



**Università
di Genova**

Corso di Dottorato in Scienze Sociali

XXXII Ciclo

Curriculum in Sociologia

Tesi di Dottorato

**Disponibili 24/7: nuove dimensioni della qualità
del lavoro e del benessere sociale.**

**Uno studio comparato tra lavoro pubblico e privato:
disuguaglianze, irresponsabilità e possibili soluzioni.**

SSD SPS/07 e SPS/09

Tutor: *Chiarissimo Prof. Stefano Poli*

Dottoranda: *Cecilia Capozzi*

Anno Accademico 2019/2020

Sommario

INTRODUZIONE.....	7
Capitolo I IL FRAME TEORICO.....	13
1. Lo sguardo sociologico sul lavoro che cambia	13
1.1 <i>Mutamenti sociali e trasformazioni del lavoro e del mercato del lavoro</i>	14
1.2 <i>Flessibilità e precarietà</i>	21
1.3 <i>Riforme giuslavoristiche e del welfare: “il lavoro non basta”</i>	27
1.4 <i>Orientamenti, identità, antiche e nuove dicotomie.....</i>	31
1.5 <i>Tempo, accelerazione e orari di lavoro</i>	38
2. Qualità del lavoro e benessere sociale	57
2.1 <i>Le dimensioni della qualità del lavoro.....</i>	57
2.2 <i>Bisogni, capabilities e sviluppo.....</i>	65
2.3 <i>Il benessere tra condizioni “reali” e percezioni individuali</i>	75
2.4 <i>Le forme immateriali del benessere e la mediazione del tempo</i>	87
2.5 <i>La “misurazione” istituzionale del benessere e gli indicatori del BES.....</i>	97
Capitolo II IL METODO	111
1. Gli obiettivi e il contesto	111
2. Il disegno originario e le modifiche post Covid.....	113
2.1 <i>L’analisi di sfondo.....</i>	115
2.2 <i>La survey prevista e non realizzata</i>	118
2.3 <i>Le interviste narrative.....</i>	121
Capitolo III DATI, NARRAZIONI, SCENARI.....	125
1. L’analisi dei dati secondari	125
2. Narrazioni	127
2.1 <i>Premessa.....</i>	128
2.2 <i>Disuguaglianze istituzionalizzate</i>	130
2.3 <i>Fantasmi e persone</i>	152
2.4 <i>Quando il tempo (non) c’è</i>	170
2.5 <i>Irresponsabilità sociale di sistema</i>	183
3. Discussione sui risultati e ricadute politiche e sociali	189
3.1 <i>Flessibilità quantitativa e qualitativa.....</i>	190
3.2 <i>Rapporto tra individui e organizzazioni: orientamenti e motivazioni</i>	196

3.3	<i>Rapporto tra vita lavorativa e benessere</i>	202
3.4	<i>Proposte di soluzione</i>	208
3.5	<i>Ricadute politiche e sociali</i>	209
CONCLUSIONI		213
1.	I costi del divenire concreto dell'astratto	213
2.	Nuove forme di povertà in attesa di riconoscimento e cause di disattenzione	216
2.1	<i>Rappresentazioni sulla povertà e sulla qualità del lavoro</i>	216
2.2	<i>Rappresentazioni sul tempo</i>	219
2.3	<i>Fattori di sistema irresponsabile</i>	220
3.	Accelerazione, desincronizzazione e scenari	221
Considerazioni personali sul metodo e sul ruolo		227
Riferimenti bibliografici		231
Appendice		249
	<i>Allegato statistico dati secondari</i>	249
	<i>Schema questionario</i>	269
	<i>Schema interviste</i>	278
	<i>Elenco Indagini internazionali su Working Hours e Work-life balance</i>	279
	<i>Estratto questionario Isfol/Inapp sulla qualità del lavoro (working time e life balance)</i>	280
	<i>Estratto questionario EWCS – European Working Conditions Survey (imprevedibilità) ..</i>	282
	<i>Mappe sui bisogni</i>	283
	<i>Calcolo dell'indice di sviluppo umano (UNDP)</i>	287
	<i>Grafica calcolo degli indici di sviluppo umano (UNDP)</i>	288
	<i>Estratto normativa sugli orari di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti</i>	290
Ringraziamenti		293

Egli può trovarsi di fronte fin dalla primissima infanzia straordinarie barriere che ostacolano il suo divenire individuo, persona reale. Il miracolo è che, il più delle volte, ci riesce, poiché il potere della sopravvivenza, della volontà di sopravvivere, e di sopravvivere come individuo unico e inalienabile, è il più forte in assoluto del nostro essere: più forte di qualsiasi impulso, più forte della malattia. Ed è la salute, la salute militante, che ne esce quasi sempre vittoriosa.

Oliver Sacks, L'uomo che scambiò sua moglie per un cappello

INTRODUZIONE

Mentre le agende istituzionali sono impegnate a progettare e a mettere in atto misure volte all'incremento dei tassi di occupazione, in una mera logica di assenza/presenza di lavoro, la sociologia si interroga sui nuovi significati da questo assunto, sulle nuove forme di disuguaglianza, sugli impatti della qualità del lavoro sui destini individuali e sullo sviluppo economico e sociale della collettività.

Facendo riferimento alle teorie sulla segmentazione del mercato del lavoro e alle diverse forme assunte dalla flessibilità, lo sguardo sociologico viene spesso rivolto agli effetti dell'instabilità occupazionale e dei processi di precarizzazione generalizzata sulle transizioni biografiche e sulla costruzione delle identità, pesantemente segnate da nuovi dispositivi di potere.

Questo lavoro si concentra su una dimensione della flessibilità qualitativa, trasversale ai tre segmenti¹ e relativa all'imprevedibilità degli orari di lavoro, allo scopo di individuare le conseguenze sul benessere individuale e collettivo della perdita di controllo sull'organizzazione del tempo tra vita lavorativa e vita privata, che si osserva proliferare in modo latente in ogni contesto professionale, ma che appare ormai istituzionalizzata in alcuni settori della *24/7 economy*.

Per isolare questa dimensione si è scelto di porre l'attenzione su coloro che risultano "vincenti" rispetto alle categorie tradizionali di benessere occupazionale basate sulla stabilità dei rapporti di lavoro e sulla solidità reddituale, che però, a causa dalla scarsa o assente padronanza della gestione dei tempi, possono vedere ridotta la propria capacità di soddisfare alcune esigenze, definite come fondamentali da diverse teorie dei bisogni umani². Ci si riferisce in particolare ai bisogni di relazionalità, di socialità e di partecipazione sociale, oggetto di indagine anche dei sistemi di valutazione della qualità della vita adottati a livello nazionale ed internazionale, quali l'*European Quality of Life Surveys* di Eurostat e il progetto "Benessere Equo e Sostenibile" di Istat.

Si tratta, quindi, di quella forza lavoro subordinata e stabile, chiamata ad entrare in servizio *just in time* in base alle sempre più fluttuanti ed imprevedibili esigenze delle imprese, trovandosi a perdere la possibilità di programmare la

¹ I tre segmenti sono quello delle professionalità di alto profilo, quello degli/delle *insiders* e quello delle quote deboli del mercato del lavoro

² Si rimanda al paragrafo 2.2 per una rassegna delle diverse teorie.

propria vita quotidiana, capacità utile e funzionale alla partecipazione culturale, politica e sociale.

La si riscontra prevalentemente nei servizi aperti 24/7 – o attivi comunque lungo un ampio arco di tempo –, ma è presente anche nel settore industriale, laddove l'attività produttiva sia continua e priva di dispositivi giuridici che regolino puntualmente l'organizzazione dei turni di lavoro o di tutele sindacali in grado di rispettarli. Poiché, come si è detto, il fenomeno è trasversale a tutti i segmenti della strutturazione del mercato del lavoro, la si può individuare anche nel contesto delle professioni intellettuali a maggiore specializzazione. In questa dimensione da una parte il potere conferito dall'alta professionalità può consentire più ampi margini di mediazione e resistenza, eppure, dall'altra, è più probabile si verifichi l'interiorizzazione dei valori che orientano all'ossessione per il lavoro. Si ritiene, inoltre, che il lavoro *just in time* possa facilmente invadere lo spazio delle professioni impiegate anche a causa della diffusione dello *smart working*, che, a dispetto della retorica che farebbe del/della dipendente il “manager di sé stesso/a” con la promessa di maggiori opportunità di conciliazione dei tempi, nei fatti può trasformarsi in una trappola per lavoratori e lavoratrici, tanto da far emergere nuovi diritti da tutelare, come il diritto alla disconnessione. Per essere realmente “intelligente”, infatti, lo *smart working*, dovrebbe prevedere modalità lavorative miste di auto ed eterodirezione del lavoro e un'organizzazione flessibile degli orari condivisa tra esigenze datoriali e personali. In caso di pura eterodirezione, altrimenti, è alto il rischio di erodere ogni risorsa temporale del/della lavoratore/trice, riducendo i suoi spazi di libertà e ampliando quelli del controllo.

Nella stessa idea di “autonomizzazione” del lavoro subordinato, inoltre, si possono inserire quei meccanismi che inducono a sciogliere in modo “volontario” la distinzione tra vita professionale e vita privata, a scapito di quest'ultima.

Questi processi di “domesticazione” del lavoro, in atto già in precedenza e resi ancora più attuali dalla pandemia, spostano sugli esseri umani i rischi sociali della flessibilità diffusa, confiscandone i benefici, e contribuiscono a dissolvere i confini tra tempi di lavoro e tempi di vita, che storicamente proteggevano la sfera privata, mentre attualmente la “cronofagia” del capitalismo neoliberale pervade ogni spazio e tempo dell'esistenza, che diventa sempre più accelerata, confusa e a disposizione della produzione potenzialmente 24/7.

Se disponibilità e reperibilità nel lavoro sono richieste per tutte le attività professionali trasversalmente a tutti i settori e a tutti i segmenti del mercato del lavoro, l'elemento discriminante che si intende qui indagare risiede nei margini di discrezionalità e negli spazi di resistenza che si ritiene siano formalmente e sostanzialmente negati ad un numero sempre più ampio di persone, nell'indifferenza dei sistemi giuslavoristici e di *welfare*.

Persone obbligate di fatto ad essere disponibili 24/7, indipendentemente da quanto disposto dalle contrattazioni collettive, e fortemente limitate nella gestione della propria esistenza, anche a causa di rappresentazioni sociali del lavoro e del benessere incapaci di interpretare le necessità dei tempi attuali.

Allo scopo di distinguere più chiaramente i contorni del fenomeno, si è scelto di circoscrivere l'indagine ad un settore della 24/7 *economy*, nel quale tali dinamiche sono più emergenti ed evidenti. La scelta è ricaduta sul settore del "Trasporto terrestre di passeggeri in aree urbane e suburbane" (ATECO 49.31), in quanto comprende servizi ancora gestiti o controllati da enti pubblici e dunque si presta, a differenza di altre attività del terziario, a comparazioni tra situazioni di lavoro ancora standardizzato e situazioni di lavoro iper-flessibile. Nello specifico, si è deciso di effettuare uno studio comparato su una professione, i "Conducenti di autobus, di tram e di filobus" (CP2011 7.4.2.2), che può essere svolta nel contesto "consistente" del Trasporto Pubblico Locale (d'ora in avanti TPL), ancora di stampo fordista, fortemente garantista e sindacalizzato oppure nelle organizzazioni "evanescenti" delle ditte del Noleggio Con Conducente (NCC), maggiormente esposte ad una domanda mutevole di servizi, che si contraddistinguono per una forte flessibilità sia nel ricorso a forme contrattuali atipiche, sia nella gestione dei turni, spesso comunicati dall'oggi al domani.

Il confronto tra i due tipi di organizzazione, una con strutturazione programmata e sostanzialmente rigida delle turnazioni, l'altra con turni imprevedibili, permette di isolare la dimensione dell'imprevedibilità e della reperibilità e consente di rispondere a diverse domande di ricerca, come: "Quali sono gli impatti della mancanza di controllo sulla dimensione temporale sulla qualità della vita delle persone?", "Quali sulle capacità di instaurare e mantenere relazioni interpersonali significative?", "Quali conseguenze hanno sulle scelte biografiche?", "Quali effetti comportano sulla possibilità di partecipare allo sviluppo culturale, politico e sociale del paese, così come viene definito dalle agenzie che si occupano di

valutare il benessere equo e sostenibile?”, “Se effettivamente si riscontra una qualche forma di deprivazione e di esclusione, quali sono le risposte del sistema di *welfare*?”, “Quali eventuali proposte per risolvere i problemi sul caso in esame?”.

Questo specifico confronto, inoltre, consente di mettere in luce differenze tra lavoro pubblico e privato che vadano oltre le dimensioni più ovvie della stabilità occupazionale e si presta ad essere di stimolo rispetto al dibattito politico sulle privatizzazioni dei servizi pubblici, all’origine di numerose agitazioni sindacali.

Il primo capitolo è dedicato a delineare il *frame* teorico. Nella prima parte viene dato ampio spazio alla ricostruzione sul piano storico e giuridico delle trasformazioni del lavoro e dei sistemi di *welfare* e alle osservazioni sociologiche sulla dimensione temporale, sull’accelerazione sociale, sulla flessibilità e sui loro effetti in chiave identitaria; la seconda parte è focalizzata sulle dimensioni della qualità del lavoro e del benessere sociale, con un approfondimento sui concetti di bisogno e di deprivazione e sulle influenze che questi concetti hanno avuto nella costruzione degli indicatori istituzionali per valutare lo sviluppo e il benessere.

Il secondo capitolo è volto a descrivere gli aspetti di metodo, a partire dagli obiettivi, dal disegno di ricerca e dalle sue ricostruzioni a seguito della pandemia. Il *lockdown* e il perdurare dello stato di emergenza, infatti, hanno posto l’obbligo di modificare l’intero impianto metodologico della ricerca, passando da uno studio prevalentemente quantitativo a uno studio prevalentemente qualitativo. Questi eventi hanno rallentato bruscamente il processo di ricerca e, se da una parte hanno consentito l’emersione di nuovi spunti di riflessione, dall’altra hanno comportato una perdita di originalità, che risiedeva nell’applicare un sistema di "misurazione" del benessere, utilizzato a livello macro per confronti internazionali, a un contesto micro. Nello specifico, si era costruito un questionario, selezionando dalle tredici schede di rilevazione create da Istat per comporre i 130 indicatori del progetto BES (benessere equo e sostenibile) gli *item* attinenti al tema di ricerca e aggiungendovi alcune domande di carattere socio-anagrafico e professionale utili a profilare le unità di analisi. La *survey* non è potuta partire per due ragioni: la prima risiede nel fatto che la maggior parte degli indicatori utilizzati derivavano dalle rilevazioni "uso del tempo" e "vita quotidiana", dimensioni profondamente modificate dal *lockdown*; la seconda nel fatto che la pandemia aveva bloccato tutto il settore delle ditte di trasporto privato, lasciando fermi i mezzi in rimessa e i/le conducenti in casa integrazione. Per procedere con la parte empirica, pertanto, è stato costruito

un piano di interviste narrative a lavoratori e lavoratrici dei due settori da analizzare, volte ad individuare le peculiarità delle diverse organizzazioni, nonché i vissuti personali in relazione alle dimensioni di benessere individuate a livello teorico.

Il terzo capitolo è focalizzato sulla parte empirica e si compone di tre paragrafi. Il primo riguarda l'analisi secondaria sui dati in possesso dei centri per l'impiego della Regione Liguria – ambito territoriale inizialmente scelto e successivamente ampliato fino ad includere Lombardia e Piemonte – , il secondo concerne l'analisi delle narrazioni degli/delle intervistati/e, mentre il terzo è dedicato alla sintesi dei risultati e alla proposta di soluzioni pratiche rispetto ai problemi emersi dalle interviste.

Infine, vengono sintetizzate alcune considerazioni conclusive e di scenario sulle derive e i paradossi della postmodernità.

Capitolo I

IL FRAME TEORICO

1. Lo sguardo sociologico sul lavoro che cambia

Sebbene la nascita della sociologia del lavoro venga collocata negli anni 30 del XX secolo, facendola coincidere con le ricerche socio-economiche³ che per prime fecero emergere l'importanza del fattore umano all'interno dei processi produttivi (Rolle, 1971/1973), l'impatto dell'esperienza lavorativa sulla strutturazione della società era già oggetto di studio delle scienze sociali fin dalla loro origine un secolo prima. Lo sguardo sociologico sull'organizzazione del lavoro mirava tanto a descrivere la costruzione dell'ordine sociale, quanto a denunciare le condizioni degradanti dell'impiego operaio in fabbrica e le disuguaglianze nei rapporti di potere, nonché, in ottica aziendalista, a individuare e limare gli ostacoli all'aumento della produttività⁴.

Dalla nascita del lavoro salariato e della grande industria fino agli ultimi decenni del secolo scorso le forme di occupazione standardizzata di colletti blu e impiegati hanno infatti dettato le regole del vivere sociale (Castel, 1995/2007), rappresentando il fattore centrale della costruzione dell'identità personale e della strutturazione della società. In questo periodo la ricerca sociolavoristica si è concentrata prevalentemente sull'esperienza del lavoro operaio, sulle disuguaglianze di classe, sulle influenze del rapporto uomo/macchina in fabbrica, sulle forme di controllo che l'automazione produce sui processi di lavoro⁵.

Con il declino delle grandi aziende, la globalizzazione dei processi produttivi il passaggio da solide economie di scala all'egemonia liquida della finanza, tale cardine inizia a vacillare e si assiste a un lento e inesorabile processo di

³ La scuola delle "relazioni umane" di Elton Mayo (1880-1949) e successivamente le ricerche condotte dal Tavistock Institute of London con l'interpretazione dell'azienda come sistema sociotecnico (Trist e Bamforth, 1951, v. anche Poli, 2008 e Mingione, Pugliese, 2010)

⁴ Dalle teorie economiche di Adam Smith, agli studi di Emile Durkheim, Karl Marx e Engels, ai modelli produttivi di Taylor e Ford.

⁵ A titolo di esempio: Friedmann (1971), Touraine (1974), Braverman (1976), Edwards (1979).

disembedding (Giddens, 1990) tra collocazione lavorativa, identità personale e ruolo sociale.

Negli ultimi vent'anni la sociologia del lavoro si è spesso dedicata alle interconnessioni tra la flessibilità dell'occupazione e la società liquido-evanescente descritta da Baumann e Luhmann, tra la precarizzazione delle carriere e l'incertezza delle traiettorie individuali, con ampio spazio dedicato alle biografie dei giovani, che diventano fluidi *traceurs* tra gli evidenti ostacoli dalla formazione all'ingresso nel mercato del lavoro e nel mondo adulto (Benasso, 2013)⁶.

Nel prossimo paragrafo si delinearanno brevemente i principali mutamenti che hanno coinvolto la strutturazione sociale e le interconnessioni con il mercato del lavoro, per poi passare a diverse analisi sotto la lente della sociologia: dagli impatti della flessibilità e della precarietà sul rapporto tra individuo e società, agli orientamenti al lavoro nella società contemporanea, dal significato del tempo e dell'accelerazione sociale, alle riforme giuslavoristiche e del *welfare*.

1.1 Mutamenti sociali e trasformazioni del lavoro e del mercato del lavoro

Nel corso delle profonde trasformazioni che hanno caratterizzato le società a partire dai primi insediamenti umani fino alla contemporaneità, anche il concetto di "lavoro" ha subito profondi mutamenti, assumendo significati e connotazioni diverse.

Nelle società premoderne il lavoro è "concreto", ossia direttamente collegato al soddisfacimento immediato di bisogni primari, attraverso lo svolgimento di attività che si compiono per produrre le risorse necessarie alla sopravvivenza propria e del proprio gruppo parentale (Mingione e Pugliese, 2010). È un lavoro fortemente ancorato a saperi locali tramandati, privo di specializzazione e vincolato da limiti temporali, spaziali e climatici. Siamo nell'ambito di società primitive, solide e consistenti (Bauman, 2008; Luhmann, 1995), basate su un'economia di sussistenza e caratterizzate da una solidarietà di tipo "meccanico" (Durkheim, 1893/1977) tra segmenti o strati molto simili e coesi al loro interno, nelle quali prevale la coscienza collettiva su quella individuale. In questo tipo di società l'individuo

⁶ Sulla precarietà e le strategie giovanili interessanti anche i lavori di Leccardi (2009), Standing (2011), Armano e Murgia (2014), Fumagalli (2016)

stesso non esiste se non in funzione dei legami di appartenenza a gruppi sociali, che gli conferiscono senso in base all'origine e alla collocazione ascritta all'interno di un clan, una discendenza familiare, ecc. Anche il ruolo lavorativo è un riflesso della posizione sociale dell'attore (Lo Verde, 2005), non vi sono margini di scelta e le esperienze lavorative sono strettamente interconnesse con le vicende biografiche.

A seguito del processo di secolarizzazione, delle scoperte geografiche e scientifiche e delle rivoluzioni politiche, che hanno segnato il passaggio all'era moderna, coprendo l'arco temporale dalla seconda metà del XV secolo fino agli inizi del XIX secolo, l'individuo progressivamente si libera dei vincoli tradizionali e acquisisce autonomia personale, ma contestualmente perde la storica protezione basata sul legame forte con il gruppo di appartenenza ed è costretto ad elaborare proprie strategie lavorative per potersi sostenere. Il lavoro dunque progressivamente si astraie, ovvero prescinde dall'utilità immediata e concreta dell'attività lavorativa rispetto alla sussistenza, che viene pertanto garantita attraverso l'intermediazione del salario o del reddito, ottenuto vendendo la propria forza lavoro o beni e servizi prodotti attraverso la propria capacità lavorativa (Marx, 1867-94/1974). Con il passaggio dal *putting out* al *factory system*, l'introduzione delle macchine nel processo lavorativo e la nascita delle grandi fabbriche, viene a mancare il controllo e l'uso diretto del prodotto, che diventa parte di un'opera collettiva immessa nel mercato come merce e non direttamente consumata dal produttore, che opera in stato di subordinazione all'interno di un'organizzazione standardizzata, nella quale i processi lavorativi e le modalità organizzative sono eterodiretti (Mingione e Pugliese, 2010). L'economia diventa di scala ad alta produttività, mentre la solidarietà tra individuo e società si fa "organica" (Durkheim, 1893/1977), tra parti uguali sul piano formale, ma differenziate per funzioni a seconda del proprio ruolo e partecipazione ai diversi sistemi e contesti sociali. Gli spazi di relazione, dapprima confinati al contesto del gruppo parentale, si allargano e vanno a comprendere *in primis* le interazioni con chi si trova nella stessa condizione professionale, creando così le basi per la formazione delle classi sociali. Nella modernità il ruolo lavorativo costituisce la base per costruire la propria identità personale e sociale, dapprima ad esclusiva del capofamiglia maschio, successivamente anche della donna (Castel, 1995/2007; Lo Verde, 2005).

