità operanti nel settore sociale mi ha permesso di partecipare a diverse gare di appalto per la gestione di progetti, relativi al terzo settore, in ambito regionale, provinciale e comunale.

Da circa due anni la mia Cooperativa gestisce, in ATI (Associazione Temporanea d'Impresa) con altre cinque Cooperative sociali (di cui una è la Capofila), sei "Centri per la Condizione Femminile", in sei Comuni vesuviani, progettati dalla Cooperativa Capofila e finanziati

dall'Ambito Territoriale 10 della Regione Campania. Questi centri sono composti da un'équipe multidisciplinare costituita da uno psicologo, un educatore, un mediatore familiare, un assistente sociale, un avvocato, un animatore di comunità, ed offrono al territorio un'attività di consulenza gratuita, un sostegno alla genitorialità e molteplici iniziative di aggregazione sociale. La gestione di questo progetto si fonda su una struttura essenzialmente gerarchica: al vertice c'è l'Ambito Territoriale 10 che periodicamente (circa ogni 3 mesi) versa sul conto bancario della Cooperativa Capofila i finanziamenti per il progetto (che includono i costi di gestione ed il pagamento per gli operatori); la Cooperativa Capofila svolge un ruolo di coordinamento: si interessa di suddividere i finanziamenti ripartendoli tra le varie cooperative, di organizzare riunioni periodiche di ATI, supervisionare l'andamento del progetto; le singole Cooperative si interessano dell'assunzione e del pagamento degli operatori che costituiranno l'équipe, ogni cooperativa gestisce le attività dello specifico Centro assegnatogli in quasi totale autonomia (purché le attività rispettino gli obiettivi generali resi noti nella stesura del progetto); infine, ci sono gli operatori delle équipe dei sei Centri, lavoratori dipendenti delle Cooperative, assunti con un contratto a progetto che prevede 9 oppure 15 ore settimanali di lavoro (secondo il profilo professionale), per un compenso di 10 euro (lorde!) l'ora.

Ho lavorato per circa sei mesi nel ruolo di educatrice (pur essendo laureata in psicologia non ho potuto esercitare la professione non essendo ancora iscritta all'albo professionale), nei Centri per la Condizione Femminile di Cercola e Somma Vesuviana. Per me è stato piuttosto facile farmi assumere poiché, come socio di Coop., è stata una sorta di auto-assunzione; è stato inoltre più facile organizzare il mio lavoro perché possedevo una maggiore autonomia decisionale (soprattutto nella gestione delle risorse economiche relative alle spese di gestione e ai beni strumentali) rispetto ad altri operatori dell'équipe, esterni alla Cooperativa. Tuttavia come socio di Cooperativa ho dovuto far fronte anche a problemi interni alla mia associazione: ho dovuto concordare una rotazione dei tempi di lavoro con gli altri soci (il mio contratto è durato 6 mesi ed il progetto è in vigore da 2

anni); spesso quando la Coop. ha dovuto far fronte a diverse tipologie di spese (notarili, amministrative...) il pagamento del mio stipendio avveniva in maniera ritardata rispetto agli altri operatori dell'équipe assunti dall'esterno. Il lavoro che ho svolto è stato, in compenso, estremamente creativo poiché nell'organizzazione delle attività non vi era un programma prestabilito da seguire, ma era il frutto di iniziative proposte dall'équipe e della conseguente risposta della popolazione del territorio: è stato possibile organizzare corsi di decoupage, corsi di espressività corporea, cineforum, uno sportello ascolto per gli adolescenti nelle scuole del territorio, giornate di discussione a tema, campagne preventive (in collaborazione con l'ASL Na 4). Tante sono state le persone che si sono rivolte al servizio per ricevere consulenze di vario genere (mediazione familiare, psicologiche, legali), anche su invio dei servizi sociali del Comune. L'estrema difficoltà di questa esperienza è stata sicuramente l'impossibilità di penetrare completamente nel territorio, che spesso ha risposto con diffidenza e disinteresse a molte delle iniziative di aggregazione da noi proposte; l'impossibilità di rispondere alle svariate e molteplici richieste dell'utenza, che spesso, motivata da ragioni socio-economiche, utilizzava lo "sportello-ascolto" come "centro per l'impiego". Non è stata irrilevante la frustrazione degli operatori dell'équipe, ogni giorno a confronto con problematiche di disadattamento, disoccupazione, povertà, analfabetismo, di cui erano portatori gli utenti del servizio: è stato per questo che, al di là delle attività di consulenza e di aggregazione proposte dal Centro (come previste dal progetto), pur se in un'ottica assistenzialistica che non condivido completamente, mi sono impegnata (insieme ad alcuni degli operatori del servizio) in un'attività "extra", aiutando i cittadini del Comune di Cercola nella compilazione dei moduli per il Reddito di Cittadinanza."

Mariapia, 27 anni, infermiera professionale: "Lavoro da circa due anni per un centro prelievi come prelevatore a domicilio, oltre ad avere un lavoro "normale" in ospedale: questo centro (una S.p.A.) mette a disposizione delle persone che, fisicamente o per motivi di lavoro, sono impossibilitate a recarvisi personalmente, un servizio domiciliare di infermieri. Io, come del resto i

miei colleghi, non ho alcun contratto con la S.p.A., non sono sua dipendente diretta, ma lavoro per una cooperativa che viene poi pagata dal centro stesso. Il lavoro funziona così: le persone chiamano ad un numero verde presso il centro prelievi, al quale risponde un operatore di call-center, e chiedono di effettuare un prelievo venoso nel giorno e a volte nell'orario più consono alle loro esigenze. A questo punto, il centro mi contatta e mi comunica nome e cognome delle persone a cui il giorno successivo dovrò effettuare il prelievo venoso. Avuti i nominativi, organizzo il mio "giro" e richiamo le persone in una fascia d'orario che va dalle 17 alle 21 comunicandogli l'orario in cui mi presenterò a casa loro la mattina seguente. Normalmente inizio il "giro" attorno alle 6-6,30 e termino verso le 9, effettuando in media dai 6 agli 11 prelievi il giorno. Fatto il prelievo, il paziente pagherà gli esami e, a parte, una tariffa fissa per il servizio di cui ha usufruito. Una volta finito il "giro" si torna al centro, dove ci sono delle segretarie a nostra disposizione per l'accettazione dei prelievi; proceduto con l'accettazione, bisogna etichettarli e poi mandarli in laboratorio. Ma il numero delle segretarie è minore rispetto a quello degli infermieri, allora, a volte, bisogna aspettare il proprio turno e mi capita di terminare la giornata anche alle 12. Noi infermieri siamo pagati (a nero) a prestazione, giornalmente, cioè per ogni prelievo che facciamo: il tempo che impieghiamo per accettare ed etichettare i prelievi non è considerato. Quando il centro è super affollato ed è in difficoltà, mentre si aspetta il turno per l'accettazione si viene chiamati per dare una mano (non puoi rifiutarti); in questo caso veniamo pagati ad ora (sempre a nero) ma non subito, alla fine del mese. Una volta portati i prelievi in laboratorio si torna a casa pensando di aver finito, ma non è così! Può capitare che il centro ti chiami per qualche problema (per esempio il sangue in una provetta si coagula) e allora sei costretta a richiamare il paziente interessato e rifare il prelievo, gratis!

Sembra un lavoro semplice ma non è proprio così. Ogni giorno si è a contatto con persone diverse con le quali non è sempre facile interagire; basti pensare che quando chiamo i pazienti nella maggior parte dei casi non va bene l'orario in cui dovrei andare, sconvolgendo in questo modo tutta la mia organizzazione. Inoltre, lavoro con l'auto quindi basta un po' di traffico o un contrattempo a

casa di qualcuno che saltano tutti gli altri orari. Aggiungi anche che all'interno del centro si lavora in un clima di tensione, sotto gli occhi di una telecamera che sorveglia ogni movimento e fai un po' tu....”

Roberto, 30 anni, ricercatore presso il C.N.R.: “Inizio dalla fine. Sono ricercatore del Consiglio Nazionale delle Ricerche dalla fine del 2001, svolgo la maggior parte del mio lavoro scientifico e didattico all'università. Prima sono stato studente/dottorando/borsista/emigrante/assegnista. Sono stato, insomma, tutto quello che si deve essere, prima di essere ammesso all'empireo della conferma, la cresima del posto fisso, che mi consente di entrare nel posto dove lavoro con una luce nuova negli occhi, la fierezza del padrone di casa (o del servitore di casa?), la tranquillità del giusto, quella serenità che ti può essere offerta da una semplice formula magica: “tempo indeterminato”.

Tempo indeterminato, sentite come suona rotondo, come è allusivo e complice quell’“indeterminato”, come profuma di sicurezza, di bambini che giocano nel giardino di casa, oppure di prestigiosi riconoscimenti professionali, sembra sussurrarti: -Cool man, Puoi essere tutto quello che vuoi, dipende da te, solo da te, take it slowly, il tempo è tuo fidato alleato-. A tempo indeterminato, sono e, finché morte, pensione o Moratti non ci separino, sarò un chimico teorico (non maneggio fumanti provette ma un semplice mouse).

La cosa migliore è, come quasi sempre, partire dalle domande. Le domande a cui mi trovo a cercare e dover rispondere giorno per giorno.

a) Il lavoro. Senza considerare l'utilità (categoria troppo sfuggente e probabilmente inutile) del mio lavoro, qual è il mio pubblico? Io per chi penso, calcolo, scrivo? Solo per una ristretta cerchia di 'miei pari' (l'Accademia) che è l'unica abilitata ad emettere giudizi su di me, che è l'unico mondo con il quale preoccuparsi di comunicare e perciò di trovare gli opportuni codici comunicativi? Quali sono le modalità con cui mi rapporto con il mio pubblico, quali quelle con cui il mio pubblico si rapporta a me (giudicandomi, accettandomi nelle sue secche ma accoglienti

braccia, imponendomi revisioni di maggiore e minore entità, rifiutandomi)? Cosa scrivo, quanto scrivo, come scrivo? Quanto è bello e quanto solo aumento del rumore di fondo dell'universo? (Ma che ci posso fare, queste sono le regole, fanno tutti così, publish or perish, in fondo è anche giusto così, la scienza è cambiata)

b) Il potere. Come interagisco con il potere superiore (più prosaicamente, il mio capo all'università e quello al CNR)? Come vivo in un sistema regolato dall'arbitrio, dove il merito (categoria altrettanto sfuggente dell'utilità e quasi più inutile) conta solo se lo decide il detentore dell'arbitrio (più prosaicamente, il barone di turno)? Quanto il fatto di essere stato eletto dal barone di turno (elezione singolare, nel senso che al concorso, magicamente, ero l'unico partecipante) per merito scientifico (molto opinabile, ma sicuramente non vanto meriti familiari, sessuali o di fedeltà) mi rende più libero? Se sono lì solo perché qualcuno mi ha scelto, contano i motivi per cui sono stato scelto? Come mi comporterò quando sarò chiamato a fare qualche scelta? (Ma che ci posso fare, queste sono le regole, se volevo fare questo mestiere dovevo fare così, ma poi ci sono altre strade? La scienza è cambiata.) Come esercito le piccole fette di potere che man mano mi sono offerte? Come insegno, faccio esami, seguo i dottorandi, dico: fai questo o fai quello (questo lo dico veramente poco, forse troppo poco), contribuisco a decidere: tu rimani a lavorare con noi, tu no? Quanto il pudore e l'imbarazzo che provo in queste occasioni è solo un modo per tirarmi fuori, o, peggio ancora, per sentirmi fuori?

c) Il mercato. Chi mi dà i soldi per i computer su cui mando i miei calcoli, per le missioni scientifiche (siamo in missione per conto del vero), per comprare la carta sui cui scrivo e l'inchiostro con cui ci scrivo, chi ha pagato la sedia sui cui poso il mio sapiente sedere ogni mattina? Per chi scrivo progetti spesso campati in aria, pretendendo che le cose che faccio/amo siano di immediato utilizzo per curare mucca pazza o mettere a punto un qualche rivoluzionario conduttore organico? Perché intreccio figure retoriche nel triste balletto con altri accademici nemici ed amici (mi raccomando un buon giudizio al nostro progetto) oscuri funzionari di Bruxelles ed ancora più

oscuri assessori regionali? No copy-right, e allora perché quel documento in cui cedo l'esclusiva degli sviluppi informatici che farò in certi campi ad una casa di software americano? (Sì lo so, sono una piccola ditta, non sono Bill Gates, campano anche loro facendosi il culo tanto sul loro software, pubblichiamo quello che vogliamo e con i loro soldi possiamo fare quello che vogliamo, ci permette interessanti contatti scientifici, eppure). Ok, non siamo finanziati da fabbriche d'armi o da qualche transnazionale, però ...

d) Il mio ambiente. Dove lavoro? Perché le facoltà si organizzano/separano in poli? Perché quelle scientifiche sono sbattute di solito fuori città? Perché dove lavoro non c'è una vera mensa? Perché i soldi per una biblioteca sono finiti? Perché nel mio dipartimento mancano gli spazi aggregativi (per tutti, docenti/nondocenti/studenti).

Senza nulla a pretendere...”

Bianca, 26 anni, barmaid: “Il mio è un lavoro relazionale, ma relazionale nella maniera stereotipata, un po' finta. È relazionale ma in realtà non presuppone la relazione, io sono una loro sono mille a sera: i clienti si aspettano da me una relazione, ovviamente per me questa relazione non è possibile. Oltretutto io lavoro e loro spesso sono ubriachi, la relazione si riduce al fatto che svengono e io li devo raccogliere, e fargli le solite quattro battute. Noi ragazze del bar siamo un riferimento se succede un casino o se i clienti hanno un problema, ma anche un momento di svago: se si annoiano vengono e si mettono a parlare... e si presupporrebbe che noi siamo disponibili a questo “cazzeggio”. Per loro è implicita questa cosa, per me un po' meno.

Questa è una cosa che vale per le donne, con gli uomini è diverso. Anche con gli uomini hanno un rapporto comunque confidenziale, ma non c'è l'elemento sessuale, che nel nostro caso è talmente implicito da essere scontato. Non necessariamente esce fuori in maniera pesante, però è dato per scontato. D'altro canto, nel momento in cui esci fuori dal ruolo, crei anche delle difficoltà di comprensione, loro restano perplessi. In ogni caso, in un certo senso, le loro aspettative di relazione non rimangono deluse del tutto: se vuoi rimorchiare, ma non ci riesci, ti annoi, allora vieni

da noi al bar, ti appoggi là e scherzi con me o con la mia collega. Noi siamo tenute a rispondere. Di fatto una risposta da me ce l'hanno. Stanno tre ore a scherzare con una donna, male che gli va, va così.

Se sei brava, se sai sostenere relazioni a un livello anche più alto, molto spesso se sei laureata, ti capita che ti mettano al *privé*, dove c'è un pubblico più selezionato, che ha esigenze di relazione più "colta". È un surplus di lavoro che ti mettono, di interazione, di chiacchiera: un cazzeggio che siccome non ha il carattere di lavoro, fa sì che tutto il tuo lavoro non ti viene in fondo riconosciuto come tale. Però ti viene chiesto, di relazionarti intendo. In realtà tu lavori di più, perché ci giochi le relazioni, ma proprio per questo viene percepito un po' meno come lavoro, in fondo quasi come tempo di svago. È un cortocircuito totale, per noi, per loro è una produttività totale.

Io ho trovato il modo di non aderire al cliché che ci si aspetta da me, che dovrebbe essere quello di donna disponibile, mostrandomi più conflittuale, esattamente l'opposto, e la cosa bella è che, in un certo senso, anche questo viene messo a profitto. Mi spiego: io non posso evitare di relazionarmi, il mio lavoro è anche la mia relazione, però il mio spazio di libertà è la modalità con la quale mi relaziono. Così mi sono costruita un 'personaggio' che si relaziona in una data maniera, che nel mio caso è quella aggressiva. Per esempio non ascolto i maschi, perché i maschi si aspettano di essere ascoltati, tutti i luoghi comuni sul rapporto maschio-femmina li ribalto, anche esagerando, marcandoli fino in fondo: però facendo questo, sempre nell'ambito della relazione, svolgo il mio compito in maniera, se vuoi, più esotica, più interessante, più divertente. È paradossalmente un successo, gli ha consentito (anche ai padroni) di darmi un ruolo specifico. Questo dà ulteriore valore al mio lavoro. Però, così, sono anche riuscita ad imporre il modo con cui aver a che fare con me, questo fa da filtro. Ora è più facile che incontri gente che mi parla del Napoli piuttosto che chi mi dica "ce l'hai il ragazzo?": lo preferisco. Anche se resta una forzatura, questo per me è un vantaggio."

Operatrice call-center: “Ciò che viene insegnato nel “corso di formazione” è assai intuitivo. Ci danno direttive di comportamento, ci dicono di essere gentili, ci dicono quali sono i vantaggi delle offerte che andiamo a proporre, ma niente di più. Non ci sono dei veri e propri protocolli, procedure di lavoro ben definite. Non vieni sempre aggiornata sulle promozioni, per cui la procedura te la devi inventare. Ti spiegano solo come utilizzare i pacchetti applicativi che ti servono per gestire le informazioni sul computer, poi ci autoformiamo”.¹⁵

Ognuno di loro ha esperienze, vissuti differenti. Differenti tipologie contrattuali e mansioni, occupano differenti luoghi nel ciclo produttivo. Eppure al di là di queste differenze, che pure sono la parte esplicita nelle narrazioni, intuiamo che nel non detto dei racconti, in ciò che viene tenuto tra le righe e solo in pochi casi espresso a chiare lettere, qui c'è l'essenza delle esperienze, il senso del racconto, perché qui c'è il sentire comune, la pangea delle esistenze dei lavoratori. Allora dobbiamo indagare la nostra intuizione, plasmarla per tentare di dare le parole al taciuto, per procedere nell'analisi del mondo del lavoro contemporaneo.

Ci sembra che possano essere individuati alcuni elementi che si presentano alternativamente o contemporaneamente nelle diverse specificità:

- nel percorso biografico del lavoratore, l'inoccupazione è una situazione alterna all'occupazione, non più un'eccezionalità, ma la regola, è un'intermittenza, una “discontinuità strutturale”: si assiste ad una dissoluzione del tempo di lavoro in senso stretto, c'è il tempo dell'attesa e quello della prestazione. Entra in crisi, dunque, il rapporto continuato del lavoratore con il proprio salario, e, in effetti, i soggetti hanno difficoltà nel definirsi all'interno delle categorie formali “lavoratore”, “disoccupato”, “studente”; non è più attraverso il lavoro o la sua assenza che i soggetti si definiscono, ma attraverso ciò che esprimono, manifestano, riproducono a lavoro, attraverso le loro capacità empatiche, affettive, mentali;

¹⁵ Narrazione tratta da Tiddi A., *Precari percorsi di vita tra lavoro e non lavoro*, DeriveApprodi, Roma, 2002, pag. 42.

- i soggetti precari non hanno nostalgia del lavoro a tempo indeterminato, del “posto fisso”, dell’alienazione di fabbrica. Riconoscono una possibilità di valorizzazione di sé nella non-ripetizione, e grosse potenzialità nell’essere flessibile, se la flessibilità gli permettesse di muoversi tra i lavori, nello spazio e nel tempo senza ostacoli, perché vorrebbe dire anche possibilità di accogliere e raccogliere le diverse esperienze durante tutto l’arco della vita (non solo quella lavorativa riconosciuta) per farne un uso proprio e autonomo rispetto al lavoro stabilito contrattualmente. Vogliono che sia il lavoro a piegarsi alle loro esigenze, e non finire loro stessi piegati. Lamentano, invece, l’assenza di garanzie di reddito nei periodi di inattività, che si possono meglio definire come periodi di lavoro non riconosciuto quindi non retribuito, in cui secondo la comune percezione, il lavoratore si ricarica di esperienze, affetti, relazioni, che saranno utilizzati nel processo produttivo;
- in relazione al punto precedente emerge chiaramente che, per quanto eterogenee possano essere le mansioni, i lavori non sono semplicemente esecutivi. Impiegano, piuttosto, esperienze sul territorio, capacità complesse di elaborazione, interpretazione e ricerca di informazioni, capacità di relazioni e di comunicazione, di instaurare rapporti strategici con i clienti e gli utenti, capacità di gestione diretta di procedure, di tempi e di spazi: al lavoratore viene chiesto di mettere in gioco le sue qualità personali, di essere creativo e intraprendente come un manager, diligente come un impiegato e specializzato come un tecnico; gli si chiede autogestione e cooperazione con i colleghi e gli utenti/clienti e, nel contempo, sottomissione al comando dell’esclusività di decisioni e fini dell’azienda. Allora il lavoratore flessibile e precario che già si gestisce da sé, di cui sono sfruttate capacità mentali che non sono da lui separabili, si interroga sull’utilità del suo lavoro, sui fini posti dall’impresa, sul come sia possibile usare queste capacità in qualcos’altro, in un’attività di cui egli stesso possa anche stabilire le finalità;

- le prestazioni sono state singolarizzate, il rapporto datore di lavoro/ lavoratore è individualizzato, come se si pensasse a un rapporto di forze equo. Si assiste ad un processo di dissoluzione del luogo-spazio di lavoro in senso stretto; il lavoratore percorre il territorio quando è a lavoro e si dissolve, su quello stesso territorio, quando non lo è: i luoghi che attraversa sono simultaneamente luoghi di lavoro e non, luoghi in cui sviluppa degli affetti, in cui agisce senza un fine produttivo e insieme i luoghi del suo sfruttamento. Il lavoratore è reso concorrente rispetto all'altro, la competizione lo isola e indebolisce il potere contrattuale di ognuno; la stessa individualizzazione del rapporto di lavoro, la sua segmentazione e frantumazione, nonché la messa a lavoro delle capacità mentali, legate all'elaborazione e all'uso dei saperi, sono sufficienti a creare un immaginario lavorativo positivo, di potenziale possibilità, cui è facile omologarsi e che produce una disponibilità all'accettazione della logica della competizione e del mercato, ma di questo immaginario diviene presto chiaro il carattere illusorio e vi si accompagna un peggioramento delle aspettative iniziali di valorizzazione;
- la flessibilità imposta dal reengineering aziendale, dall'out-sourcing, in una condizione di debolezza nella contrattazione, nella rivendicazione dei propri diritti, caratterizzata da una differenziazione di condizioni per la forza lavoro che divide gli interessi comuni, senza alcuna certezza sul reddito, è un grosso dispositivo di compressione del costo del lavoro. Non si ha la possibilità di rifiutare nulla, perché nulla è garantito; solo il contesto sociale rappresenta una ricchezza, una rete di protezione, una rete di informazioni, di relazioni, di contatti, che possono permettere di scegliere, e meno la rete è fitta, più si è esposti al ricatto dell'esclusione. Il precario vive in un eterno presente, ogni progetto è un castello di sabbia pronto a crollare al minimo soffio, ogni cosa sfuma.