Sulla base della nascita della divisione del lavoro e della crescente specializzazione, nascono i primi studi, dapprima di stampo manageriale, sull'organizzazione dei processi produttivi finalizzati a incrementare la produttività e a massimizzare i profitti.

L'organizzazione scientifica del lavoro elaborata dall'ingegnere Frederick Taylor agli inizi del 900 costituisce uno dei primi modelli teorici, che non solo ha caratterizzato fortemente il XX secolo, ma ha lasciato profonda impronta nel mondo contemporaneo: si pensi, ad esempio, alle cucine del McDonald's, dove il lavoro è scandito dai rintocchi di un orologio che comanda i tempi e le fasi di preparazione e di attesa dei cibi. La strategia del taylorismo prevedeva la sottrazione del sapere agli operai di mestiere – la cui forza consisteva proprio nella conoscenza dei criteri e delle fasi della lavorazione –, ritenendo che la direzione dell'impresa avesse il diritto esclusivo alla conoscenza dei processi produttivi. Il lavoro intellettuale venne eliminato dall'officina e concentrato nell'ufficio di programmazione, dove furono raccolte e classificate le nozioni e le competenze necessarie alla produzione, per poi restituirle sotto forma di formule, regole e istruzioni il più elementari possibili e funzionali ad organizzare il lavoro in uno schema fisso e finalizzato ad eliminare i tempi morti e assicurare il massimo rendimento. All'operaio non solo venne attribuito il compito che meglio potesse svolgere – e una retribuzione ad esso proporzionata –, ma il compito stesso venne suddiviso in parti corrispondenti a singole dettagliate operazioni eterodirette. Il limite più evidente della filosofia *one best way* risiede nell'aver ignorato il fattore umano, emerso negli anni '30 durante gli studi di Elton Mayo, e le interconnessioni tra le motivazioni individuali, le relazioni tra lavoratori, la tecnologia a disposizione e i tipi di cooperazione di fronte alle diverse situazioni, elementi propedeutici alla definizione dell'impresa come un sistema "sociotecnico" (Trist e Bamforth, 1951).

Ma il modello che più ha caratterizzato la modernità lavorativa fino a diventarne un sinonimo, è il fordismo, fautore della produzione di serie e di massa attraverso la creazione della catena di montaggio, l'impiego di tecnologie elettro-meccaniche e la fidelizzazione della forza lavoro. La più grande intuizione di Ford fu infatti di capire che, concedendo incentivi materiali agli operai e assicurando loro stabilità occupazionale, non solo si garantiva maggiore lealtà e maggiore impegno nel produrre, ma creava anche nuovi consumatori in grado di acquistare le auto prodotte nella sua fabbrica. Con il fordismo si crea un sistema di *welfare* aziendale,

basato sull'integrazione tra fabbriche e territorio e tra vita lavorativa e vita sociale degli operai, che ha portato a definire la società moderna "la società del lavoro, centrata su un'idea e su un profilo di pienezza e stabilità" (Accornero, 2000a), che Castel (1995/2007) chiama "la società salariale", capace di offrire protezione, attraverso il lavoro e la costruzione di solidi sistemi di *welfare*.

Non tutti i lavoratori e le lavoratrici, tuttavia, possono godere delle conquiste e delle garanzie sviluppate in epoca fordista, anche in considerazione del fatto che non vi è un unico mercato del lavoro, ma più mercati nei quali si domandano e offrono professionalità differenti in diversi contesti economici.

Nascono quindi dei modelli interpretativi del mercato del lavoro, come il modello dualistico (Gordon, 1972; Mingione e Pugliese 2010), che si fonda sul fatto che i mercati di vendita sui quali operano le imprese possono essere più o meno stabili e prevedibili e pertanto si forma:

1. un mercato del lavoro primario, dove operano le grandi imprese con elevato livello di produttività ed alto grado di stabilità e che, pertanto, possono investire maggiormente sulla fidelizzazione della forza lavoro e fare maggior ricorso alle "quote forti" del mercato del lavoro – perlopiù uomini con esperienze lavorative robuste – , alle quali possono concedere più alte retribuzioni e maggiore stabilità;
2. un mercato del lavoro secondario, dove agiscono le imprese di più piccole dimensioni e più esposte all'incertezza e alla concorrenza, che più frequentemente ricorrono alle "quote deboli", per le quali retribuzioni e garanzie sono decisamente inferiori.

Sulla distinzione tra mercati del lavoro interni ed esterni si poggia, invece, il modello della segmentazione (Edwards, 1979; Mingione e Pugliese, 2010). La riflessione nasce dal fatto che le imprese, specie quelle di grandi dimensioni e condizionate da strutture complesse di cooperazione, tendono a favorire gli spostamenti e le carriere della forza lavoro già occupata, piuttosto che rivolgersi all'esterno, a meno che non abbiano necessità di competenze altamente specifiche per le quali possono eventualmente coinvolgere collaboratori esterni. I vantaggi derivano dalla conoscenza sull'affidabilità di lavoratori e lavoratrici, dalla capitalizzazione delle loro competenze e delle specializzazioni acquisite e, di

conseguenza, dalla loro più facile integrazione in azienda, anche grazie alle prospettive di carriera.

Questi meccanismi fanno sì che si formino tre segmenti distinti e tra loro impermeabili del mercato del lavoro:

1. il segmento delle professioni altamente specializzate e competenti, la cui continuità occupazionale è garantita dall'elevato livello di conoscenze ed abilità, a prescindere dalla tipologia contrattuale;
2. il segmento dell'occupazione qualificata di massa ad alta produttività nelle grandi aziende (e negli enti pubblici), caratterizzata da alto grado di stabilità occupazionale e concorrenza interna, specie rispetto alle opportunità di carriera. Si tratta della fascia protetta degli *insider* che l'azione dei sindacati tende a rafforzare;
3. il segmento delle "fasce deboli", perlopiù donne, giovani, persone immigrate, minoranze, che offrono la propria forza lavoro in un contesto caratterizzato da forte instabilità occupazionale ed alta flessibilità sia quantitativa che qualitativa.

Il modello fordista e l'intero sistema industriale cominciano a vacillare negli anni '70, con la crisi petrolifera e il venir meno del regime dei cambi fissi, che produssero un aumento dei costi delle materie prime e una maggiore instabilità dei mercati internazionali. Contestualmente, la nuova classe operaia, depauperata della conoscenza dei dettagli del mestiere ma rafforzata dalla propria identità collettiva, raggiunta la piena occupazione cominciò a rivendicare il diritto di influenzare il processo produttivo, innescando un processo di conflittualità che esplose nei movimenti operai degli anni '60 e '70. Inoltre, la saturazione dei beni di massa durevoli, dovuta anche all'aumento dei redditi e alla nascita di nuovi modelli di consumo, impose una riduzione della produzione *just in case* (logica *push*) e un aumento della produzione *just in time* (logica *pull*). Lo sviluppo dell'automazione e della robotizzazione contribuirono ulteriormente all'incedere della *vertical disintegration*, che ancora è in atto e porta a indebolire il lavoro standardizzato e il numero di *core workers*, a favore di forme atipiche di occupazione e al ricorso sempre più frequente di *contingent workers*.

Con la globalizzazione, la crescita dell'ICT (*Information and Communication Technologies*) e la nascita della *new economy*, basata su mercati finanziari sempre

più globali, instabili e imprevedibili, si entra prepotentemente nella postmodernità, nella quale si vede l'immateriale prevalere sulla materia solida, "il divenire concreto dell'astratto, il possibile altrimenti elevato all'infinito" (Piazzi, 2003). La società si fa sempre più liquida (Bauman 2000/2008), evanescente (Piazzi, 1995), i rapporti sociali sempre più fluidi, *disembedded*, separati da contesti locali di interazione e riallacciati su archi di spazio/tempo lontani e indefiniti (Giddens, 1990). Cresce la complessità, aumenta l'anomia, l'identità personale diventa multipla e sfaccettata e il legame tra lavoro e società si spezza. Dalla "società del lavoro", centrata sulla pienezza occupazionale e sulla stabilità delle carriere, si passa alla "società dei lavori" (Accornero, 2000b; Beck, 1999/2000; Gosetti, 2009), parecchi dei quali cangianti o sfuggenti, con carriere discontinue e una pluralità di ruoli e competenze, da agire a seconda dei diversi contesti. La teoria del valore-lavoro lascia il posto alla teoria del valore-conoscenza e i concetti solidi di capitale produttivo e lavoro vengono sostituiti dalle categorie fluide dell'informazione e del sapere (Poli, 2008). Diminuisce pertanto il lavoro manuale e aumenta quello intellettuale. Aumentano anche le forme di occupazione atipiche, meno subordinate ed eterodirette, ma più precarie e rischiose. Nel lavoro la parola d'ordine è flessibilità: dei contratti, delle mansioni, delle competenze, dei modelli organizzativi, che meglio si adattino alle esigenze di un ciclo economico ricco di tensioni derivanti dalla competizione globale e dalla iperterzializzazione.

Riprendendo il paradigma teorico del dualismo e della segmentazione del mercato del lavoro (Gordon, 1972; Edwards, 1979), le conseguenze più evidenti riguardano il progressivo allargamento della fascia secondaria e la contrazione dello spazio riservato alla forza lavoro qualificata interna alle grandi aziende e a quella più specializzata di alto profilo, anch'essa sempre più a rischio di precarizzazione. Cresce dunque la distanza tra *insiders* e *outsiders*, esplose l'occupazione precaria e discontinua, aumenta il senso di incertezza che permea la società del rischio (Beck, 1986), che

nell'adempimento delle sue operazioni [ha] a che fare con un futuro sul quale non si può sapere nulla di certo, ma soltanto qualcosa di più o meno probabile o improbabile [Luhmann, 1991/1996, p. 3].

Con lo sviluppo dell'automazione e della robotizzazione, nel frattempo si afferma un altro modello interpretativo del mercato del lavoro, che vede una

polarizzazione tra diverse professionalità. Questo modello si basa sulle combinazioni tra diversi livelli di competenze e diversi gradi di standardizzazione e programmabilità dell'attività lavorativa, che darebbe origine a due poli opposti caratterizzati da un aumento della domanda di lavoro e delle retribuzioni, uno ad alta e l'altro a bassa specializzazione ed entrambi difficilmente codificabili in routine e procedure, a scapito delle mansioni intermedie, in relazione alle quali l'offerta sarebbe destinata ad aumentare, in quanto resa meno necessaria dal trasferimento alle macchine delle competenze ed abilità (Autor et al. 2003; Autor, 2014; Goos et al. 2014; Sgobbi, 2018).

Interessante, in relazione al tema di questo studio, un passo di Michael Polanyi, in relazione al paradosso per il quale alcune attività umane non sarebbero automatizzabili, per l'incapacità di raccontarle e quindi di tradurle in istruzioni da dare alle macchine:

We can know more than we can tell [...] The skill of a driver cannot be replaced by a thorough schooling in the theory of the motorcar [Polanyi, 1966, p. 4 e p. 20].

La sua affermazione a distanza di cinquant'anni fa sorridere, considerando quanto la tecnologia contemporanea si stia impegnando per superare il paradosso, sviluppando macchine in grado di apprendere e di dedurre le procedure dall'osservazione delle azioni umani, di cui esempi concreti sono appunto i primi prototipi di auto a guida autonoma, tanto che i trasporti sono tra i primi settori destinati ad essere completamente automatizzati.

Va, tuttavia, osservato che questo modello sembra attuarsi prevalentemente nei paesi anglosassoni, mentre nei paesi dell'area mediterranea non si rilevano né una forte contrazione delle posizioni intermedie, né aumenti nel livello retributivo dei mestieri più manuali e meno routinari, nonostante diminuisca l'offerta di lavoro (Peugny, 2018). Ciò è presumibilmente dovuto al fatto che nell'area mediterranea, meno avanzata dal punto di vista tecnologico, la forza lavoro è maggiormente concentrata nei profili a medio bassa qualificazione (Barbieri e Fullin, 2014, pos. 109).

In questo contesto di grande trasformazione la crisi economica globale del 2008 ha spalmato la percezione di precarietà a tutti i livelli, includendo fasce storicamente impermeabili alle oscillazioni del mercato, fino a investire anche le

organizzazioni datoriali, che non di rado si sentono coinvolte nel depauperamento delle proprie prospettive, al pari della manodopera e dei propri impiegati (Poli, 2013). L'attuale crisi pandemica esaspera queste percezioni fino quasi a creare nell'immaginario collettivo una sorta di conflitto tra forza lavoro dipendente, fortemente tutelata dagli ammortizzatori sociali e dalle indennità Covid e imprese debolmente protette dai "ristori".

Questo scontro è in realtà inserito in una situazione dove anche i confini tra lavoro autonomo e lavoro dipendente si fanno sempre più sottili e fluidi (v. Poli, 2008).

Dall'idea del mercato del lavoro come istituzione sociale (Solow, 1994), si è arrivati persino a teorizzare la fine del lavoro (Rifkin, 1995) e l'inizio dell'ozio creativo e di nuove opportunità per gli individui di disegnare le proprie traiettorie di vita, a prescindere dall'esperienza professionale (De Masi, 1999); il concetto stesso di lavoro diventa più difficile da inquadrare e descrivere (Poli, 2008).

1.2 Flessibilità e precarietà

Gallino (2007) definisce flessibili quelle occupazioni

che richiedono alla persona di adattare ripetutamente l'organizzazione della propria esistenza - nell'arco della vita, dell'anno, sovente persino del mese o della settimana - alle esigenze mutevoli della o delle organizzazioni produttive che la occupano o si offrono di occuparla, private o pubbliche che siano. Tali modi di lavorare [...] impongono [...] un rilevante costo umano, poiché sono capaci di modificare o sconvolgere, [...] oltre alle condizioni della prestazione lavorativa, il mondo della vita, il complesso dell'esistenza personale e familiare [Gallino, 2007, pos. 72 e pos. 81].

L'autore distingue inoltre tra flessibilità quantitativa, che riguarda la tipologia contrattuale, il grado di stabilità e i meccanismi di inserimento lavorativo, e flessibilità qualitativa, che attiene alle condizioni di lavoro all'interno delle organizzazioni⁷.

⁷ Altri autori definiscono la flessibilità quantitativa come "esterna", "occupazionale" o "numerica" e declinano quella qualitativa in "interna", "prestazionale", "funzionale" e "salariale" (cfr. Cappellari, 2002; Murgia, 2011; Standing, 2011/2012)

Per rappresentare l'impatto sulle esistenze della crescente flessibilità che caratterizza la società contemporanea, si potrebbero utilizzare le stesse parole che usò Karl Polanyi (1944/1974) per descrivere gli effetti sugli individui del processo di industrializzazione: "uno sconvolgimento sociale di proporzioni straordinarie".

La nascita e la diffusione della manifattura avevano infatti rappresentato una frattura nelle preesistenti forme di riproduzione sociale, creando le condizioni per un diffuso senso di precarietà esistenziale, che venne superato grazie allo sviluppo del fordismo, della legislazione sul lavoro e dei sistemi di previdenza sociale che andarono a ricomporre quella profonda frattura.

Per Castel (1995/2007 e 2003/2004) il lavoro nella società salariale è andato a costruire quella solida base di protezione e diritti che ha dato impulso alla nascita del *welfare state* a fondamento della "cittadinanza sociale", di cui hanno potuto godere progressivamente i lavoratori salariati, che agli inizi dell'età moderna versavano ancora in una condizione di severa indigenza e di angoscia del domani. Per il sociologo francese, il lavoro fordista e lo sviluppo dei sistemi di *welfare* cominciarono ad adempiere a quella funzione protettiva che, secondo il liberalismo di Locke, in passato svolgeva la proprietà privata, assicurando l'indipendenza ai proprietari; con la modernità la "società assicurante" fornisce ai salariati una "proprietà sociale", ovvero proprietà di diritti e di garanzie, che dava loro la "capacità di padroneggiare l'avvenire" e di sviluppare la propria autonomia individuale. La società salariale descritta da Castel non è una società di uguali, ma una società di simili che godono degli stessi diritti di protezione, in uno stato il cui ruolo è quello di riduttore di rischi.

Chiusa la parentesi dei "trenta anni gloriosi" (Fourastié, 1979), per i processi descritti nel paragrafo precedente che hanno condotto alla globalizzazione e alla finanziarizzazione dell'economia, lo Stato perde capacità di interpretare la *leadership* nel mercato, che passa alle imprese, riducendo il proprio ruolo di gestore dei rischi. Si apre, quindi, una nuova frattura che investe ogni contesto del vivere sociale, creando frammentazione (Mingione, 1991), nuove incertezze sull'avvenire e rinnovati rischi, a carico dell'individuo che è lasciato solo a navigare in un mare di indeterminatezza, attraverso il quale trovare la rotta autonomamente per orientare il proprio percorso professionale e di vita, adattandosi alla crescente flessibilità (Fullin, 2004; Benasso, 2013; Armano e Murgia, 2014; Pellegrino, 2016).

Il rischio tangibile è di ritrovarsi “naufraghi della società salariale” (Castel, 2005/2006), in quanto inutilizzabili e pertanto buttati in mare dai processi di riorganizzazione produttiva (Morlicchio, 2020), generatori di vulnerabilità e *désaffiliation*, ossia una situazione di esclusione irreversibile, dovuta al totale scollamento dai sistemi di protezione e dalle forme di appartenenza collettiva.

Richiamando il paradosso della libertà di Sartre (1946/2014), “l’essere umano è condannato ad essere libero”, ma, mentre nell’esistenzialismo del filosofo francese questa responsabilità rappresenta la possibilità di autodeterminarsi plasmando la propria identità attraverso le proprie scelte per sé e per il mondo, per l’individuo post-moderno spesso non sussistono le condizioni per scegliere liberamente a causa dei repentini cambiamenti delle situazioni e delle variabili che orienterebbero le decisioni. Peraltro, Sartre scrive in un’epoca che Byung-Chul Han (2010/2020) definisce immunologica/disciplinare, ossia governata dal “dovere” freudiano e da dispositivi di controllo (Foucault, 1976/1997), mentre l’attuale *Leistungsgesellschaft* (società della prestazione) è governata dal “poter-fare” e dall’illusione di una libertà che si trasforma in una nuova costrizione, sintetizzabile nell’imperativo di massimizzare le proprie prestazioni fino allo sfinimento. Oltre a ciò, gli attuali processi di dissoluzione degli spazi “pubblici” e “privati”, a scapito di questi ultimi, mettono a repentaglio quella progettualità che fin dalla filosofia antica attribuiva senso alla libertà quale ambito di costruzione della propria soggettività, attraverso i precetti del *gnòthi seautòn* (conosci te stesso) e *epimèleia heautoù* (abbi cura di te stesso) (Foucault, 1984/1999; v. anche Cavicchioli, Paravagna e Vignola, 2014).

L’immaginario sulla flessibilità è ambivalente, tanto che Magatti (2002) si domanda se si possa parlare di una “flessibilità per vivere o per morire”. La domanda è lecita, specie in Italia, dove, più che in altri paesi, l’introduzione di forme di occupazione flessibili si è tradotta principalmente in una fuga della normativa con la domanda di lavoro sempre più emancipata da vincoli di legge e l’offerta sempre più parte debole e svantaggiata della relazione occupazionale (Mingione e Pugliese, 2000; Poli, 2008).

Sennet (1998/1999) ricorda come il mito della flessibilità abbia radici antiche: già Adam Smith riteneva che un lavoro routinario uccidesse lo spirito, soffocando l’intelletto. In quest’ottica la flessibilità rappresenterebbe un’occasione per emanciparsi da alcuni vincoli che limitano l’agire e l’esperienza, ampliando gli

spazi di libertà dell'individuo. È la stessa retorica che governa le narrazioni sullo *smart working* – spesso confuso, non casualmente, con il telelavoro –, la cui diffusione è stata resa necessaria dalla pandemia, considerato “*smart*”, agile, intelligente, *cool*, a differenza di forme di lavoro rigide, standardizzate, in qualche modo limitanti l'esistenza. In realtà, spesso le forme *smart* di lavoro si traducono in un'invasione di aspettative di ruolo all'interno di spazi privati, i cui confini vengono aperti per inserirvi un aumento di responsabilità e di obiettivi eterodiretti da raggiungere. L'apparente maggiore libertà di movimento e azione è, infatti, accompagnata da maggiori richieste di *performance*.

Il mito della flessibilità è dunque un'illusione, perché, se da una parte la postmodernità promette di liberare il tempo dal lavoro e il lavoro dal controllo e di concedere maggiori spazi di autonomia, dall'altra colonizza gli spazi privati e fagocita il tempo libero con l'ossessione per l'efficienza, la resa, la produttività, la competizione continua per assicurarsi spazi occupazionali o mantenere il posto di lavoro o la propria posizione sociale, sempre più in bilico.

Favorita dall'inclusione di modalità tipiche del lavoro autonomo nel lavoro subordinato o parasubordinato, infatti, la flessibilità sposta il centro del lavoro dal tempo scandito dall'orologio (*clock work*) ai risultati (*task oriented*) e favorisce processi di

“impresizzazione del lavoro e delle attività umane che [...] prevedono la capitalizzazione del sé e di fare di se stessi un capitale umano in competizione” [Armano e Murgia, 2016, p. 149].

diventando fonte di immedesimazione nel lavoro, che produce autosfruttamento.

Il conformismo, nei termini che per Merton attengono alla condivisione dei mezzi e delle mete sociali (1949), oggi richiede un impegno costante e perpetuo, una sempre maggiore dedizione verso il lavoro, verso i risultati e verso le esigenze dei soggetti datoriali, indipendentemente dall'organizzazione dei modi e dei tempi produttivi e sulla base di narrazioni che costruiscono il successo e il valore personale come frutto della disponibilità incondizionata e dall'abnegazione nel lavoro.