Capitolo Quarto

La distribuzione del reddito

4.1 Le diverse linee teoriche

Il Reddito di Cittadinanza è un concetto che esiste da molto tempo, oggi “è un’area di discussione più che un programma definito”¹⁶. Un sistema economico in grado di generare un sovrappiù di ricchezza tramite la trasformazione materiale delle merci non può non affrontare anche il tema della distribuzione di tale sovrappiù. Lo sviluppo capitalistico non può fare a meno di modificare sia il processo di accumulazione, all’interno del quale si determinano le condizioni di produzione, sia la distribuzione del reddito, che influenza le condizioni della domanda. Sono prioritari, sul lato dell’accumulazione, interventi nell’organizzazione del lavoro, nelle scelte di investimento, nelle modalità del rapporto di sfruttamento, ma è altrettanto essenziale influenzare e dirottare la distribuzione del reddito.

Per quanto misure di distribuzione del reddito possano farsi risalire già alla fine del XVIII secolo in Inghilterra, con l’istituzione di un sussidio di assistenza ai poveri come strumento di regolazione dei devastanti effetti socio-economici determinati dai processi di espropriazione delle terre, esse sono legate al concetto di sussistenza. Secondo questa impostazione, il Reddito di Cittadinanza sarebbe una misura di garanzia di sussistenza alternativa al reddito da lavoro, quindi, sarebbe più opportuno parlare di reddito minimo di sussistenza. Una volta affermatosi, il capitalismo ha imposto la propria legge secondo cui l’emancipazione sociale e il reddito devono passare attraverso la disponibilità di lavoro: possiamo quindi dire che il reddito minimo di sussistenza equivale a un salario di esclusione. Le proposte di distribuzione del reddito che sono

¹⁶ D. Purdy, *Cittadinanza, reddito di cittadinanza e Stato* in Aa.Vv., *La democrazia del reddito universale*, Manifestolibri, Roma, 1997, pag.149.

venute da economisti di stampo liberale seguono proprio questa falsariga: la proposta di Friedman, per esempio, di una imposta negativa sul reddito garantisce, nel godimento degli effetti redistributivi della politica fiscale dello Stato e nel godimento di un reddito indipendente dalla prestazione lavorativa effettuata, solo coloro che hanno un reddito nullo o inferiore ad una certa soglia. Aveva l'obiettivo di razionalizzare le misure assistenziali esistenti, in antitesi alle prestazioni sociali del Welfare keynesiano: una misura di lotta alla povertà e di assistenza pubblica regolata attraverso il mercato. L'imposta negativa sul reddito sarebbe possibile e praticabile grazie all'esistenza di imposte positive sul reddito, quindi prevede una società fondata sul lavoro. Ma, una volta affermatosi il modello di regolazione keynesiano, in cui solo il lavoro è fattore di inclusione, il discorso sulla distribuzione sociale del reddito, e con esso la proposta di Friedman, diventò superfluo: circoli virtuosi di crescita della produzione e dell'occupazione e di crescita della produttività e del salario reale avevano consentito che il problema redistributivo venisse risolto nella dinamica del processo produttivo, insieme con il miraggio dell'equivalenza tra sviluppo e benessere fino allo scomparire della miseria e della povertà.

Il dibattito sul Reddito di Cittadinanza si riapre tra il 1980 e il 1990, a seguito della crisi del modello fordista, accompagnato dalla crisi del sistema di Welfare edificato su tale modello produttivo, con l'emergere di elementi che preludevano a un cambiamento strutturale del modello organizzativo dominante. Se ne parla in Belgio, Germania, Gran Bretagna e poi in Francia, in Italia si tarda a riconoscere il passaggio: un primo lavoro completo e approfondito sul Reddito di Cittadinanza si ha nel 1989, a seguito dell'introduzione in Francia del reddito minimo di inserimento, quando l'Ires organizzò un seminario internazionale dal titolo: *“Prospettive del Welfare State, diritti di cittadinanza e reddito minimo garantito”*, i cui contributi sono raccolti e proposti nel numero 83-84 della rivista *“Inchiesta”* dello stesso anno. Nel corso del dibattito si danno diverse definizioni di una stessa misura: reddito di cittadinanza, *basic income*, reddito

minimo, dividendo sociale; riteniamo, quindi, utile per non perdersi in questioni di definizione, circoscrivere il campo di studio, elencando le tre caratteristiche comuni a tutte le proposte:

- 1) è un reddito corrisposto agli individui e non alle famiglie;
- 2) è corrisposto a prescindere da qualunque reddito proveniente da altre fonti;
- 3) è corrisposto a prescindere da ogni prestazione lavorativa presente o passata, o da ogni verifica sulla volontà dell'assegnatario di cercarsi un lavoro salariato o di accettarlo qualora gli venga offerto.

Inoltre, per lo stesso motivo, ci sembra utile seguire la classificazione di Van Parijs degli argomenti di volta in volta introdotti a sostegno di una tale misura: libertari ed egualitari, fondati sulla giustizia; comunitari, fondati sulla proprietà comune dei beni; efficientisti, basati sull'efficienza dell'obiettivo e sull'efficienza economica.

I libertari si richiamano a una versione della dottrina classica liberale del diritto di proprietà, secondo cui tutti abbiamo diritti inalienabili sul nostro corpo e ci si può appropriare sia delle risorse naturali che dei beni prodotti purché si rispetti il diritto degli altri. La giusta distribuzione è quella che discende da una transazione volontaria, ma queste transazioni producono una giusta distribuzione solo se muovono da basi iniziali legittime, che hanno origini nella natura, in particolare, nelle regole che governano l'appropriazione originaria delle risorse naturali: il principio per cui la terra appartiene a tutti i suoi abitanti. Da questo principio discendono diverse ipotesi a sostegno dell'introduzione di un reddito universale: in primo luogo, chiunque abbia avuto il proprio reddito diminuito a causa di un'appropriazione privata, ha diritto a un risarcimento che riporti il suo benessere al livello di cui avrebbe goduto nello stato di natura; in secondo luogo, solo il valore delle migliorie apportate, e non la terra in sé, appartiene al proprietario che, quindi, è debitore verso la comunità di una rendita fondiaria. Tale rendita dovrà alimentare un fondo con cui tutti verranno pagati in sostituzione dell'eredità naturale. Infine, nel corso della storia del pensiero libertario, si è estesa la gamma di beni da considerarsi comuni; in particolare, i lasciti non sono considerati

transazioni volontarie, quindi diventano risorse naturali distribuibili e il patrimonio genetico umano, un dono della natura.

Van Parijs illustra quanto siano deboli e parziali queste e le successive argomentazioni. Per quanto riguarda la prima ipotesi di legittimazione del reddito universale, i soggetti portatori di un handicap non avrebbero diritto a nulla, visto che il loro livello di vita nello stato di natura sarebbe stato peggiore; inoltre, se si deve immaginare il proprio destino in uno stato di natura, si dovrebbe presumere il numero di persone che avrebbe condiviso le risorse naturali: non potendosi considerare la popolazione ai livelli attuali (perché sarebbe un'astrazione arbitraria, poiché la proprietà privata ha inciso sull'andamento demografico), allora si dovrebbe stimare la popolazione di uno stato di natura persistente e continuativo, nel qual caso non si potrebbe reclamare nessun diritto visto che nessuno avrebbe la certezza che sarebbe esistito. La seconda ipotesi può sostenere il diritto ad un'entrata con caratteristiche analoghe al reddito di base, ma estremamente esigua e che comunque continuerebbe a diminuire in rapporto al reddito totale a mano a mano che le risorse naturali decrescono e il capitale, la specializzazione e la popolazione aumentano. Se poi si amplia la categoria dei beni considerabili, allora, per il patrimonio genetico, diventa giustificabile anche una tassazione forfetaria dei più dotati con sussidi una tantum ai meno dotati, senza che, però, ciò giustifichi un aumento delle rimesse uguale per tutti. Sembra quindi che il massimo che un approccio libertario possa giustificare è il riconoscimento di un diritto forte ad una sovvenzione estremamente esigua.

La seconda serie di argomenti, secondo cui la legittimazione del reddito di base si costruisce su basi egualitarie, trova fondamento nel principio di giustizia. Secondo una prima accezione di egualitarismo, oltre a riconoscere una giusta ricompensa a chi lavora, in relazione alla durata e allo sforzo profuso, devono essere previste rimesse differenziate per coprire i bisogni di base di ciascuno, bisogni che vanno definiti nell'ambito di un accordo sociale; insieme a ciò, deve anche essere redistribuito fra tutti, in misura uguale, il surplus che esiste in una società ricca. Oltre a questa

prima idea, ci sono altre due declinazioni possibili della legittimazione su base egualitaria, entrambe partono da una interpretazione del nucleo essenziale della filosofia politica marxista. Una interpretazione deriva dalla critica dell'alienazione, per cui il modo più diretto per attuare un sistema nel quale i soggetti prestano solo attività sufficientemente produttive non alienate, di per sé gratificanti (il comunismo come qui inteso) è nella forma di un reddito di base, non soggetto a condizioni, potenziato da qualche specifica rimessa per coloro che hanno bisogni particolari e portato ad un livello tale che non rimangano altre risorse per la ricompensa dei contributi alla produzione. Per realizzare nel presente questo progetto, che all'interno delle relazioni capitalistiche condurrebbe al disastro, giacché comprometterebbe gli incentivi a lavorare, risparmiare e investire, si dovrebbe optare per una applicazione parziale: introdurre un reddito di base inizialmente basso, ad un livello in cui il reddito totale che assume la forma di reddito di base sia la più alta possibile dopo aver soddisfatto i bisogni di tutti e aver mantenuto il potenziale produttivo. Al crescere delle forze produttive, decresce la quantità di lavoro che occorre per realizzare un certo obiettivo, quindi ci vorranno meno incentivi materiali per sopperire ai bisogni di sussistenza e la parte di reddito totale che viene distribuita secondo il lavoro si ridurrà fino al punto zero cioè il comunismo pieno. Più saranno i bisogni soddisfatti senza condizioni, più le persone saranno libere di scegliersi le attività non alienate, più ci si avvicinerà, fino a realizzarlo, al regno delle libertà.

Anche qui ci sono diverse obiezioni da porre. In primo luogo, non è detto che il volume delle attività non alienate diminuisca al ridursi delle attività remunerate, poiché non si può pensare che le attività non pagate o non dichiarate, siano, necessariamente, non alienate. In secondo luogo, la quantità di tempo libero è solo una dimensione della libertà. Terzo, questa linea di ricerca richiede che la legittimazione dell'argomento a favore del reddito di base faccia appello a una concezione della società giusta, fondata su una visione particolare di ciò che è bene nella vita: in questo caso l'impegno in attività non alienate; in ogni caso, un reddito incondizionato non

garantirebbe né che le attività non remunerate fossero virtuose o realizzanti, né che ci fosse un'accezione condivisa su quali dovrebbero essere tali attività.

Un'altra strada percorribile per trovare argomenti solidi su cui fondare la proposta di un reddito universale, parte dall'interpretazione della filosofia politica marxista come critica dello sfruttamento capitalistico. Sfruttamento come disuguaglianza di benessere materiale prodotta dall'ineguaglianza nel possesso dei beni alienabili. Il principio di uguaglianza di distribuzione delle dotazioni proprietarie qui proposto, vorrebbe una erogazione di rimesse in contanti, per tutti, per poter acquisire beni reali a prezzi che riflettano il loro costo reale. Le obiezioni che sorgono, si riferiscono sia all'irrisorietà del finanziamento della misura, alimentato esclusivamente dalla tassazione dei lasciti e delle donazioni, sia alla necessità di superare la limitazione ai beni alienabili, con l'inclusione, tra i beni da tassare e distribuire, dell'eredità di capacità produttiva, di creatività e competenze raggiunto.

Quest'ultima obiezione ci introduce al terzo argomento a sostegno del Reddito di Cittadinanza. L'idea comunitaria, o critica comunitaria del liberismo, abbandona la visione individualistica delle due precedenti piste percorse, per avviarsi sul terreno della realizzazione del bene comune di una società. All'interno di quest'area di studi, la giustizia di una società è valutata in relazione alla densità e qualità della rete di relazioni umane presenti. Un cittadino, per essere completo e pienamente partecipe della comunità, non solo deve avere accesso a mezzi di sussistenza, seppure adeguati, ma è cruciale che quest'accesso sia tale da non umiliare, impedire o scoraggiare i tentativi di sfuggire alla povertà, o da frustrare alcun progetto, a causa di una incertezza permanente. La piena appartenenza alla comunità vuol dire godere di diritti comuni, ma anche adempiere a doveri comuni, per cui una efficace lotta contro l'esclusione è incoerente con l'indebolimento dell'obbligo al lavoro. Nasce così un possibile elemento di fragilità nel cercare di dare fondamenta ad una misura di reddito universale, in effetti proprio qui si aprono diverse strade e si pongono limiti all'incondizionalità della misura. La riduzione dell'orario di lavoro sembra essere

la via migliore e, in alcuni casi, unica per raggiungere una cittadinanza politica, fondata sul contributo effettivo e personale alla produzione di ricchezza. Eppure è da quest'area di analisi che si sono innestati gli studi più prolifici e compiuti sul Reddito di Cittadinanza, a partire da una contraddizione nell'analisi stessa: mentre si assume che la società salariale sta crollando, che il lavoro non è più la fonte principale di ricchezza e che il tempo di lavoro è una misura in declino della ricchezza sociale, si fa di questa stessa misura il principio guida delle politiche da intraprendere per dare soluzione alla crisi della società del lavoro. In alcuni casi i due provvedimenti, il Reddito di Cittadinanza e la riduzione dell'orario di lavoro, sono descritti in contrapposizione, mentre è facile capire la loro complementarità. L'intervento congiunto su entrambi i fronti permetterebbe, da un lato, di introdurre nel settore della subordinazione una rete di protezione di base, come equivalente funzionale del diritto del lavoro ormai sterilizzato, e, dell'altro, favorirebbe una distribuzione del lavoro più equa, sollecitando orari di lavoro più brevi. Infine, l'introduzione del Reddito di Cittadinanza completerebbe il campo di intervento, non limitandolo al solo lavoro subordinato, portando con sé elementi di unificazione e inclusione sociali propri di una misura incondizionata.

Insieme a tutti questi argomenti ne sono stati usati molti fondati sull'efficienza, in alcuni casi sull'efficienza secondo l'obiettivo, in altri sull'efficienza economica. Per i primi: si è talvolta sostenuto che il reddito di base sia un modo efficace, rispetto ad altre misure, per eliminare la povertà, combattere la disoccupazione a lungo termine, stabilizzare il reddito degli agricoltori, ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne, migliorare le condizioni di lavoro. Chiaramente questi argomenti soffrono di una debolezza: pur ammettendo una migliore realizzazione dell'obiettivo stabilito e della sua validità, in genere il reddito di base comporta un costo addizionale, quindi una minore capacità di perseguire altri obiettivi. Per efficienza economica si intende la misura in cui si alimenta il tasso di sviluppo dell'economia. I sostenitori del reddito di base cercano di dimostrare

che proprio il carattere incondizionato del provvedimento può contribuire, in maniera specifica, alla crescita dell'economia, insieme con un impatto positivo sullo status quo sociale.

Ognuna di queste argomentazioni è parziale e deve essere integrata in un discorso più complessivo, con basi forti e coerenti, perché si possa sostenere efficacemente e rendere accettabile l'introduzione del Reddito di Cittadinanza.

Finora il discorso è rimasto nell'ambito della distribuzione del lavoro senza indagare i processi effettivi di produzione della ricchezza. La riflessione si è svolta tra inclusione, coesione, pace sociale, consenso, solidarietà e aspirazione egualitaria e in questo campo si sono stabilite le priorità e le questioni da affrontare: l'accettabilità morale di una erogazione monetaria indipendente dalla prestazione lavorativa e la conseguenza sui comportamenti sociali; la porzione di reddito distribuibile senza disincentivare la produzione di ricchezza; il limite raggiungibile senza determinare la paralisi produttiva e l'anarchia sociale.

Secondo un'altra visione, invece, dibattere di Reddito di Cittadinanza vuol dire ragionare sui cambiamenti del modello di accumulazione; sul passaggio alla fabbrica diffusa e al lavoro immateriale e sul salto distintivo tra lavoro produttivo e lavoro improduttivo, oltre il concetto di disoccupazione verso un concetto di produzione sociale; guardare alle caratteristiche del lavoro oltre il full-time e il tempo indeterminato; interrogarsi sulla misurabilità del tempo della prestazione: il Reddito di Cittadinanza rompe con l'etica del lavoro e introduce una discontinuità del rapporto tra reddito e lavoro. Si assume la crisi del rapporto lavoro-reddito, l'allungamento della giornata lavorativa, il carattere sociale della produzione, l'atomizzazione dei rapporti contrattuali: il Reddito di Cittadinanza così fondato, ha il significato di remunerazione per un lavoro svolto non retribuito, può porre le condizioni preliminari per una trasformazione dei rapporti sociali, vuole essere elemento unificatore e collettore di coscienze, uno strumento che permette di porre la flessibilità alle esigenze del soggetto, cosicché non sia più una forma di ricatto ma una possibilità di scelta.

Relegare la discussione nella sfera della distribuzione, limitare il dibattito su lavoro e disoccupazione a questo, prescindendo dalla sua natura di rapporto sociale e dalle trasformazioni che lo hanno caratterizzato, affrontandolo esclusivamente come problema sociale determina forti debolezze e parzialità nelle argomentazioni. Non riconoscere un nuovo modello di accumulazione e non indagarlo su entrambe i fronti, distributivo e produttivo, fa sì che il dibattito si areni attorno a questioni pragmatiche che nelle loro applicazioni mutano del Reddito di Cittadinanza solo la definizione. Seppure nel tentativo di dimostrarne la fattibilità e la validità, tali applicazioni, dai risultati finora fallimentari rispetto agli obiettivi che il Reddito di Cittadinanza si pone, rischiano di alimentare una disaffezione verso una misura di già non facile accettazione politica, attraverso una scorretta percezione di equivalenza tra Reddito di Cittadinanza, nel senso pieno finora descritto, e provvedimenti parziali e condizionati.

Allo scopo di coprire uno spettro ampio di teorie e motivazioni a favore dell'introduzione del Reddito di Cittadinanza abbiamo scelto di trattare in modo dettagliato tre autori che presentano argomentazioni tra loro molto diverse: Meade, Darhendorf e Fumagalli.

4.1.1 Un neo-keynesiano: James E. Meade

Lo studio di James E. Meade, per quello che qui ci interessa, tende a dimostrare l'efficienza del Reddito di Cittadinanza. Formatosi insieme con J.M.Keynes si è ritrovato ad affrontare l'inceppo che ha afflitto la politica macroeconomia keynesiana: una spirale fortemente inflazionistica, senza crescita produttiva e accompagnata da una forte disoccupazione; ha tentato, nel corso del tempo, di trovarvi una via di uscita economicamente valida e politicamente percorribile. Nell'introduzione a *"Libertà, uguaglianza ed efficienza"*, Meade scrive:

“In un modo o nell'altro, tutte le questioni dibattute in questo libro riguardano il problema di scegliere politiche e istituzioni economiche progettate per far fronte agli inevitabili conflitti fra tre obiettivi economici fondamentali: primo, la libertà di scelta dei cittadini sul mercato del lavoro e nel soddisfacimento dei loro bisogni (libertà); secondo, l'eliminazione del contrasto tra povertà e

grande ricchezza che può derivare dall'esercizio della libertà di scelta (eguaglianza); e, terzo, un impiego delle risorse disponibili atto a far conseguire il livello medio di vita più alto possibile date le capacità tecniche esistenti (efficienza).¹⁷

Possiamo, quindi, delineare i contorni dell'analisi e delle proposte del lavoro di Meade: fa dell'efficienza il problema centrale da affrontare nella sua trattazione e la base a sostegno del Reddito di Cittadinanza, ma non trascura, anzi potremmo dire che tutto è teso, alla risoluzione dei problemi di libertà ed eguaglianza, raggiungibili, secondo Meade, lasciando al libero mercato la funzione allocativa e intervenendo in modo deciso, attraverso lo Stato, nella funzione distributiva delle condizioni proprietarie. Cuore, collante ed elemento centrale della sua analisi è il superamento del conflitto tra l'impiego dei salari monetari come strumento per la distribuzione del reddito e il loro impiego come strumento allocativo (per indirizzare le risorse verso gli impieghi più efficienti). L'uso simultaneo di questi due impieghi è causa di grosse inefficienze a livello sia distributivo che allocativo. Per porre fine a questo conflitto, Meade opta per il mantenimento e il rafforzamento della funzione allocativa del salario e la trascurabilità o l'abbandono della sua funzione distributiva

L'opera di Meade è estremamente vasta: indaga l'uso più adatto di misure di politica fiscale e monetaria; studia le imprese cooperative fino a proporre organizzazioni di imprese a compartecipazione lavoro-capitale, di cui espone dettagliatamente gli elementi caratteristici affrontando i problemi di relazione tra soci di lavoro e soci di capitale, i problemi legati all'espansione dell'azienda e al conflitto tra nuovi e vecchi soci di lavoro; affronta i problemi della tassazione e dell'inquinamento e più in generale delle diseconomie esterne. Quello che ci interessa, in questa sede, è la sua proposta di Reddito di Cittadinanza, le basi su cui ne avvalorava l'utilizzo come strumento positivo di politica economica e le possibilità di applicazione.