Il sogno di libertà sfuma con il passaggio dalle vecchie burocrazie del controllo disciplinare a nuovi dispositivi di potere, meno visibili, ma altrettanto coercitivi

(Sennet, 1998/1999), che Armano e Murgia (2016) identificano come “un controllo di tipo interiorizzato al corpo sociale del lavoro” (p. 149), attraverso

l'interiorizzazione di quei valori e desideri che spingono il soggetto ad assumersi volontariamente impegni che si inscrivono nella logica dell'aspettativa condizionata [dal dispositivo della promessa] [ivi, p. 150],

e che per Byung-Chul Han conducono ad una pericolosa e subdola coincidenza tra libertà e costrizione:

Il soggetto di prestazione è libero dall'istanza di dominio esterna, che lo costringe a lavorare e lo sfrutta. Egli è sottomesso solo a se stesso. [...] Lo sfruttatore è al tempo stesso lo sfruttato [...] il sistema capitalistico passa dallo sfruttamento estraneo all'autosfruttamento [...] l'autosfruttamento è più efficace dello sfruttamento estraneo, perché si accompagna al senso della libertà [Byung-Chul Han, 2010/2020, pos. 783].

Queste dinamiche sono evidenti in uno studio di psicologia del *marketing* (Bellezza, Paharia e Keinan, 2017) che evidenzia come il *busy bragging*, ovvero il lamentarsi pubblicamente di essere troppo impegnati nel lavoro e di non avere tempo libero, in realtà rifletta il desiderio di manifestare uno *status symbol*: poiché il mercato del lavoro richiede competenza, ambizione e dedizione, essere oberati di impegni professionali darebbe prova di possedere le caratteristiche di capitale umano più ambito e prezioso. Per ostentare il proprio *status*, mentre ai tempi della modernità la classe agiata esibiva beni scarsi e preziosi in quanto tali, cullandosi nell'ozio (Veblen, 1899/2017), ora si mostra il proprio essere “merce”, tanto più pregiata, quanto più ambita dal mercato del lavoro. Secondo le autrici, queste dinamiche sono più evidenti e frequenti nelle società dove maggiore è la fiducia nel funzionamento dell'ascensore sociale.

Il “potere della promessa” di elevazione sociale oggi costituisce il grimaldello culturale che consente di aprire spazi di disponibilità anche verso il lavoro gratuito o mal retribuito (Armano e Murgia, 2016; Fumagalli, 2016; Pellegrino, 2016) in perenne attesa di condizioni migliori.

Gallino (2007), d'altro canto, evidenzia anche il conflitto sociale che nasce in seno alle disuguaglianze create dalle nuove forme di lavoro flessibile:

Nell'oceano del lavoro la tempesta deriva dall'aver messo in competizione tra loro, deliberatamente, il mezzo miliardo di lavoratori del mondo che hanno goduto per alcuni decenni di buoni salari e condizioni di lavoro, con un miliardo e mezzo di nuovi salariati che lavorano in condizioni orrende con salari miserandi. La richiesta di accrescere i lavori flessibili è un aspetto di tale competizione [Gallino, 2007, pos. 52].

La frustrante attesa e la competizione impari si affiancano ad altre dinamiche, tra le quali, Sennet (1998/1999) rimarca il deterioramento comunitario che viene generato dal "fallimento diffuso" a cui vanno incontro gli individui del capitalismo flessibile. Nella contemporaneità precaria, osserva, gli esseri umani sperimentano sempre più di frequente sentimenti di smarrimento e delusione, che provocano disimpegno sociale e minano le basi della comunità a favore di un crescente individualismo, richiamando la tradizionale distinzione tra *Gemeinschaft* e *Gesellschaft* di Tönnies (1887/2011).

A considerazioni analoghe perviene anche Standing, quando ammonisce sui rischi delle "quattro A: acredine, anomia, ansia e alienazione" (2011/2012, p. 40) che il precariato sperimenta sulla propria pelle configurandosi come "classe in divenire esplosiva". I sentimenti di collera e paura, la mancanza di relazioni di fiducia, specie all'interno dell'esperienza lavorativa, e la competizione globalizzata provocano assenza di empatia, erodono il senso comune di cooperazione, solidarietà, moralità, producono intolleranza e disimpegno e possono condurre al populismo (v. anche Crary, 2013/2015).

La flessibilità, tuttavia, produce precarietà a tutti i livelli; il senso di insicurezza ed instabilità non riguarda infatti solo i lavoratori a termine, ma anche quelli più stabili, persino coloro che sono impegnati in lavori prestigiosi, se e quando sentono a rischio la propria posizione in termini di ruolo professionale, carriera e identità lavorativa.

La precarietà minaccia anche i più tutelati e diviene condizione dominante della società moderna, dove la genesi dell'insicurezza assicura controllo sociale a chi può governare tale incertezza [Bourdieu, 1998; cit. in Poli, 2008, p. 118].

Oggi, infatti, non è più sufficiente raggiungere la posizione che ci si è prefissati, perché tutto si può perdere e i successi ottenuti in passato contano poco, tanto nel presente quanto per le aspettative future.

Il riconoscimento [...] viene distribuito in base alla performance [...] la lotta per il riconoscimento passa dalla posizione al rendimento, e il riconoscimento non è più un punto di forza acquisito una volta per tutte nella vita [...] non si accumula più, è sempre in pericolo di venire completamente svalutato [Rosa, 2010/2015, pos. 844].

La precarietà contemporanea è solo nella sua apparenza più eclatante l'assenza di un contratto a tempo indeterminato, del posto fisso o di un reddito sufficiente e sicuro. In realtà, collocando il significato del lavoro alla luce della prospettiva di ceto, la precarietà si definisce nel gap tra la condizione presente dell'individuo e le aspettative sociali che egli ha di sé in base ai suoi stereotipi di riferimento, ovvero la sua mancata (o non ancora pienamente realizzata) appartenenza effettiva ai gruppi sociali cui tende [Poli, 2008, p. 208].

In questa prospettiva si richiama il concetto di “ceto” weberiano, rivisitato in chiave postmoderna, alla luce del fatto che nella contemporaneità le identità sono più cangianti, anche in ragione della pendolarità tra diverse formazioni sociali che rende multiple e complesse le appartenenze (Gallino, 1979), così come sono sfaccettati i significati che i soggetti attribuiscono al lavoro e gli orientamenti alla base delle scelte formative e professionali.

1.3 Riforme giuslavoristiche e del welfare: “il lavoro non basta”

In Italia il processo di frammentazione del lavoro è reso possibile da riforme giuslavoristiche⁸ varate a partire dagli ultimi venticinque anni, che, per adattarsi alla flessibilità richiesta dai processi produttivi e ai ricatti delle organizzazioni datoriali di chiudere e/o spostare altrove la produzione (Poli, 2013), oltre a rimodulare il sistema contributivo frammentano le tipologie contrattuali e

⁸ Dini (1995), Treu (1997), Biagi (2003), Fornero (2012).

precarizzano l'occupazione, destrutturando le tradizionali categorie del mercato del lavoro e sgretolano il sistema fordista.

In particolare, la legge 30/2003 ha moltiplicato a dismisura le forme di lavoro atipico, tanto che nel rapporto annuale del 2004 Istat ha ritenuto opportuno classificarle entro uno schema esplicativo che si riporta integralmente.

Tab. I.1.1 – Classificazione dei rapporti di lavoro atipici (a)

RAPPORTI DI LAVORO	Regime orario	Diritti sociali (b)		
		Pieni		Ridotti (b)
		Dipendenti	Dipendenti	Autonomi (c)
Permanente	Tempo pieno	Contratti di somministrazione (staff leasing) Interinale (d) Lavoro a domicilio Telelavoro		
	Tempo parziale o orario ridotto	Interinale (d) Contratto di solidarietà esterna Contratti di somministrazione (staff leasing) Lavoro intermittente Job sharing Part-time a tempo indeterminato Lavoro a domicilio Telelavoro		
Temporaneo	Tempo pieno	Contratto di formazione e lavoro Contratto a tempo determinato Interinale Contratti di somministrazione (staff leasing) Lavoro a domicilio temporaneo Lavoro stagionale Telelavoro a termine	Stage (e) Contratto di inserimento Tirocinio estivo di orientamento Apprendistato	Collaborazione coordinata e continuativa Collaborazione occasionale Associati in partecipazione Lavoro a progetto
	Tempo parziale o orario ridotto	Contratto di formazione e lavoro Contratto a tempo determinato Interinale Contratti di somministrazione (staff leasing) Lavoro intermittente Job sharing Lavoro a domicilio Lavoro stagionale Telelavoro	Stage (e) Lavori socialmente utili Lavori di pubblica utilità Contratto di inserimento Piani di inserimento professionale Tirocinio estivo di orientamento Apprendistato	Collaborazione coordinata e continuativa Collaborazione occasionale Associati in partecipazione Lavoro a progetto Prestazioni accessorie

(a) In grigio sono evidenziati i rapporti di lavoro caratterizzati soltanto parzialmente da elementi di atipicità (ad esempio nella modalità di erogazione de lavoro, nell'orario di lavoro, nel carattere relativamente innovativo).

(b) In questa classificazione i diritti sociali considerati si riferiscono esclusivamente all'area previdenziale. I diritti previdenziali sono nulli nel caso dei lavori socialmente utili e di pubblica utilità.

(c) Per i lavori autonomi la distinzione tra i rapporti di lavoro permanenti e temporanei è, ovviamente, una questione di fatto e non di diritto.

(d) Si tratta di lavoratori che intrattengono un rapporto continuativo con l'agenzia interinale, che prevede anche la corresponsione di indennità nei periodi di inattività.

(e) Per gli stage l'inclusione tra i dipendenti è arbitraria e segue una convenzione diffusa a livello internazionale, sebbene giuridicamente non siano da considerare rapporti di lavoro. Il Sec95 li considera come parte nella produzione di beni e servizi.

fonte: Istat, 2004

Queste riforme sono orientate dalla volontà di assecondare le imprese, per aumentare la competitività, assunta come obiettivo primario dalle organizzazioni internazionali e dai governi nazionali. L'imperativo delle imprese consiste nell'abbassare il costo del lavoro e disporre di forza lavoro nel momento esatto in cui ve ne è bisogno, obiettivi entrambi ostacolati dal sistema tradizionale dei diritti dei lavoratori, che si aggira facilmente, aumentando la quota di inserimenti atipici.

I processi economici oggettivi che vanno sotto il nome di globalizzazione, sostenuti da una legislazione sul lavoro incorporante la concezione del lavoro come merce, hanno portato alla moltiplicazione dei lavori flessibili. Quest'ultima pertanto ha prodotto a carico di milioni di persone oneri rilevanti, in primo luogo una crescente insicurezza in tema di occupazione, reddito, identità professionale, carriera, futura pensione, status sociale, progettabilità della vita (Gallino, 2007, pos. 1681 e 1690)

La moltiplicazione delle forme contrattuali atipiche consente di mantenere alti i tassi occupazionali, a discapito della qualità del lavoro.

Da evidenziare a questo proposito il caso della Germania, che, intervenendo sul mercato del lavoro in anticipo rispetto ad altri paesi europei, a causa degli scompensi dovuti alla riunificazione, ha saputo contenere gli effetti della crisi economica del 2008, mantenendo alti tassi occupazionali, a scapito della qualità del lavoro, decisamente ridotta con l'esplosione della *geringfügige Beschäftigung (Minijob)*, ossia dell'occupazione marginale, estremamente flessibile e scarsamente protetta, in netto contrasto con le tradizionali tutele del *Normalarbeitsverhältnis* (lavoro dipendente a tempo indeterminato a tempo pieno) (Borzaga, 2014).

Eppure, coerentemente con i criteri stabiliti a livello internazionale, se per l'Istat è sufficiente aver svolto un'ora di lavoro retribuito nella settimana precedente alla rilevazione per essere catalogati come "occupati" (mentre per i Centri per l'Impiego basta una fonte di reddito annuale superiore a 8.000 euro lordi per le prestazioni di tipo subordinato o parasubordinato e 4.800 euro per il lavoro autonomo) è chiaro che quest'etichetta da sola non è in grado di valutare la tenuta economica del paese. Quanti di questi "occupati" svolgono un lavoro che, per sua definizione, dovrebbe garantire l'autonomia nel soddisfacimento dei propri bisogni vitali, attraverso l'intermediazione del reddito?

Sono chiaramente domande retoriche, considerando quanta letteratura sia disponibile sul tema dei *working poor*, a partire dai lavori di Saraceno (2015) e Morlicchio (2020).

Il *Job Act* del 2014, attraverso l'eliminazione di alcune forme contrattuali atipiche e l'allargamento di alcuni ammortizzatori sociali a categorie storicamente escluse da un lato e la contrazione delle garanzie dell'occupazione strutturata dall'altro,

oltre a una serie di incentivi fiscali e contributivi alle aziende, ha cercato di resistere alla crisi e di incentivare nuovi ingressi in un mercato del lavoro reso più snello.

Questa riforma si inserisce nel dibattito internazionale sul rapporto tra la definizione di *decent work*, al centro del programma dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), e la *flexicurity* promossa dall'Unione Europea (Massimiani, 2010).

La sfida – non priva di ombre - lanciata dall'Europa e dichiarata con la strategia di Lisbona è quella di adattare il lavoro alle esigenze di flessibilità di un mercato sempre più sensibile alle oscillazioni finanziarie, favorendo contestualmente il senso di sicurezza dei cittadini, attraverso politiche di *welfare* capaci di sostenere la forza lavoro nei periodi di uscita dall'occupazione, promuovere la formazione continua e facilitare il reintegro occupazionale, senza dimenticare di stabilire criteri per assicurare ai lavoratori un'occupazione decorosa.

Per Gallino le politiche di flessicurezza rappresentano un goffo tentativo di curare gli effetti della flessibilità, ignorandone le cause. Esse mirano a difendere la flessibilità, ritenuta "imprescindibile", tentando di temperarne gli effetti, rendendoli maggiormente sostenibili, ma trascurando totalmente i costi immateriali dell'instabilità occupazionale.

Per un lavoratore dipendente cambiare lavoro e luogo di lavoro parecchie volte nella vita, a distanza di pochi anni, e magari più volte l'anno, non per scelta ma perché così aggrada alle imprese, per intanto costa molto sotto il profilo individuale e familiare [2007, pos. 1852].

Queste considerazioni, inoltre, riguardano anche il fatto che gli ammortizzatori sociali e gli aiuti economici tra un'esperienza professionale e un'altra sono condizionati dalla disponibilità ad accettare nuove occupazioni, anche quando non sono coerenti con le proprie aspettative e/o richiedono profondi adattamenti.

È evidente quanto le misure volte al mero ampliamento dell'occupazione siano inefficaci per produrre benessere, perché, come ha evidenziato Saraceno (2015) "il lavoro non basta". È altrettanto palese che la "politica dei numeri" (Busso, 2015) non è sufficiente a valutare lo sviluppo di una realtà sociale, così come è riduttivo analizzare la qualità del lavoro solo in base ai livelli retributivi e alle condizioni materiali. È necessario leggere i dati occupazionali da una parte e interpretare le

informazioni disponibili sulla povertà e sul benessere dall'altra con uno sguardo che vada oltre le considerazioni meramente economiche e che tenga conto dei significati costruiti individualmente sul lavoro e sul benessere.

1.4 Orientamenti, identità, antiche e nuove dicotomie

Le trasformazioni sociali che hanno condotto al superamento dell'era industriale hanno progressivamente privato il concetto di lavoro della sua funzione "strumentale", ovvero della sua definizione come mezzo per ricavare risorse per la soddisfazione dei bisogni di sussistenza, incrementando la sua funzione "espressiva", utile a definire e a manifestare l'identità del soggetto attraverso lo svolgimento stesso dell'attività professionale (Cesareo, 1984; Gosetti, 2004; Poli, 2008).

Queste considerazioni sono alla base delle riflessioni di De Masi (1999) sull'ozio creativo, che caratterizzerà il futuro della società, a seguito di alcuni step che, a partire dal progressivo prevalere del lavoro intellettuale su quello manuale, passando per una riduzione della ripetitività dello stesso lavoro cognitivo a favore della creatività, porterà all'obsolescenza delle categorie di "lavoro" e "tempo libero", in quanto si dissolveranno in un'unica dimensione costituita dalla fusione tra dovere e piacere, gioco e fatica.

Indipendentemente dall'attuale peso statistico di questa forma "ludica" di lavoro, si sviluppa nell'immaginario collettivo una polarizzazione tra due dimensioni distinte e connotate socialmente: quella del lavoro intellettuale, creativo, *smart*, *cool* e quella del lavoro manuale, ripetitivo, rigido, noioso, che esulano dai tradizionali paradigmi attraverso i quali in passato veniva definito il "buon lavoro".

Una distinzione che richiama l'antico disprezzo per i *bànauoi*, che la civiltà greca considerava spregevoli, perchè la necessità di lavorare, in particolare in attività artigianali e manuali, deformava l'anima e il corpo, mentre l'ozio contemplativo, la *scholé*, prerogativa degli uomini liberi, li elevava a *kalòì kai agathòì* (Koyré, 1961/1967; Poli, 2008; Lo Verde, 2009, Standing, 2011/2012).

La stessa concezione del lavoro, come deprecabile destino serbato agli esseri di natura inferiore, viene ereditata dalla cultura latina e produce la contrapposizione

tra il volgare *nec-otium*, il tempo dedicato agli affari e alla crematistica, e il nobile *otium*, il tempo dell'inoperosità, che sopravvive fino alla fine del Medioevo (Koyré, 1961/1967), rafforzata dall'avvento del Cristianesimo, che concepiva il lavoro come obbligo e condanna inflitta per il peccato originale (Poli, 2008).

Con la nascita dell'era moderna inizia ad invertirsi la polarità tra la vita attiva e la vita contemplativa e, per quanto permanga una certa avversione per le arti meccaniche ritenute meno nobili di quelle liberali, la scienza e la tecnica cominciano a prendere il sopravvento sulla filosofia (Koyré, 1961/1967). Contestualmente cambia il concetto di lavoro, che progressivamente va ad assumere il significato di dovere e impegno verso la comunità, agevolato dall'etica protestante, che per Weber contribuisce a definire lo spirito del capitalismo; l'accumulo di ricchezza diventa segno di predestinazione, il lavoro *Beruf*, una vocazione, e l'*otium* deprecabile indolenza (Weber 1904/1996; Poli, 2008).

Se nel paradigma moderno la distinzione tra *good jobs* e *bad jobs* riguardava fondamentalmente la sfera della stabilità occupazionale e il godimento di protezioni verso i rischi sociali, quali disoccupazione, malattia e infortuni, nell'epoca attuale essa coinvolge anche l'area della desiderabilità in termini autorealizzativi e creativi.

I "vincenti" oggi giorno non sono necessariamente gli occupati stabili e garantiti, ma possono essere anche i lavoratori impegnati in occupazioni creative e stimolanti, attraverso le quali trarre gratificazioni personali ed esprimere la propria essenza, indipendentemente dalla capacità stessa dell'occupazione di generare risorse per il soddisfacimento delle necessità basilari delle persone.

La decretazione della vittoria o della sconfitta dipende dallo sguardo di chi osserva e dai significati che i diversi contesti sociali e i singoli individui attribuiscono al lavoro e che finiscono per orientare le politiche da una parte e le scelte formative e professionali dall'altra.

"Diventa chi sei" è da qualche anno lo slogan che l'ateneo genovese ha scelto per attrarre iscrizioni, puntando sulla sfera identitaria e promettendo lo sviluppo di *skill* compatibili con il proprio sé, unico e specifico funzionalmente a successivi inserimenti occupazionali coerenti con le proprie inclinazioni e passioni. In altre parole, la promessa di (ri)trovare il proprio sé, attraverso la conoscenza e il lavoro.

Un modo di intendere l'istruzione, la formazione e il conseguente ingresso nel mercato del lavoro che pare essere stato interiorizzato dalle giovani generazioni,

almeno all'interno di alcuni movimenti studenteschi, se si ricordano gli striscioni portati in piazza nell'ottobre del 2017, in occasione della protesta contro l'alternanza scuola-lavoro: "siamo studenti, non siamo operai". Se le intenzioni presumibilmente volevano rivendicare il diritto ad uno studio finalizzato allo sviluppo della conoscenza e della cultura, indipendentemente dalle ricadute in termini di *skill* spendibili per l'inserimento occupazionale, il motto scelto rivela una distanza di *status*, una linea di demarcazione dal lavoro manuale, svalutandone contestualmente il "sapere", come se la conoscenza riguardasse solo le attività intellettuali e immateriali e non anche i processi lavorativi alla base delle professioni tecniche e meccaniche, in realtà sempre più avidi di contenuti cognitivi, a causa della progressiva specializzazione.

Una distanza sociale e di valore tra due poli, due percorsi di vita, due destini, attraente uno, da evitare l'altro, che pone una serie di interrogativi.

Innanzitutto vi è da domandarsi se vi sia effettiva libertà di scelta tra le due strade, ovvero se l'accesso al lavoro creativo sia aperto a tutti/e oppure – come la *scholé* nell'antica Grecia – sia riservato a chi proviene da contesti familiari più ricchi di risorse culturali e sociali o abbia maggiormente interiorizzato i valori utili a (soprav)vivere nella contingenza, anche in considerazione degli investimenti alla base dei percorsi di istruzione necessari per svilupparne le credenziali e del fatto che spesso tali carriere iniziano con lunghi periodi di sperimentazione in modalità *yo-yo* (Benasso, 2013)⁹ e dunque richiedono una maggiore capacità di gestire la discontinuità reddituale (Armano e Murgia, 2016) e le sequenze casuali di esperienze ed occasioni contingenti per formarsi e aggiornarsi:

Soltanto un "hippy" affetto da nomadismo può desiderare questo genere di avventura [Accornero in prefazione a Standing, 2011/2012, p. 8].

Se da una parte appare scontato che la costruzione di significati intorno alle diverse carriere possa influenzare gli orientamenti all'istruzione, dall'altra gli esiti di queste scelte possono ancora essere pesantemente condizionati da variabili strutturali che possono garantire od ostacolare il raggiungimento delle mete, aumentando le disuguaglianze sulla base di aspettative che per gran parte dei giovani rischiano di restare deluse, senza poter costruire valide alternative.

⁹ Con questa metafora l'autore indica le frequenti uscite e rientrate nell'occupazione.

Secondariamente, si potrebbe indagare su dove si collochino i due percorsi lungo l'asse della capacità di creare benessere e su quali dimensioni della qualità della vita e dei bisogni umani, anche sulla base delle analisi della disoccupazione strutturale che si crea attorno a determinate professionalità, mentre la domanda di lavoro rischia di rimanere insoddisfatta su altre, percepite come poco desiderabili eppure non necessariamente degradanti.