Nel cercare la strada per la creazione di una economia di libera impresa, a piena occupazione, non inflattiva ed equa, Meade ha, in primo luogo, analizzato il meccanismo inflattivo:

¹⁷ James E. Meade, *Libertà, eguaglianza ed efficienza*, Feltrinelli Editore, Milano, 1995, pag.41.

la politica keynesiana di piena occupazione, in cui il livello della spesa monetaria totale per i prodotti dell'economia interna è determinato in modo da garantire l'assorbimento delle risorse non impiegate, ha visto crescere, ad un certo livello di spesa monetaria, il tasso di inflazione e la disoccupazione. Secondo Meade, bisogna, allora, trovare dal lato della domanda un nuovo parametro da tenere stabile e sotto controllo attraverso la politica finanziaria (vale a dire la combinazione di politiche monetarie e fiscali): il PIL monetario. Ovvero, piuttosto che seguire quelle che lo stesso Meade definisce politiche keynesiane ortodosse, tendenti a controllare che la domanda totale di beni e servizi reali sia al livello della piena occupazione, o piuttosto che regolare la massa monetaria, per controllare il livello dei prezzi o regolare il livello stesso dei prezzi, sarebbe più efficace controllare il livello totale di spesa monetaria per beni e servizi prodotti internamente.

Contestualmente, l'obiettivo della piena occupazione richiede un intervento dal lato dell'offerta: il mantenimento di un livello dei prezzi di ogni fattore di produzione (in particolare del salario, per la forza lavoro) che permetta la loro piena occupazione, dato il livello stabilizzato di domanda monetaria. Ciò significherebbe cambiamenti nelle istituzioni e nelle politiche di controllo dei salari, tali da determinare salari reali molto più sensibili alle condizioni di domanda e offerta esistenti. Bisognerà introdurre misure di ampia portata che limitino le retribuzioni monetarie, come una tassazione a scopo anti-inflattivo degli aumenti delle retribuzioni medie o limitazioni al potere dei sindacati, con una conseguente considerevole riduzione dei salari reali in termini assoluti e uno spostamento dei ricavi a vantaggio dei profitti. Non sarà sufficiente che i lavoratori si astengano dal mirare ad un aumento dei salari più alto del tasso di inflazione (o ad un aumento dei salari reali futuri), ma, qualsiasi fosse la loro forza contrattuale, dovrebbero accettare dei salari reali più bassi in termini assoluti come base di partenza dalla quale negoziare gli aumenti, visto che, in una situazione caratterizzata da un insieme dato di risorse reali, macchinari, attrezzature e conoscenze tecniche, i datori di lavoro sarebbero disposti ad assorbire forza lavoro eccedentaria solo se i salari reali calassero. Inoltre, per compiere un altro passo verso l'obiettivo della piena occupazione

generale senza generare una spirale inflazionistica, bisogna che si abbandoni il principio di “uguale paga per uguale lavoro” e lo si sostituisca con il principio di “remunerazione differenziata”, già valido per il capitale (proprio su tale questione Meade sviluppa l’ipotesi di società a compartecipazione lavoro-capitale in cui il rischio di impresa per i lavoratori non sia solo la disoccupazione, ma sia legato all’andamento economico della stessa, un rischio di variabilità del reddito chiaramente non differenziabile come quello di chi apporta solo capitale): ad una azienda in espansione converrebbe assumere più forza lavoro a livello retributivo buono, rispetto alle retribuzioni che il mercato offre per le stesse mansioni all’esterno di quell’azienda, ma non allo stesso livello retributivo vigente all’interno dell’azienda per gli attuali lavoratori.

Queste misure servirebbero lo scopo di ridurre l’uso del salario come strumento distributivo, ma con effetti distributivi difficilmente sostenibili e politicamente inaccettabili; a meno che, non vengano accompagnati da qualche forma integrativa di reddito erogata a tutti i cittadini, indipendente dalla situazione occupazionale e dai compensi ricevuti per il lavoro svolto: allargando la fetta di redditi non legata ai compensi salariali si ridurrebbero in modo efficace sia i livelli retributivi sia l’importanza che gli stessi rivestono come strumento di distribuzione. Un Reddito di Cittadinanza pari a un livello minimo necessario per vivere decentemente allevierebbe la povertà; eviterebbe di distruggere gli incentivi al lavoro, non essendo soggetto a detrazioni per redditi provenienti da altre fonti; fungerebbe da giustificazione ai limiti alle retribuzioni, necessarie, secondo quanto esposto da Meade, per garantire la piena occupazione.

Ovviamente una misura con le caratteristiche di incondizionalità, individualità e universalità nonché erogata ad un livello adeguato, è notevolmente costosa. Meade cerca possibili diverse soluzioni, le mostriamo graficamente secondo quanto da lui stesso illustrato. Assumiamo che i diagrammi si riferiscono ad un cittadino singolo, senza figli e obblighi familiari; c’è un’aliquota fissa di imposta sul reddito di 33 centesimi e 1/3 per ogni sterlina o, più in generale, per unità di conto e non ci sono problemi amministrativi nel poter gestire i diversi sistemi illustrati.

Posto sull'asse delle ascisse il reddito non rettificato, quello che un cittadino guadagna dall'attività lavorativa o riceve da interessi, rendite e profitti, e sull'asse delle ordinate il reddito rettificato, quello risultante dopo il trasferimento da o verso la Stato, la situazione in cui non ci sono né sussidi né tasse è rappresentata da una retta a 45° AB su cui il reddito rettificato e quello non rettificato coincidono:

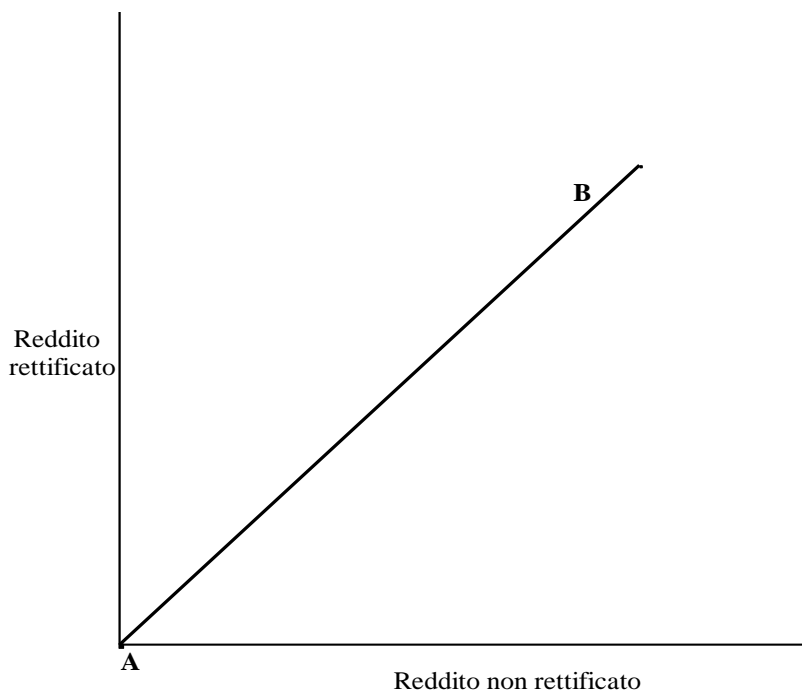


Grafico 1. Assenza di trasferimenti e rettifiche

Se si introduce una imposta sul reddito del $33 \frac{1}{3}$ per cento, a partire da un livello di reddito non rettificato superiore al corrispondente livello minimo accettabile di reddito rettificato AC, con uno sgravio personale esente sulla prima unità di reddito non rettificato AF, allora si avrebbe una spezzata ADE

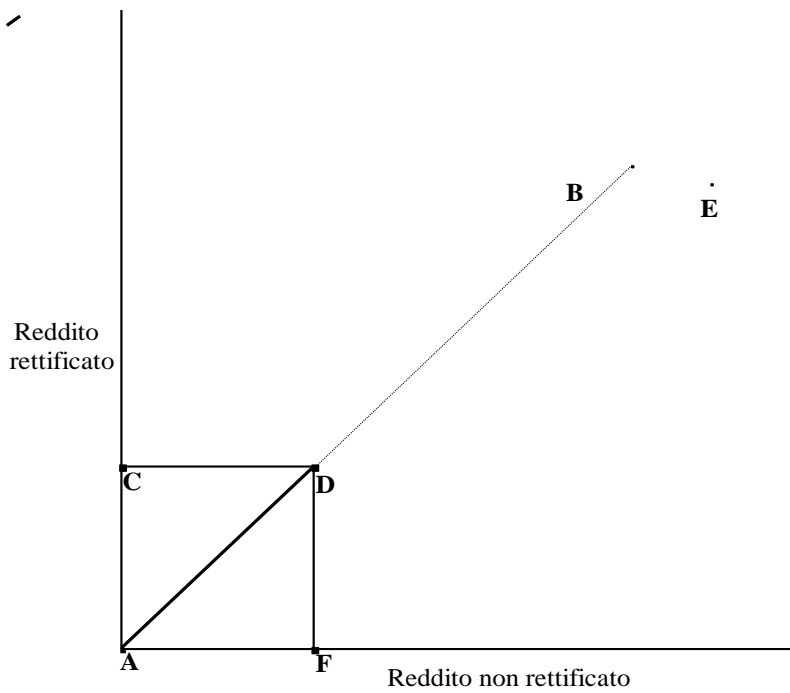


Grafico 2. Imposta sul reddito con sgravio sulla persona esente

L'area tra DB e DE rappresenta le tasse pagate per ogni livello dato di reddito rettificato; l'area tra CD e AD è al di sotto del livello di povertà.

Nel terzo grafico rappresentiamo un Reddito di Cittadinanza pieno, per il quale ogni persona riceve un reddito pari ad AC, il livello minimo accettabile, indipendentemente dalle sue condizioni e che sostituisce qualunque quota esente prevista per l'imposta sul reddito.

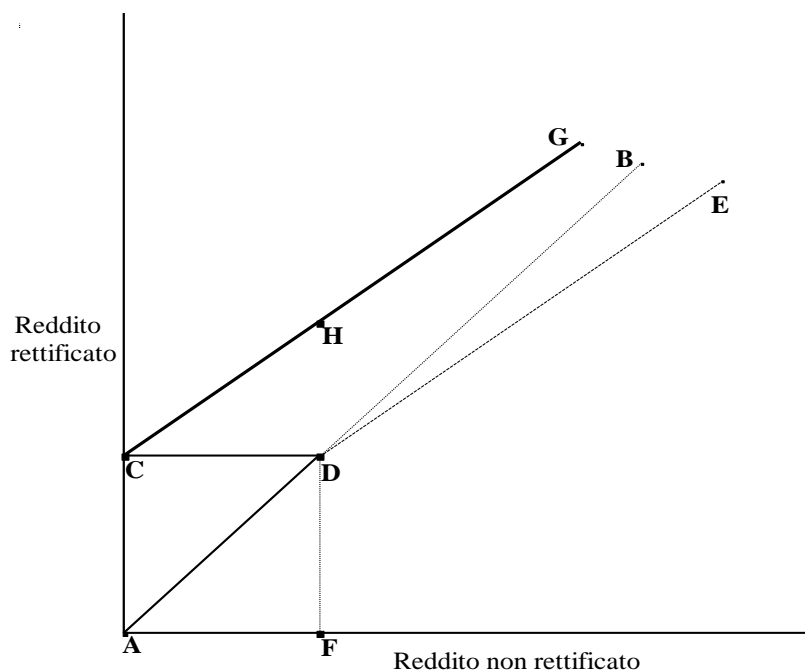


Grafico 3. Reddito di Cittadinanza senza sovrattassa

Il cittadino, dopo aver pagato un'imposta del $33 \frac{1}{3}$ per cento su tutto il reddito non rettificato, riceve un reddito rettificato pari ad AC, il livello previsto di Reddito di Cittadinanza, che si aggiunge ai $\frac{2}{3}$ del suo reddito non rettificato, per cui l'individuo si trova sulla retta CHG parallela ma più alta di DE, per la cui parte a destra di H, la distanza tra le rette equivale ai $\frac{2}{3}$ di AC, del Reddito di Cittadinanza, poiché $\frac{1}{3}$ dello stesso va a compensare la perdita dello sgravio fiscale di cui godeva precedentemente.

Si vede che tale misura elimina la povertà, che ogni cittadino ha sempre un incentivo a guadagnare più reddito e che ciascuno riceve una integrazione.

Dal grafico diventa chiara la difficoltà di sostenere fiscalmente questa misura. Si può affrontare questo problema ricorrendo a due misure: prevedere una sovrattassa del $33 \frac{1}{3}$ per cento sulla prima unità di reddito non rettificato, oppure erogare un reddito ad un livello inferiore al livello minimo accettabile. Con la sovrattassa, il costo totale dello schema si riduce notevolmente (poiché si riduce il reddito erogato a coloro il cui reddito non rettificato è superiore al livello minimo accettabile): ogni cittadino riceve un Reddito di Cittadinanza pari ad AC, sul reddito non

rettificato al di sotto del livello minimo accettabile, AF, si preleva un'imposta con un'aliquota marginale del $66 \frac{2}{3}$ per cento, composta dall'imposta sul reddito del $33 \frac{1}{3}$ per cento, più la sovrattassa del $33 \frac{1}{3}$ per cento. Quindi graficamente:

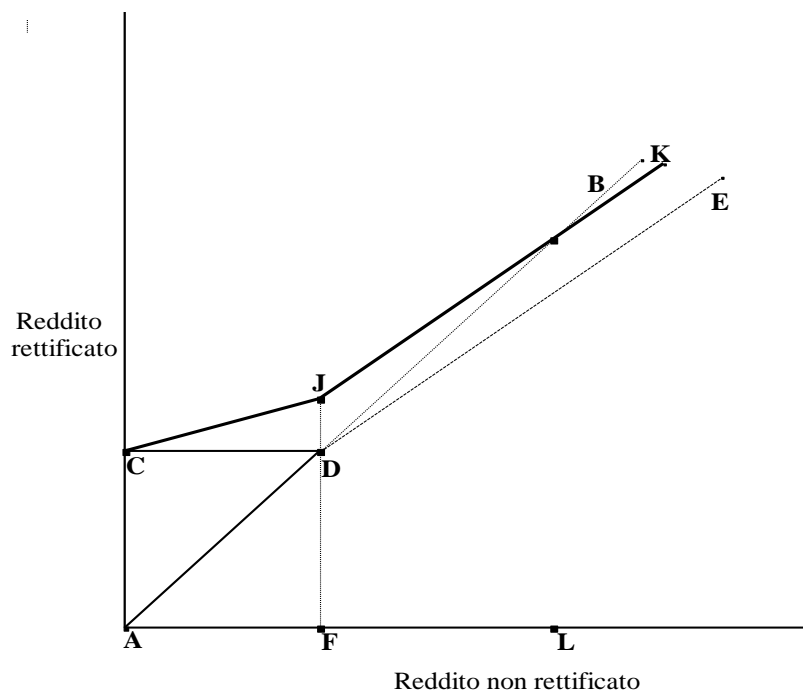


Grafico 4. Reddito di Cittadinanza con sovrattassa

Sul segmento CJ il cittadino ottiene un reddito pari ad AC ma paga un'imposta del $66 \frac{2}{3}$ per cento. JK è parallela e più alta di DE, ovvero il reddito rettificato avanza ad un tasso di due unità su tre di reddito non rettificato e l'altezza è pari ad $\frac{1}{3}$ di AC. Il reddito rettificato si colloca sulla retta CJK. I cittadini iniziano a pagare un'imposta netta quando JK interseca DB, cioè ad un livello di reddito non rettificato più alto di AF. Anche con questo accorgimento si otterrebbe l'eliminazione della povertà (rappresentata dal triangolo ADC), ci sarebbe, comunque, un incentivo a cercare lavoro a retribuzione bassa e un reddito integrativo per tutti i redditi maggiori del livello minimo accettabile.

Se si optasse per un'erogazione di reddito inferiore al livello minimo accettabile, per ipotesi 1/3 di questo, e sostitutivo di qualsiasi esenzione personale sul reddito non rettificato, graficamente, si avrebbe:

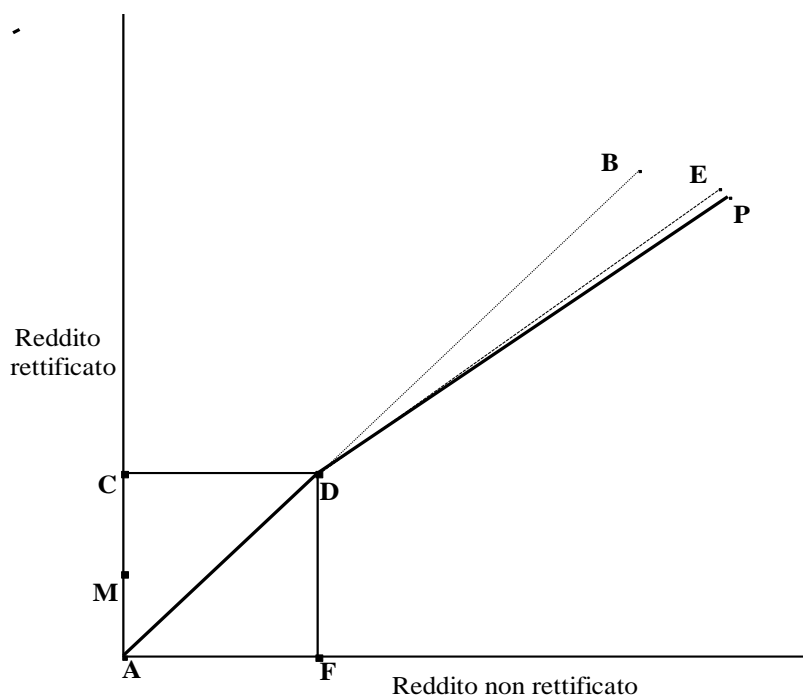


Grafico 5. Reddito di Cittadinanza inadeguato, ad 1/3 del reddito sufficiente.

Ciò significa che a destra del punto D, cioè per livelli di reddito non rettificato, superiori al minimo accettabile, la linea DE si sovrappone alla linea DP: il Reddito di Cittadinanza, pari a 1/3 di AC per ipotesi, compensa appena la perdita dello sgravio fiscale sulla persona. Per livelli inferiori, il reddito rettificato si muoverebbe su MD per cui, per assicurare che nessun cittadino abbia un reddito rettificato inferiore al livello minimo accettabile, si dovrebbe prevedere uno schema di integrazione al reddito minimo o il diritto di richiedere un sussidio sociale integrativo di qualche tipo (un sussidio di disoccupazione per esempio). Lo stesso effetto si otterrebbe con un'imposta negativa sul reddito, per chi ha un reddito inferiore allo sgravio fiscale.

Se l'erogazione fosse prevista per 2/3 di AC allora si avrebbe graficamente:

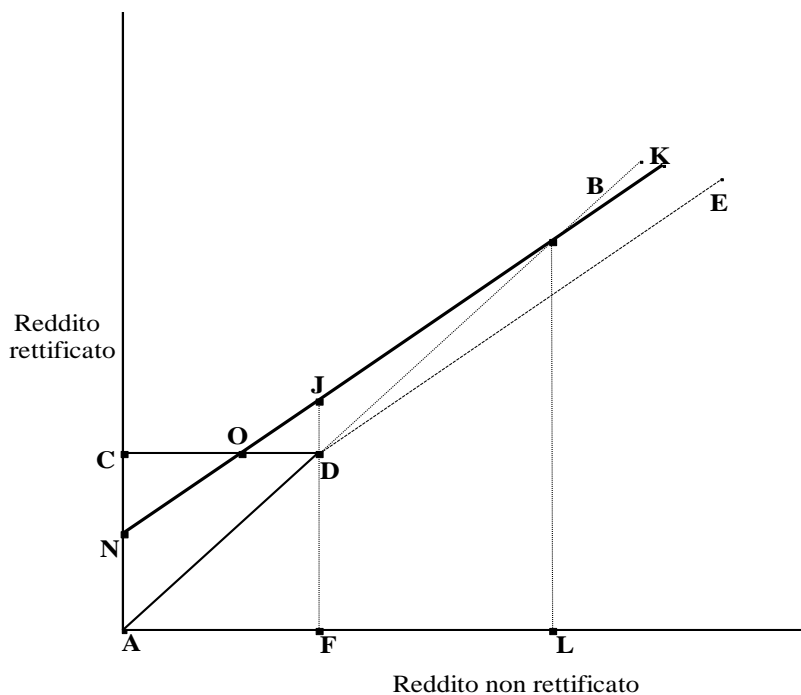


Grafico 6. Reddito di Cittadinanza inadeguato, a 2/3 del reddito sufficiente

Il reddito rettificato è rappresentato dalla linea NOJK: ogni cittadino otterrebbe un reddito rettificato pari ad AN più due unità ogni tre del suo reddito non rettificato, visto che non c'è nessuna esenzione. Questa soluzione non è costosa come le altre ma può, comunque, garantire un'integrazione ai redditi non rettificati superiori al livello minimo accettabile, ma non è sufficiente ad abolire la povertà ai livelli più bassi di reddito non rettificato e non dà incentivi a lavorare ai livelli più bassi di reddito non rettificato, nonostante che a partire dal punto O, ci sia un incentivo al lavoro maggiore rispetto allo schema della sovrattassa, poiché per il livello di reddito corrispondente al tratto OJ non c'è alcuna sovrattassa da pagare.