Se, in sostanza, il lavoro in chiave postmoderna, maggiormente flessibile, creativo e *smart* dia effettivamente maggiori libertà ed opportunità per l'autorealizzazione di sé oppure se rappresenti un'illusione di cui il capitalismo della conoscenza si nutre per creare plusvalore, sfruttando la maggiore appetibilità sociale in chiave espressiva e la conseguente maggiore disponibilità ad adattarsi alle esigenze delle imprese.

Come osservano Armano e Murgia, infatti,

In una logica di messa a valore della passione e degli aspetti più intimi ed emozionali, è proprio la passione a diventare una trappola [...] Si tratta dunque di mettere in luce lo scarto tra il senso che i singoli attribuiscono alle proprie pratiche – che è un senso di realizzazione e di remunerazione in termini di identità – e invece la funzione di partecipazione gratuita alla produzione di valore [2016, p. 150].

Si tratta di capire quali siano i costi di questi orientamenti. Spesso, infatti, quando il lavoro riesce a soddisfare bisogni non materiali, cresce la disponibilità ad accettare condizioni peggiori in chiave strumentale, come retribuzioni più basse, minori garanzie e maggiore flessibilità, con effetti anche sul campo della libertà e dello sviluppo dell'autonomia personale.

Inoltre, di fronte a un equilibrio sul piano formale, dal punto di vista sostanziale in letteratura è noto che in fasi di maggior benessere tende a ridursi la centralità biografica del lavoro, dando maggiore spazio ad orientamenti che ne percepiscono le funzioni ludico-identitarie, mentre in periodi di crisi si riscopre la sua funzione specifica di strumento per ottenere risorse utili al proprio sostentamento (Poli, 2013).

Ciò, peraltro, è stato reso evidente dalla pandemia che ha fermato o seriamente compromesso molti settori sedi naturali del lavoro espressivo, quali quelli del *loisir*, amplificando l'importanza delle professioni "essenziali", comunemente

ritenute più routinarie e meno “interessanti”. Mentre il mondo si fermava, cassieri, magazzinieri, corrieri, autisti, erano imprescindibili.

Contestualmente anche la stessa soddisfazione circa il proprio lavoro può essere influenzata dal contesto economico: in epoca di crisi, quando è forte la percezione della precarietà occupazionale, si osserva la tendenza ad abbassare l’asticella, in base alle priorità osservate (Bianchi, 2013).

Interessanti, a proposito dell’interdipendenza tra contesto e costruzione dei significati intorno al lavoro, i risultati di un breve sondaggio sul lavoro sottoposto da chi scrive agli studenti e alle studentesse del corso di laurea in Infermieristica dal 2008 al 2012: il senso di insicurezza, come problematica prioritaria del mondo del lavoro, è salito dal 52% all’83% (in un segmento della popolazione studentesca, che, consapevole della propria appetibilità sul mercato del lavoro, è sempre stato relativamente al riparo da questa percezione) e contestualmente è aumentato dal 67% all’88% la rappresentazione del lavoro in prospettiva strumentale, mentre è sceso dall’83% al 50% il peso del lavoro in ottica espressiva dell’identità personale.

Eppure, lo stesso sondaggio proposto negli ultimi tre anni accademici agli studenti e alle studentesse del corso di laurea in scienze politiche e dell’amministrazione dà l’idea di quanto l’aspetto espressivo sia comunque centrale nei vissuti dei/delle giovani, anche per la spinta già richiamata del sistema di istruzione e formazione verso l’individualità e l’autorealizzazione attraverso il lavoro.

Gosetti, osservando le giovani generazioni, amplia gli assi della dicotomia strumentale/espressivo, individuando undici orientamenti al lavoro, che possono coesistere tra loro, intrecciarsi e/o alternarsi nelle diverse fasi della vita:

1. *strumentale*: il lavoro è un mezzo per acquisire risorse – soprattutto economiche – utili per fare ciò che conduce alla realizzazione personale, che, quindi, si concretizza al di fuori dalla dimensione lavorativa;
2. *espressivo*: il lavoro consente di sviluppare la propria personalità in base alle proprie inclinazioni e specificità. L’autorealizzazione, pertanto, si compie attraverso lo svolgimento del proprio lavoro;
3. *acquisitivo*: il lavoro è uno strumento per ottenere, sia all’interno della dimensione lavorativa che all’esterno, risorse funzionali a definire la propria realizzazione in termini di *status* socioeconomico. Gli obiettivi da raggiungere

attraverso il lavoro riguardano, ad esempio, la carriera, il successo, il potere, il prestigio;

4. *finalistico*: il lavoro rappresenta un percorso di medio lungo periodo che conduce ad uno scopo di ordine superiore che viene procrastinato nel tempo. In quest'ottica attraverso il lavoro si sviluppa una crescita economica e/o professionale necessaria per soddisfare le proprie aspettative o realizzare un proprio progetto di vita (ad esempio, costruire una famiglia oppure trovare un'occupazione migliore);
5. *garantista*: il lavoro è un mezzo per raggiungere uno stato di stabilità e di sicurezza. È l'orientamento che spinge a preferire la certezza del posto fisso, indipendentemente dalle proprie inclinazioni, e si sviluppa sia in reazione a situazioni di precarietà diffusa, sia in condizioni di stabilità, quando la sicurezza ottenuta frena la ricerca di occasioni più stimolanti, ma più rischiose e complesse;
6. *dinamico*: il lavoro è vissuto come uno stimolo contro la noia e il disagio derivante da occupazioni routinarie. In quest'ottica vengono apprezzati anche il rischio e la discontinuità occupazionale;
7. *indipendente*: il lavoro è uno strumento di autodeterminazione che si concretizza attraverso occupazioni autonome, ma anche in situazioni di subordinazione, quando nel contesto gerarchico siano garantiti ampi spazi di scelta e di azione;
8. *relazionale*: il lavoro è percepito come un'occasione per sviluppare buoni rapporti interpersonali;
9. *ludico*: il lavoro diventa uno spazio di divertimento e piacere (spesso legato all'orientamento relazionale);
10. *sociale*: il lavoro acquista valore per le ricadute sociali (di carattere generale) derivanti dalla propria attività;
11. *impegnato*: il lavoro assume importanza rispetto a dinamiche partecipative che consentono di trarre soddisfazione dagli effetti del proprio lavoro sulla collettività (ad esempio la propria azienda od organizzazione). In questo senso è simile al precedente, ma con ricadute più specifiche e particolari [Gosetti, 2004, ripreso in Poli, 2008].

Lo Verde (2005) aggiunge agli orientamenti la dimensione della progettualità contrapposta all'assenza di un progetto, rilevando che, mentre la "modernità societaria" imponeva ai soggetti di programmare la propria esistenza fornendo modelli per ogni ciclo di vita, la "postmodernità societaria" obbliga a navigare a vista, adattandosi ai rapidi cambiamenti che investono gli spazi sociali attuali.

Sulla base di queste considerazioni, identifica quattro *idealtipi* di identità costruite intorno ai significati attribuiti al lavoro:

1. i *moderni vocati*: rappresentano ormai un'esigua minoranza, ancorata a categorie superate, per le quali il lavoro è una "vocazione", qualcosa a cui dedicarsi e sulla quale costruire la propria identità personale e il proprio progetto di vita, in una strutturazione del tempo che ancora distingue tra tempi di lavoro e tempi di vita;
2. i *moderni gaudenti*: anch'essi tendono a programmare la propria esistenza nel medio lungo periodo, con una visione distinta tra tempo lavorativo e tempo di vita, ma hanno una concezione del lavoro lontana dalla *Beruf* weberiana e più orientata strumentalmente al raggiungimento di risorse per realizzarsi in altri ambiti della vita;
3. i *postmoderni gaudenti*: si collocano all'opposto dei *moderni vocati*, non solo per l'assenza di *Beruf*, ma anche per l'incapacità di deferire il piacere derivante dal raggiungimento di obiettivi di lungo periodo, ormai abbandonati per una visione dell'esistenza vissuta come impossibile da programmare. Per costoro il lavoro è un mezzo per soddisfare bisogni materiali immediati e per adattarsi in modo slegato dalle appartenenze identitarie alla contingenza contemporanea;
4. i *postmoderni vocati*: con un livello di istruzione generalmente più elevato dei *postmoderni gaudenti*, condividono la scarsa tendenza a strutturare un proprio progetto esistenziale, ma sono mossi da un orientamento espressivo al lavoro. Per costoro tempi professionali e tempi di vita tendono a confondersi, proprio perché svolgono le loro attività con passione e coinvolgimento emotivo. [Lo Verde, 2005].

I diversi orientamenti e l'inclinazione alla progettualità possono coesistere e mutare nel corso dell'esistenza e, nella prospettiva di Poli (2008), riflettono e condizionano in perpetua interdipendenza il ceto e lo *status*:

Il lavoro è un ambito di espressione e formazione del ceto e dello status: contribuisce a determinare lo status stesso e, viceversa, ne è determinato, poiché, non a caso, tanto più la socializzazione dell'individuo lo orienta alla mobilità sociale, tanto più l'individuo stesso perseguirà il raggiungimento di una posizione più elevata [Poli, 2008, p. 205].

I significati attribuiti al lavoro dipendono pertanto dai processi di socializzazione primaria e secondaria e dal confronto con gli altri significativi, i diversi gruppi di appartenenza e i gruppi di riferimento (Merton, 1949), l'appartenenza o l'aspirazione ai quali, a loro volta, sono condizionati dalle effettive traiettorie di carriera e di vita.

In relazione a questa indagine, appare utile affiancare alla visione "strumentale" del lavoro, l'orientamento garantista, contrapposto alla propensione al rischio, per distinguere le persone che, ancora legate alla categoria ormai zombie (Beck, 2002) del "posto fisso", agiscono scelte formative e professionali puntate alla stabilità lavorativa, da quelle che, al contrario, sono disposte ad accettare percorsi più complessi e flessibili, al fine di ottenere un reddito più alto o più alte gratificazioni.

1.5 Tempo, accelerazione e orari di lavoro

Il tempo e lo spazio sono le due dimensioni in cui si struttura l'esistenza umana:

"At first sight, nothing seems more banal and uninformative than to assert that social activity occurs in time and in space. But neither time nor space have been incorporated into the centre of social theory; rather, they are ordinarily treated more as 'environments' in which social conduct is enacted" [Giddens, 1979, p. 202].

Le riflessioni umane sul tempo hanno origine nella filosofia, nella teologia, nella fisica, nell'astronomia e specificatamente nella ricerca sociologica prendono due direzioni parallele. La prima ha posto l'accento sull'esperienza temporale, quindi sulle percezioni e le rappresentazioni soggettive, la seconda ha indagato gli usi del tempo.

Il primo approccio si ricollega alla sociologia classica e alle prime riflessioni di Durkheim (1912/1963), per il quale il tempo è un'istituzione sociale che regola e

plasma l'esperienza umana, e di Schutz (1932/1974), Berger e Luckmann (1969), per i quali il tempo è, al contrario, una costruzione sociale nel più ampio processo di definizione della realtà. Nella sociologia sistemica di Luhmann,

Le idee sul tempo non hanno alcun riferimento oggettuale indipendente dall'osservazione. In quanto osservazioni e descrizioni di rapporti temporali esse sono delle osservazioni e delle descrizioni temporali e questo porta alla conclusione che si tratta di idee dipendenti dalla società che comunica sul tempo e che sviluppa delle forme appropriate a tale scopo [Luhmann, 1991/1996].

Esiste un tempo quantitativo, eterno dell'infinito cosmo (*Aion*), fisico e legato alla natura e ai ritmi astronomici e circadiani (*Chronos*), ed un tempo qualitativo (*Kairos*), che viene delimitato individualmente. Tra il tempo quantitativo e il tempo qualitativo si pone il tempo sociale, che viene costruito dall'intreccio tra l'esperienza vissuta individualmente dall'essere umano e le interazioni con il proprio contesto di appartenenza.

Per Paul Ricoeur (1991) il tempo sociale è il ponte che collega il tempo naturale con quello definito individualmente. Il tempo sociale fa sì che il tempo naturale cosmico e potenzialmente astratto ed infinito diventi concreto e finito, attraverso regolazioni stabilite dall'uomo che lo addomestica e racchiude in schemi precostituiti, inizialmente tramite meridiane e calendari, "le prime gabbie di Chrònos" (Tonelli, 2021, p. 29), poi con strumenti più sofisticati, gli orologi, *clock*, la cui etimologia (dal tedesco *Glocke*, campana) richiama il secolare ruolo della Chiesa nel regolare la vita pubblica attraverso i rintocchi dai campanili. Gli orologi divennero strumenti necessari con la nascita delle città e il fiorire dell'economia urbana, quando "il tempo dei mercanti prende gradualmente il sopravvento sul tempo della Chiesa" (ivi, p.31). È il processo descritto all'inizio del secolo scorso da Simmel (1903/1995), in relazione alla vita nelle città moderne, dove il sovraccarico di stimoli è accompagnato da una rigida strutturazione del tempo, in base ai principi di calcolabilità richiesti dall'economia monetaria:

Il carattere calcolatore del denaro ha introdotto nelle relazioni fra gli elementi della vita una precisione [...] come quella che è prodotta esteriormente dalla diffusione generalizzata degli orologi da tasca. [...] Se tutti gli orologi di Berlino si mettessero di colpo a funzionare male andando avanti o indietro

anche solo di un'ora, tutta la vita economica e sociale sarebbe compromessa molto a lungo. [...] la tecnica della vita metropolitana non sarebbe neppure immaginabile se tutte le attività e le interazioni non fossero integrate in modo estremamente puntuale in uno schema temporale rigido e sovraindividuale [Simmel, 1903/1995, pp. 40-41].

Si parla dunque di organizzazione sociale del tempo per definire l'insieme di tutti gli interventi artificiali che trasformano l'alternanza naturale di giorno e notte in fasi strutturate socialmente, quali le regole che definiscono i momenti per la produzione e i momenti per il riposo. Il tempo naturale viene elaborato e trasformato dalle società umane in costrutti sociali, quindi in regole e schemi che riflettono i valori dei corpi sociali, i modi di produzione e i bisogni degli individui e dei gruppi, differenziabili nelle modalità soggettive e collettive di esperire e definire il tempo. Tempo naturale, tempo individuale e tempo sociale sono interdipendenti e mutano nel corso della storia collettiva e individuale.

Nelle analisi di Leccardi si supera la storica dicotomia tra tempo soggettivo e tempo oggettivo, quindi tra esperienza temporale e impiego del tempo.

Lo sguardo che, filtrato dall'attenzione al tempo, si posa sugli individui e sulla società non può non considerarli in modo unitario, fuori da ogni dualismo. Attraverso la riflessione in chiave temporale gli uni e l'altra appaiono come dimensioni diverse di un medesimo universo [2009, p. V].

Leccardi pone l'accento sulle rivendicazioni che i soggetti esprimono e le negoziazioni che mettono in atto per rintracciare forme di controllo del tempo che le società capitaliste attuali sembrano voler eliminare dall'orizzonte degli attori sociali. Nella contemporaneità, infatti, lo schema temporale, sovraindividuale e rigido costituitosi in epoca moderna, subisce processi di accelerazione e atomizzazione che spezzano e frammentano le *routine* sociali con conseguente perdita di potere per gli individui.

Per Rosa (2010/2015) le società attuali sono strutturate e regolate da un implacabile regime temporale che non risponde a valori etici e si configura come una forma di nuovo totalitarismo da indagare per comprendere la modernità stessa e per analizzare la qualità della vita contemporanea e le sue potenziali patologie.

Il soggetto moderno può quindi essere descritto come condizionato in maniera minima da regole e sanzioni etiche, e quindi considerato “libero”, sebbene sia strettamente regolato, dominato e oppresso da un regime temporale per lo più invisibile, depoliticizzato, indiscusso, sottoteorizzato e inarticolato [Rosa, 2010/2015, pos. 44].

Le armi nascoste di questo regime possono essere sintetizzate in due processi paralleli: il primo attiene alla logica dell'accelerazione sociale (1), che porta a cancellare il passato e a divorare il futuro, confinando l'essere umano in un presente sempre più istantaneo con effetti sui rapporti tra l'individuo, il mondo soggettivo e il mondo oggettivo; il secondo riguarda il progressivo scioglimento della tradizionale separazione tra tempo produttivo e tempo libero (2).

(1) L'epoca attuale si contraddistingue per una fortissima accelerazione sociale, con impatti sia sul tempo oggettivo sia su quello soggettivo, quindi sulle percezioni individuali e sull'uso che i soggetti possono o devono fare del tempo. L'accelerazione la si osserva sia nella velocizzazione di alcuni processi sociali che rispetto ai valori che guidano l'agire sociale e possiede varie dimensioni: economica, culturale e strutturale.

Leccardi, riprendendo Luhmann, parla di una società assillata dall'imperativo dell'accelerazione e angosciata dalla mancanza di tempo.

Il tempo di per sé non è scarso, l'impressione della sua scarsità nasce dalla pretesa eccessiva nei confronti dell'esperienza che si producono sulla base delle aspettative esistenti [Luhmann, 1971/1985, p. 229].

Il tempo è accelerato nella percezione e rispetto alle aspettative sociali, giacché un'ora dura sempre 60 minuti e alcune procedure sociali mantengono inalterata la propria durata (si pensi, ad esempio, alla durata dei percorsi di istruzione o delle partite di calcio), mentre altre sono spinte verso una spasmodica riduzione dei tempi (come nelle telecomunicazioni, nei trasporti pubblici, nella diffusione dei *fast food*, ecc).

Rosa (2010/2015) individua tre categorie di accelerazione:

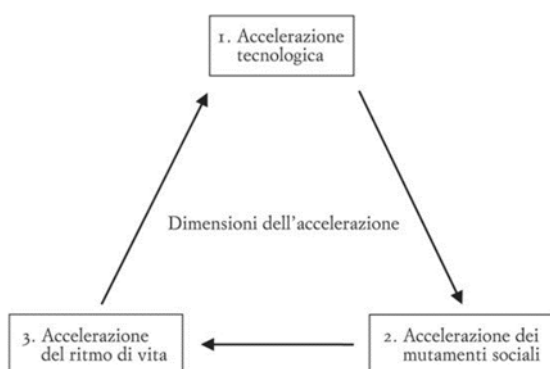
- l'accelerazione tecnologica, che avviene all'interno della società e attiene alla finalità di ridurre i tempi della produzione, della comunicazione e dei trasporti di cose e persone. In quest'ottica, l'aumento di velocità contrae anche la

dimensione dello spazio, riducendo le distanze e altresì l'importanza dei luoghi nell'esperire e nell'agire sociale;

- l'accelerazione dei mutamenti sociali, ovvero della società stessa, che vede in rapida evoluzione e repentino cambiamento le strutture sociali, i sistemi di valori, i modelli che orientano l'agire, riflettendo il declino della stabilità istituzionale;
- l'accelerazione dei ritmi di vita, già citata in Leccardi e Luhmann, che porta gli individui ad avvertire il bisogno di fare più cose nel minor tempo possibile, sentendosi perennemente in competizione per ottenere e mantenere il proprio riconoscimento sociale.

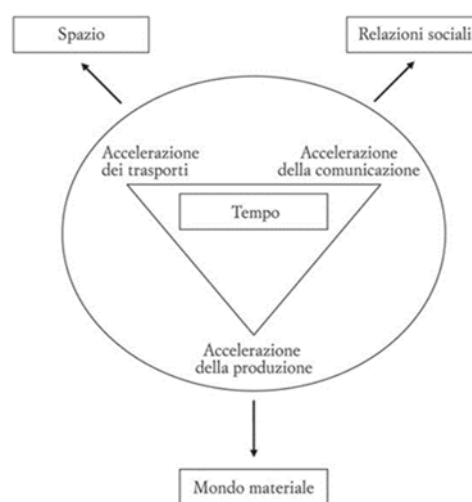
Questa terza categoria appare paradossale, considerando che nelle promesse dello sviluppo tecnologico e della sostituzione del lavoro umano con sistemi di automazione vi era l'erosione dei tempi di lavoro a favore di una maggiore disponibilità di tempo libero (Poli, 2008), laddove i progressi della scienza si sono limitati a ridurre la fatica fisica del lavoro, lasciando di fatto inalterata la pressione sulla *performance*, anzi elevando gli *standard* e spostando l'asticella della produttività su obiettivi sempre più difficili da raggiungere, in una competizione sempre più agguerrita.

Fig. I.1.1 – Le dimensioni dell'accelerazione



Fonte: Rosa, 2010/2015, pos. 441

Fig. I.1.2 – Effetti accelerazione tecnologica



Fonte: Rosa, 2010/2015, pos. 610

Il tempo accelerato a livello dei trasporti, della comunicazione e della produzione, cambia i punti di riferimento dell'agire e dell'esperire umano con

ripercussioni sui rapporti tra l'individuo e lo spazio, il mondo materiale e le relazioni sociali.

Oltre alla competizione, insita nella natura capitalistica della contemporaneità, ciò che preme sull'acceleratore della vita è la fame di esperienze che porta l'individuo a collezionare con bramosia tutte le opzioni possibili tra quelle concesse dal mondo, per superare l'angoscia della morte (Rosa, 2010/2015).

Il tempo è stato feticizzato e la velocità gode generalmente di approvazione sociale, così come l'essere *multitasking*, creando disuguaglianze tra chi riesce a stare al passo e chi resta indietro e può soffrire di inadeguatezza, se non subire vere e proprie forme di esclusione (Sennet, 1998/1999; Leccardi, 2009; Rosa, 2010/2015).

Il tempo è assillante sia per il manager più creativo, che è stato addestrato all'*overtime* ed è abituato a restare in ufficio fino a tarda sera e a portarsi persino il lavoro a casa durante il fine settimana a scapito delle proprie relazioni sociali (de Masi, 1999; Poli, 2008), sia per il lavoratore precario, non solo rispetto al proprio orario di lavoro, ma soprattutto per l'ansia di non sapere fino a quando sarà in grado di provvedere al mantenimento di sé e della propria famiglia.

L'angoscia dipende anche dalla perdita dei legami con il passato e con le prospettive di futuro; il presente, costantemente contratto, ingloba il passato, riducendo lo spessore e la consistenza della memoria, mentre il futuro viene consumato ancora prima che possa essere progettato o anche solo immaginato.