Oltre a queste due possibili soluzioni, che consistono sostanzialmente in una riduzione del Reddito di Cittadinanza erogato, Meade propone un sistema di tassazione sulle attività inquinanti, sui grandi patrimoni, sui trasferimenti tra vivi, sui lasciti testamentari e sulla pubblicità commerciale, ma la misura più decisa che viene proposta come via da percorrere, come proposito di

lungo periodo, è una forma rovesciata di nazionalizzazione: lo Stato da debitore pubblico, diventa creditore e ottiene la proprietà beneficiaria del reddito ottenuto da certi capitali. Nel caso delle nazionalizzazioni delle industrie finora compiute, lo Stato ha pagato un indennizzo ai proprietari accollandosi la gestione delle industrie e il pagamento degli interessi sul debito pubblico emesso per raccogliere i fondi necessari a coprire i costi del provvedimento. Meade prospetta di vendere queste industrie al prezzo più alto possibile, impiegando i ricavi per riscattare il debito pubblico e di istituire un sistema di destinazione degli introiti derivanti dalla tassazione dei capitali, tale che con essi si possa, prima, riscattare il debito pubblico, poi alimentare l'avanzo di bilancio e insieme investire in fondi di investimento privati in concorrenza sul mercato e in altre istituzioni finanziarie simili. Ovviamente il governo perderà gli introiti derivanti dalle imposte prelevate sull'interesse pagato sul debito pubblico e sui dividendi, nonché le rendite dei beni in possesso dello Stato, ma guadagnerà, i profitti derivanti dagli investimenti nei fondi fiduciari e l'ammontare del debito pubblico, al netto delle tasse; inoltre, in questo modo, il governo non dovrà gestire le imprese produttive di cui possiede indirettamente il capitale ma riceverà il profitto sui certificati azionari di capitale di varie società: il governo non interferisce con il mercato concorrenziale ed esiste una borsa valori e un mercato dei capitali libero in cui entrano individui, istituzioni private e Stato senza alterare il meccanismo della concorrenza.

Riassumendo, l'obiettivo ultimo della piena occupazione necessita di interventi che lascino al salario esclusivamente la funzione allocativa: si determinerebbe, quindi, non come esito di una contrattazione collettiva, ma come prezzo di un qualsiasi fattore di produzione, nel libero mercato. A tal fine vengono individuati almeno due obiettivi intermedi: la modifica delle istituzioni e delle politiche di lavoro e di salario, nell'ottica della scomparsa di qualsiasi tipo di protezione esistente e l'abbandono del principio di uguale retribuzione per uguale lavoro. Il tutto si traduce in retribuzioni molto basse e flessibili, con il problema distributivo, non legato alla dinamica salariale, che rimane ancora del tutto irrisolto: lasciare che i salari si determinino in una situazione di concorrenza nel

libero mercato, in presenza di un alto tasso di disoccupazione e di notevole innovazione tecnologica, significa un aumento della percentuale di reddito che va a vantaggio dei profitti. Altrimenti politicamente inattuabile e socialmente inaccettabile, un tale scenario deve essere necessariamente accompagnato dalla disponibilità di un reddito minimo, universale e incondizionato: un sostegno affinché il reddito complessivo si componga di una fetta piccola vincolata alla retribuzione del lavoro e da una sempre più allargata, indipendente.

Inquadrato sotto un'altra luce, questo ci mostra l'ingresso in campo di un ulteriore problema, il trade-off tra entità della redistribuzione e incentivi al lavoro: perché abbia un effetto apprezzabile nel ridurre l'importanza distributiva del salario, l'entità della distribuzione deve essere cospicua, con il rischio di disincentivare il lavoro. Ma qualsiasi considerazione circa le inefficienze dei disincentivi deve essere ponderata sulla base dell'accresciuta sensibilità dei salari alle variazioni nelle condizioni di domanda e di offerta, stimolo ad una maggiore efficienza nell'impiego degli occupati e ad un incremento del numero di posti di lavoro. Inoltre, seppure così non fosse e l'occupazione effettiva si riducesse, in modo contenuto, Meade adduce almeno due possibili ragioni per considerare ancora positivo questo schema, in cui convivono la progettazione di un insieme distinto di politiche e istituzioni, per promuovere l'uguaglianza e la riforma dei meccanismi di fissazione dei salari, per l'efficienza. In un'economia ricca e ad alto livello di sviluppo industriale, è possibile che le dimensioni totali del mercato siano talmente grandi che non derivi più alcun risparmio dall'ampliamento della scala di produzione e che una maggiore produzione possa causare maggiore congestione e danni all'ambiente senza che ne venga calcolato il costo sociale; in queste circostanze, potrebbe essere socialmente desiderabile una politica che accresca le attrattive di un aumento delle ore libere più delle attrattive di un aumento di reddito; potrebbe essere, altresì, desiderabile l'attuazione di una politica che riduca realmente l'occupazione totale effettiva, se i suoi effetti sulla uguaglianza della distribuzione fossero di gran lunga superiori ai danni che potrebbe arrecare in termini di efficienza. In altre parole, accettando l'ipotesi che rimanga il conflitto tra

efficienza e uguaglianza, tra allocazione e distribuzione, allora la valutazione dovrà tener conto della dimensione dei miglioramenti nell'uguaglianza, rispetto a quella degli svantaggi per la perdita in efficienza.

4.1.2 Un liberale: Ralph Dahrendorf

Gli argomenti di Dahrendorf a sostegno di una misura universale di reddito minimo si muovono all'interno della sfera della libertà, dei confini e delle estensioni di questo concetto.

“Le disuguaglianze sociali non riflettono differenze innate: nella misura in cui non ledono i diritti del cittadino, esse trovano una giustificazione nel fatto che forniscono un elemento di speranza, cioè di libertà. La nuova libertà significa anche questo: eguaglianza come opportunità di essere diversi, non come livellamento e abolizione di tutte le differenze.”¹⁸

Nel circoscrivere il terreno delle opportunità, Dahrendorf utilizza la distinzione tra *entitlements* e *provisions*, per definire ciò che intende e ciò a cui aspira riferendosi al benessere umano, usa il termine *chances* di vita. Nel definire gli *entitlements*, riprende A. Sen secondo cui sono l'insieme dei diversi fasci alternativi di beni che la persona può acquisire attraverso l'uso dei vari canali legali di acquisizione, aperti a ciascuno nella sua posizione; sono capacità socialmente strutturate e quindi hanno gradi di stabilità diversi al loro interno: si va da una estremità a forte stabilità come sono i diritti fondamentali, all'estremità opposta, fortemente instabile, come i salari reali e il reddito, passando attraverso un livello intermedio di relativa stabilità, quale l'accesso ai mercati; trasversalmente troviamo la cittadinanza, un insieme di *entitlements* più o meno stabili che rende possibile la convivenza di diversità, in quanto processo di abilitazione alla richieste di cambiamento e al godimento delle *provisions*. Le *provisions* sono, invece, fasci di alternative tra cui scegliere, in senso quantitativo; sono beni, merci e più in generale “cose” a cui gli *entitlements* danno diritto di accesso; appartengono alla sfera della crescita economica e possono variare per

¹⁸ Dahrendorf R.(1975), *The new liberty. Survival and justice in a changing world*, Routledge&Keganpaul, Londra; trad.it. *La nuova libertà: distribuzione e sviluppo in un mondo che si trasforma*, Biblioteca della libertà, Torino, 1977, pag. 37.

quantità e varietà. Secondo Dahrendorf il benessere umano richiede un movimento lungo entrambe le direttrici, secondo una combinazione di volta in volta variabile ed è il loro prodotto, le loro combinazioni, che definiscono le *chances* di vita, l'insieme di opzioni e opportunità offerte in una società. Una società che libera, secondo l'autore, se non impone il modo di usare le *chances* ma è protesa ad ampliare quanto più possibile la loro estensione:

“La nuova libertà non sarà conquistata se ad ogni cittadino non si permetterà l'accesso alle svariate opportunità di vita proprie di una società complessa come la nostra.”¹⁹

In una società libera, mentre le disuguaglianze nelle *provisions* sono stimoli per la crescita delle *chances* di vita, non sono accettabili, invece, le disuguaglianze negli *entitlements* e proprio il conflitto, per il loro allargamento a più soggetti e per l'ampliamento della gamma, genera il movimento e l'incentivo al cambiamento nella società. Gli *entitlements* e i diritti di cittadinanza ad essi sottesi sono pubblici, generali e universali ma variano nel tempo ed un liberale, secondo l'autore, non può pensare che una società abbia esaurito, per abbondanza, le possibilità di aumentare le *chances* di vita. Questo però non basta, perché il movimento è dato anche da un aumento delle *provisions*, senza il quale le possibilità di scelta sarebbero ridotte dalla scarsità delle “cose” da scegliere. Per cui è in questa intersezione, tra *entitlements* e *provisions*, e nella ricerca di amplificazione di ciascuno dei due elementi dell'intersezione, che va ricercata la via del cambiamento e la misura della libertà.

Nel corso degli anni '60 e '70, secondo l'analisi di Dahrendorf, i 2/3 della società sono diventati cittadini, nel senso che tra loro, pur persistendo disuguaglianze di ricchezza e reddito, è presente una fondamentale uguaglianza di accessi, una base comune di diritti fondamentali ottenuti con le rivendicazioni nel corso degli anni del dopoguerra; questa fetta di società è definita da Dahrendorf “la classe della maggioranza”; gode dei diritti di cittadinanza, delle politiche di

¹⁹ Dahrendorf R.(1975), *The new liberty. Survival and justice in a changing world*, Routledge&Keganpaul, Londra; trad. it. *La nuova libertà: distribuzione e sviluppo in un mondo che si trasforma*, Biblioteca della libertà, Torino, 1977, pag. 36

assistenza sociale, dell'apparato di Welfare. Ma nel corso degli anni '80 lo scenario cambia, con la dissociazione tra crescita economica e crescita occupazionale l'andamento della distribuzione del lavoro inizia a modificarsi: per il contesto europeo, in un gioco di cifre l'autore ci dice che, della popolazione dei paesi dell'OCSE, il 20% è sotto la soglia di età per entrare nel mondo del lavoro, un altro 20% è pensionato e un 10% è negli istituti di istruzione; del restante 50%, il 15% non cerca o non raggiunge il lavoro, il 10% è disponibile all'impiego e il restante 25% lavora: ciò significa che si deve rivedere la relazione finora esistita tra lavoro e cittadinanza. Abbiamo già detto che secondo Dahrendorf i diritti di cittadinanza sono mutabili nel tempo ma sempre pubblici, generali e universali: la cittadinanza è un contratto sociale valido a prescindere da qualsiasi altro contratto di tipo privato, quale il lavoro ad esempio. Finora proprio il lavoro è stato la chiave per accedere alle *chances* di vita; mentre il lavoro è un biglietto di ingresso alle *provisions*, determina il reddito delle persone, la loro posizione sociale, la loro autostima e l'organizzazione della loro vita ed è percepito come privilegio, specularmente la disoccupazione distrugge l'autostima, rende dipendenti dai sussidi pubblici, esclude: è, quindi, un problema di *entitlements*. Fin dalla fine del 1800, la disoccupazione, riconosciuta come frutto di cause economiche di sistema, è sempre stata percepita e indicata come indesiderabile e disastrosa, come problema sociale; le misure adottate per risolverlo sono state basate sulla convinzione che la crescita economica conducesse con sé la piena occupazione. Negli anni '80 si è però verificato un altro fenomeno: è cresciuta la produzione, sono aumentate le *provisions*, ma contestualmente è aumentata anche la disoccupazione. Al verificarsi di questa dissociazione tra crescita e occupazione, il lavoro si trasforma in problema sociale e porta con sé la necessità di rivedere le politiche economiche e di tenere sotto controllo le mutazioni negli *entitlements*. Ad oggi, in Europa, assistiamo al sorgere di un confine tra i disoccupati di lunga durata e gli occupati stabili, un confine che contiene la cittadinanza, che ne ostacola il godimento, limitando il diritto di accesso a grosse varietà e quantità di *provisions*. Negli Stati Uniti d'America la situazione presenta delle differenze: poiché i salari sono meno vischiosi, la crisi occupazionale si

è ripercossa su di essi, provocandone una drastica riduzione, con la conseguenza che la frattura si è aperta tra lavoratori e lavoratori poveri. Il corrispettivo della disoccupazione permanente europea è la povertà permanente statunitense. Gli effetti su entrambe le coste del mondo OCSE analizzato da Dahrendorf sono simili: in queste fratture trova spazio una sotto-classe, cioè un gruppo separato dal resto della popolazione per un insieme di elementi equivalenti ad una barriera di *entitlements*.

Bisogna, quindi, secondo Dahrendorf, cambiare strategia e passare da risposte che prevedevano l'azione sulla linea delle *provisions* ad azioni sul terreno degli *entitlements*. Il problema è che la società sta accettando l'esistenza stabile di un gruppo che non ha nessun interesse in essa, con il conseguente rischio, peraltro molto concreto, dell'insorgenza di "no-go areas", spazi fisici o simbolici in cui regna l'anomia, definita da Dahrendorf come una situazione in cui la violazione delle norme resta impunita: quelli che non hanno *entitlements* si appropriano di ciò che è disponibile e non avendo nulla in gioco nella società non si sentono vincolati alle sue regole. A questo si aggiunge che la classe-maggioranza non ha fiducia nelle sue regole, vive nell'incertezza, pone limiti agli *entitlements* dove non dovrebbe e non difende i diritti quando dovrebbe. Tutto ciò rivela il pericolo di un grosso crollo di *chances* di vita, o in modo più chiaro, una riduzione di libertà nella società. Dahrendorf avanza quindi alcune proposte per ristabilire una base comune di diritti al di sotto della quale nessuno debba cadere, per formulare un nuovo contratto sociale: per quanto attiene alla redistribuzione del lavoro, sostiene la riduzione dell'orario di lavoro, una maggiore flessibilità, la diversificazione delle forme di contratto, la riduzione dello straordinario; rivede la distinzione e la separazione della vita dell'individuo nelle fasi dell'infanzia o periodo di istruzione, del lavoro, del tempo libero e della pensione: immagina l'accesso all'istruzione anche in età lavorativa per rivedere le proprie possibilità, l'estensione del tempo libero oltre l'occupazione per trovare nuove opportunità di attività, l'uso delle conoscenze dei soggetti in pensione. Inoltre, per spezzare il cerchio delle privazioni e rispondere al rischio di povertà proveniente da un abbattimento delle retribuzioni e dalla riduzione di *provisions*, Dahrendorf sostiene l'introduzione

di un reddito di base garantito per tutti, non necessariamente competitivo con i normali salari ma non condizionato e con una struttura per erogarlo il più semplice possibile; non dovrebbe riguardare il concetto di “merito”, che secondo l’autore, sottolinea l’intenzione della classe-maggioranza di escludere, ma deve rifarsi al principio di universalità proprio della cittadinanza. Fungerebbe, quindi, da sostegno forte alla coesione e alla solidarietà sociale, eliminando i privilegi sorti nell’ambito della cittadinanza, cioè negli *entitlements*, su cui poggiano le *chances* di vita e al cui allargamento a quante più persone possibile mira l’idea di società libera dell’autore.

4.1.3 Un esponente dell’area antagonista: Andrea Fumagalli

Questa proposta introduce una nuova prospettiva: le argomentazioni a sostegno della introduzione del Reddito di Cittadinanza muovono dall’analisi dei cambiamenti nella sfera della produzione. Gli elementi individuati come caratterizzanti il modello di accumulazione flessibile sono: la dissoluzione del nesso produzione-occupazione, del nesso salario-produttività e l’irrelevanza della distribuzione del reddito a livello nazionale nel determinare il processo di accumulazione. Le innovazioni tecnologiche informatiche consentono di aumentare la produzione senza però ampliarla; l’alto livello di produttività che incorporano viene ceduto attraverso l’introduzione di innovazioni nei processi, nel “come fare”, piuttosto che nei prodotti, per cui, ristrutturano e modificano il ciclo di produzione, consentendo collegamenti e programmazioni di più macchinari tra loro e incrementandone la flessibilità, ma non creano occupazione, né la dirottano su nuove produzioni, su nuovi mercati. L’alta produttività annessa alle tecnologie di linguaggio, le quali ridefiniscono i rapporti di progettazione, esecuzione e commercializzazione della produzione, e il peso crescente della produzione immateriale, per cui la socialità, le affettività, la capacità di produrre e gestire le relazioni diventano potenzialmente produttive, comportano una effettiva separazione tra salario e produttività. La dissoluzione di questo nesso implica che la distribuzione del reddito nazionale e la domanda nazionale di consumo non abbiano più rilevanza

nel determinare il processo di accumulazione, cosa che rivela flussi finanziari, informativi e commerciali sempre più internazionalizzati.

Questi tre elementi correlati evidenziano che la distribuzione del reddito è separata dal meccanismo di accumulazione e che il salario non è regolato all'interno della produzione: oggi la dinamica salariale dipende dai livelli di offerta di lavoro, della popolazione attiva e di quanti si affacciano sul mercato del lavoro, anche se non trovano un'occupazione; il salario varia al variare dei livelli di disoccupazione e dal momento che siamo in presenza di una disoccupazione strutturale si può parlare di salario di sussistenza. Queste considerazioni spiegano anche la presenza di una situazione anomala per la prima volta nel dopoguerra: cresce la produzione, cresce la produttività, diminuisce il salario reale a vantaggio dei profitti e delle rendite finanziarie.

Sul versante della produzione immateriale e del lavoro, l'analisi si estende alle nuove forme di sfruttamento. Secondo Fumagalli, la differenza tradizionale tra lavoro manuale e lavoro intellettuale perde significato di fronte alla standardizzazione delle procedure di comunicazione introdotta dall'informatica, da un lato, e alla formazione professionale richiesta per i lavori di esecuzione, dall'altro: il rapporto con la macchina non passa più solo attraverso l'attività manuale, ma richiede capacità di controllo e di intervento di progettazione, richiede cioè la mediazione del cervello, inteso come collettore di competenze specifiche, ovvero di conoscenze relative alla tecnologia utilizzata; la prestazione intellettuale subisce un processo di taylorizzazione consentito dalla codificazione dei linguaggi e dalla formulazione di procedure prestabilite e informatizzate che ne permettono la misurazione. Tale processo, pur essendo maggiormente applicabile a lavori in cui il grado di competenze e di sapere richiesto è più diffuso e codificabile, dove la specializzazione è minore, indica uno svilimento del valore della cultura, a vantaggio di formazioni sempre più specifiche e settoriali. In più, si diffondono i lavori servili, tra cui l'attività cura della persona e delle cose, senza i quali non potrebbero avere luogo i lavori cognitivi e precari.

In altre parole, se, per un verso, la produzione di ricchezza nel modello di accumulazione flessibile si basa sempre più su elementi di immaterialità, su merci intangibili, che nascono nelle facoltà relazionali, sentimentali e cerebrali degli esseri umani, nella cooperazione sociale, la cui produttività non è facilmente misurabile singolarmente ma si tramuta in produttività sociale, per l'altro, si svela la tendenza ad individualizzare i rapporti di lavoro, ad una forte competizione al ribasso, ad aumentare gli orari di lavoro e il cumulo di mansioni lavorative, con la conseguente scomparsa della linea di demarcazione tra tempo di lavoro e tempo di vita, alla moltiplicazione dei modelli organizzativi, che amplifica la percezione di un isolamento dei lavoratori.

Sono queste, secondo Fumagalli, le fondamenta di analisi sulle quali avanzare la richiesta di un Reddito di Cittadinanza, che assume quindi delle connotazioni forti rispetto alla sua funzione. Quando salta il meccanismo fordista di remunerazione dei fattori, all'interno del quale il salario nominale, determinato in apertura del processo di valorizzazione della produzione, tiene conto anche dei guadagni di produttività; quando la retribuzione salariale e la distribuzione del reddito si sganciano dal meccanismo di accumulazione e quando la produttività non è più misurabile individualmente perché generata da qualsiasi virtù soggettiva nella cooperazione e nella socialità, allora sorge l'esigenza e la necessità di una nuova distribuzione dei guadagni della produttività sociale, che ridistribuisca il prodotto sociale simultaneamente tra fattori produttivi, nella fase logica di chiusura del processo economico, indipendentemente dal livello di salario monetario e dall'impiego lavorativo: esito di questo processo di distribuzione sociale del reddito è il Reddito di Cittadinanza. La garanzia di reddito sganciato dalla dinamica salariale e dal concetto di lavoro si riflette anche sulla relazione che questa misura ha con la struttura di Welfare State oggi in vigore: relazione di complementarità e non di sostituibilità. I servizi sociali vengono erogati sulla base di una contribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa lungo tutto l'arco della vita, sono quindi una componente, differita o di vita, del salario dei lavoratori, cioè non sono reddito. Il reddito è potere di acquisto di beni e servizi solvibili, dotati di un prezzo, mercificabili ed è

potenzialità di risparmio. Sulla base di queste considerazioni l'erogazione di servizi sociali e il Reddito di Cittadinanza non possono essere sostituibili o intercambiabili, riferendosi a due sfere diverse, sebbene la misura di Reddito di Cittadinanza possa assumere anche in parte forma non monetaria, se ciò non implica la soppressione dei servizi sociali primari, quali casa, istruzione, salute, trasporti; in questo caso la parte erogata sotto forma di servizi sociali supplementari dovrebbe essere accessibile gratuitamente e garantire la possibilità di scelta per rispondere alle diverse esigenze individuali.