L'avvenire è sostituito dal puro divenire. Il divenire avvolge il presente e il futuro nello stesso involucro fluido [Leccardi, 2009, p. VIII].

La *Gegenwartsschrumpfung* (la contrazione del presente) rende il presente quell'arco temporale per il quale "spazio di esperienza e orizzonte di aspettativa coincidono", in quanto il passato "non tiene più / non vale più" e il futuro "non tiene ancora / non vale ancora" (Rosa, 2010/2015, citando Lübke 2009 e Koselleck 2009), pertanto

l'accelerazione sociale è definita da una crescita nei ritmi di decadenza dell'affidabilità di esperienze e aspettative e dalla contrazione degli archi temporali definibili come "presente" [Rosa, 2010/2015, pos. 180].

Il venir meno di punti di riferimento nel passato deteriora la memoria storica e sociale (Standing, 2011/2012) e influisce sulla costruzione dei significati relativi al

presente. La contrazione del presente può generare la sensazione della “fine della storia” (Rosa, 2010/2015, pos. 584) e comportare sfiducia nel progresso, nella scienza e nelle istituzioni. Si pensi, ad esempio, all’associazione tra la dittatura nazista e la “dittatura sanitaria” da parte di alcuni gruppi in dissenso con le attuali misure adottate per arginare la pandemia. D’altro canto, la perdita di aspettative nel futuro e la percezione del domani come fosse slegato e indipendente dal proprio agire, inibiscono la riflessività e atrofizzano il pensiero, lo sviluppo del quale necessita di pause, di riposo, persino di noia, e favoriscono comportamenti opportunistici, finalizzati a gratificazioni istantanee (Bauman, 2000/2008, Standing, 2011/2012, Byung-Chul Han 2010/2020).

Per Rosa (2010/2015) l’accelerazione sociale produce pura “alienazione” e inibisce la qualità della vita:

l’accelerazione sociale, nella sua veste “totalitaria”, conduce a forme gravi ed empiricamente osservabili di alienazione sociale, le quali possono essere interpretate come l’ostacolo principale alla realizzazione del concetto oggi vigente di “vita buona” nella società tardomoderna [Rosa, 2010/2015, pos. 63].

È un’alienazione dal mondo soggettivo, oggettivo e sociale, (Marx, 1867-94/1974) che Rosa (2010/2015) declina in

- alienazione dallo spazio: riprendendo il concetto di *disembedding* di Giddens (1990), così come la vicinanza fisica e quella sociale progressivamente si separano, allo stesso modo si osserva una progressiva separazione tra la rilevanza sociale e la prossimità spaziale, che fa sì che si perda confidenza ed intimità con gli spazi, che diventano sempre più mobili, distaccati, anonimi, come i *nonluoghi* di Marc Augé (1993), che restano esterni e distanti dall’identità;
- alienazione dalle cose: l’accelerazione dell’innovazione porta a svalutare l’esperienza che si fa delle cose; poiché ora non vengono più riparate, ma sostituite velocemente, anche a causa dell’obsolescenza programmata, non vi è più il tempo per interiorizzarle e farle entrare intensamente nel vissuto quotidiano;
- alienazione dall’agire: il sovraccarico di stimoli ed impulsi fa sì che non si abbia mai il tempo di informarsi esaustivamente su ciò che si deve fare; contestualmente, la lista di ciò che si “deve” fare cresce al punto da produrre

uno smarrimento che induce le persone a fare volontariamente quello che non vorrebbero “realmente”, rifugiandosi in attività che assicurano gratificazioni immediate;

- alienazione dal tempo: nella contemporaneità il tempo trascorre velocemente sia nell’esperienza che nel ricordo, perché le attività umane si definiscono sempre più come episodi isolati e slegati tra loro, perdendo “senso”;
- alienazione dagli altri e da sé: come osservava Simmel già all’inizio del secolo scorso (1903/1995), nelle città moderne si incontrano così tante persone che risulta difficile legarsi emotivamente con tutte; l’accelerazione contemporanea rende ancora più difficile la costruzione di relazioni forti ed intime e, poiché l’identità si costruisce attraverso l’agire e l’esperire sociali, l’essere slegati dallo spazio, dalle cose e dalle altre persone può causare fratture nel rapporto col proprio sé.

(2) In questo contesto accelerato, inoltre, si assiste al dissolversi della distinzione tra fasce temporali di produzione generalizzata e fasce temporali di astensione generalizzata dall’attività lavorativa, che per secoli ha affollato le strade cittadine in alcuni momenti specifici della giornata e della settimana, svuotandole di traffico, vita e rumori in altri (Paolucci, 2003; Gallino, 2007). Un processo favorito anche dallo sviluppo dell’ICT che ha contribuito a neutralizzare i vincoli spazio-temporali che obbligavano a strutturare rigidamente gli orari della giornata lavorativa e la calendarizzazione dei giorni feriali, mentre oggi si è potenzialmente attivi e produttivi 24 ore su 24, 7 giorni su 7, in qualsiasi luogo coperto da rete internet (Maestripietri, 2014; Byung-Chul Han, 2010/2020). Questi processi di domesticazione del lavoro (Maestripietri, 2014; Cavicchioli, Paravagna e Vignola, 2014), resi ancora più attuali dalla pandemia, spostano sugli esseri umani i rischi sociali della flessibilità diffusa, quali la malattia, la disoccupazione, la povertà, e ne confiscano i benefici, tra i quali la possibilità di confrontarsi quotidianamente con colleghi e colleghe e organizzare con loro le proprie rivendicazioni (v. anche Standing, 2010/2011). Pare, quindi, attualizzarsi l’infausta profezia di Gorz (2003), che presagiva la *mise en valeur* di ogni spazio dell’esistenza umana, quando si fosse sciolta la distinzione tra tempo della vita e tempo della produzione.

Nella prospettiva di molti autori ed autrici (ad es. Paolucci, 2003; Crary 2013/2015; Byung-Chul Han, 2010/2020; Galibert e Mazzocco, 2019), il capitalismo

contemporaneo è cronofago, in quanto, fondendo il tempo di lavoro con il tempo libero, trasforma quest'ultimo in tempo di consumo o di creazione di desiderio di consumo, con l'obiettivo ultimo di erodere persino il tempo del sonno, "una delle poche nicchie di resistenza all'invasione del capitale" (Galibert, in Mazzocco, 2019). Il capitale non si nutre più solo del plusvalore prodotto dal lavoro, ma anche dei consumi effettuati nel tempo libero e persino dello spazio di immaginazione dove, quando non si è concentrati nell'attività professionale, vengono elaborati e costruiti i desideri di consumo.

Aperto 24 ore su 24, 7 giorni su 7, è il mantra del capitalismo contemporaneo, l'ideale perverso di una vita senza pause, attivata in qualsiasi momento del giorno o della notte, in una sorta di condizione di veglia globale. Viviamo in un non tempo interminabile che erode ogni separazione tra un intenso e ubiquo consumismo e le strategie di controllo e sorveglianza. Sembra impossibile non lavorare, mangiare, giocare, chattare o twittare lungo l'intero arco della giornata, non c'è momento della vita che sia realmente libero. Con la sua presenza ossessiva, il mercato dissolve ogni forma di comunità e di espressione politica, invadendo il tessuto della vita quotidiana [Crary, 2013/2015, IV p. di copertina].

L'economia cronofaga che tutto ingloba è evidente anche nei percorsi di istruzione, in particolare nella strutturazione dei crediti formativi extra scolastici che riflette l'invasione del mercato negli spazi privati del tempo. Anziché essere libero, questo viene "valorizzato" in funzione del mercato, per cui ogni esperienza vissuta fuori dalle mura della scuola che sia capace di produrre *skill* da spendere in chiave di competitività occupazionale viene contabilizzata ai fini della valutazione scolastica. Quell'insieme di esperienze monetizzabili, la cui accumulazione consente alla generazione *shuffle* di muoversi e costruire rotte navigando a vista nel mare dell'incertezza (Benasso, 2013).

La *24/7 economy* dematerializza la scansione del tempo e distrugge la separazione tra produzione e riposo, inglobando tutti gli organismi in un'incessante attività di produzione e consumo.

Interessante anche la prospettiva di Cavicchioli, Paravagna e Vignola (2014) che distinguono un tempo da dedicare alla cura del prossimo e un tempo per la cura di sé. A dispetto delle apparenze lessicali, la cura per gli altri si esplica nella

partecipazione alla *womenomics* (Morini, 2010), un mercato che ha fatto proprie le doti tradizionalmente femminili della duttilità, della docilità, dell'altruismo, in cui è richiesto agire con spirito di abnegazione, capacità di ascoltare e soddisfare i bisogni altrui, assunzione di responsabilità non retribuite e disponibilità incondizionata. La cura di sé, invece, prevede l'impegno in attività utili a migliorare la propria appetibilità per il mercato e superare i propri limiti di *performance*, tramite il mantenimento della salute ad ogni costo (Benasayag, 2008/2010; Byung-Chul Han, 2010/2020), lo sviluppo di competenze specifiche e trasversali e la conservazione di un aspetto fisico gradevole, perennemente giovane e rispondente al modello della "bella presenza". Il tempo, dunque, viene fagocitato dalle pratiche di medicalizzazione cronica e dal potenziamento del corpo, attraverso il fitness, le diete, l'uso ossessivo di integratori.

Tutto il tempo, anche quello formalmente libero, appare legato all'attività in termini di produzione, di consumo o di acquisizione di capacità e caratteristiche funzionali alle proprie prestazioni.

I rischi della riduzione dell'essere umano ad *animal laborans* erano stati evidenziati da Hannah Arendt (1958/1988), secondo la quale la modernità annienta l'individualità poiché, finalizzando tutta l'energia vitale alla produzione, rende passiva l'azione, riduce il pensiero a mero calcolo e le attività umane a semplici processi biologici.

Rispetto agli stessi valori si possono interpretare le considerazioni di Standing (2011/2012), quando propone di rivalutare il tempo libero nei termini greci di *pràxis*, ovvero

libere attività pubbliche e private [...] fatte al solo scopo di consolidare i rapporti personali, affinché questi ultimi rafforzassero a loro volta la partecipazione alla sfera pubblica, nella vita della comunità [p. 30].

con l'intenzione, quindi, di separare dal lavoro l'orientamento impegnato dell'agire umano, per destinarlo alla comunità nel tempo libero o ricreativo che non sia mero gioco.

D'altro avviso è Byung-Chul Han (2009/2017), per il quale l'essere umano postmoderno è fin troppo individualizzato e attivo e dovrebbe, invece, riscoprire la *vita contemplativa*, cullandosi nell'*otium*, come riposo rigenerante del pensiero,

al fine di recuperare quell'attenzione profonda necessaria per relazionarsi con il proprio sé e con il mondo circostante.

Richiama in questo le parole di Benjamin (1936/2011) che definisce la noia un *uccello incantato, che cova l'uovo dell'esperienza. [...] I suoi nidi – le attività intimamente collegate alla noia – sono già scomparsi nelle città, e decadono anche in campagna. Così si perde la facoltà di ascoltare, e svanisce la comunità degli ascoltatori [pos. 384].*

Peraltro, come ricorda Rosa (2010/2015), Benjamin ammoniva ci stessimo avvicinando “a un'epoca ricca di *Erlebnissen* e povera di *Erfahrungen*”, riferendosi ai due modi per esprimere il termine “esperienza” nella lingua tedesca: *Erlebnissen*, ossia episodi di esperienza ed *Erfahrungen*, ovvero esperienze che lasciano un segno, che ci perturbano, spesso inconsapevolmente e possono cambiare la nostra identità e la nostra storia.

Un'immagine che fotografa la sovrapposizione tra vita lavorativa e vita privata, esplicitando le difficoltà nella libera progettazione dei propri spazi di vita, oberati dalla necessità di saperli aprire ed esporre alla contingenza, per cogliere al volo le opportunità in qualsiasi momento esse si palesino, viene dalla cronaca recente e ritrae una giovane donna che si reca in una scuola a firmare il contratto di supplenza annuale in abito da sposa; la sera precedente alle nozze aveva, infatti, ricevuto una mail con la quale la si invitava a presentarsi entro 24 ore ad apporre la firma. La notizia ha avuto ampia eco sui *social media* e qui si propongono alcuni commenti ad un *post* di Facebook¹⁰, in quanto vi si rintracciano diversi atteggiamenti verso la flessibilità, la precarietà e la contingenza:

R.L.: Tutta scena per la gloria. Quando facevo precariato sapevo benissimo che alcuni periodi erano assolutamente intoccabili per fissare eventi.

F.S.: Se di mestiere fai l'insegnante precaria in graduatoria di prima fascia, lo sai benissimo che la prima settimana di settembre ti chiamano per l'assunzione annuale.

Questi due commenti mostrano una percezione della condizione precaria come fosse un mestiere a sé, con proprie aspettative di ruolo, tra le quali adattare il

¹⁰ <https://www.facebook.com/966342013570787/photos/a.1546551738883142/1703423096529338/>

proprio tempo – formalmente libero in quanto non contrattualizzato – ai tempi rigidi della struttura che precarizza la propria esistenza.

F.B.: Il punto non è organizzarsi la vita secondo il lavoro, ma sapere che ci sono tempi propizi per fare qualcosa e altri meno. La scuola ha tempi stabiliti da decenni. Gli inizi di settembre sono intoccabili, come giugno. [...] Nessun libero professionista si sognerebbe mai di sposarsi in tempi di scadenze. Ora, invece, lo stato dovrebbe assecondare ogni nostra idea. Chi lavora a scuola sa che settembre è il mese fatale.

Qui sono inoltre evidenti i dispositivi dell'attesa e della promessa, che inducono ad organizzare la propria vita sulla base di prospettive incerte di lavoro, e l'interiorizzazione delle modalità proprie dell'attività autonoma, come se essere insegnanti precari della pubblica istruzione fosse assimilabile alla libera professione.



fig. I.1.3 – fonte:

<https://www.facebook.com/966342013570787/photos/a.1546551738883142/1703423096529338/>

La condizione precaria, peraltro, è percepita come “normale”, come se non creasse alcun disagio. Una percezione favorita dai dispositivi che inducono a spostare l'attenzione verso “chi sta peggio”, in un'ottica di confronto volta a stimolare l'accettazione di condizioni poco tollerabili e a rinunciare a quote di diritti:

F.B. Un contratto annuale a scuola??? Fino al 31 agosto!!! Dove lo vedete lo sfruttamento?? [...] lo insegno e glielo posso dire: se la scuola sfrutta i lavoratori, il mondo si capovolge.

F.S.: Ragazzi, anche meno retorica. Gli sfruttati oggi sono gli immigrati clandestini che fanno i braccianti nella provincia di Foggia, non noi insegnanti della scuola pubblica.

R.L.: Mah, io vi farei lavorare un po' tutti nel privato, poi ne riparlamo...

Contestualmente, si osservano atteggiamenti che, al contrario, si pongono in netta resistenza alle dinamiche di flessibilizzazione, rivendicano la difesa dei propri spazi temporali e rifiutano il confronto volto al livellamento dei diritti:

M.M.: Quindi dovrei organizzarmi la vita secondo un calendario inesistente, perché non si sa mai quando qualcuno potrebbe chiamarmi? E ne siete davvero felici? Il discorso varrebbe se avessi la certezza di venire chiamata, altrimenti si è sempre nel "speriamo che mi chiamino" rimandando cose altrettanto importanti. Se questa per te è vita, buon per te [...] Bisogna piantarla di confrontarsi sempre con chi sta peggio.

A.V.: Gli sfruttati sono tutti coloro che subiscono sfruttamento del proprio lavoro e salute per l'arricchimento\benessere di terzi.

G.D.S.: Ed anche oggi, con un po' di storytelling posticcio, abbiamo fatto passare come "figo ™" il precariato, la totale subordinazione della vita privata al lavoro, il fatto che non hai manco tempo di sposarti che devi sempre essere "pronto, scattante, performante", altrimenti il mercato del lavoro ti può sostituire con uno schiocco di dita, esattamente come uno di quegli inutili prodotti il cui consumo spasmodico costituisce l'unico status di valore riconosciuto in questa società profondamente malata.

Queste considerazioni sul tempo aprono la riflessione sugli orari del lavoro dipendente, sulla loro organizzazione e conciliazione con i ritmi di vita e sui margini di discrezionalità concessi a lavoratori e lavoratrici nel determinarne la distribuzione nell'arco della settimana lavorativa.

Il tema è rilevante soprattutto rispetto alle attività attive 24/7 – o comunque lungo un ampio arco di tempo –, quali i servizi sanitari, i servizi di sicurezza, i servizi

di trasporto, ma anche il settore industriale e, ultimamente sempre con maggiore frequenza, il commercio.

In letteratura è dato ampio spazio al tema del lavoro a turni dal punto di vista medico e psicologico, in particolare sugli effetti sul corpo e sulla mente della scansione del tempo al di fuori dai ritmi circadiani, che possono essere sconvolti dalle turnazioni.

Dal punto di vista sociologico, si segnala una vasta ricerca condotta nel 2003 da Herriet Presser, che in un momento di grande preoccupazione dell'economia nordamericana sulla quantità di ore lavorate, ha inteso spostare l'attenzione sul tipo di ore, con un *focus* sul lavoro notturno e festivo e sugli impatti sulle famiglie. L'autrice rileva che, se il lavoro in orari non standard altera gli ambienti e le routine familiari in modo generalizzato, vi sono evidenti differenze tra le famiglie composte da soli adulti e quelle dove sono presenti bambini/e da accudire: mentre le coppie senza figli sembrano essere in grado di adattarsi al lavoro in orari atipici, quelle con ruoli genitoriali sono particolarmente vulnerabili al rischio di separazione e divorzio. Ciò accade prevalentemente rispetto al lavoro nelle ore serali e notturne, mentre l'attività professionale svolta nei fine settimana non influisce troppo negativamente sulla stabilità familiare (Presser, 2003).

Una ricerca recente svolta nelle vie dello shopping di Milano e Londra mostra le difficoltà dei lavoratori e delle lavoratrici del commercio nello stringere e mantenere relazioni interpersonali significative a causa della flessibilità oraria in generale e delle aperture domenicali in particolare (Dordoni, 2019).

In questo studio si intende ispezionare nel dettaglio la discrezionalità di scelta sull'organizzazione dei turni e l'imprevedibilità degli orari, nella considerazione che, ad impattare negativamente sulla qualità della vita delle persone, non sia tanto il tipo di ore lavorate, quanto piuttosto la perdita di potere sulla loro distribuzione ed organizzazione.

Qualora infatti il lavoro a turni sia organizzato in modo sistematico, con ampio anticipo ed una certa regolarità, lavoratori e lavoratrici possono adattarsi e costruire una propria routine, per quanto atipica, senza vedersi deteriorare la capacità di progettare la propria esistenza e mantenendo spazi per sé e per gli altri. Mentre nell'ipotesi di orari di lavoro totalmente vincolati alle esigenze repentine delle aziende, che ne controllano l'inizio e la fine con scarso preavviso, il tempo

non è di fatto mai libero, ovvero si perde la capacità di beneficiarne, specie in relazione alle attività sociali che richiedono una qualche programmazione.

La questione è emergente soprattutto rispetto alla liberalizzazione degli orari degli esercizi commerciali (v. art. 31 D.L. 201/2011), che ha portato all'apertura dei negozi 7 giorni su 7, quando non 24/7, richiedendo a lavoratori e lavoratrici una disponibilità perpetua, col rischio di assorbire nel lavoro l'intera vita delle persone, a prescindere dal numero di ore effettivamente lavorate e minando il bisogno umano di progettare il quotidiano, agire la socialità e costruire relazioni significative¹¹. Se le relazioni "vere" si differenziano dalle illusioni d'amore in base al grado di progettualità (Baldaro Verde, 1992), appare evidente come la mancanza di controllo sulla strutturazione dei tempi di lavoro possa minare alla base la possibilità di costruire "legami forti".

Il 24/7 rappresenta il tempo dell'indifferenziato, davanti al quale la fragilità della vita umana non ha difese e in cui il sonno non ha una propria necessità o inevitabilità. Per quanto riguarda il lavoro, diventa plausibile – se non normale – l'idea di un impegno ininterrotto, al di là di ogni limite. [...] La maggior parte delle necessità apparentemente fondamentali della vita umana – dalla fame alla sete all'impulso sessuale, al bisogno, più recente, di amicizia – sono state riproposte in versioni mercificate o finanziarizzate. [...] Malgrado tutta la ricerca scientifica svolta nel settore, rimane una realtà che confonde e vanifica qualunque ipotesi di sfruttamento o di ristrutturazione strategica nei suoi confronti. Per quanto sconvolgente e inconcepibile sia, la verità è che non se ne può estrarre alcunché di valore [Crary, 2013/2015, pp. 12 e 13].

Si tratta di una deriva postmoderna del *just in time* che, come evidenzia Gallino (2007), include e travolge l'essere umano che diventa merce disponibile, al pari dei componenti della catena di montaggio, ad entrare nel meccanismo produttivo nell'istante in cui ce ne sia bisogno, pena la perdita stessa del posto di lavoro.

Su questo tema, si riportano alcune testimonianze, tratte dal *reportage* di Christian Raimo "Una notte al supermercato per capire dove va il mondo del lavoro", pubblicato sul sito di Internazionale l'8 giugno 2016:

¹¹ Uno dei temi dei più recenti scioperi della Grande Distribuzione Organizzata riguardava proprio la modifica dei tempi di comunicazione dei turni.

Lei voleva lavorare, ma [...] era un sistema collaudato di dispetti e favoritismi. [...] A lei, per esempio, dicevano: "Domani lavori", poi il giorno dopo la chiamavano dieci minuti prima che dovesse partire e le dicevano: "No, guarda, oggi non c'è bisogno di te", e, se lei magari replicava, "Ma come? Oggi sono rimasta a casa apposta", loro le dicevano, "Va bene, se la metti così, la prossima volta non ti avvisiamo".

Tutti i contratti o quasi hanno la flessibilità oraria (moltissimi l'hanno firmata sotto 'gentile' richiesta dell'azienda), vuol dire che sempre per esigenze tecnico organizzative e produttive possono darci orari che coprono l'intera giornata, che sia feriale domenicale o festiva non importa, sempre disponibili a queste maledette 'esigenze'.