Ma in quanto erogazione e disponibilità monetaria sganciata dal lavoro, secondo Fumagalli, il Reddito di Cittadinanza è una misura di contropotere monetario. Ricordando l'analisi di Marx, nel processo di trasformazione materiale delle merci, la moneta assume oltre alla funzione di unità di conto, quella di credito; la disponibilità di credito, ovvero di finanziamento iniziale è condizione propedeutica per ampliare ed estendere il livello di produzione e di generazione di sovrappiù, dunque è riservata a chi, detenendo i mezzi di produzione, può, in modo autonomo, organizzare la produzione. Fonte di discriminazione tra capitale e lavoro, questa sua funzione risulta evidente nel compromesso fordista: la disponibilità di moneta-credito di nuova creazione definisce la proprietà dei mezzi di produzione, la disponibilità al lavoro garantisce la cittadinanza e il godimento dei diritti civili dei salariati, per i quali la disponibilità di moneta è comunque residuo, esito del processo produttivo. Quindi, sganciare la disponibilità di moneta, il reddito, dalla disponibilità di lavoro, dalla prestazione, vuol dire disinnescare il potere della moneta di essere aprioristicamente disponibile solo per chi detiene la proprietà dei mezzi di produzione. Non si intacca il potere degli imprenditori di gestire in modo unilaterale l'attività produttiva, ma si aumentano i gradi di autonomia dal ricatto del bisogno e quindi dalla necessità di sottostare a condizioni lavorative al limite della sopravvivenza.

Manifestatasi la tendenza alla flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, alla scomposizione e frammentazione del mondo e delle tipologie del lavoro, alla individualizzazione del rapporto di

lavoro, il Reddito di Cittadinanza garantisce una soglia di sopravvivenza primaria sotto cui non cadere, sulla base della quale determinare un maggior potere contrattuale e una maggiore incidenza sulle proprie condizioni lavorative, elementi che ne fanno uno strumento di inclusione sociale, al di là della disponibilità al lavoro; disposizione che, al contrario di quanto accadeva in regime fordista, nel quale garantiva la partecipazione al benessere, non segna più la linea di confine tra esclusione ed inclusione sociale: l'inclusione da compromesso, esito di un conflitto collettivo economico redistributivo, passa ad essere esito di una corsa, di una competizione svolta individualmente, per cui oggi anche chi, aspirando all'inclusione, è pronto ad sopportare ogni livello di subordinazione gerarchica, può non raggiungere l'obiettivo.

Fumagalli affronta e risolve anche il problema del rapporto tra misure di politica economica differenti: riduzione dell'orario di lavoro, sviluppo del settore non tendente al profitto e Reddito di Cittadinanza. Misure che sono state viste per lungo tempo incompatibili o in opposizione ma che risultano invece tra loro integrative. Sommariamente, si può dire che il Reddito di Cittadinanza è una misura parziale di sostegno dal lato della distribuzione, la riduzione dell'orario di lavoro agisce sull'organizzazione del lavoro, lo sviluppo del terzo settore o dell'autogestione riguarda forme produttive alternative. In particolare, l'autore si sofferma sulle connessioni tra riduzione dell'orario di lavoro e Reddito di Cittadinanza, avendo in comune, in questa traccia teorica, l'assunzione della rottura del nesso produzione-occupazione e del nesso salario-produttività. Perché la riduzione dell'orario di lavoro abbia effettivamente un effetto positivo sull'occupazione, obiettivo che questa misura si pone, Fumagalli presume necessarie almeno tre condizioni: la prima è che la riduzione sia repentina e drastica; la seconda è che i costi della misura non siano sopportati dai lavoratori né sotto forma di maggiore precarizzazione, né sotto forma di riduzione salariale, ovvero la riduzione di orario va introdotta tenendo ferme le retribuzioni; in terzo luogo bisogna, per realismo politico ed economico, tener presente che inizialmente non sarà possibile imputare al sistema delle imprese la drastica riduzione dell'orario, i cui costi solo successivamente e progressivamente potranno essere

finanziati per mezzo dei guadagni di produttività e degli incrementi arrecati da una organizzazione dei turni più razionale. Da queste premesse, risulta evidente che l'introduzione di questa misura avrà un costo iniziale che, non essendo sostenibile né da parte dei lavoratori, né da parte del sistema di imprese, dovrà essere sopportato dalla fiscalità sociale, dovrebbe cioè ricadere sul piano della distribuzione sociale del reddito. Diventa imprescindibile l'avvio di un processo di riforme fiscali che consenta a ciascun individuo di disporre di una somma integrativa alla misura percepita all'interno del meccanismo produttivo, per godere di un reddito decente e dignitoso: è ovvio il carattere di complementarietà del Reddito di Cittadinanza. Ma c'è un altro aspetto da considerare, che mostra quanto la riduzione dell'orario debba essere completata: è una misura tutta interna alla categoria degli occupati. Da una decina di anni si assiste alla diffusione di tipologie contrattuali introduttive di tempi parziali, ridotti o determinati e all'emersione di una categoria di lavoratori formalmente autonomi, non soggetti ad una regolazione dei tempi di lavoro, ma inseriti all'interno di complessi rapporti di subfornitura, che li assoggetta a forme di subordinazione e a gerarchie di varia intensità, secondo il grado di libertà che la propria attività e la loro specializzazione consente. Rispetto a questi fenomeni, l'utilizzo esclusivo della riduzione dell'orario di lavoro rischierebbe di introdurre un elemento di dualismo tra lavoratori giuridicamente diversi, ma interni al medesimo modello di produzione. Il Reddito di Cittadinanza funge da elemento unificatore e omogeneizzante e da fattore di ricomposizione delle diverse forme di erogazione di lavoro, non solo migliorando le condizioni degli occupati dipendenti dando fattibilità alla riduzione dell'orario di lavoro, ma riuscendo anche a garantire un potere d'acquisto per i disoccupati e stabilendo un limite inferiore sotto cui lo sfruttamento non è consentito e su cui fare leva per esercitare un potere contrattuale e una possibilità di scelta sulla gestione del proprio tempo per i lavoratori autonomi e precari.

Addentrando negli aspetti più pratici e operativi legati alla necessità, del Reddito di Cittadinanza, di una massa monetaria per il suo finanziamento, Fumagalli ribadisce che il provvedimento va accompagnato da un processo di riforma fiscale dello Stato le cui linee essenziali

sono: tassazione di tutti i redditi indipendentemente dai cespiti con un'unica imposizione fortemente progressiva ma con aliquote minore di quelle attuali; riduzione delle aliquote Irpeg al pari di quelle Irpef e introduzione di una patrimoniale delle imprese, accompagnata dall'eliminazione della fiscalizzazione degli oneri sociali in cambio di una riduzione dei versamenti e dall'equiparazione tra lavoro salariato e lavoro autonomo eterodiretto; prevalenza della tassazione diretta su quella indiretta; semplificazione del sistema fiscale e controlli incrociati per i servizi al consumo al fine di minimizzare l'evasione fiscale; introduzione di una sorta di Tobin-tax sulle transazioni finanziarie di tipo speculativo intermedie dalle istituzioni finanziarie sia nazionali che estere con un'aliquota molto bassa, dell'ordine dello 0,02%, ma assunta a livello europeo; patrimoniale sulle ricchezze mobiliari e immobiliari con l'esclusione della prima casa. Sul lato delle spese il provvedimento dovrebbe essere accompagnato da una semplificazione del bilancio pubblico: mantenimento e allargamento delle spese sociali, riduzione delle spese militari, di difesa e di ordine pubblico, eliminazione dei sostegni e agevolazioni alle imprese. In quanto misura indipendente dal salario, il Reddito di Cittadinanza dovrebbe sostituire tutte le forme di indennizzo derivanti dalla perdita del posto di lavoro, quali cassa integrazione, sussidi di disoccupazione e prepensionamenti, ma non le altre forme di reddito già esistenti, quali pensioni e crediti alle famiglie; in effetti, pur immaginando un'attuazione in forma non immediatamente completa, mantenendo, cioè, alcune forme di indennizzo, l'introduzione combinata del Reddito di Cittadinanza e della riduzione dell'orario di lavoro avrà, comunque, l'effetto di produrre un calo degli oneri della disoccupazione: cassa integrazione, lista di mobilità, prepensionamenti, pari, nel 2002 a circa 17.131.094 migliaia di euro; nonché una crescita di domanda interna con conseguente aumento delle entrate fiscali. Dal punto di vista dinamico, il Reddito di Cittadinanza quale fattore di maggiore stabilità dal lato della domanda, che favorisce la continuità nell'attività di consumo, alimenterebbe tale aumento e consentirebbe, alle imprese, una programmazione delle scelte di investimento più a lungo termine. Come ulteriore fonte di finanziamento, l'autore prevede una tassa dell'1% sulla produttività, avendo considerato la

questione della distribuzione dei guadagni di produttività che, nell'attuale modello, sono appannaggio esclusivo del profitto e della rendita ed attorno alla quale sorge il problema della misurazione della produttività sociale, indotta dal carattere immateriale del lavoro, dal lavoro affettivo, relazionale, linguistico che pur costituendo in molte produzioni una quota sostanziosa del valore aggiunto non viene retribuito.

In sintesi, il Reddito di Cittadinanza sarà un'erogazione monetaria spendibile sul mercato finale delle merci, che consentirà il pieno godimento dei diritti di cittadinanza e di socialità, senza che siano necessariamente inseriti in un contesto gerarchizzato di produzione materiale e immateriale. Non possiamo tacere la funzione politica che, secondo l'autore, questa misura può assumere. In una fase in cui la ricchezza viene prodotta nella rete delle relazioni sociali, dal vivere comune, dal cooperare, da un elemento generale e comune qual'è il linguaggio, il Reddito di Cittadinanza costringerebbe a riconoscere il valore assunto dal tempo comune, il generico tempo di produzione sociale che, invece, viene pagato solo in quanto privato, quando si fa capacità individuale; costringerebbe a riconoscere il carattere perenne e pervasivo dello sfruttamento. Potenzialmente “favorirebbe lo sviluppo di forme di resistenza di conflittualità antagonista”²⁰ poiché, operante sui due aspetti trasversali a tutte le diverse tipologie di lavoro oggi esistenti, il reddito e il tempo di lavoro, sarebbe un possibile elemento di ricomposizione sociale del lavoro. Infatti, la disponibilità di un reddito maturato al di fuori dei rapporti di lavoro, oltre a poter fare da collante, per quanto già detto, tra la categoria dei disoccupati, quella degli autonomi e precari e quella degli occupati dipendenti, può svolgere un decisivo ruolo di collettore di coscienze: in una situazione di crescente precariato lavorativo, di individualizzazione dei rapporti, di dissoluzione del luogo di lavoro, nella tendenza all'accelerazione e frammentazione delle esperienze, non essendo riconducibile direttamente alle specifiche esperienze di lavoro e non riducibile ad un momento puramente corporativo, il Reddito di Cittadinanza può essere il fattore attorno al quale i soggetti,

²⁰ A Fumagalli., *Dieci tesi sul reddito di cittadinanza*, tesi n.8, consultabile su <http://www.ecn.org/andrea.fumegalli/10tesi.htm>

sparsi sul territorio, recuperano la percezione della propria condizione soggettiva. Sarebbe, altresì, preliminare ad una trasformazione del rapporto capitale-lavoro: consentirebbe la possibilità di un affrancamento sociale per tutti quelli che, pur stando all'interno delle dinamiche competitive di mercato, tentano di tracciare traiettorie esterne ai processi di scambio mercantile, con una simultanea diffusione delle pratiche di autoorganizzazione sociale ed economica.

4.2 L'applicazione in Campania

Introduciamo qui un'esperienza più strettamente operativa, ci può dunque essere utile una semplice schematizzazione degli interventi riguardanti l'introduzione di una garanzia di reddito minimo agli individui o alle famiglie. Sommariamente, nelle diverse esperienze che si sono date, possiamo distinguere due grandi categorie: trasferimenti di tipo universalistico e trasferimenti di tipo selettivo. Fattispecie delle misure universalistiche sono il reddito di base, *basic income*, il reddito di cittadinanza e il dividendo sociale. Tra le fattispecie di tipo selettivo troviamo il reddito minimo garantito, il reddito minimo di inserimento, l'imposta negativa sul reddito e il credito di imposta. Dal punto di vista pratico, la scelta dei paesi che hanno introdotto una di queste misure è caduta sulla variante di tipo selettivo, con l'eccezione dell'Alaska che redistribuisce a tutti i cittadini e residenti una quota dei proventi derivanti dallo sfruttamento delle risorse petrolifere. In ambito europeo, i paesi a prima introduzione, paesi dell'area centro-settentrionale, hanno privilegiato il reddito minimo garantito; mentre l'area del mediterraneo, di seconda introduzione ha optato per il reddito minimo di inserimento. Quest'ultimo prevede, oltre una soglia minima da non superare per essere beneficiari dell'intervento, elemento comune con la misura del reddito minimo garantito, anche l'obbligo di partecipare a progetti di inserimento socio-lavorativi.

Una prima sperimentazione di Reddito minimo in Italia risale al 1998 (D.L. 237/98) ed era parte di una politica complessiva di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale. Due sono le caratteristiche principali: è una misura non solo elargitiva ma anche meritocratica, visto che richiede

l'impegno dei beneficiari a intraprendere programmi di inserimento; ed è una misura che prevede criteri di selezione chiari, univoci e rigorosi, nel tentativo di porre fine alla discrezionalità e frammentazione delle misure usate fino ad allora. La prima fase di sperimentazione è durata due anni e ha coinvolto 39 comuni (passati a 306 in una seconda fase), di cui 22 nelle regioni del mezzogiorno. La legge istituiva il reddito minimo di inserimento al fine di fornire un sostegno economico ai soggetti a rischio di marginalità sociale e impossibilitati al mantenimento proprio e dei figli, causa di una persistente disoccupazione, o per un reddito da lavoro troppo basso o per l'impossibilità di ottenere un lavoro remunerato per disabilità fisiche o psichiche o per un sovraccarico di responsabilità di cura, accompagnato, tale sostegno, da interventi di integrazione sociale, finalizzati alla promozione delle capacità e dell'autonomia economica degli individui e delle famiglie. Era destinato ai cittadini italiani, a quelli comunitari residenti da almeno 12 mesi e a quelli extracomunitari residenti da almeno 3 anni in uno dei comuni della sperimentazione, con l'obbligo, per i soggetti in età lavorativa non occupati, della disponibilità a frequentare corsi di formazione professionale e al lavoro. L'importo mensile era pari alla differenza tra una soglia prefissata (520.000 £, diventate 260 € nel 2000) e il reddito della famiglia, è, infatti, la famiglia, non l'individuo, l'oggetto e il parametro dell'intervento.

Furono presentate 55.522 domande ed accolte 34.730, per un totale di 85.000 persone prese in carico, l'1,5% della popolazione dei comuni. A fine dicembre 2000 i nuclei familiari assistiti erano 25.591; i beneficiari risultarono per il 64,2% coppie con più di un figlio e per il 14,6% famiglie monogenitore. Napoli fu uno dei comuni interessati alla sperimentazione e uno dei territori che manifestò maggiori peculiarità. Inizialmente il provvedimento avrebbe dovuto interessare solo il quartiere Scampia, ma l'amministrazione cittadina ritenne opportuno estenderlo a tutta la città. La mole di domande pervenute obbligò alla formulazione di una graduatoria, per cui non tutti i soggetti aventi diritto poterono beneficiare del provvedimento: furono privilegiati famiglie con giovani occupati, portatori di handicap, soggetti con particolari disagi come alcolismo, detenzione,

tossicodipendenza e criteri di protezione dall'effetto della numerosità familiare per nuclei monogenitore, coppie giovani, soggetti senza dimora, immigrati e nomadi. Delle 18.873 domande presentate, ne furono accolte 8.895, circa 3.700 famiglie, per un totale di 17.336 persone beneficiarie, di cui il 48,8% minori di 14 anni. I dati della città seguono grossomodo i dati medi dell'intero paese, con famiglie composte in media da 4,2 membri, di cui il 69,2% coppie con più di un figlio.

L'elemento caratterizzante del reddito minimo di inserimento, nella sua attuazione sul territorio nazionale, è l'obbligo per i beneficiari di partecipare a progetti di inserimento sociale. I soggetti quindi erano tenuti a sottoscrivere con il comune il PACI (Progetto di aiuto condiviso individualizzato). Nel caso napoletano furono selezionate 12 associazioni del privato no-profit e una apposita commissione provvide a coordinare le esigenze familiari e individuali con le capacità progettuali delle associazioni. Nell'ambito della sperimentazione si potevano distinguere tre principali tipologie di programmi di inserimento, che hanno assorbito la mole più grossa di individui: il primo era un programma di integrazione socio-relazionale che nel napoletano vide attivi il 39,8% dei beneficiari; tali programmi avevano la finalità di promuovere l'inserimento sociale e il senso di appartenenza ad una comunità attraverso la connessione dei soggetti ad ambienti sociali positivi e culturalmente stimolanti e la possibilità di usufruire di una serie di risorse del territorio in grado di soddisfare alcune esigenze socio-relazionali. Le strutture interessate sono state associazioni di volontariato, cooperative sociali, parrocchie, comunità terapeutiche, presso cui gli utenti svolgevano attività di vario tipo: manutenzione, cura del verde, attività di segreteria e in alcuni casi sostegno agli operatori con un'attività diretta a favore degli utenti ordinari. Il secondo tipo di programma prevedeva attività di cura e sostegno intrafamiliare, a Napoli ha assorbito il 29,1% dei beneficiari; le attività erano finalizzate al sostegno delle responsabilità genitoriali e familiari e all'avvio di percorsi terapeutici di riabilitazione; gli obiettivi principali erano da un lato il contenimento e la riduzione del danno per le famiglie multiproblematiche tramite l'educazione

all'igiene personale, alla cura della salute e della vita scolastica dei minori, al rientro nella legalità tramite il pagamento di morosità esistenti, dall'altro la socializzazione, per prevenire lo sviluppo di opportunità negative: recupero dell'obbligo scolastico, inserimento in comunità per i tossicodipendenti, assistenza legale per la chiusura di procedimenti pendenti e per separazioni, gruppi di mutuo aiuto per genitori senza partner. Il terzo tipo di attività prevedeva l'inserimento lavorativo, a Napoli ha riguardato il 13,9% degli utenti, ovviamente le difficoltà nell'attuare questo tipo di attività non sono date solo dalle capacità progettuali e organizzative degli operatori sociali ma riguardano il tessuto produttivo e le condizioni di mercato del territorio: è quindi sulla base di questa considerazione che bisogna leggere quest'ultimo dato.

La valutazione degli esiti della sperimentazione fu affidata ad un ente esterno che ne giudicò la bontà secondo il parametro del contrasto alla povertà, primo obiettivo dichiarato dell'introduzione del RMI. La rilevazione mostrò, in primo luogo, che per 445 casi in tutta Italia, nessuno nel napoletano, l'uscita fu determinata dall'abbandono dei programmi: la mancata partecipazione era causa della sospensione del reddito, nonostante ciò, comunque, le autorità comunali non gradendo una tale perentorietà, preferirono ricorrere, come prima soluzione, a richiami verbali o a convocazioni. Per lo più l'uscita dalla misura fu determinata dal superamento delle condizioni di bisogno: a Napoli riguardò l'1,1% dei nuclei, 86 famiglie, considerando che la durata in permanenza nella misura è più lunga quanto più dura è la situazione di disagio, non deve sorprendere o impressionare il risultato nel napoletano, ancor più se, scendendo nel dettaglio e guardando a obiettivi che possono costituire una premessa al raggiungimento dell'autonomia economica e un indice di miglioramento delle condizioni sociali, notiamo che 1.461 beneficiari singoli conseguirono il diploma scolastico, 843 quello professionale e 286 trovarono una occupazione, di cui 75 in modo definitivo e 211 in maniera temporanea. A tal proposito, sottolineiamo l'inserimento lavorativo fu considerato co-fattore di superamento di condizioni di estrema povertà e di uscita dalla misura di assistenza economica, non come parametro di efficacia,

non rientrando l'RMI tra le politiche del lavoro. Ulteriori risultati hanno evidenziato la positività dei percorsi avviati: rientro da morosità verso gli enti erogatori di servizi pubblici (telefono, acqua luce gas), sviluppo di un indotto nel settore delle manutenzioni edili, con oltre 23.000 interventi di risanamento abitativo, quasi 4.000 soggetti rientrati nella legalità e 84 disintossicati; oltre ad effetti qualitativi emersi dai racconti sia degli operatori e funzionari sia dalle famiglie stesse: recupero di fiducia, autostima e dignità; tutti elementi senza dubbio benefici sia in termini attuali sia prospettici, per i singoli, per i nuclei familiari e per le loro comunità.

Nonostante questi risultati e la provata fattibilità economica del RMI, nel 2002 viene deciso l'accantonamento del provvedimento dai programmi di politica sociale e nel 2003 si chiude la seconda fase della sperimentazione. Con la finanziaria del 2004, si delinea un nuovo strumento, il reddito di ultima istanza (RUI), si accende il dibattito nelle istituzioni ma di fatto i fondi non sono stati mai stanziati. A seguito della sperimentazione del 1998, della ritirata del governo e del dibattito apertosi in giunta sul Reddito di Cittadinanza, la regione Campania nel febbraio 2004 ha promulgato una legge che istituisce e disciplina il RC ed è per ora l'unica regione che abbia adottato tale provvedimento. Nella relazione di accompagnamento alla legge, la regione prevedeva, per difetto, 452.352 famiglie in condizione di povertà relativa, di cui 219.840 "sicuramente povere" (con consumi inferiori all'80% della linea di povertà) e 17.108 in condizione di povertà assoluta. Sulla base di questa stime, la regione ipotizzava un numero di 18.000 famiglie, cui garantire un reddito non superiore a 350 € al mese. Tra il 10 novembre e il 10 dicembre 2004 sono pervenute 146.000 domande, di cui 35.000 nel comune di Napoli.

La sostanziale e caratterizzante differenza di questo provvedimento rispetto al reddito minimo di inserimento è l'estensione ai cittadini extracomunitari e senza fissa dimora e il superamento del criterio del merito: i beneficiari non si impegnano nei confronti delle istituzioni, per usufruire del reddito, a seguire corsi di formazione o programmi di inserimento e i requisiti per entrare nelle graduatorie sono la residenza nel territorio regionale da 5 anni (per i cittadini

extracomunitari è richiesto il permesso di soggiorno, per quelli senza fissa dimora (la nascita o il domicilio nella regione) e un reddito annuo familiare inferiore a 5.000 €. La legge ha carattere sperimentale per la durata di tre anni, prevede una composizione di reddito erogato, in una parte monetaria certa (pari a 350 € al mese) e una parte in servizi sociali: la prima imputata al nucleo familiare, la seconda destinata ai singoli componenti del nucleo senza limiti numerici. I servizi sociali previsti sono di sostegno alla scolarità attraverso buoni per l'acquisto dei testi; di accesso gratuito ai servizi sociali e socio-sanitari; sono misure tese a promuovere l'emersione dal lavoro irregolare, l'autoimpiego, attraverso percorsi che permettano l'utilizzo delle risorse regionali, l'accesso ai dispositivi di politica del lavoro regionale; le agevolazioni all'uso dei trasporti pubblici regionali; sono misure di sostegno alle spese di affitto e di inserimento nelle attività culturali.

Il provvedimento vuole essere una misura di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, tesa a favorire condizioni efficaci di inserimento lavorativo, e dovrebbe inserirsi tra le prestazioni sociali da garantire sul territorio nazionale. Questo non è accaduto e per ora la fonte di finanziamento dell'erogazione monetaria è lo stanziamento regionale di 77 milioni di euro da gestirsi a livello di piani di zona; ai comuni è demandata anche la progettazione e la gestione organizzativa: l'integrazione delle diverse misure, l'integrazione con altri enti istituzionali, l'individuazione delle misure più adatte alle esigenze dei nuclei familiari. Avere questo budget significa, ad esempio, che delle 31.327 domande ammissibili nel comune di Napoli solo 3.700 verranno garantite dalla misura e quindi che non tutti gli aventi diritto potranno usufruirne, con l'aggiunta di un'ulteriore discriminazione.

È impossibile proporre bilanci e sarebbe inopportuno fare previsioni sugli esiti e sull'efficacia del provvedimento sperimentale, ma possiamo proporre alcune considerazioni. In Campania sembra essere stata varata una misura insufficiente rispetto alla grave situazione sociale del territorio. La cifra da erogare di 350 € al mese è irrisoria: non solo è al di sotto della soglia che misura la povertà relativa, 494 € secondo l'Istat, ma addirittura al di sotto di quella di povertà

assoluta. Certo, una misura regionale non sostenuta da un finanziamento del governo centrale ha enormi limiti, ma la parte consistente nell'erogazione di servizi sociali sarebbe dovuta essere molto più estesa sia in termini di provvedimenti sia di utenza da soddisfare. Il provvedimento non è erogato agli individui ma resta legato ancora ai nuclei familiari, il che è un problema anche solo se si pensa che l'assegno è fisso mentre il numero dei componenti della famiglia non lo è. Non diciamo che questo provvedimento non possa avere dei risultati e, dal bilancio della sperimentazione del RMI, si possono anche dire risultati positivi, ma il carattere fortemente parziale di questo, come di istituti analoghi introdotti in tutta Europa a partire dagli anni ottanta, genera e alimenta discriminazioni sia all'interno della stessa categoria dei beneficiari, dato che non tutti ne possono usufruire, sia tra beneficiari e resto dei cittadini: una sperimentazione, quella campana, che perpetua l'abitudine a intervenire con tamponi di tipo assistenziale dai criteri così selettivi e restrittivi, che riproducono dipendenza dalla elargizione istituzionale ed esclusione. Niente a che vedere con il Reddito di Cittadinanza, erogazione che deve permettere una vita dignitosa e dinamo dell'inclusione sociale grazie al carattere universale, indipendente dalla condizione occupazionale o dall'assenza di reddito o dalla condizione di povertà; è una proposta che scaturisce da riflessioni sui cambiamenti nel sistema di produzione e distribuzione dei beni, dei servizi, dei diritti, della ricchezza e comporta, al fine della sua esatta applicazione, il riconoscimento di tali cambiamenti; tutt'altro possiamo leggere invece nella formula scelta dalla regione Campania, che in questa scorretta, rispetto ai termini definitivi del Reddito di Cittadinanza, applicazione, rischia di aumentare gli equivoci esistenti nel dibattito per l'introduzione di questa misura, di già difficile accettazione politica e sociale, e di alimentare una disaffezione verso una possibile futura introduzione in senso pieno. Forse sarebbero più efficaci interventi su quei servizi fondamentali, in cui le Regioni hanno notevoli competenze, poteri e discrezionalità, quali formazione, edilizia pubblica, trasporti e sanità, al fine di garantire l'accesso gratuito o, almeno, meno oneroso, attraverso integrazioni e convenzioni con le società di erogazione, o attraverso programmi di

assegnazione di alloggi o di revisione delle tasse sul diritto allo studio, solo per fare degli esempi, rientrando, comunque, tutti questi servizi primari, nella sfera di quei diritti socio-economici che definiscono la cittadinanza e l'inclusione.

4.3 Le possibili prospettive

Quando la legge campana era ancora bozza in discussione in consiglio regionale, ci fu un incontro tra alcuni teorici sostenitori del Reddito di Cittadinanza, un consigliere regionale e le anime del movimento campano, per discutere dell'eventuale approvazione della misura, per il carattere della discussione non ci furono dati o atti da pubblicare. Le considerazioni più critiche e più ascoltate furono quelle provenienti dai disoccupati delle liste storiche, soggetti da sempre destinatari di politiche sociali e da sempre critici sulla loro realizzazione. Non erano ancora definite né l'entità del finanziamento, né i criteri di accessibilità, né la forma che avrebbe assunto l'erogazione, era certo però che non sarebbe stata una misura incondizionata e universale, si discuteva ancora sull'individualità; ma dai disoccupati emerse in modo forte che, per parte loro, rifiutavano di sostenere un nuovo sussidio miserevole, una nuova forma di carità che li teneva legati nella loro condizione di necessità, un contentino per le loro lotte portate avanti per anni, un nuovo elemento di divisione tra chi ne beneficiava e chi no, nessuna garanzia di emancipazione dalla "benevolenza" delle istituzioni. Si discusse sul valore che l'adozione, seppure inizialmente in forma parziale, del Reddito di Cittadinanza poteva avere e l'incontro si chiuse tra lo scetticismo di alcuni misto all'interesse di altri. Poi la legge fu approvata senza che vi fosse nulla in comune con il Reddito di Cittadinanza se non la definizione.

L'aneddoto, per dire che la riproposizione oggi dell'idea di un Reddito di Cittadinanza universale si basa anche sulle indicazioni che provengono dal mondo reale dei conflitti. Anche la lotta dei disoccupati e degli intermittenti dello spettacolo francesi aveva tra le sue parole d'ordine non solo la richiesta di un lavoro ma soprattutto di un reddito. La pretesa in quanto cittadino

appartenente ad una comunità, di disporre di un reddito indipendente dalla disponibilità di lavoro, deriva dalla percezione più o meno diffusa, più o meno consapevole che avere un lavoro non è sufficiente a garantire l'esistenza di una vita dignitosa. L'idea del reddito universale rinasce dalle istanze che vengono lentamente alla luce nelle lotte, così lascia il piano astratto teorico della riflessione sulla "società giusta" e muove direttamente dai processi sociali, dalla ricognizione di quei mutamenti che non consentono più di considerare l'accesso a un lavoro e i diritti sociali fondamentali, come due acquisizioni compiute della cittadinanza. Questo è stato anche il nostro percorso fra gli autori.

Meade, si augurava l'induzione di cambiamenti nella determinazione del salario e nelle politiche del lavoro esclusivamente nella direzione di una eliminazione delle garanzie esistenti. Ad oggi le intenzioni sono già vigenti: la flessibilità non solo salariale ma quella del lavoratore che si barcamena tra diverse offerte è già operativa, anche la frammentazione, la individualizzazione della contrattazione e la perdita del monopolio del sindacato sono in atto, con la diffusione dei contratti atipici è oggi possibile per una azienda il superamento del principio di uguale paga per uguale lavoro, i salari quando crescono lo fanno ad un tasso inferiore a quello d'inflazione, il salario si determina, insomma, nel libero mercato e gli rimane da svolgere la sola funzione allocativa. Le premesse alla piena occupazione, teorizzate da Meade, dal lato del lavoro ci sono. Ma la piena occupazione non è stata raggiunta e, concentratosi completamente sul "come dovrebbe essere", Meade ha tralasciato l'approfondimento delle conseguenze che lo scenario delineato e prospettato avrebbe portato: non aveva previsto la cruenta con cui, nella realtà, si sarebbero manifestate. Pur individuando l'importanza dell'introduzione di un reddito certo, ha tenuto le considerazioni esclusivamente sulla tematica dell'uguaglianza e ha perciò approfondito i problemi connessi a tale livello di considerazioni: i limiti entro cui tale misura è sostenibile.

Il discorso di Dahrendorf si concentra interamente sul problema dell'esclusione sociale emergente dal presupposto di una contrazione del volume di lavoro necessario per la soddisfazione

dei bisogni della società e, quindi, dall'esclusione strutturale di una crescente fetta di popolazione dal lavoro o dal lavoro come condizione di vita stabile e permanente: il reddito universale è pensato come misura insostituibile per impedire che i processi economici in corso portino ad una disgregazione del tessuto sociale, alla rescissione di quei legami sociali elementari sulla base dei quali sono stati pensati e costruiti i sistemi istituzionali moderni.

Solo con l'ultimo autore, però, l'analisi si completa e la rete di supporto teorico alla rivendicazione del Reddito di Cittadinanza è tessuta a trama fitta difficilmente lacerabile: qui, spostata l'attenzione sulle trasformazioni del sistema produttivo, recuperando l'origine del valore, del significato di tessuto relazionale, delle qualità politiche del lavoro salariato, nell'internità al processo di valorizzazione e accumulazione del capitale, al processo produttivo, il Reddito di Cittadinanza viene avanti come restituzione della società ai suoi membri, perché, per il solo fatto di appartenervi generano cooperazione sociale che, fuori dalla dimensione del lavoro, sempre più diventa fattore produttivo. Non è ammortizzatore sociale, né solidarietà, né richiesta avanzata da una parte di società più o meno esclusa e derelitta ma è la rivendicazione di un diritto sulla ricchezza prodotta, presente e futura, in rapporto alle condizioni reali entro cui si sviluppa effettivamente.

La disoccupazione di massa e di lunga durata, la disoccupazione strutturale che neanche una accelerazione della crescita economica può scardinare, non è l'unico sfondo al Reddito di Cittadinanza. L'architettura delle tutele del lavoro è stata edificata su quella particolare specificazione del lavoro che è l'attività eterodiretta che si svolge nel regime giuridico della subordinazione, a tempo indeterminato pieno e in una grande azienda. Tutte le attività che si discostano da questo schema, benché fuga dal lavoro salariato e ricerca di spazio di autogestione del tempo, sono state finora osteggiate, per poi essere, oggi, ricondotte a fattispecie legale atipica, penalizzante sotto il piano delle tutele e dei diritti. Lasciato il tempo indeterminato e la fabbrica, oggi si assiste alla diffusione di ibridi in cui anche i rapporti, dal punto di vista legislativo, non

subordinati, possono essere economicamente tali; oggi si regola l'instabilità e la mutevolezza dello spazio e del tempo di lavoro e si legifera sul subappalto della forza lavoro: le possibilità di agire conflitto all'interno del rapporto di lavoro sono sempre più ridotte e ostacolate, gli stessi conflitti perdono incidenza e forza. Questo è lo sfondo su cui si dipinge il Reddito di Cittadinanza: la difesa dei lavori non si può dare solo nel contratto ma deve retroagire al momento della scelta di "come" e "per quanto" lavorare per conto altrui, deve agire nel mercato, dove l'individuo necessita di forza, così che il diritto del lavoro sia possibilità di scelta, non obbligata né costrittiva, di un particolare lavoro, non una debole garanzia di parità di trattamento minima per le attività sostanzialmente eterodirette. Lungi dal lavorare in questo senso, tutti gli interventi politici e legislativi finora introdotti, dalla differenziazione dei diritti e livelli salariali al lavoro interinale, dai contratti di formazione alle misure di regolazione dei salari di ingresso, si sono mossi trattando il lavoro come moneta svalutata, sono stati adottati nell'ottica di un processo di degradazione del lavoro, apparsa come unica via per riproporre la sua funzione competitiva; sono stati mascherati da ammodernatori delle garanzie, presentati come argini all'avanzamento di forme di sfruttamento "a nero"; ma nella pretesa di conseguire una difesa e una ripresa dell'occupazione attraverso lo svilimento dell'attività eterodiretta vi è una manifesta contraddizione: poiché il lavoro ha rappresentato l'elemento principale del legame sociale, il cuore materiale della cittadinanza, si pretende che venga riconquistato a qualsiasi prezzo, anche a quello della subalternità, dell'impotenza, dell'esposizione all'arbitrio aziendale, dell'asservimento, ma in un tale lavoro non c'è principio di inclusione o cittadinanza.

Se, poi, si cambia la visuale, si scopre che alla riduzione dell'occupazione corrisponde un aumento dei momenti di vita che generano ricchezza: il decentramento della produzione e la partecipazione all'esecuzione rendono la forza produttiva sempre meno riconducibile alla cooperazione lavorativa salariata determinata dall'imprenditore e sempre più riconducibile alla cooperazione sociale, di cui le aziende drenano i flussi informativi, le capacità innovative, il sapere

diffuso e le disposizioni comunicative. Il Reddito di Cittadinanza è restituzione e riappropriazione della ricchezza prodotta da questo universo relazionale e comunicativo, che non trova riconoscimento o misurazione, rappresentazione o contabilizzazione.

Scompare, così, definitivamente, qualsiasi accezione assistenziale o escludente del Reddito di Cittadinanza, che, piuttosto, per il suo carattere universale e incondizionato, consentirebbe una sburocratizzazione dello Stato sociale e l'eliminazione della miriade moltiplicatesi di ammortizzatori (cashe integrazioni lunghe o lunghissime, pensioni o liquidazioni non calcolate sulla durata effettiva dei rapporti di lavoro, prepensionamenti: prestazioni agganciate al reddito ipotetico di un lavoro che non si è svolto per anni) che pur sempre erogano reddito ma preferiscono differenziare, separare, misurare, verificare, vincolare, generando, in tal modo, complicazioni nell'accesso, esclusione, inefficienze e ingiustizie. Inoltre, alimenterebbe processi di autovalorizzazione e, se lo si immagina non solo sotto forma monetaria, ma in forme più collettive di distribuzione delle risorse (ad esempio, una gestione sociale di beni pubblici, da parte di gruppi o associazioni) sarebbe un sostegno allo sviluppo di attività socialmente utili, di attività non remunerate ma essenziali per la qualità della vita, stimolerebbe nuove modalità dell'agire e del vivere sociale: sarebbe fucina di progettualità.

Capitolo Quinto

Conclusioni

Abbiamo tracciato il passaggio dal fordismo a quello che possiamo definire postfordismo o toyotismo. Il primo si caratterizza per il rigido controllo temporale e spaziale della produzione realizzato nella catena di montaggio. La produzione è divisa in segmenti, ogni segmento è suddiviso in gesti elementari, ogni gesto è cronometrato. La politica industriale del fordismo è legata anche ad un nuovo ruolo dello Stato, che da un lato garantisce opere pubbliche, istruzione, assistenza sanitaria e previdenziale, dall'altro smorza le tensioni rivoluzionarie che predominavano nel sindacalismo degli anni '30. In questo sistema si sostenevano i consumi, garantendo lo sbocco alla produzione industriale e si era in grado di programmare la domanda ed aggiustarla secondo la congiuntura economica, favorendo la pianificazione della produzione e la creazione di economie di scala. Il ciclo fordista si esaurisce con la saturazione dei mercati, la contrazione della domanda e la crescita del potere politico operaio. La nuova organizzazione della produzione, nata nelle fabbriche automobilistiche giapponesi della Toyota, elimina le scorte, ogni ridondanza dell'organizzazione e delle materie prime e regola la produzione in funzione della domanda. La fabbrica diventa più flessibile, in grado di rispondere alle fluttuazioni del mercato mondiale. L'introduzione dell'informatica permette una gestione più efficace della comunicazione nel ciclo produttivo, e il trattamento dell'informazione sul cliente consente di assecondare la domanda in tempo reale. La produzione viene appaltata a subfornitori esterni o affidata a lavoratori interinali, per diminuire i costi e frammentare la lotta di classe in conflitti locali, sommersi e desindacalizzati. Si diffonde una cultura del rischio a tutti i livelli della produzione, anche là dove il lavoro operaio garantiva la libertà individuale del salariato dagli obiettivi dell'imprenditore. La produzione si diffonde, quindi,

in un bacino costituito da piccole imprese e lavoratori autonomi, formando così una struttura produttiva ramificata.

In questa nuova dimensione cambiano anche i soggetti produttivi. Nel fordismo, il lavoro operaio è dequalificato, mera estensione della macchina; l'estrema semplificazione del gesto rende i lavoratori intercambiabili gli uni con altri. I consumi, i tempi di lavoro e le garanzie del lavoratore vengono standardizzati e pianificati dal complesso Stato-impresa-sindacato, nel conflitto e nel negoziato. Nel postfordismo, le figure professionali sono, invece, flessibili, pronte a coprire ruoli complessi e a contribuire con le proprie capacità comunicative al dispiegarsi del ciclo produttivo. Con la diffusione del subappalto del lavoro salariato e con lo sviluppo di attività imprenditoriali basate sulla conoscenza, si afferma una nuova forma del lavoro autonomo: oggi, la divisione del lavoro si attua con le consulenze, con l'appalto di fasi produttive ai subfornitori a dimensione familiare o individuale, a collaboratori per contratto, a lavoratori in affitto stipendiati dalle agenzie di gestione del personale. Questo ha due conseguenze fondamentali: i lavoratori che in passato godevano di un potere sindacale, oggi sono messi in concorrenza tra loro, e chi rimane in azienda deve fornire una pari flessibilità per conservare il posto di lavoro. La sopravvivenza del lavoratore, privo di garanzie contrattuali, è determinata da come sa inserirsi nelle flessibili reti produttive, cioè, soprattutto, da come sa mettersi a valore come intera persona: occorre adattarsi a nuove tecnologie e culture, sovrapporre tempo di vita e tempo di lavoro.

L'indagine empirica condotta sulla regolamentazione dei nuovi contratti di lavoro, sulle garanzie difese e su quelle smantellate dalla legislazione in materia di lavoro e quella condotta sulle emergenti qualità dei lavoratori in questo modello di accumulazione, ci hanno rivelato che, in primo luogo, la forza lavoro, senza più garanzie, né reti minime di protezione, si trova, in un confine incerto tra occupazione e inoccupazione, e in un incerto riconoscimento giuridico dinanzi alle garanzie sociali. Tutta la produzione legislativa, dagli anni novanta ad oggi, ha proceduto allo smantellamento del sistema di garanzie acquisite e alla introduzione di contratti flessibili, seguendo

la strada dell'individualizzazione del rapporto di lavoro: si è sostenuto il processo di precarizzazione della forza lavoro, introducendo figure contrattuali sempre più differenziate e organizzando un sistema di garanzie sempre più particolaristico e selettivo. D'altro canto, la flessibilità è intesa, nel rapporto di capitale, come flessibilità della vita rispetto alle esigenze del lavoro e del profitto, ma la stessa flessibilità può essere ribaltata e pensata a partire dalle esigenze della vita, una flessibilità del lavoro rispetto a queste esigenze, del resto, il fenomeno dell'imprenditoria scientifica ha avuto vita dall'esodo degli scienziati ricercatori, che parteciparono ai movimenti libertari degli anni '60, dalla ricerca svolta nell'accademia o nella grande impresa sottoposta ad una rigida gerarchia. Dall'indagine condotta, emerge con forza che la discontinuità che i precari temono non è quella del rapporto di lavoro, ma quello del rapporto con il reddito, cioè con la fonte del loro sostentamento materiale. Difficilmente pensano di voler tornare al posto fisso, il problema è che nei periodi di inattività, non esiste per loro una copertura, in questi periodi viene negato loro il diritto d'esistenza, perché senza lavoro non solo non si percepisce reddito, ma si è anche esclusi direttamente dai diritti civili elementari, per esempio, senza un contratto di lavoro solido non si può accedere a un prestito bancario, come è anche difficile affittare un appartamento. La variabilità delle esperienze lavorative, però, è ormai sentito come un fattore di crescita, una possibilità di sperimentarsi, di arricchirsi, senza dover annoiare la propria vita nella routine delle mansioni e nella ripetizione degli orari, si inizia a temere solo quando questa apertura, come oggi, si trasforma in minaccia, in ricatto, in costrizione ad accettare salari al ribasso, in impossibilità di decidere, in rischio di rimanere senza reddito.