Ci avete tolto la nostra cultura, i nostri valori, le nostre grigliate, le nostre giornate in piscina, le nostre passeggiate all'interno di strutture pubbliche come musei, parchi naturali, la nostra giornata in spiaggia con gli amici, il pranzo domenicale, la Chiesa, le giostre, crescere come vogliamo i nostri figli, il tempo da dedicare ai nostri cari e tempo da dedicarci.¹²

Queste considerazioni lasciano intendere un modo di riconoscere e trattare gli individui come risorse produttive a disposizione esclusiva dell'impresa, meri ingranaggi di un sistema instabile, che rischia di assorbire tutto il loro tempo, impedendo loro di agire in altri contesti sociali, sia rispetto ai propri bisogni relazionali, sia a supporto della crescita collettiva in termini di partecipazione al sistema della famiglia, della produzione culturale, dell'adesione politica, ecc.

Si desidera a tale proposito riportare uno stralcio di un *blog* di un'agenzia di consulenza *business* nordamericana che promuove la forza lavoro *just-in-time*, inquadrabile come una forma di lavoro intermittente fornito da agenzie di somministrazione, senza alcun vincolo per le aziende:

What if a company could have the parts and materials they need to manufacture or assemble their product without the added cost and burden of having to inventory or warehouse them?

Welcome to the world of just-in-time manufacturing [...].

¹² <https://www.internazionale.it/reportage/christian-raimo/2016/06/08/carrefour-aperti-notte-supermercati>

But what about a just-in-time workforce? What if the same companies could have workers ready to be utilized without the need to pay them during their downtime? What if this eliminated the expense of having to provide benefits and paid time off? What if a company didn't have to worry about ever laying off a worker again? For that matter, what if they never had to hire or fire again?

Welcome to the world of flexible staffing. Most people have unique perceptions of the services that a staffing partner can provide but ultimately the biggest value they can provide is flexible staffing, contingent staffing and just-in-time staffing. In short, everything named above that most employers wish they didn't have to worry about: hiring, firing and the liability resulting from these activities.

You get what you pay for.

[...] why pay for overtime? What about downtime? Why keep workers during times a company doesn't have need for them? The answer is simple: flexible workers.

[...] There is also less risk in having a contingent workforce supplied by a third party. Just as one can reject parts from a supplier that are defective, so can one reject a worker that fails to perform to standard. No messy paperwork, just a call to the staffing partner and the person is replaced with another. They were never the company's employer so there is zero to little chance of an unemployment claim, a wrongful termination lawsuit or a lingering workers compensation claim.

[...] Many companies are stuck on age-old hiring practices that make no sense in today's business environment.

[...] Why carry burdensome costs you don't need and people you don't want or need when the work demand flexes?¹³

Da questo blog promozionale del lavoro *just in time* emerge una forte visione della mercificazione dell'essere umano, inteso come merce da cui estrarre valore,

¹³ <https://www.crainscleveland.com/article/20151202/BLOGS05/151209943/the-just-in-time-workforce>

quando occorre e ignorandone la stessa umanità. Interessante, peraltro, si tratti di una società che crea profitto, vendendo l'idea della mercificazione alle aziende, con l'intento di convincerle ad adottare questa flessibilità occupazionale estrema e spersonalizzante.

A livello giuridico, si segnala che l'Unione europea nel 2003 ha predisposto una serie di standard comuni per disciplinare l'orario di lavoro, riunendo nella Direttiva 88/2003 CE tutte le previgenti disposizioni in materia di orari, lavoro notturno, pause, ferie e riposi¹⁴.

Questa direttiva garantisce una protezione contro orari di lavoro eccessivi e contro il mancato rispetto dei periodi minimi di riposo. Nelle motivazioni è evidente l'intento di salvaguardare la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita, specie in relazione agli impegni familiari, ma anche facendo riferimento al benessere complessivo di lavoratori e lavoratrici.

Per il riposo giornaliero, la durata minima prevista è di 11 ore consecutive nell'arco di 24 ore, mentre il tempo di lavoro massimo settimanale è stabilito in 48 ore, comprendenti anche le quote di lavoro straordinario.

Tuttavia, va evidenziato che queste norme di tutela proteggono sempre meno persone, sia per il proliferare di forme di lavoro atipico e/ o autonomo che ne sfuggono, sia perché, come si vedrà nella parte empirica, vengono facilmente eluse persino nei contesti del lavoro subordinato standard.

Rispetto al settore dei trasporti, che qui si indaga, l'UE aveva già previsto norme specifiche in ragione della particolarità dei processi lavorativi che possono prevedere viaggi a lunga percorrenza.

In particolare, la direttiva 2002/15/CE¹⁵ prevede che:

La durata media della settimana lavorativa non superi le 48 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di quattro mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.

Per il computo delle ore, la direttiva precisa che l'orario di lavoro comprende:

- *la guida;*

¹⁴ fonte: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>

¹⁵ fonte: https://ec.europa.eu/transport/modes/road/social-provisions/working-time_en

- *il carico e lo scarico;*
- *la supervisione della salita o discesa di passeggeri dal veicolo;*
- *la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo;*
- *ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo, del carico e dei passeggeri o ad adempiere gli obblighi legali o direttamente legati al trasporto specifico in corso (come le formalità doganali);*
- *i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro.*

Nel 2006, avendo riscontrato che alcune disposizioni del regolamento n. 3820/85, volto a disciplinare i periodi di guida e di riposo dei conducenti, fossero “di difficile uniforme interpretazione, applicazione e controllo in tutti gli Stati membri, data la loro formulazione alquanto generica”, l’UE emanò un nuovo regolamento al fine di “armonizzare le condizioni di concorrenza fra diversi modi di trasporto terrestre [...] nonché di migliorare le condizioni di lavoro e la sicurezza stradale [...] nonché di promuovere migliori pratiche nel settore dei trasporti su strada”

Le norme del regolamento CE 561/2006, stabiliscono in particolare che¹⁶:

- *Il periodo di guida giornaliero non deve superare le 9 ore, con un’esonazione di due volte a settimana quando può essere esteso a 10 ore;*
- *Il tempo totale di guida settimanale non può superare le 56 ore e il tempo totale di guida quindicinale non può superare le 90 ore;*
- *Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore, con l’eccezione di un massimo di 9 ore tre volte alla settimana. Il riposo giornaliero può essere suddiviso in 3 ore di riposo seguite da 9 ore di riposo per un totale di 12 ore di riposo giornaliero;*
- *Le pause di almeno 45 minuti (separabili in 15 minuti seguite da 30 minuti) dovrebbero essere prese dopo 4 ore e mezza al più tardi;*
- *Il riposo settimanale è di 45 ore continue, che può essere ridotto ogni due settimane a 24 ore. Si applicano disposizioni di compensazione per il periodo*

¹⁶ fonte: https://ec.europa.eu/transport/modes/road/social_provisions/driving_time_en

di riposo settimanale ridotto. Il riposo settimanale va fruito dopo sei giorni di lavoro, fatta eccezione per gli autisti di pullman impegnati in un unico servizio occasionale di trasporto internazionale di passeggeri che possono posticipare il riposo settimanale di 12 giorni al fine di agevolare le vacanze in pullman;

- *I tempi di guida giornalieri e/o settimanali possono essere superati in circostanze eccezionali fino a un'ora per consentire al conducente di raggiungere il proprio luogo di residenza o la sede operativa del datore di lavoro per effettuare un periodo di riposo settimanale. Il superamento dei tempi di guida giornalieri e/o settimanali fino a due ore è altresì consentito per consentire al conducente di raggiungere la propria residenza o la sede operativa del datore di lavoro per effettuare un regolare riposo settimanale.*

In Italia si è data attuazione organica alla normativa comunitaria con il Decreto Legislativo n. 234/2007, finalizzato “a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell’orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, per migliorare la tutela della salute, la sicurezza delle persone, la sicurezza stradale, nonché a ravvicinare maggiormente le condizioni di concorrenza” [D.Lgl. 234/2006].

Interessante osservare come, nelle motivazioni a tutti questi atti giuridici, si faccia riferimento alla sicurezza stradale, all’armonizzazione della concorrenza e a un generico miglioramento della condizione di lavoro dei/delle conducenti, senza mai entrare nel dettaglio sul benessere di questi/e lavoratori/trici.

2. Qualità del lavoro e benessere sociale

2.1 Le dimensioni della qualità del lavoro

A livello internazionale l’organismo che più si è occupato di studiare le condizioni di lavoro è l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), a cui si deve la Dichiarazione di Filadelfia del 1944, nella quale sono enunciati i seguenti principi:

- *il lavoro non è una merce;*
- *la libertà di espressione e di associazione è condizione essenziale per un progresso costante;*
- *la povertà, ovunque esista, costituisce una minaccia per la prosperità di tutti;*
- *tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, religione o sesso, hanno il diritto di perseguire il loro benessere materiale e il loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità (ILO, 2005).*

Vale la pena ricordare che i principi della Dichiarazione di Filadelfia avevano guidato la stesura della Carta delle Nazioni Unite (1945) e della Dichiarazione universale dei diritti umani (1948), diventando anche un modello, sia nel mondo occidentale, per la nascita dello Stato sociale, sia nei paesi meno industrializzati, per la formulazione di richieste di “sicurezza economica” in un contesto internazionale. La dichiarazione, infatti, si fondava su un profondo legame tra politiche sociali e politiche economiche, orientando tutte le politiche dell’OIL, in ambito economico, finanziario e commerciale, verso la realizzazione di un obiettivo sociale a beneficio del benessere di tutti. Ciononostante, in quegli anni l’OIL faticava a trovare un posto istituzionalizzato all’interno del sistema delle Nazioni Unite, a causa di una mancanza di accordo sui legami effettivi tra norme sul lavoro e norme sui diritti umani (Maul, 2020).

Dichiarando che “il lavoro non è una merce”, l’OIL sottolineava con vigore la dimensione umana e sociale che separa ontologicamente il lavoro dalle altre merci e che dovrebbe orientare le politiche sociali e le scelte delle imprese, al fine di garantire salari e condizioni dignitose che possano tutelare lavoratori e lavoratrici, in quanto esseri umani.

Un principio, peraltro, che si ritrova in questo brano di Karl Polanyi:

Permettere al meccanismo di mercato di essere l'unico elemento direttivo del destino degli esseri umani e del loro ambiente naturale e perfino della quantità e dell'impiego del potere d'acquisto porterebbe alla demolizione della società. La presunta merce “forza-lavoro” non può infatti essere fatta circolare, usata indiscriminatamente e neanche lasciata priva di impiego, senza influire anche sull'individuo umano che risulta essere il portatore di

questa merce particolare. Nel disporre della forza-lavoro di un uomo, il sistema disporrebbe tra l'altro dell'entità fisica, psicologica e morale "uomo" che si collega a questa etichetta. Privati della copertura protettiva delle istituzioni culturali, gli esseri umani perirebbero per gli effetti stessi della società, morirebbero come vittime di una grave disorganizzazione sociale, per vizi, perversioni, crimini e denutrizione [Polanyi, 1944/1974, p. 94].

Tuttavia, i mercati del lavoro sembrano non aver mai recepito questo principio, la cui scarsa condivisione è stata accentuata dalla globalizzazione e dai processi di dematerializzazione che, anzi, negli anni hanno progressivamente accentuato la mercificazione di lavoratori e lavoratrici.

Nella prospettiva di Fumagalli e Morini (2009), in quello che chiamano "biocapitalismo", è la soggettività stessa che viene mercificata: si estrae valore dalla "risorsa umana", come "capitale" di conoscenze, esperienze, motivazioni, relazionalità, impegno: la stessa vita è messa a valore.

Nel 1968, in un contesto teso dalla guerra fredda da una parte e dalle istanze dei paesi del sud del mondo dall'altra, l'OIL fece un bilancio sul proprio operato in tema di diritti umani e pubblicò un rapporto intitolato *The ILO and Human Rights*. L'anno successivo, il 1969, fu denso di attività: l'Organizzazione festeggiò il suo 50° anniversario e i 25 anni della Dichiarazione di Filadelfia, ottenne il Premio Nobel per la pace e lanciò il *World Employment Programme*, con l'intento di analizzare la crescita economica, ponendo l'accento sulle condizioni di vita delle persone occupate, rappresentando uno dei primi studi internazionali sui *working poor*. Sette anni dopo, nel 1976, organizzò la *Tripartite World Conference on Employment, Income Distribution and Social Progress, and the International Division of Labour*, nella quale venne presentato un approccio allo sviluppo centrato sui *basic human needs*, di cui si parlerà ampiamente nel paragrafo successivo (cfr. Parra Saiani, 2009).

A seguito della crisi e dei mutamenti negli assetti economici iniziati negli anni 70, venne avviato un processo di liberalizzazione e deregolamentazione del mercato del lavoro, che portò a ridurre il consenso sulla Dichiarazione di Filadelfia, mentre i singoli governi e le organizzazioni sindacali nazionali perdevano progressivamente parte della loro capacità di guidare le politiche economiche e sociali dei rispettivi paesi. Contestualmente, l'OIL perse terreno e autorità sulla

scena internazionale e venne parzialmente sostituita dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), che promuoveva la liberalizzazione economica e la flessibilità del mercato del lavoro come unica via d'uscita dalla crisi (Maul, 2020).

Nel 1998, nel tentativo di riaffermare il proprio ruolo, l'OIL, non senza ricevere critiche da chi, come Standing, chiedeva interventi più duri ed efficaci contro le derive della globalizzazione¹⁷, rilasciò la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro, che si riferiva ad una serie di obblighi e diritti specifici sanciti in "Convenzioni riconosciute come fondamentali" (Maul, 2020)¹⁸.

Le categorie sancite come diritti fondamentali erano:

- *la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva;*
- *l'eliminazione di tutte le forme del lavoro forzato e obbligatorio;*
- *la totale abolizione del lavoro minorile;*
- *l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professioni* [Maul, 2020, p. 286].

A livello europeo si occupa di monitorare la qualità del lavoro l'*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound), attraverso l'indagine sulle condizioni occupazionali (*European Working Conditions Survey* EWCS), che, avviata nel 1990, viene effettuata a cadenza quinquennale con lo scopo di fornire una panoramica delle condizioni di lavoro in tutta Europa, attraverso l'analisi dei cambiamenti che riguardano le caratteristiche della forza lavoro, la qualità del lavoro e i problemi legati al tema dell'occupazione in generale.

Spesso gli studi sulla qualità del lavoro mostrano la preoccupazione verso l'aumento della produttività (Rigò et al., 2020), in linea con gli studi classici della sociologia industriale. Con il venir meno del modello fordista e della piena

¹⁷ In particolare, Standing rimproverò all'OIL di aver cessato di opporsi alla nascita delle agenzie di collocamento private (Standing, 2011/2012; Maul, 2020).

¹⁸ Convenzione (n. 87) del 1948 sulla libertà di associazione e di contrattazione collettiva; Convenzione (n. 98) del 1949 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva; Convenzione (n. 100) del 1951 sulla parità di retribuzione; Convenzione (n. 111) del 1958 sulla discriminazione (impiego e professione); Convenzione (n. 29) del 1930 sul lavoro forzato; Convenzione (n. 105) del 1957 sull'abolizione del lavoro forzato; Convenzione (n. 138) del 1973 sull'età minima (Maul, 2020, p. 207)

occupazione, lo sviluppo massiccio della tecnologia e la crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro, l'attenzione si è spostata da una parte sulle dimensioni utili a favorire ulteriormente i tassi di attività delle donne, dall'altra sul mantenimento dei tassi occupazionali (Foot e Ryan, 2014), in ragione dell'aumento della disoccupazione sia ciclica che strutturale; quest'ultima richiede di porre l'attenzione sulla permanenza delle persone a maggiore rischio di espulsione, quali le più anziane, spesso inserite con qualifiche ormai obsolete, e quelle con competenze facilmente sostituibili dall'automazione. Con l'aumento della flessibilità sia quantitativa che qualitativa è cresciuto anche l'interesse verso il tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, soprattutto nell'ottica di favorire la natalità e sostenere le famiglie nel lavoro di cura dei figli.

Analizzando i report quinquennali di Eurofound, risulta evidente una crescente attenzione verso la dimensione del tempo e degli orari di lavoro, espressa anche attraverso la pubblicazione di report specifici sul tema, quali, ad esempio, il report *Working time and work-life balance in a life course perspective* del 2012 e i più recenti *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU* del 2018 e *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series* del 2020.

Tuttavia, ad una lettura attenta sembra che il fulcro delle riflessioni riguardi principalmente la conciliazione tra lavoro e responsabilità domestiche, tema che oltretutto si riscontra nella legislazione sulla protezione degli orari, come se l'obiettivo primario sotteso sia quello di favorire l'aumento della produttività da una parte e la riproduzione della specie dall'altra, insistendo quindi sulle dimensioni del "dovere" – di produrre e riprodursi – escludendo quindi le dimensioni del "piacere".

Anche la produzione scientifica sugli orari di lavoro "asociali", ovvero quelli che prevedono che l'attività lavorativa si svolga di sera, di notte e nelle giornate festive, puntano a risolvere il conflitto tra esigenze lavorative ed esigenze familiari, senza indagare più profondamente gli effetti sulla dimensione dei bisogni individuali (cfr. Presser, 2003).

In Italia, peraltro, parrebbe vi sia ancora meno attenzione sul tema degli orari di lavoro. In un report di Eurofound del 2007¹⁹ di comparazione tra le diverse

¹⁹ L'obiettivo principale di questa analisi era di inventariare i sistemi internazionali di raccolta dati sulle condizioni di lavoro, allo scopo di comparare dati, metodi e strumenti di indagine, fornire

indagini europee sulla qualità del lavoro, l'Italia è presente direttamente con l'Indagine sulle Forze Lavoro e con il Censimento dell'industria e dei servizi, che non rilevano la dimensione del tempo, se non marginalmente. Pertanto, sul tema dell'orario di lavoro in generale, l'Italia rientra nelle comparazioni attraverso le indagini condotte a livello europeo, quali EWCS, EU-SILC, CVTS ed ESS, mentre sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro attraverso le sole EWCS ed ESS²⁰ che, tuttavia, analizzano la questione in modo superficiale, a differenza di indagini di altri paesi²¹, condotte raccogliendo informazioni molto più dettagliate ed approfondite sul tema (v. appendice).

In Italia si occupa di qualità del lavoro l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (Inapp), ente nato nel 2016 come trasformazione dell'Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori (Isfol), attivo dal 1973.

Nel 2002 diede l'avvio a un'indagine campionaria periodica finalizzata ad indagare

aspetti soggettivi e oggettivi del lavoro e considera i fattori che ne determinano la qualità, declinata secondo dimensioni legate principalmente allo sviluppo professionale, alle prospettive di carriera, alla sicurezza sul lavoro, alla stabilità economica, all'autonomia e al grado di controllo, ai tempi e gli orari di lavoro²².

Probabilmente a causa della riorganizzazione dell'ente, non è semplice né comprendere a quale cadenza venga effettuata la rilevazione, sebbene si possa ipotizzare venga condotta ogni cinque anni sul modello della EWCS, né reperire tutti i report prodotti. Attualmente sono disponibili il report pubblicato nel 2013 sulla III^o indagine svolta nel 2010 e i questionari utilizzati nel 2010 e nel 2015.

risorse di metodo per ricerche sul tema e creare una rete tra organi competenti a livello degli Stati membri.

²⁰ L'indagine *Survey of Income and Living Conditions* (EU-SILC) è condotta da Eurostat e fornisce una panoramica sulla distribuzione del reddito e delle condizioni di vita in Europa; l'indagine *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS) è condotta da Eurostat e raccoglie informazioni sul contributo delle aziende alla formazione professionale; l'indagine *Labour Force Survey LFS* (non citato) è condotta da Eurostat e raccoglie informazioni sugli infortuni e sui problemi di salute sul lavoro o collegati al lavoro; l'indagine *European Social Survey* (ESS) è condotta dal *European Research Infrastructure Consortium (ERIC)*, con sede presso la *City University London* ed è finalizzata a raccogliere dati su atteggiamenti, valori e modelli di comportamento in Europa.

²¹ Austria, Australia, Canada, Finlandia, Germania, Spagna, Svezia, UK e USA.

²² <https://inapp.org/it/dati/qualitadellavoro>

Analizzando le schede, si osservano parecchi *item* che includono gli orari di lavoro (v. appendice), sebbene appaia mancare un *focus* specifico sulla loro imprevedibilità ed indeterminatezza. Il tema delle “interferenze” dell’attività lavorativa sulla programmazione della vita quotidiana pare essere osservato solo dal punto di vista soggettivo, attraverso domande con le quali si chiede all’intervistato una valutazione sul grado di soddisfacimento sul proprio orario di lavoro e sulle difficoltà percepite nel conciliare la sfera professionale con altre attività della vita.

Pare qui opportuno menzionare che, al contrario, nel questionario dell’indagine europea EWCS (v. appendice) vi sono due quesiti specifici sull’imprevedibilità degli orari e sull’immediatezza con la quale si pretende la disponibilità ad attivarsi. In particolare, nel primo viene chiesto con quale frequenza è richiesto di recarsi al lavoro con scarso preavviso (senza tuttavia specificare cosa si intenda per “scarso”), nel secondo se l’orario viene cambiato regolarmente (anche qui senza dare una definizione di “regolarità”) e, in caso affermativo, con quanto tempo di preavviso.

I risultati delle rilevazioni di Inapp/Isfol vengono trattati ed interpretati sulla base delle riflessioni teoriche e le pubblicazioni scientifiche di Gallino e La Rosa, che hanno contribuito a definire cinque dimensioni della qualità del lavoro:

1. *la dimensione ergonomica, che fa riferimento ai bisogni dell’uomo al lavoro ovvero ai bisogni relativi alla qualità dell’ambiente di lavoro, alla qualità fisica dell’attività lavorativa nonché ai bisogni ergonomici di tipo psicologico;*
2. *la dimensione della complessità, che corrisponde alle esigenze di creatività e di impegno nel problem-solving, di sviluppo delle competenze e di accumulazione dell’esperienza nell’ambito del lavoro svolto;*
3. *la dimensione dell’autonomia, che corrisponde al bisogno di stabilire con una certa libertà le condizioni immediate del proprio lavoro, di determinare autonomamente la propria condotta lavorativa, di autodeterminare le regole da seguire per evolvere le attività assegnate a un dato livello decisionale;*
4. *la dimensione del controllo, che si riferisce al bisogno di controllare le condizioni generali del proprio lavoro, come, ad esempio, l’oggetto della*

produzione, la sua destinazione, l'organizzazione, le attività da assegnare al proprio e agli altrui centri di decisione;

5. la dimensione economica, a cui è legata la possibilità di soddisfare bisogni basilari ed essenziali per la sopravvivenza e che costituisce una chiave non trascurabile di analisi delle condizioni di lavoro. [Centra, Curtarelli e Gualtieri, 2011, p.5].

Trasversale alle dimensioni dell'ergonomia, dell'autonomia e del controllo si pone il tema dell'organizzazione dei tempi di lavoro e loro conciliazione con i ritmi di vita, tema che tuttavia non è menzionato esplicitamente.

Vengono invece citati alcuni bisogni umani di tipo psicologico, che tuttavia sono inseriti nella dimensione ergonomica, quindi in un'espressione che attiene alla relazione con l'ambiente lavorativo e non di benessere generale della persona. Sono anche menzionati i bisogni basilari ed essenziali per la sopravvivenza, ma osservati solo rispetto a parametri meramente economici.

Eppure, come si vedrà nelle prossime pagine, la mancanza di ciò che è indispensabile per la sopravvivenza non può essere definita solo in base a criteri biologici, quali il bisogno di nutrirsi, coprirsi o difendersi dalle intemperie, ma anche rispetto alla sfera psicologica e sociale e dunque alla necessità di sviluppare il proprio sé e di partecipare ai diversi contesti del vivere collettivo (cfr. tra gli altri Morlicchio, 2020 e Parra Saiani e Di Stefano, 2020), dimensioni del benessere che possono essere ampiamente condizionati dalla propria situazione e condizione lavorativa.

Si rileva, pertanto, che, sebbene la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia al centro sia della sociologia generale sia della sociologia del lavoro, così come delle agende politiche impegnate ad elaborare misure giuridiche apposite, nelle rilevazioni nazionali sulla qualità del lavoro non si riscontrano strumenti sufficienti per studiare il rapporto tra benessere e lavoro in generale e, in particolare, gli impatti della flessibilità oraria, quando imposta e subita.

Specificatamente, se le dimensioni che attengono alla mancanza di controllo sugli orari, alla loro imprevedibilità e alla coercizione, con la quale lavoratori e lavoratrici sono obbligati/e ad essere immediatamente disponibili a mettersi al lavoro, non vengono operativizzate in modo efficace, le persone che le subiscono rischiano di rimanere invisibili e incapaci di manifestare il proprio malessere.

Osserva, ad esempio, Morlicchio (2020), come il riconoscimento sociale della povertà sia andato di pari passo con la costruzione della sua definizione come categoria statistica, quindi accanto alla nascita e alla strutturazione degli strumenti metodologici per osservare e distinguere i poveri dai non poveri.

Un'assenza di indicatori specifici rispetto al tema della disponibilità 24/7 rischia di offuscare il disagio che ne deriva e di rendere invisibili i soggetti coinvolti, all'occhio sia degli organismi deputati ad individuare il malessere e a sviluppare di conseguenza politiche di benessere, sia della società civile, che può contribuire più o meno inconsapevolmente a riprodurre queste nuove forme di disuguaglianza sociale.

2.2 *Bisogni, capabilities e sviluppo*

Gli studi sui bisogni si pongono alla base di molte riflessioni delle scienze sociali, a partire dalle analisi sulla povertà e sulla qualità della vita, fino alla costruzione di politiche volte al benessere e allo sviluppo.

L'analisi del concetto di bisogno è, infatti, utile e propedeutica alla definizione delle necessità proprie degli esseri umani il cui soddisfacimento rientra nelle agende istituzionali ed alla valutazione dello stato di benessere individuale e collettivo di un corpo sociale, verso il quale le stesse istituzioni si trovano ad intervenire.

Si tratta di un concetto complesso e multidimensionale, ripreso da diverse discipline – quali la filosofia, la psicologia e la sociologia – che si presta a diverse interpretazioni, a seconda del punto di vista da cui si osserva e delle finalità dell'analisi.

A livello generale si può adottare la definizione di Gallino, per il quale

il bisogno denota una mancanza di determinate risorse materiali o non materiali, oggettivamente o soggettivamente necessarie a un certo soggetto (individuale o collettivo) per raggiungere uno stato di maggior benessere o efficienza o funzionalità [...] rispetto allo stato attuale, sia essa sentita o accertata o anticipata dal medesimo soggetto, oppure da altri per esso [1978, p. 74].

A livello particolare, i significati che si possono attribuire al bisogno ruotano intorno alla definizione dell'individuo come essere *vivente*, essere *umano* ed essere *sociale* e dipendono dall'interpretazione dei suoi rapporti e interconnessioni tra natura e cultura, riflettendo valori sociali ed orientamenti politici ed economici.

Malinowski (1944), in ottica funzionalista, proponeva la distinzione tra *imperativi biologici primari* e *imperativi strumentali integrativi*. I primi attengono alle esigenze basilari, di tipo biologico, fisico, psichico, che gli individui devono soddisfare per garantire la propria conservazione come *organismi viventi* e dunque comprendono il bisogno di nutrirsi, riprodursi, proteggersi, ecc. I secondi sono prodotti dell'ambiente *artificiale* al quale gli individui appartengono come *organismi sociali* e derivano dai modi in cui le società rispondono indirettamente ai bisogni bio-psicologici fondamentali d'ordine *naturale*, organizzando le proprie istituzioni culturali, politiche ed economiche, volte al mantenimento della propria coesione interna.

Dieci anni dopo, Maslow suddivise i bisogni rispetto alla loro complessità e li dispose su una scala di forma piramidale, alla cui base collocò i bisogni fisiologici elementari, che l'essere umano condivide con altri organismi viventi, per poi salire verso necessità sempre più immateriali e spirituali, quali i bisogni di sicurezza, i bisogni di appartenenza, i bisogni di stima, fino ad arrivare ai bisogni di autorealizzazione.

Secondo lo psicologo statunitense, per quanto ogni individuo sia unico e specifico, i bisogni sono comuni a tutti e seguono un preciso ordine gerarchico. Partendo dalla considerazione che

l'essere umano non è mai soddisfatto che alla maniera relativa di una tappa lungo un itinerario [e] i desideri sembrano disporsi in una specie di gerarchia di prepotenza [1954/2010, p. 69].

la soddisfazione delle esigenze più elementari è condizione necessaria per far emergere quelle di ordine superiore.

Maslow afferma, pertanto, che le spinte verso l'autorealizzazione di sé debbano obbligatoriamente attraversare tutti i livelli della scala gerarchica, escludendo che un soggetto possa essere motivato da più bisogni contemporaneamente; e nella sua analisi sembra trascurare l'interazione tra l'individuo e l'ambiente esterno.

La struttura gerarchica dell'emersione dei bisogni viene aspramente criticata da Galtung (1978), che la ritiene una minaccia nei confronti della diversità culturale e della diversità umana entro le culture e durante il ciclo di vita. In particolare, il sociologo norvegese evidenzia il rischio che possa configurarsi, da una parte come un modo per legittimare differenze di status tra individui che conducono vite costruite attorno ad esigenze più o meno "alte", dall'altra come un pretesto per differire indefinitamente l'attenzione verso le esigenze non-materiali²³, sostenendo politiche volte primariamente alla sicurezza e al benessere economico, a costo di una maggiore alienazione e repressione, che porterebbero a congelare l'azione collettiva, facendo delle società dei "zoological gardens writ large" sotto la spinta di uno stato di emergenza permanente. D'altronde, aggiunge, la storia ha insegnato che gli esseri umani sono disposti a subire pesanti deprivazioni, sino a mettere in pericolo la propria stessa vita, per difendere identità e libertà personali²⁴. Viceversa, strategie che ponessero identità e libertà in cima alla lista delle priorità si tradurrebbero in politiche a vantaggio solo di chi avesse soddisfatte le esigenze materiali, rischiando, peraltro, di crearne delle altre e di alzare l'asticella del livello di soddisfazione per tutti.

Queste riflessioni di Galtung, peraltro, potrebbero aiutare a spiegare la riluttanza di alcune forze politiche verso il reddito di cittadinanza, misura di sostegno al reddito che, garantendo a tutta la popolazione la soddisfazione dei bisogni primari di sussistenza, obbliga la politica a prestare attenzione ad altri fattori del benessere. Questi, se da una parte sono più complicati da analizzare e realizzare, dall'altra possono avere l'effetto di potenziare la consapevolezza delle persone e di favorire la loro partecipazione politica, sviluppando la capacità di scardinare alcuni meccanismi dell'ordine costituito.

Nel suo *Basic Needs Approach* Galtung distingue i bisogni dai voleri, dai desideri e dalle richieste, che sono percepite soggettivamente e che possono esprimere dei bisogni, ma non sempre, come d'altronde non tutti i bisogni sono sempre manifesti.

²³ Galtung al termine "immaterial" preferisce usare "non-material", in quanto nella sua prospettiva il primo ha una connotazione di "poco importante".

²⁴ Questo tema risulta oggi piuttosto attuale, rispetto alle vivaci proteste che le misure di contenimento del Covid suscitano in quella parte di opinione pubblica che non riconosce lo stato di emergenza e pertanto sente vincolata la propria "libertà" come se non ve ne fosse alcuna ragione. Peraltro, lo stesso Galtung in un altro passo del testo citato equipara gli stati "giardini zoologici" agli ospedali, come luoghi che riducono drammaticamente identità e libertà, richiamando i lavori di Erving Goffman (1961) sugli ospedali psichiatrici e le istituzioni totali.

Un bisogno, perché sia considerato tale, deve essere in qualche modo ritenuto “necessario”.

Necessary for what? For the person to be a human person, and this is, of course, where the difficulties start.

Thus, one aspect of "need" is tied to the concept of necessity, which means that we have an image of what is necessary to be human, or at least of what it is to be non-human [1978, p. 5].

Galtung ritiene vi sia qualcosa di universale in questa immagine, perché nel corso della storia tutti gli esseri umani in un modo o in un altro, ovunque e in ogni momento, hanno cercato di soddisfare alcuni bisogni materiali e non materiali, quali il bisogno di sicurezza (per evitare la violenza individuale e collettiva), il bisogno di benessere (per evitare la miseria), il bisogno di identità (per evitare l'alienazione) e il bisogno di libertà (per evitare la repressione)²⁵.

La sua attenzione è rivolta verso i bisogni “umani”

and by that is meant needs that are located, if not necessarily perceived, in individual human beings [ivi, p. 6].

“di base”, dove

the term "basic" [...] serves to qualify further the notion of a need as a necessary condition, as something that has to be satisfied at least to some extent in order for the need-subject to function as a human being [ivi, p. 7].

Sebbene riconosca che nelle scienze sociali si parli anche di bisogni in relazione ad entità collettive, menzionando ad esempio i bisogni nazionali, i bisogni sociali, i bisogni di gruppo, rimarca che nel suo approccio vengono considerati, quali soggetti portatori di bisogno, i singoli esseri umani.

The argument here would certainly not be that there are no necessary conditions for these social entities or actors to function, but that the term "need" will only be used with reference to need-subjects, and the only subjects we know of in human affairs are individual human beings. It is only in them

²⁵ Per un elenco più dettagliato di bisogni e *satisfier* si rimanda all'appendice.

that the "click of correspondence" between need and satisfier can be experienced [ibidem].

Lo scarso interesse per i bisogni collettivi nasce dall'idea che questi in realtà riflettano desideri e richieste di élite di potere, più o meno dissimulate. Al centro del suo pensiero, quindi, Galtung preferisce porre l'essere umano unico e specifico, che, in quanto tale, percepisce ed esperisce i bisogni della specie in modo soggettivo e senza alcun ordine gerarchico, attingendo nell'ambiente per la loro soddisfazione. Infatti, mentre i bisogni si trovano all'interno degli esseri umani e nella loro essenzialità sono universali, i *satisfier*, ossia le "cose" necessarie per soddisfare le esigenze umane, si trovano nell'ambiente, variano nel corso della storia e costituiscono il contesto sociale entro il quale gli individui maturano la percezione dei bisogni e cercano gli elementi per soddisfarli.

Il fatto che soggetti del bisogno siano gli individui non comporta necessariamente che gli stessi possano trovare risposte in modo autonomo, slegati dal contesto sociale, ma sicuramente

when a basic human need is not satisfied, some kind of fundamental disintegration will take place [ibidem].

e

even if needs are seen as individual, the disintegration resulting from deficient need satisfaction may not necessarily show up in the individual, or be classified as such. They may also show up elsewhere, for instance as social disintegration [ivi, p. 8].

I bisogni, pertanto, possono essere osservati come punti di partenza per la presa di coscienza di malfunzionamenti a livello dei singoli e/o dei corpi sociali.

La maggiore forza di ciò che lui stesso definisce "uno dei possibili approcci delle scienze sociali e ingrediente indispensabile per gli studi sullo sviluppo" risiede nel fatto che consente di determinare delle priorità, focalizzandosi su ciò che è essenziale e basilare per gli individui, per evitare malfunzionamenti e disintegrazioni. Lo stesso concetto di sviluppo per Galtung è centrato sull'essere umano:

development is development of human beings, because "human beings are the measure of all things." This does not mean that one cannot talk about

development of other things than human beings, but only if changes in these "things" can be shown to be means related to the development of human beings [ivi, p. 2].

Per Galtung, quindi, lo sviluppo è un processo per soddisfare i bisogni umani, mentre per Max-Neef (1991) è la conseguenza della soddisfazione dei bisogni (cfr. Di Stefano, 2020). Nella prospettiva dell'economista cileno, infatti, i bisogni sono potenziali utili a formulare risposte concrete ad esigenze esistenziali, la cui soddisfazione conduce allo sviluppo a scala umana.

Max-Neef ritiene che i bisogni siano pochi, finiti e classificabili e, a partire da questi assunti, li distribuisce lungo due assi di una matrice, uno relativo ai bisogni "esistenziali" (essere, avere, fare e interagire) e l'altro attinente ai bisogni "assiologici" (sussistenza, protezione, affetto, comprensione, partecipazione, tempo libero, creatività, identità e libertà).

La prospettiva di Max-Neef è assoluta: i bisogni umani fondamentali sono gli stessi in tutte le culture e in tutti i periodi storici, mentre mutano i mezzi per soddisfarli, lungo l'evoluzione della specie, secondo il ritmo della storia, della cultura e delle circostanze.

Un bisogno insoddisfatto produce deprivazione e genera patologie:

Any fundamental human need that is not adequately satisfied reveals a human poverty. Some examples are as follows: poverty of subsistence (due to insufficient income, food, shelter, etc.); of protection (due to bad health systems, violence, arms race, etc.); of affection (due to authoritarianism, oppression, exploitative relations with the natural environment, etc.); of understanding (due to poor quality of education); of participation (due to marginalization and discrimination of women, children and minorities); and of identity (due to imposition of alien values upon local and regional cultures, forced migration, political exile, etc.). But poverties are not only poverties. Much more than that, each poverty generates pathologies. This is the crux of our discourse [Max-Neef, 1991, pp.18 e 19].

A metà strada tra la relatività di Galtung e l'universalità di Max-Neef, si colloca la teoria dei bisogni umani di Len Doyal e Ian Gough.

La distinzione accennata da Galtung tra "bisogni" e "desideri" è ancora più rimarcata nella loro teoria, dove si associa a "wants" una valenza relativa, creata a

livello soggettivo dall'interazione tra l'individuo e il proprio contesto sociale e a "needs" una valenza universale, creata a livello collettivo dall'interazione tra diverse autonomie individuali in relazione tra loro:

The word 'need' is also used explicitly or implicitly to refer to a particular category of goals which are believed to be universalisable [...] Needs in this sense are commonly contrasted with 'wants' which are also described as goals but which derive from an individual's particular preference and cultural environment. Unlike needs, wants are believed to vary from person to person. The difference between goals thought of in these distinct ways is explicitly recognized by such an uncontentious statement as: 'I want a cigarette but I need to stop smoking' [Doyal e Gough, 1991, p. 39].

In questa accezione, la differenza tra "needs" e "wants" potrebbe in qualche modo richiamare la distinzione che la psicologia positiva pone tra *benessere edonico*, legato alla dimensione del piacere e inteso come esperienza individuale di sensazioni ed emozioni positive, e *benessere eudaimonico*, concetto mutuato dalla filosofia aristotelica e che riguarda ciò che è utile per la realizzazione del proprio "buon demone", la propria essenza, il vero potenziale di sé, attraverso un processo di integrazione con il mondo circostante (Waterman, 1990; Ryan, Deci, 2001; Nussbaum e Sen, 1993).

Tuttavia, la differenza tra i due concetti è più complessa. Partendo dalla considerazione che per gli autori sia i desideri che i bisogni sono obiettivi da raggiungere, l'agire orientato dai primi è una preferenza soggettiva, che comunque è influenzata culturalmente, mentre il non perseguire i secondi è un'azione comunemente percepita come "abnormal" e "unnatural", perché la non soddisfazione dei bisogni provoca "serious harm of some specified and objective kind". Bisogni e desideri, quindi, possono divergere o coincidere – si può (non) desiderare ciò di cui si ha bisogno – ma "you cannot consistently do is not need what is required in order to avoid serious harm - whatever you may want".

Nella loro struttura teorica, gli autori individuano due bisogni fondamentali: la salute e l'autonomia personale. Questa non rispecchia una concezione individualista, bensì è trattata come la capacità cognitiva ed emozionale di comprendere sé stessi, collocarsi nell'ambiente circostante riconoscendone le

aspettative sociali e di riflettere criticamente sulle regole della cultura nella quale si è inseriti, anche allo scopo di cambiarle.

Mentre i bisogni fondamentali sono universali, le strategie per soddisfarli cambiano storicamente e culturalmente, pur mantenendo costanti alcune caratteristiche. Ad esempio, per quanto ci siano molti modi diversi di preparare il cibo per appagare il bisogno di nutrimento, esiste un minimo universale di apporto calorico quotidiano necessario per evitare danni da denutrizione. Queste caratteristiche universali possono essere utilizzate per descrivere un elenco di undici bisogni intermedi²⁶ che diventano strategie per rispondere ai due bisogni fondamentali di salute ed autonomia personale.

Per quanto gli autori rifiutino l'idea dei bisogni umani come preferenze soggettive, meglio comprese dai singoli individui, non li considerano nemmeno entità statiche, meglio comprese da osservatori esterni deputati a rispondervi. Essi ritengono che

they are universal and knowable but our knowledge of them, and of the satisfiers necessary to meet them, is dynamic and open-ended [Doyal e Gough, 1991, p. 4].

Il loro obiettivo è quello di costruire una solida teoria di riferimento per l'analisi e la comprensione dei bisogni umani che sia in grado di

to resurrect an acceptable vision of social progress and to provide a credible alternative to the neo-liberalism and political conservatism which have caused serious harm to so many within the capitalist world [ivi, p. 3].

Tuttavia, rimarcando gli errori che nel corso della storia sono stati fatti in nome dell'universalità dei bisogni di *welfare*, che, come evidenziato anche da Galtung, sopprimono lo sviluppo e la crescita dell'autonomia personale, aggiungono che

A credible and morally attractive theory of human need must draw upon both liberal and socialist thought. It will need to chart a third way forward which rejects both market individualism and state collectivism [ibidem].

²⁶ Nutritional food and clean water; Protective housing; A non-hazardous work environment; A non-hazardous physical environment; Appropriate health care; Security in childhood; Significant primary relationships; Physical security; Economic security; Appropriate education; Safe birth control and child-bearing

In sintesi, i bisogni possono essere considerati come la mancanza di qualcosa lungo una scala gerarchica verso l'autorealizzazione personale (Maslow), punti di partenza per osservare l'emersione di malfunzionamenti (Galtung), potenzialità (Max-Neef), o importanti obiettivi da raggiungere (Doyal e Gough) e il loro mancato soddisfacimento può produrre "gravi danni", "patologie" e "disintegrazione" individuale e/o sociale (cfr. Di Stefano, 2020).

In tutte queste accezioni, indipendentemente dall'attenzione che si pone sulla valenza soggettiva od universale, i bisogni sono strettamente interconnessi con il concetto di sviluppo, perché creano domande più o meno esplicite, le cui risposte producono benessere a livello dei singoli o di intere comunità.

Gli studi che maggiormente mettono in relazione bisogni e sviluppo sono quelli di Amartya Sen e di Martha Nussbaum con il loro approccio alle *capabilities*, in base al quale il benessere è dato dalle *capabilities* e dai *functionings* di cui le persone dispongono per "fare" ed "essere" ciò che ritengono essenziale ed importante per stare bene e condurre una vita degna.

Nella prospettiva di Sen, in particolare

The life that a person leads can be seen as a combination of various doings and beings, which can be generically called functionings. The capability of a person refers to the various alternative combinations of functionings, any one of which (any combination, that is) the person can choose to have. In this sense, the capability of a person corresponds to the freedom that a person has to lead one kind of life or another [Nussbaum e Sen, 1993, p.10].

I *functionings* rappresentano stati di "essere" o di "fare", ovvero i risultati conseguibili da una persona nel condurre la propria vita. La *capability* riflette le diverse combinazioni di *functionings*, ovvero l'insieme di abilità (interne) e/o opportunità (esterne) tra cui scegliere, per ottenere ed utilizzare le risorse disponibili in modo funzionale alla vita che si ritiene degna.

Il benessere, pertanto, non è dato né dalle risorse che si possiedono, né dall'utilità che ne consegue, ma dalla libertà di scelta ed azione per vivere in modo consono.

Possedere beni materiali o avere un buon reddito, infatti, non indica quanto le persone siano libere di poter agire con queste risorse. Non sono indicatori di

benessere *tout court*. Il possesso di una bicicletta come mezzo di trasporto, ad esempio, non è indicativo del raggiungimento di un'utilità:

Having a bike gives a person the ability to move about in a certain way that he may not be able to do without the bike. So the transportation characteristic of the bike gives the person the capability of moving in a certain way. That capability may give the person utility or happiness if he seeks such movement or finds it pleasurable. So there is, as it were, a sequence from a commodity (in this case a bike), to characteristics (in this case, transportation), to capability to function (in this case, the ability to move), to utility (in this case, pleasure from moving) [Sen, 1984, p. 334].

La "capacità di funzionare" è la caratteristica che più si avvicina al tenore di vita, non il semplice possesso, che nulla dice su cosa possa fare il proprietario di quella bicicletta. Potrebbe non essere in grado di farla funzionare. Il possesso dà un contributo, costituisce una base di partenza per il tenore di vita, ma non lo costituisce. D'altro canto, non lo costituisce nemmeno l'utilità, che si può perseguire anche senza possesso:

The comparison of standard of living is not a comparison of utilities. So the constituent part of the standard of living is not the good, nor its characteristics, but the ability to do various things by using that good or those characteristics, and it is that ability rather than the mental reaction to that ability in the form of happiness that, in this view, reflects the standard of living [ibidem].