Coerentemente con ciò, dall'indagine è anche emerso che la percezione che il precario-flessibile ha del lavoro è radicalmente mutata rispetto al fordismo. Non è più attraverso l'esperienza del lavoro, così differenziata, che il soggetto riconosce la sua identità e la sua partecipazione alla vita sociale: sempre meno persone si definiscono a partire dal lavoro che fanno, sempre più invece si definiscono attraverso le proprie attitudini, desideri, piaceri che si danno nello stare con gli altri e

che non sono meno produttivi della fatica delle braccia, anzi abbiamo visto come lo siano in modo eminente. A fronte di una configurazione largamente socializzata dei processi produttivi, si sono imposti rapporti individualizzati. Nel postfordismo, si aprono, per la forza lavoro, possibilità di autodeterminazione cooperativa delle procedure operative e la possibilità di cooperazione attiva alla ricerca delle soluzioni, in maniera più ampia di quanto fosse consentito nei processi meccanizzati del fordismo: produrre per progetti, per esempio, vuol dire che alla forza lavoro, precaria, è consentito autodefinire le modalità di realizzazione degli obiettivi produttivi; ogni lavoratore stabilisce una relazione permanente con i propri colleghi, con i quali ridefinisce i processi produttivi in ogni momento, ma anche con gli utenti, con i quali interagisce acquisendo informazioni e possibilità di miglioramento dell'attività. Questa cooperazione, questa orizzontalizzazione dei processi, è stimolata in vista di uno scopo produttivo posto come collettivo ed è, al contempo, frenata da dispositivi di comando dell'impresa, in particolare dalla verticalizzazione dei processi decisionali. La forza lavoro è dislocata su queste traiettorie ambigue, da un lato le si chiede di cooperare alla produzione e dall'altra la si spinge fuori dei luoghi delle decisioni; da un lato il lavoratore immateriale si rapporta naturalmente alla produzione come a uno scambio sociale, dall'altro deve far funzionare questa dinamica dentro la formalità del rapporto di mercato.

Come, però, la produzione va verso il territorio, invade ogni ambito della vita, così anche la politica del precariato tenta di spostarsi oltre le mura dell'azienda, orientandosi verso l'affermazione di diritti generali di cittadinanza, oltre il tempo di lavoro e le rivendicazioni corporative. Emergono nuovi bisogni che, se garantiti, possono assicurare riproduzione e cittadinanza sociale, indipendentemente dalla definizione giuridica del contratto di lavoro: il sostegno alla mobilità, per una forza lavoro ampiamente dispersa sul territorio e in movimento, dove possibilità di movimento vuol dire minore dispersione di tempo; il sostegno alla formazione, perché il sapere è divenuto centrale negli attuali processi, dunque, esservi escluso comporta una penalità altissima, quella di rimanere fuori dalla vita sociale e produttiva; all'informazione, perché

essa vuol dire possibilità di usufruire delle offerte presenti nella cooperazione sociale, vuol dire possibilità di allargare la cooperazione sociale; alla socialità, all'incontro fisico e virtuale, perché la costruzione di reti sociali è divenuta supporto indispensabile sia per la ricerca di commissioni, sia per la costruzione delle équipes produttive; al reddito garantito, perché possa venire almeno frenata la competizione al ribasso del costo del lavoro.

L'analisi dei meccanismi dello Stato non può essere dissociata da questa mutazione. A partire dagli anni ottanta, si è iniziato a considerare il sistema di assistenza al cittadino-lavoratore un puro costo. L'assistenza pubblica viene pesantemente ristrutturata e in parte fatta defluire su un apparato assai meno stabile, ispirato alla carità: i meccanismi di definizione e di verifica istituiscono relazioni di assistenza per il soggetto che ne usufruisce, producono un soggetto che rimane subalterno, non partecipe, dipendente; coloro che fanno richiesta dell'assistenza debbono dimostrare che il loro tenore di vita è sotto i criteri che la legge stabilisce come povertà, e oltre a subire il controllo sugli standard di vita la loro marginalità diventa sempre più un limite in sé per la realizzazione personale. La politica sociale è, quindi, spesso ridotta a un capitolo di spesa nel bilancio dello Stato. Questa equazione che vede politiche sociali uguali a spesa improduttiva funziona sulla tavole di bilancio e sulle aggregazioni macroeconomiche, ma di ben altra sostanza è fatta la vita che sta sotto; una vita alla quale non basta sapere che i conti dello Stato tornano ma che ha bisogno e aspira giustamente a prodursi e riprodursi. È nei nuovi bisogni esplicitati dai soggetti precari che si possono intervedere le nuove traiettorie e il nuovo intervento del Welfare State. Il Reddito di Cittadinanza, in quanto redistribuzione della ricchezza non vincolata dal lavoro, rappresenta un momento di emersione delle contraddizioni e la possibilità di realizzazione democratica della società. Il Reddito di Cittadinanza, difendendo i "lavori" non più esclusivamente nel contratto, ma retroagendo al momento in cui si sceglie come e per quanto tempo lavorare per conto altrui è una misura insostituibile di unificazione tra occupati, semi-occupati e disoccupati, e fornisce a tutti la leva per poter meglio contrattare le condizioni, i tempi e i carichi di lavoro. La

socialità, le affettività, la capacità di produrre e gestire le relazioni sono qualità potenzialmente produttive. Il lavoro è produrre organizzazione, gestire processi, articolare comunicazione, reagire di fronte all'imprevisto: questo è pagato in quanto tempo di lavoro, ma questo è ricchezza diffusa, sono capacità generiche e comuni, che si apprendono e si attivano fuori dall'impresa, in ogni momento, e il Reddito di Cittadinanza è una rivendicazione adeguata alla questa fase di accumulazione, perché costringe al riconoscimento del valore del tempo che è oltre il tempo di lavoro. In una economia che fa della discontinuità delle prestazioni lavorative il suo centro propulsivo, le ricadute sulla riproduzione materiale dei soggetti non si fanno attendere. È stata attaccata la possibilità di darsi un progetto di vita, di immaginarsi il proprio futuro; tutti i soggetti sono coinvolti nel processo di esclusione, quelli dentro e quelli formalmente fuori dalle prestazioni lavorative, perché l'esclusione si manifesta come ricatto ad accettare condizioni sempre più precarie. Allora, il reddito garantito, incondizionato e sufficiente permette non solo di non varcare mai la border-line, ma consente di mettere in dubbio la convenienza ad accettare proposte di lavoro al ribasso, vuol dire avere comunque un potere minimo di discrezionalità, una possibilità di scegliere; stabilisce una soglia minima sotto la quale lo sfruttamento non è consentito, è uno strumento per ribaltare la flessibilità, da abbandono ad una subordinazione dispotica, a una flessibilità del lavoro alla forza lavoro. Questo provvedimento porta con sé, inoltre, una dimensione progettuale, per la quale il precariato non è più una condizione in cui sopravvivere, ma una possibilità di dedicarsi ad attività liberamente scelte. L'inibizione di spazi di sviluppo autonomo si trasforma presto in implosione delle tensioni sociali, in contrazione dell'intelligenza di massa, in asservimento, clientela, sottomissione, rabbia impotente: è un boomerang. Il Reddito di Cittadinanza è condizione necessaria, anche se non sufficiente, per liberare intelligenze: ricordiamo quanto scrive André Gorz: "Una cultura è tanto più ricca quanto più i saperi comuni di cui è intessuta le permettono di integrare, di trasformare in saperi le nuove conoscenze. Viceversa, più una società codifica e trasforma in conoscenze formalizzate i saperi comuni, più la sua cultura si

impoverisce. [...] A partire dal momento in cui si coglie l'importanza decisiva di risorse che, come l'intelligenza collettiva, sono senza equivalenti, non quantificabili, si perviene a un'altra concezione della ricchezza e degli scopi dell'attività umana.[...] L'economicizzazione di tutte le attività e di tutte le ricchezze diventa distruttrice di senso, impoverisce i rapporti sociali, degrada l'ambiente urbano e quello naturale, genera esternalità negative di cui il sistema non può né vuole valutare il costo.”²¹

²¹ Gorz A. (2003), *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Éditions Galilée, Paris ; trad.it. *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri editore, Torino, 2003; pag.28 e pag.61

APPENDICE

Tabella 1. Occupazione “non standard”. Anno 2004

	I Semestre 2004	II Semestre 2004	III Semestre 2004	IV Semestre 2004
Lavoratori interinali	150.000	156.000	149.000	157.000
Prestatori d’opera occasionali	99.000	110.000	118.000	97.000
Collaborazioni coordinate e continuative	397.000	381.000	380.000	407.000
Dipendenti a termine	1.714.000	1.919.000	2.039.000	1.963.000
Totale occupazione “non standard”	2.360.000	2.566.000	2.686.000	2.624.000

Fonte: Elaborazione Nostra su dati Istat, Rilevazione Forze di Lavoro, Dati trimestrali 2004

Tabella 2. Incidenza percentuale per occupati dipendenti. Anno 2004

	I Semestre 2004	II Semestre 2004	III Semestre 2004	IV Semestre 2004
Totale occupati dipendenti	100.0	100.0	100.0	100.0
Dipendenti a termine	10.8	11.88	12.6	12.05
Lavoratori interinali	0.94	0.96	0.92	0.96

Fonte: Elaborazione Nostra su dati Istat, Rilevazione Forze di Lavoro, Dati trimestrali 2004

Tabella 3. Incidenza percentuale per occupati indipendenti. Anno 2004

	I Semestre 2004	II Semestre 2004	III semestre 2004	IV Semestre 2004
Totale occupati indipendenti	100.0	100.0	100.0	100.0
Collaborazioni coordinate e	6.4	6.0	6.0	6.4

continuative Prestatori d'opera occasionali	1.5	1.7	1.8	1.5
--	-----	-----	-----	-----

Fonte: Elaborazione Nostra su dati Istat, Rilevazione Forze di Lavoro, Dati trimestrali 2004

Tabella 4. Ripartizione dei collaboratori coordinati e continuativi per area geografica, sesso ed età.
Anno 2004

**Collaboratori coordinati e continuativi per ripartizione geografica, sesso e classe di età.
I, II, III e IV trimestre 2004**

Caratteristiche	Valori assoluti (migliaia di unità)				Incidenza % (su totale collaboratori)			
	I trim. '04	II trim. '04	III trim. '04	IV trim. '04	I trim. '04	II trim. '04	III trim. '04	IV trim. '04
Totale	397	381	380	407	100,0	100,0	100,0	100,0
Nord	224	192	190	227	56,3	50,4	50,0	55,8
Nord-ovest	133	108	113	137	33,4	28,4	29,9	33,8
Nord-est	91	84	76	89	22,9	22,0	20,1	22,0
Centro	104	122	127	110	26,2	32,1	33,4	27,1
Mezzogiorno	70	67	63	70	17,5	17,5	16,6	17,3
Maschi	164	165	164	159	41,3	43,4	43,3	39,0
Femmine	233	216	215	248	58,7	56,6	56,7	61,0
15-34 anni	217	205	208	210	54,6	53,7	54,9	51,4
35-54 anni	126	127	127	151	31,7	33,4	33,4	37,2
55 anni e oltre	55	49	44	46	13,7	12,9	11,7	11,4

Fonte: Istat, Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro

Tabella 5. Modalità del lavoro di collaborazione coordinata e continuativa

Modalità del lavoro di collaborazione coordinata e continuativa. I, II, III e IV trimestre 2004

Modalità	Valori assoluti (migliaia di unità)				Valori percentuali			
	I trim. '04	II trim. '04	III trim. '04	IV trim. '04	I trim. '04	II trim. '04	III trim. '04	IV trim. '04
Lavora per una sola azienda / cliente	356	346	353	374	89,7	90,9	93,1	91,8
Lavora per più aziende / clienti	40	33	25	33	10,1	8,6	6,7	8,0
Dato non disponibile	1	2	1	1	0,2	0,5	0,2	0,2
Totale	397	381	380	407	100,0	100,0	100,0	100,0
Decide dove lavorare	64	72	68	70	16,1	19,0	17,9	17,1
Lavora presso l'azienda / cliente	331	305	307	333	83,2	80,0	80,9	81,8
Dato non disponibile	3	4	5	4	0,7	1,0	1,2	1,1
Totale	397	381	380	407	100,0	100,0	100,0	100,0
Decide autonomamente l'orario di lavoro	144	151	160	150	36,3	39,7	42,1	36,9
Non decide l'orario di lavoro	249	227	216	249	62,8	59,6	56,8	61,2
Dato non disponibile	4	2	4	8	0,9	0,7	1,1	1,9
Totale	397	381	380	407	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro

L'Ires e il Nidil, in collaborazione, hanno condotto, tra giugno e agosto 2005, un'indagine su 640 lavoratori e lavoratrici che al momento della rilevazione avevano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (con o senza partita Iva), di collaborazione occasionale o un contratto a progetto, oppure che avevano una di queste forme contrattuali a giugno del 2004.

L'indagine consente di capire quali sono stati i destini dei collaboratori dopo l'entrata in vigore della legge 30, seguendone i percorsi nel primo e nel secondo anno di applicazione. Al tempo stesso, offre una analisi delle caratteristiche e delle condizioni del lavoro svolto in collaborazione nell'attuale contesto normativo. Riportiamo alcuni grafici, come stime più aggiornate in materia.

Tabella 6. Il percorso lavorativo dei collaboratori coordinati e continuativi (valori percentuali)

Lavoro Attuale	I Semestre	Lavoro II Semestre	un anno III Semestre	prima: IV Semestre	co.co.co Media 2004
----------------	------------	--------------------	----------------------	--------------------	---------------------

Dip. a tempo indeterminato	4.7	5.3	3.8	5.6	4.9
Dip. a tempo determinato	2.9	3.6	3.6	4.6	3.7
Dip.interinale	0.4	0.3	0.2	0.2	0.3
Collaboratore coordinato	89.8	88.0	90.1	85.4	88.2
Prestatore d'opera occasionale	0.4	0.5	0.2	0.4	0.4
Autonomo	1.9	2.4	2.1	3.8	2.6
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione Ires, su dati Istat, Rilevazione Forze di lavoro, Dati trimestrali 2004

Tabella 7. Il destino dei co.co.co da ottobre 2003 a settembre 2005

	Percentuale
Ancora co.co.co	23
A progetto	46
Partita Iva	6
Non lavora o lavora in nero	7
Tempo determinato	6
Tempo indeterminato	7
Altro	5
Totale	100

Fonte: Ires, indagine diretta, Ottobre 2005

Tabella 8. Il destino dei collaboratori occasionali da ottobre 2003 a settembre 2005

	Percentuale
Co.co.co	33
A progetto	31
Partita Iva	8
Non lavora o lavora in nero	6
Dipendenti	6
Contratto formazione lavoro-	6

Stage	
Ancora occasionali	4
Altro	6
Totale	100

Fonte: Ires, indagine diretta, Ottobre 2005

Tabella 9. Il destino dei lavoratori a progetto da giugno 2004 ad oggi

	Percentuale
Ancora a progetto	75.3
Non lavora o lavora in nero	6.3
Tempo indeterminato	5.0
Tempo determinato	3.3
Interinale	3.8
Occasionale	2.1
Altro	4.2
Totale	100.0

Fonte: Ires, indagine diretta, Ottobre 2005

Tabella 10. Il destino dei collaboratori con partita Iva da giugno 2004 ad oggi

	Percentuale
Ancora p. Iva	73.4
Co.co.co	3.3
A progetto	10.0
Tempo determinato	6.7
Tempo indeterminato	3.3
Altro	3.3
Totale	100.0

Fonte: Ires, indagine diretta, Ottobre 2005

Tabella 11. I cambiamenti di committenza da giugno 2004

	Percentuale
Lavora con lo stesso committente	64
- hanno mantenuto la stessa posizione contrattuale	51.5
- da co.co.co a lavoro a progetto	6.3
- da occasionale a forme più stabili	2
Ha cambiato committente	30
Non lavora più o lavora senza contratto	6
Totale	100

Fonte: Ires, indagine diretta, Ottobre 2005

Tabella 11.1. I motivi per cui hanno cambiato committente

	Percentuale
Trovato un altro lavoro	31.1
Scaduto il contratto, senza rinnovo	33.3
Scaduto il contratto, nuove condizioni inaccettabili	7.8
Lasciato il lavoro, condizioni insopportabili	13.3
Lasciato il lavoro, cause personali	6.7
Altro	7.8
Totale	100

Fonte: Ires, indagine diretta, Ottobre 2005

Attualmente, non esiste un dato statistico o amministrativo certo sul numero delle partite Iva individuali in Italia. È disponibile invece un dato relativo al numero dei professionisti, riconosciuti (iscritti a un albo o a un ordine professionale). Il numero di questi ultimi era nel 2003 pari a 1.637.115 con un aumento rispetto all'anno precedente del 1,6%.

E' una galassia crescente, comunque, il gruppo di soggetti, che svolge professioni attualmente non codificate e che presta la propria opera con obbligazione di risultato con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione -decidendo tempi, modalità e mezzi -. Alcune evidenze emergono in primo luogo osservando l'evoluzione del numero degli iscritti al fondo speciale INPS per i parasubordinati. Seppure questi dati non ci indicano il numero effettivo dei collaboratori attivi nei singoli anni (non esistendo alcun obbligo di cancellazione tra gli iscritti figurano anche persone che da tempo non lavorano più con questa forma contrattuale e non effettuano versamenti nel fondo stesso), le variazioni dello stock anno ci consentono però di registrare i flussi dei nuovi iscritti e dunque le tendenze di questo particolare mercato del lavoro. Ebbene al 31 dicembre del 2004 erano iscritti 209.147 professionisti non iscritti ad Albi a cui vanno

aggiunti 80.596 “collaboratori professionisti”, ossia professionisti che contemporaneamente nell’anno hanno contratti di collaborazione e rapporti professionali con partita Iva. Complessivamente, secondo questa fonte, quest’area del lavoro sarebbe composta da poco meno di 300mila persone, con un tasso di crescita nell’ultimo anno (2004-2003) del 10% circa.

L’indagine è stata condotta su un campione di 201 casi. Sono stati intervistati coloro i quali risultano in possesso di una partita Iva individuale e al contempo, non essendo iscritti ad albi professionali, versano i contributi previdenziali al fondo speciale INPS per i para-subordinati.

Tabella 12. Classi di reddito, dei titolari di partita Iva, per orari settimanali

	Fino a 25	Fino a 36	Fino a 40	Oltre 40	Totale
Sotto i 400	21.1	5.3	7.5	6.3	8.1
Da 400 a 800	31.6	13.2	5.7	1.6	8.7
Da 801 a 1000	10.5	28.9	18.9	23.8	22.0
Da 1001 a 1300	15.8	15.8	34.0	17.5	22.0
Da 1301 a 1500	10.5	21.1	24.5	20.6	20.8
Da 1501 a 2000	5.3	13.2	3.8	19.0	11.6
Oltre 2000	5.3	2.6	5.7	11.1	7.0
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 13. Numero di committenti

	Valore percentuale	Percentuale sul totale dei pluri-committenti
Unico committente	40.2	–
Fino a 3 comm.	27.8	46.1
Fino a 5 comm.	14.4	24.1
Fino a 10 comm.	10.3	17.2
Oltre 10 comm.	7.2	12.1

Totale	100.0	100.0
--------	-------	-------

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 14. Pluri-committenti con committente principale

	Percentuale
Pluri-committente con committente principale	71.1
Pluri-committente senza committente principale	28.3
Totale	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 14.1. Occasionalità dei committenti

	Con committente principale	Senza committente principale	Totale
Abituali	90.6	45.5	78.0
Occasionali	9.4	54.4	22.0
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 15. Indice sintetico, rispetto alla committenza

	Valori assoluti	Valori percentuali
Mono-committenti	78	39.4
Pluri-comm. con committente principale	86	43.4
Pluri-comm. senza comm.principale	34	17.2
Totale	198	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 16. Orari di lavoro per tipo di committenza

	Mono-committenti	Pluri-comm. con comm.principale	Pluri-comm. senza comm. principale	Totale
Fino a 25	13.2	6.0	19.4	11.0
Fino a 36	25.0	21.4	12.9	21.5
Fino a 40	35.5	27.4	22.6	29.8
Oltre 40	26.3	45.2	45.2	37.7
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 17. Presenza sul luogo di lavoro per tipo di committenza

	Mono-committenti	Pluri-comm. con comm. principale	Pluri-comm. senza comm. principale	Totale
Quotidiana	55.1	30.2	11.8	36.9
Saltuaria	14.1	16.3	8.8	14.1
Nessuna	30.8	53.5	79.4	49.0
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 18. Luogo di lavoro per tipo di committenza

	Mono-committenti	Pluri-comm. con comm.principale	Pluri-comm. senza comm. principale	Totale
Presso la sede	75.6	47.7	32.4	56.1
A casa	6.4	19.8	29.4	16.2
Presso i clienti	15.4	31.4	23.5	23.7
Ufficio privato	2.6	1.2	14.7	4.0
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 19. Modalità di pagamento

	Percentuale
Quantità di tempo lavorato	41.0
Compenso Fisso	31.0
Risultati raggiunti	28.0
Totale	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 20. Frequenza dei pagamenti per tipo di committenza

	Mono-committenti	Pluri-comm. con comm. principale	Pluri-comm. senza comm. principale	Totale
Mensilmente	55.8	24.4	17.6	35.5
Cadenze regolari e brevi	10.4	23.3	8.8	15.7
Cadenze incerte e irregolari	16.9	33.7	38.2	27.9
Alla consegna del lavoro	11.7	18.6	29.4	17.8
Dopo la fine del contratto	5.2	–	5.9	3.0
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 21. Motivi per cui ha aperto la partita Iva, prima e dopo la legge 30/2003

	Prima della legge 30/2003	Dopo la legge 30/2003	Totale
È una mia scelta	30.4	17.3	25.5
Era necessaria per lavorare	39.2	33.3	37.0
Mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro	30.4	49.3	37.5
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Tabella 22. Quando ha aperto la partita Iva, per tipo di committenza

	Mono-committenti	Pluri-comm. con comm. principale	Pluri-comm. senza comm. principale	Totale
Prima della legge 30	48.1	70.9	70.6	61.9
Dopo la legge 30	51.9	29.1	29.4	38.1
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Ires, Indagine diretta, Settembre 2005

Scheda 1. Legislazione in materia di lavoro

<p>Legge 1369-23/1960, Intermediazione di manodopera.</p>	<p>La legge vieta di fare uso di intermediazione o interposizione di manodopera, affidata in appalto, in subappalto o in qualsiasi altra forma. In questo modo la legge limita la possibilità dell'impresa di avvalersi di fornitori esterni che spesso hanno forme societarie che pongono meno vincoli in relazione alle tutele del lavoratore.</p>
<p>Legge 300-20/5/1970, Statuto dei Lavoratori.</p>	<p>La legge riguarda molti aspetti importanti del rapporto tra lavoratore e impresa. La prima parte tutela la libertà di opinione dei lavoratori e limita le forme di controllo che l'impresa può esercitare sugli stessi; regola la destinazioni alle mansioni e l'obbligo di equivalenza; vieta alle imprese con più di 15 dipendenti di effettuare licenziamenti senza giusta causa. La seconda parte tratta del diritto dei lavoratori alla costituzione di associazioni sindacali, e il divieto per l'impresa di effettuare qualsiasi forma discriminatoria legata all'attività sindacale. L'ultima parte ribadisce il principio della chiamata numerica tramite gli Uffici di collocamento, che dovrebbe impedire discriminazioni nell'assunzione.</p>
<p>Legge 863-19/12/1984, Misure urgenti a sostegno e incremento dei livelli occupazionali.</p>	<p>La legge introduce la chiamata nominativa per i lavoratori in età compresa tra i 15 e i 29 anni impiegati con contratti di formazione. Prevede la costituzione di apposite liste di collocamento per i lavoratori disponibili a svolgere attività di orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.</p> <p>Permette ai datori di lavoro che intendano assumere e tempo indeterminato lavoratori per cui è prevista la chiamata numerica, di effettuare assunzioni dirette per mezzo di chiamate nominative per il 50% di</p>

	essi.
<p>Legge 223-23/7/1991, Norme in materia di Cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro e altre disposizioni in materia del mercato del lavoro.</p>	<p>La legge ridisciplina la materia della Cassa integrazione e dei licenziamenti collettivi. Viene semplificata la procedura per il ricorso alla Cigs nei casi di crisi aziendale e nel caso vengano superati i tempi della Cig il lavoratore può essere messo in mobilità che si applica anche alle imprese che operino licenziamenti collettivi per riduzione o trasferimento di attività. In cambio offre un sussidio temporaneo al lavoratore e un suo minore costo fiscale per l'impresa.</p> <p>La legge norma anche i contratti di solidarietà, contratti nei quali è previsto una riduzione dell'orario al fine di evitare la riduzione del personale o per favorire l'assunzione di nuovi lavoratori.</p> <p>Infine la legge prevede una deroga totale alla chiamata numerica attraverso gli uffici di collocamento attribuendo facoltà a tutti i datori di lavoro privati di assumere tutti i lavoratori mediante chiamata nominativa.</p>
<p>Legge 196-24/6/1997, Norme in materia di promozione dell'occupazione (pacchetto Treu).</p>	<p>Associata con l'introduzione del lavoro interinale, la legge disciplina un campo più ampio. Nella sua prima parte la legge definisce le linee guida per l'istituzione delle agenzie di lavoro interinale e le caratteristiche generali dei contratti tra lavoratore e agenzia e tra agenzia e impresa utilizzatrice ma rimanda alla contrattazione nazionale di settore le diverse specifiche. Seguendo rende meno stringenti gli obblighi dei datori di lavoro nei riguardi dei contratti a termine.</p> <p>Fissa a 40 ore settimanali l'orario di lavoro "normale" e favorisce l'adozione di contratti di lavoro a tempo ridotto.</p> <p>Estende l'ambito delle imprese che possono applicare contratti di formazione lavoro ed estende a tutti i settori l'applicabilità dei contratti di "riallineamento" secondo cui le imprese che si avvalgono di lavoro nero hanno</p>

	<p>12 mesi per stilare dei contratti con l'obbligo di far arrivare le contribuzioni ai minimi contrattuali in 36 mesi, estinguono i reati associati all'utilizzo del lavoro nero e non prevedono nessuna forma di sanzione per l'azienda né forme di risarcimento per il lavoratore.</p>
<p>Legge 335-29/9/1998, Disposizioni urgenti in materia di lavoro.</p>	<p>La legge fa obbligo all'impresa di segnalare alla Direzione provinciale del lavoro prestazioni di lavoro straordinario che portino a superare le 48 ore settimanali (la segnalazione avviene quindi oltre le prime 8 ore di straordinario settimanale) e fissa rispettivamente a 250 e a 80 il massimo monteore di straordinario su base annua e trimestrale.</p>

Scheda 2. I contratti nella Legge 30-14 febbraio 2003

Denominazione	Definizioni	Caratteristiche	Segnalazioni
Lavoro intermittente / job on call	il lavoratore è a disposizione dell'azienda che lo chiama per rispondere ad esigenze produttive improvvise non prevedibili o discontinue.		
Lavoro ripartito/job sharing	due o più lavoratori subordinati si obbligano in solido nei confronti di un datore di lavoro per l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa.	Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori si estende anche all'altro, sempre che il datore di lavoro (e solo lui) non scelga di convertire il rapporto in uno di subordinazione normale, anche a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi viene effettuato mese per mese.	Ciascun lavoratore ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari per un limite complessivo di 10 ore annue e possono esprimere un solo voto in caso di referendum aziendale.
Lavoro progetto	a contratti che prevedono rapporti di collaborazione continuata e continuativa prevalentemente personale e senza vincoli di subordinazione.	I rapporti devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi dello stesso.	
Prestazioni occasionali	i rapporti di natura meramente occasionale, intesi per tali, le attività che non superano complessivamente 30 giorni l'anno e che comunque non arrivano a 5000euro di compenso, rese da soggetti a rischio di esclusione sociale (disoccupati da oltre un anno, casalinghe,	I lavoratori occasionali dovranno registrarsi presso apposite liste, costituite dalle agenzie di intermediazione. Chi beneficerà delle prestazioni potrà acquistare uno o più carnet di buoni presso le rivendite autorizzate: ogni voucher varrà 7,5 euro di cui 5,8 andranno al lavoratore, 1,5 euro a Inps e Inail,	A seguito dell'iscrizione, i lavoratori ricevono a proprie spese un tesserino attestante la loro situazione. Tra le attività che rientrano nell'ambito dell'occasionalità: -piccoli lavori domestici, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati

	pensionati, studenti, disabili ed extra comunitari).	0,2 alle società concessionarie.	o con handicap; -piccoli lavori di giardinaggio, di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti (due categorie diverse).
Apprendistato:		La regolamentazione delle tre tipologie è rimessa alle regioni. Per le prime due tipologie sono previsti criteri e principi direttivi, per la terza è rimessa interamente alle Regioni. La qualifica professionale conseguita costituisce credito formativo. I criteri di accreditamento sono individuati in modo molto generico.	La categoria di inquadramento dell'apprendista avviene a due livelli sotto quelli del qualificato corrispondente: non ci sono riferimenti alle % salariali. I lavoratori in apprendistato non sono contati nei limiti numerici previsti dalla legge e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme o istituti. In più punti viene richiamata la formazione interna all'azienda in concorrenza con quella esterna: possibili contratti di 6 anni interni ad un'azienda: si configurano di fatto contratti individuali. L'unico limite alla definizione del compenso sono le tariffe di cottimo. La formazione può essere interna ed esterna all'azienda. Nulla si dice riguardo alla copertura per malattia e infortunio. Il monte ore minimo (120 l'anno) è effettuabile anche in azienda. Il numero di apprendisti non può
- per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione	Contratto, non superiore a 3 anni, per il conseguimento di una qualifica professionale, compiuti 15 anni.	La durata del contratto è determinata secondo la qualifica da conseguire, il titolo di studio, i crediti professionali e formativi acquisiti. Il contratto deve contenere il piano formativo individuale. La durata del contratto è stabilita dai contratti collettivi. Il contratto deve contenere il piano formativo individuale.	
- professionizzante	Contratto, di durata compresa tra 2 e 6 anni, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro, per soggetti tra i 18 e i 29 anni.		
	Per il conseguimento di		

<p>- per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione</p>	<p>un titolo di studio di livello secondario, titoli universitari e dell'alta formazione, per la specializzazione tecnica superiore. Per i soggetti tra i 18 e i 29 anni.</p>		<p>superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate nell'organico dell'azienda.</p> <p>Disciplina e durata sono rimesse alle regioni: 21 soluzioni diverse?</p>
<p>Contratto di inserimento</p>	<p>Contratto, di durata compresa tra i 9 e i 18 mesi, diretto all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro di: 18-29 anni; disoccupati di lunga durata fino a 32 anni; con più di 45 anni privi di un posto di lavoro; chi non abbia lavorato per almeno 2 anni; donne residenti in aree con occupazione femminile del 20% inferiore a quella maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile è del 10% maggiore di quello maschile; persone affette da grave handicap. I contratti possono essere stipulati da enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; gruppi di imprese; associazioni professionali, socio-culturali, sportive; fondazioni; enti di ricerca pubblici e privati.</p>	<p>Viene definito, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento. Le modalità di definizione di questi progetti sono determinati dai contratti collettivi o in mancanza, dal ministro del lavoro e delle politiche sociali, con ricorso anche ai fondi interprofessionali per la formazione continua. Gli stessi contratti collettivi o, in via sostitutiva, il ministro del lavoro e delle politiche fiscali determinano anche le linee guida e i codici di comportamento.</p>	<p>La categoria di inquadramento dell'apprendista avviene a due livelli sotto quelli del qualificato corrispondente. I lavoratori assunti con tale contratto non sono computati per i limiti previsti da legge e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme o istituti. Il contratto non è ripetibile fra le parti: un'altra "parte" potrebbe assumere con lo stesso contratto, lo stesso lavoratore per le stesse qualifiche, quindi.</p>
<p>Lavoro per somministrazione</p>	<p>I lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore sulla</p>	<p>Il contratto tra somministratore e lavoratore può essere a tempo determinato o indeterminato; lo stesso</p>	<p>Viene stabilita la nullità di qualsiasi clausola che limiti la possibilità dell'utilizzatore di assumere il lavoratore</p>

	<p>base di un contratto stipulato da questi con il somministratore. Il lavoratore ha un contratto di lavoro con il somministratore.</p>	<p>vale per il contratto tra somministratore e utilizzatore. Questi ultimi sono obbligati in solido per i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.</p> <p>I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, determinano modalità e criteri per la corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'azienda.</p>	<p>al termine del contratto, sempre che a questi non venga corrisposta un'adeguata indennità. Il lavoratore ha diritto di esercitare, presso l'utilizzatore, i diritti di libertà sindacali e di partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici. I lavoratori dipendenti da uno stesso somministratore ma assegnati a utilizzatori diversi hanno uno specifico diritto di riunione. Ai fini dell'applicazione di normative di legge e contratti collettivi, i lavoratori da contratto di somministrazione a tempo determinato non vengono computati.</p>
--	---	---	---

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *La democrazia del reddito universale*, Manifestolibri, Roma, 1997;
- AMATURO E., *Il Rmi a Napoli e in Italia*, in Aa.Vv., *Reddito minimo di inserimento. Che fare?*, Donzelli editore, Roma, 2003;
- ASPE B.-COMBES M., “Reddito garantito e biopolitica”, *DeriveApprodi*, n.17 inverno 1999, pp.73-78;
- BECATTINI G.-RULLANI E., *Sistema locale e mercato globale*, in Becattini G.-Vaccà S. (a cura di), *Prospettive degli studi di Politica industriale in Italia*, Franco Angeli, Milano, 1994;
- BECATTINI G., *Distretti industriali e Made in Italy*, Bollati Boringhieri, Torino, 1998;
- BERARDI F.(BIFO), *Info-lavoro e precarizzazione*, consultabile su <http://www.rekombinant.org>;
- BOLOGNA S., “I lavoratori autonomi di seconda generazione”, *Impresa & Stato* n. 46, consultabile su <http://www.impresastato.mi.camcom.it/im46/bologna.htm>;
- BORIO G.-POZZI F.-ROGGERO G., *Futuro anteriore*, DeriveApprodi, Roma, 2002;
- CHAINCREW, *Chainworkers. Lavorare nelle cattedrali del comando*, DeriveApprodi, Roma, 2001;
- CAPUTO P., *Lavorare in team alla Fiat. Da Melfi a Cordoba*, Immaginapoli edizioni, Bari, 2004;
- CILLARIO L., *Per una Teoria del Capitalismo cognitivo*, consultabile su <http://www.rekombinant.org>;
- COLLETTIVO REDAZIONALE BANLIEUES (BOLOGNA), “Cattedre del comando”, *Deriveapprodi*, n.19 primavera 2000, pp.38-41;
- CONTI A., “Inchiesta come metodo politico”, *Posse*, n. 2/3 gennaio 2000, pp.23-30;

- DAHRENDORF R. (1988) *The modern social conflict. An essay on the politics of liberty* , Weidenfeld & Nicolson, New York; trad.it. *Il conflitto sociale nella modernità. Saggio sulla politica della libertà*, Editori Laterza, Roma-Bari, 1989;
- (1975), *The new liberty. Survival and justice in a changing world*, Routledge&Keganpaul, Londra; trad.it. *La nuova libertà: distribuzione e sviluppo in un mondo che si trasforma*, Biblioteca della libertà, Torino, 1977;
- DE GIORGI A., “La qualità totale del controllo”, *DeriveApprodi*, n.19 primavera 2000, pp.99-102;
- DELLA CORTE E., *Evasioni. Melfi: operai in fuga dalla fabbrica penitenziario e altre storie*, Immaginapoli edizioni, Bari, 2004;
- FUMAGALLI A., *Dieci tesi sul reddito di cittadinanza*, consultabile su <http://www.ecn.org/andrea.fumagalli/10tesi.htm>;
- “Moneta e potere: controllo e disciplina sociale”, *DeriveApprodi*, n.17 inverno 1999, pp.65-69;
- “Reddito di cittadinanza e contropotere”, *Infoxa* n.10, consultabile su <http://www.infoxa.org>;
- GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2001;
- GORZ A. (2003), *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Éditions Galilée, Paris ; trad.it. *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri editore, Torino, 2003;
- GRUPPO PER L'INCHIESTA METROPOLITANA, “Fareinchiestametropolitana”, *Posse*, n. 2/3 gennaio 2000, pp.244-254;
- GRUPPO D'INCHIESTA METROPOLITANA DI ROMA, “Decostruire la struttura, ricomporre il soggetto”, *Posse*, n.2/3 gennaio 2000, pp.52-71;
- GRUPPO INCHIESTA DI MILANO, “Inchiestare”, *Deriveapprodi*, n.19 primavera 2000, pp.70-77;

- HARDT M.-NEGRI A. (1994), *Labor of Diosysus. A critique of the State-form*, University of Minnesota Press, Minneapolis-London; trad.it. *Il lavoro di Dioniso. Per la critica dello Stato postmoderno*, Manifestolibri, Roma, 1995;
- HIRSCHMAN A.O. (1970), *Exit, voice and loyalty*, Harvard College Press, Harvard; trad.it. *Uscita, voce, lealtà*, Bompiani, Milano, 1982;
- Come complicare l'economia*, Il Mulino, Bologna, 1988;
- IAZZOLINO G.-FONTANA L., *Dossier. Povera Italia*, consultabile sul sito <http://www.volontariperlosviluppo.it>;
- INGIGNOLI E., *I manovali della conoscenza*, consultabile su <http://www.kore.it/CAFFE/lavoroseconda.htm>;
- IRES- NIDIL, *Nuovo contratto stessi problemi. Gli effetti della legge 30/03 nel passaggio dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto, 21 Ottobre 2005*, consultabile su http://www.nidil.cgil.it/documenti/rapporto_nidil_2005.pdf;
- Professionisti ma a quali condizioni? Prime evidenze empiriche sui collaboratori con partita Iva iscritti al fondo Inps per i para-subordinati. Settembre 2005*, consultabile su http://www.nidil.cgil.it/documenti_biblioteca/rapporto_p.iva200905.pdf;
- ISTAT, *Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro*, consultabile su <http://www.ista.it>;
- JESSOP R., *La transizione al postfordismo e il Welfare State postkeynesiano*, in Ferrara M.(a cura di), *Stato sociale e mercato mondiale: il Welfare State europeo sopravviverà alla globalizzazione dell'economia?*, Edizioni della Fondazione Giovanni Agnelli, Torino, 1993;
- L.A.S.E.R., *Scienza S.p.A. Scienziati, tecnici e conflitti nell'epoca della globalizzazione*, DeriveApprodi, Roma, 2002;
- LAZZARATO M., *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*, Ombre corte, Verona, 1997;
- “Nomi e utensili”, *Posse*, n. 2/3 gennaio 2000, pp.32-41;

- LEGGE 14 FEBBRAIO 2003, N. 30, "*Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*", Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 Febbraio 2003;
- LEGGE REGIONALE 19 FEBBRAIO 2004, N. 2, "*Istituzione in via sperimentale del Reddito di cittadinanza*", consultabile su <http://urp.regionecampania.it>;
- LUCIANO A., "Tre domande sul reddito di cittadinanza", *Inchiesta*, n.83-84 gennaio-giugno 1989, pp.62-67;
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *La "Legge Biagi" per il lavoro. Capire la riforma*, consultabile su http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/mercato_lavoro/doc/LeggeBiagiCapirelaRiforma.pdf;
- MARAZZI C., *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*, Bollati Boringhieri, Torino, 1999;
- Capitale & linguaggio. Dalla New Economy all'economia di guerra*, DeriveApprodi, Roma, 2002;
- MARX K. (1953), *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Rohentwurf) 1857-1858*, Dietz Verlag, Berlin; trad.it. Grillo E., *Lineamenti fondamentali della critica per l'economia politica 1857-1858*, La Nuova Italia Editrice, Firenze, vol.I 1968, vol.II 1970;
- MEADE J.E., *Libertà, eguaglianza ed efficienza*, Feltrinelli, Roma, 1995;
- MODUGNO E., "Grundrisse postfordisti", *Klinamen+DeriveApprodi*, inverno-primavera 1994, pp. 13-19;
- MORLEY-FLETCHER E., "Complessità e paradossi fiscali della via al reddito di cittadinanza", *Inchiesta*, n.83-84 gennaio-giugno 1989, pp.28-31;
- NEGRI A., *Marx oltre Marx*, Feltrinelli, Milano, 1978;
- NODO REDAZIONALE DI INFOXOA, "Reddito e territorio, glosse in margine al dibattito su leggi regionali e reddito di cittadinanza", *Infoxoa* n.18, consultabile su <http://www.infoxoa.org>;

- OFFE C., *Politica sociale, solidarietà e stato nazione*, in Ferrara M.(a cura di)
- Stato sociale e mercato mondiale: il Welfare State europeo sopravviverà alla globalizzazione dell'economia?*, Edizioni della Fondazione Giovanni Agnelli, Torino, 1993;
- “Il bisogno di rifondazione dei principi della giustizia sociale”, *Inchiesta*, n.83-84 gennaio-giugno 1989, pp.13-16;
- PACI M., *Pubblico e privato nei moderni sistemi di Welfare*, Liguori, Napoli, 1989;
- “Significato di una politica di reddito minimo garantito”, *Inchiesta*, n.83-84 gennaio-giugno 1989, pp.30-31;
- PONZINI G., *Le ragioni del Reddito minimo di inserimento*, in Aa.Vv., *Reddito minimo di inserimento. Che fare?*, Donzelli editore, Roma, 2003;
- PUGLIESE E.-SARACENO C., “Reddito di cittadinanza e dintorni: un commento a partire dalla situazione italiana”, *Inchiesta*, n.83-84 gennaio-giugno 1989, pp.16-20;
- RIESER V., “La zona grigia”, *Carta*, n.7 maggio 2000, consultabile su <http://www.carta.org/rivistamensile/07mag00/rieser.htm>;
- RIFKIN J., *L'era dell'accesso*, Arnoldo Mondadori Editore, Milano, 2000;
- SARACENO C. (a cura di), *Rapporto sulle politiche contro la povertà e l'esclusione sociale 1997-2001*, Commissione di indagine sull'esclusione sociale, Carocci, Roma, 2002;
- SENNET R. (1998), *The corrosion of character. The personal consequence of work in the new capitalism*, W.W. Norton & Company, New York-London; trad.it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 1999;
- SPAZZALI T.-TEDESCO G., *Mi fletto, ma non mi piego. Come orientarsi nella giungla della flessibilità*, DeriveApprodi, Roma, 2000;
- STANDING G., “I nuovi diritti di cittadinanza, le prospettive del Welfare e il reddito di base”, *Inchiesta*, n.83-84 gennaio-giugno 1989, pp.77-82;

- TECCE R., *La sperimentazione del Rmi a Napoli*, in Aa.Vv., *Reddito minimo di inserimento. Che fare?*, Donzelli editore, 2003;
- TIDDI A., *Precari. Percorsi di vita tra lavoro e non lavoro*, DeriveApprodi, Roma, 2002;
- TIDDI A.-MANTEGNA A., “Metropoli inchiesta precariato”, *Infoxa* n.16, consultabile su <http://www.infoxa.org>;
- TRIPODI P., “Etica & Mercato”, *DeriveApprodi*, n.19 primavera 2000, pp.26-31;
- TUBARO P., “L’economia nonprofit come astuzia dell’economia del profitto”, *DeriveApprodi*, n.19 primavera 2000, pp.23-25;
- VINCENT J., “Gli automatismi sociali e il general intellect”, *Klinamen+DeriveApprodi*, inverno-primavera 1994, pp.3-7;
- VAN PARIJS P., “Il reddito di base, i sussidi all’occupazione e il diritto al lavoro”, *Inchiesta*, n.83-84 gennaio-giugno 1989, pp.10-12;
- VIRNO P., *Grammatica della moltitudine. Per una analisi delle forme di vita contemporanee*, DeriveApprodi, Roma, 2002;
- VOBRUBA G., “Reddito sociale e riduzione dell’orario di lavoro: conflitti e interrelazioni”, *Inchiesta*, n.83-84 gennaio-giugno 1989, pp.74-77;
- XBRAND, “Le strategie di marketing”, *DeriveApprodi*, n.17 inverno 1999, pp.50-54.