Viceversa, la povertà si osserva quando non si riescono a tradurre le proprie capacità in funzionamenti, ovvero quando non si ha la possibilità di utilizzare le risorse necessarie per fare ed essere ciò che si ritiene importante per mantenere un livello di vita adeguato. O, peggio ancora, come rimarca Saraceno (2015), quando le risorse sono così esigue da compromettere le capacità stesse, come accade, ad esempio, quando un bambino è così malnutrito da non poter sviluppare le proprie funzioni fisiche e mentali.

Mentre Sen ha ripetutamente rifiutato di stilare elenchi od ordini gerarchici di capacità o di funzionamenti umani, come rimarca Lavers (2008), Nussbaum (2000) al contrario identifica un elenco di dieci capacità e funzioni umane che afferma essere rilevanti per tutti gli esseri umani e che stabiliscono una soglia minima

affinché le persone possano essere messe in condizione di condurre una vita umana²⁷.

A seguito di tutte le riflessioni sui bisogni e le *capability*, è evidente che il progresso non possa essere analizzato solo dal punto di vista economico, ma debba anche essere relazionato allo sviluppo umano come processo di allargamento di *capability*, quindi delle possibilità di scelta ed azione, ed *entitlement*, termine utilizzato da Sen (1984) per indicare gli strumenti e i diritti di acquisizione e accesso a beni e servizi.

Lo sviluppo è un processo, un cambiamento, un miglioramento, un ampliamento di possibilità, opportunità, libertà di essere e di fare.

Come sottolinea Di Stefano (2020), nell'epoca attuale, in cui aumenta l'individualismo, diminuiscono le forme di sostegno comunitario e si moltiplicano le identità, le istanze e le pluralità, la sfida per i processi di sviluppo risiede nella capacità di individuare bisogni inediti, interpretarne la complessità e trovare modi condivisi per la loro soddisfazione. In quest'ottica, aggiunge l'autrice, lo sviluppo può essere considerato un processo di vera innovazione sociale, in linea con la definizione che ne danno Mingione e Vicari Haddock:

innovazione sociale come a quell'insieme di nuovi modi per soddisfare bisogni sociali rimasti senza risposta, o a cui vengono date risposte inadeguate e insufficienti, e la si collega alla gestione sostenibile delle risorse, all'induzione di cambiamenti nei comportamenti degli individui verso una maggiore assunzione di responsabilità, quindi a meccanismi di attivazione della società, in un quadro generale di promozione di uno sviluppo smart sostenibile e inclusivo [Mingione, Vicari Haddock, 2015, p. 1].

2.3 Il benessere tra condizioni "reali" e percezioni individuali

Nel linguaggio comune, ma anche in parte della letteratura socioeconomica, il benessere è spesso associato alla ricchezza materiale e trattato come se non richiedesse spiegazioni circa il suo significato, che si ritiene universalmente condiviso. Eppure, si tratta di un concetto che racchiude in sé diverse dimensioni

²⁷ Si può trovare l'elenco di queste capacità a pagina 95.

che necessitano approfondimenti teorici per comprenderlo nella sua complessità ed impiegarlo per la costruzione delle politiche per lo sviluppo e per il miglioramento della qualità della vita.

Innanzitutto, è necessario stabilire da quanti e quali punti di osservazione si debba considerare.

In due recenti lavori Parra Saiani e Di Stefano (2020), interrogandosi su “il benessere di chi?” e, ancora, “quale tipo di sviluppo, per chi?”, introducono alcune riflessioni sul tema del benessere considerato soggettivamente, ossia lo studio della qualità della vita a partire dalle percezioni dei singoli individui sulla propria esistenza e sulla soddisfazione dei propri bisogni. Queste percezioni non sempre corrispondono alle osservazioni di soggetti esterni, così come situazioni apparentemente positive possono essere vissute con insoddisfazione e disagio e viceversa.

Già alla fine del secolo XIX Max Weber rimarcava l'esigenza di prestare attenzione alle istanze individuali; quando fu chiamato ad intervenire in uno studio della *Verein für Sozialpolitik* sul lavoro rurale in Germania, infatti, si mostrò piuttosto critico sull'impianto della rilevazione, sostenendo che nelle analisi sulle condizioni materiali fosse stata trascurata l'area soggettiva e dunque non fosse stato rilevato come, a partire dai livelli di reddito, i contadini potessero condurre una vita dignitosa, quanto fossero soddisfatti e quali fossero i loro eventuali desideri ed obiettivi. Ammoniva, inoltre:

The changes in people's psychological needs are almost greater than the transformations of the material conditions of life, and ignoring them would be scientifically inadmissible [Weber, 1892, p. 920; cit. in Parra Saiani e Di Stefano 2020, p. 5].

Anche Thomas e Znaniecki nella loro celebre ricerca “Il contadino polacco in Europa e in America” evidenziavano come

reformers pay more attention to the material conditions of the people than to the psychology of the people who live in these conditions [Thomas e Znaniecki, 1918-1920, p. 14].

Più recentemente Rahnema, sostenendo l'approccio soggettivo nell'analisi della povertà e della miseria, ritiene che alcuni aspetti

non hanno in sé alcun valore e diventano sintomatici di una certa povertà solo quando vengono percepiti come tali dal soggetto in questione. [Rahnema, 2003/2005, p. 120].

La questione metodologica è spinosa e da molti dibattuta, in quanto spesso nello studio delle scienze sociali si osservano discrasie tra situazioni “oggettive” e percezioni “soggettive”.

È noto, ad esempio, come nell’immaginario collettivo la presenza di persone immigrate sia nettamente più alta di quella reale e, attualmente, si potrebbero fare le stesse considerazioni sulla percezione di molte persone circa il rischio di occorrenza di effetti avversi a seguito di vaccinazione anti SARS-CoV-2.

Rispetto al tema della qualità della vita e del benessere, la letteratura offre numerosi esempi di questo tipo, evidenziando profondi scarti tra condizioni materiali “reali” e livelli di soddisfazione percepita dagli individui.

Parra Saiani (2020) ne fornisce un dettagliato elenco, a partire dai punteggi pressoché analoghi registrati nel *World Happiness Database*²⁸ circa la felicità in Nigeria (6,3) e in paesi molto più sviluppati, quali l’Austria (6,1) e il Giappone (6,3), passando dagli studi che rilevano la percezione del benessere nel tempo che tende a restare costante, anche quando si registrano aumenti considerevoli dei redditi medi, fino a citare una ricerca condotta in Bosnia- Erzegovina, dove molte persone intervistate ritenevano adeguate le proprie condizioni economiche, nonostante fossero prive di oggetti di uso molto comune²⁹.

Sulla base di queste discrasie, i detrattori degli studi sul benessere condotti a partire dal punto di vista individuale ritengono poco affidabile questo approccio e rifiutano l’adozione di indicatori soggettivi nei sistemi di rilevazione, ritendendoli arbitrari, fraintendibili, non adatti ad individuare le situazioni reali di bisogno, comunque difficili, se non impossibili da operativizzare e standardizzare, specie in mancanza di un quadro teorico di riferimento.³⁰

Ed è proprio nella mancanza di un *frame* teorico che Thomas e Znaniecki individuano l’origine della scarsa attitudine dei valutatori istituzionali nell’osservare le dimensioni più intime ed intangibili del vivere sociale, preferendo gli aspetti più materiali e più facilmente rilevabili:

²⁸ <https://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/>

²⁹ per maggiori dettagli si veda Parra Saiani e Perino (2009)

³⁰ per approfondire le motivazioni di queste e altre critiche si veda Parra Saiani (2009 e 2020)

for the conditions are concrete and tangible, and we know how to grasp them and to conceive and realize almost perfect plans of material improvements, while in the absence of a science [of behavior] the reformer has no objective principles on which he can rely, and unconsciously tends to ascribe a preponderating importance to the material side of social life [Thomas e Znaniecki, 1918-1920, p. 14]

rimarcando, tuttavia, che

If social theory is to become the basis of social technique and to solve these problems really, it is evident that it must include both kinds of data involved in them—namely, the objective cultural elements of social life and the subjective characteristics of the members of the social group—and that the two kinds of data must be taken as correlated [ivi, p. 20]

e ancora

The simple and well-known fact is that the social results of individual activity depend, not only on the action itself, but also on the social conditions in which it is performed; and therefore the cause of a social change must include both individual and social elements. By ignoring this, social theory faces an infinite task whenever it wants to explain the simplest social change. [ivi, p. 42].

Piuttosto che arrendersi di fronte alle difficoltà metodologiche di rilevare le condizioni di benessere a partire dal punto di vista dei soggetti, è necessario dunque costruire una teoria sociale capace di osservare le relazioni tra i valori sociali di riferimento e le attitudini personali, per analizzare i comportamenti e quindi anche le eventuali discordanze tra condizioni “reali” e percezioni soggettive.

In taluni casi si può essere di fronte al *bias*, piuttosto noto nel campo della metodologia della ricerca sociale (v. ad es. Corbetta, 2003a), della desiderabilità sociale, che spinge gli intervistati a rispondere in base alle aspettative che ritiene siano preponderanti circa opinioni, atteggiamenti o comportamenti e, dunque, anche alla riluttanza, conscia od inconscia, a dare un’immagine povera e/o infelice di sé.

Ma la questione è più complessa.

Sempre Thomas e Znaniecki, per spiegare l’azione sociale fanno riferimento al modo in cui gli individui definiscono la situazione ed agiscono di conseguenza.

The situation is the set of values and attitudes with which the individual or the group has to deal in a process of activity and with regard to which this activity is planned and its results appreciated. Every concrete activity is the solution of a situation. The situation involves three kinds of data: (1) The objective conditions under which the individual or society has to act, that is, the totality of values—economic, social, religious, intellectual, etc. — which at the given moment affect directly or indirectly the conscious status of the individual or the group. (2) The pre-existing attitudes of the individual or the group which at the given moment have an actual influence upon his behavior. (3) The definition of the situation, that is, the more or less clear conception of the conditions and consciousness of the attitudes. [ivi, p. 68].

La definizione della situazione è preliminare a qualsiasi scelta di azione, tra la pluralità indefinita di quelle possibili entro le combinazioni tra le condizioni sociali date e l'insieme degli atteggiamenti personali.

Merton, peraltro, ricordando il famoso teorema di Thomas “*If men define situations as real, they are real in their consequences*” (1949, 475)³¹ per esplicitare la profezia che si autoadempie, aggiunge come le persone rispondano individualmente non solo agli elementi oggettivi di una situazione, ma anche – e talvolta soprattutto – al significato che esse attribuiscono alla situazione (ivi, 476).

Vanno dunque studiati i meccanismi attraverso i quali le persone interpretano la realtà e costruiscono i significati intorno alle situazioni, sulla base delle quali optano per una scelta tra le diverse disponibili.

Nella stessa opera citata, Merton offre un'ulteriore chiave di lettura delle discordanze tra condizioni materiali “reali” e livelli di soddisfazione percepita, con la teoria dei “gruppi di riferimento” e delle “privazioni relative”, sviluppata attraverso le riflessioni sui risultati della ricerca *The American Soldier* (Stouffer et al. 1949). Tali concetti vengono utilizzati principalmente per spiegare i sentimenti di insoddisfazione, specialmente nei casi in cui la situazione oggettiva apparentemente non giustificava la loro insorgenza (ivi, 289), come ad esempio il fatto che gli aviatori tendessero ad esprimere opinioni più sfavorevoli rispetto ai membri della polizia militare circa l'opportunità di avanzamento di carriera, sebbene in realtà avessero molte più possibilità dei colleghi di passare di grado:

³¹ citato per la prima volta in Thomas, W. I., & Thomas, D. S. (1928).

ciò che alterava negativamente il loro giudizio era l'elevato tasso di promozioni nell'aviazione che aumentava le loro speranze, mentre i soldati di terra nutrivano minori aspettative per se stessi, ma si riferivano al gruppo dell'aviazione.

La percezione della propria condizione, pertanto, è prodotta dal confronto tra situazioni definite presenti, vissute passate e sperate future, maturato non solo dalla mediazione del gruppo a cui si appartiene (cfr. Mead 1934), ma anche e soprattutto di quello a cui si desidererebbe appartenere (Merton, 1949). La distinzione *in-group/out-group* qui non riflette meccanismi etnocentrici, di coesione interna e ostilità esterna, bensì rappresenta il parametro di riferimento a cui si assurge.

Alla definizione della situazione, ai modelli di aspettative e al quadro sociale di riferimento, Parra Saiani (2020) aggiunge il ruolo dell'esperienza evidenziato da Cantril:

There are wide variations in the total volume and range of the hopes and fears people in different countries express both for themselves and for their nations and, of course, great differences in the range of hopes mentioned by educated people and people living in cities as compared with the range of hopes of less educated people and those in rural areas." [Cantril, 1967, p. 146; cit. in Parra Saiani and Di Stefano, 2020, p. 9].

Un'altra interpretazione, parzialmente sovrapponibile alle citate, poggia su quanto suggerisce Atkinson (2019) a proposito degli studi sulla povertà, ossia di considerare sia le forme di evitamento alle quali le persone ricorrono per allontanare da sé la povertà, sia le preferenze adattive, che portano gli individui ad abbassare la propria soglia di aspirazioni rispetto alle reali possibilità di azione. Queste due strategie, in qualche modo opposte, di "rimozione" della povertà sono evidenti negli studi di Ferrarotti e Sen:

Si rimprovera specialmente ai baraccati l'acquisto di radio, radioline transistor, automobili. [...] La verità è che per i baraccati questi beni di consumo sono la sola via aperta per una sorta di partecipazione alla vita degli altri, un modo di compensare antiche frustrazioni, una tecnica di evasione, se non proprio un termine di confronto antagonistico e di autoaffermazione. I poveri, i miserabili hanno bisogno del superfluo [Ferrarotti, 1970, p. 194, cit. in Morlicchio, 2020, p. 157].

The insecure sharecropper, the exploited landless labourer, the overworked domestic servant, the subordinate housewife, may all come to terms with their respective predicaments in such a way that grievance and discontent are submerged in cheerful endurance by the necessity of uneventful survival. The hopeless underdog loses the courage to desire a better deal and learns to take pleasure in small mercies [Sen, 1984, p. 512].

Qui è evidente il pensiero di Appadurai (2004) sulla povertà come “fallimento della capacità di aspirare”, ossia l’incapacità di alcuni gruppi di persone di proiettarsi nel futuro e di immaginare un destino migliore, che limita loro gli orizzonti di attese, relegandone l’azione in archi temporali ristretti, dove non vi è spazio per la progettazione di un cambiamento. Questa incapacità si deve all’appartenenza a contesti poveri di capitale culturale e sociale, per dirla nei termini di Bourdieu (1998), un deficit di esperienze, per citare Cantril (1967), che circoscrive loro gli spazi del possibile, portandoli a “navigare a vista”, qui ed ora, senza poter nemmeno sperare in un futuro diverso, riproducendo la propria condizione di povertà. Gli stessi meccanismi che si rintracciano alla base della scarsa propensione al risparmio, di cui sono accusati i poveri nel paradigma della colpevolezza, come meritassero la propria condizione per l’incapacità di essere previdenti e pensare al proprio futuro (Morlicchio, 2020) e che fanno sì che chi vive in costante situazione di miseria, può manifestare alti livelli di soddisfazione a seguito di un improvviso piccolo miglioramento, mentre, viceversa, chi è avvezzo ad alti standard di vita può esprimere grande insoddisfazione di fronte ad un apparentemente insignificante peggioramento (cfr. Parra Saiani, 2020).

In sintesi, la percezione delle persone sulla propria qualità della vita è, dunque, costruita dall’intreccio di diversi elementi interdipendenti tra loro:

1. la definizione della propria situazione di partenza, a cui si perviene attraverso il rapporto tra il complesso di valori dati nel contesto di appartenenza e gli atteggiamenti personali (Thomas e Znaniecki; Merton);
2. il confronto tra la propria situazione così definita, con quella dell’altro generalizzato (Mead, 1934) e dei gruppi di riferimento (Merton, Stouffer *et al.*);
3. il rapporto tra il presente, il passato vissuto e il futuro sperato, con un diverso livello di aspettative e di capacità, che a loro volta sono influenzate da vari fattori, quali il capitale culturale, il capitale sociale e il capitale di esperienze,

che ampliano o delimitano lo spazio di immaginazione e di aspirazione (Cantril, Sen, Appadurai).

La questione del ricorso a metodi per rilevare il benessere soggettivamente considerato si complica ulteriormente nel momento in cui si interrogano le persone su ciò di cui avrebbero bisogno per migliorare le proprie condizioni di vita, in quanto diventa necessario riflettere sull'oggettività degli assunti, ovvero sulla definizione di bisogni "reali", "autentici", "universali". Ovvero si è di fronte non solo ad un problema di percezione individuale, ma anche ad una questione di definizione teorica e politica del concetto di bisogno e di benessere.

A tal proposito, si ritiene opportuno riportare i risultati di una ricerca dell'Università di Bath³², finalizzata al confronto tra i bisogni espressi da due comunità rurali dell'Etiopia con gli obiettivi descritti nella teoria dei bisogni umani di Doyal e Gough, utilizzata dai ricercatori come modello intermedio tra la versione "*thin*" di Sen e quella "*thick*" di Nussbaum della teoria delle capacità (Lavers, 2008).

Attraverso un questionario è stato chiesto agli intervistati quali fossero gli elementi di cui sentivano di aver bisogno per essere felici. Non avendo potuto verificare se il concetto di felicità fosse interpretato in chiave edonica o eudaimonica, i ricercatori hanno assunto che i rispondenti abbiano fatto riferimento agli obiettivi importanti per la loro vita e non solo finalizzati al raggiungimento di un'effimera felicità.

La ricerca ha evidenziato come una serie di bisogni universali declinati da Doyal e Gough non corrispondano alle aspirazioni delle due comunità studiate o siano in qualche modo contestati (es. istruzione adeguata e relazioni primarie significative), mentre emergano altri obiettivi, molto apprezzati dai rispondenti, che non sono inclusi nella teoria dei bisogni umani, quali essere di buon carattere, la comunicazione con Dio e la serenità.

Un altro risultato è particolarmente interessante, se letto rispetto all'idea di Galtung secondo la quale al centro delle teorie dei bisogni sia necessario porre soggetti individuali e non collettivi, in quanto questi ultimi rifletterebero interessi di potere. La ricerca, infatti, ha evidenziato differenze significative all'interno delle stesse comunità e dei nuclei familiari: i genitori spesso mostrano priorità diverse dai propri figli, così come diverse appaiono le esigenze di uomini e donne, a causa

³² WeD-QoL – Wellbeing in Developing Countries – Quality of Life – ESRC Research Group (WeD)

dei diversi ruoli e delle diverse opportunità attribuiti e offerte loro all'interno delle comunità. Pertanto, evidenziano i ricercatori:

Taking communities or households to be homogenous units with a single view of the good is likely to over-represent powerful groups and lead to policies that build on and reinforce existing power relations [Lavers, 2008, p. 13].

Si evidenziano anche discrasie a livello individuale, ad esempio, rispetto al caso di un padre che, pur ritenendo molto importante l'istruzione dei figli, in un primo tempo ha negato ai suoi più grandi la scuola, obbligandoli a lavorare nella fattoria di famiglia, mentre in un periodo successivo, a causa di un aumento di manodopera familiare, ha mandato a scuola i figli più piccoli.

Ciò mostra come gli obiettivi non siano costanti, né lineari, ma possano essere in conflitto tra loro e mutare nel tempo a seconda della situazione e delle circostanze.

Le incongruenze tra gli obiettivi definiti come universali dalle scienze sociali e quelli manifestati a livello individuale e collettivo in alcune comunità pongono una serie di interrogativi, che Saraceno (2015) propone di suddividere tra interrogativi concettuali e di metodo, mentre qui si ritiene che le due dimensioni siano fortemente correlate, ovvero che le valutazioni sul metodo dipendano dagli orientamenti valoriali e teorici.

Sulla base della *Theory of Human Need* di Doyal e Gough, così come di tutte le teorie che individuano bisogni universali applicabili a tutti gli esseri umani, queste discrasie mostrano i contrasti tra "needs" e "wants". Le persone pertanto espliciterebbero obiettivi non sempre funzionali al loro "benessere" eudemonico.

In quest'ottica, gli individui non sono ritenuti completamente capaci di valutare cosa sia "realmente" meglio per loro, perché avrebbero interiorizzato valori che rappresentano relazioni di potere presenti nella comunità a cui appartengono (Nussbaum, 2000). Una visione, questa, che richiama la "falsa coscienza" teorizzata dalla sociologia del conflitto, per la quale l'agire sociale è indotto da sovrastrutture che condizionano bisogni e desideri e spingono gli individui a prendere decisioni orientate ad un benessere effimero – se non persino in contrasto con i propri interessi – determinato socialmente e costruito sulla base di interessi di potere dominanti.

I bisogni “falsi” sono quelli che vengono sovrimposti all’individuo da parte di interessi sociali particolari cui preme la sua repressione [...] Può essere che l’individuo trovi estremo piacere nel soddisfarli, ma questa felicità non è una condizione che debba essere conservata e protetta se serve ad arrestare lo sviluppo della capacità (sua e di altri) di riconoscere la malattia dell’insieme e afferrare le possibilità che si offrono per curarla. Il risultato è pertanto un’euforia nel mezzo dell’infelicità. [...] Tali bisogni hanno un contenuto e una funzione sociali che sono determinati da potenze esterne, sulle quali l’individuo non ha alcun controllo [...] essi continuano ad essere ciò che erano sin dall’inizio, i prodotti di una società i cui interessi dominanti chiedono forme di repressione [Marcuse, 1964/1967, p. 25].

In base a queste interpretazioni diventa difficile accettare di rilevare il benessere dal punto di vista soggettivo, in quanto le persone non sarebbero solo poco abili ad osservare “obiettivamente” la realtà, ma sarebbero anche depredate della competenza indispensabile per valutare liberamente cosa sia loro necessario per “stare bene” e pertanto le istanze da loro esplicitate sarebbero prive di valore.

Se è scontato che l’ottica liberista sostenga il primato degli interessi dell’individuo, contro interventi che ne limitino la libertà di pensiero e azione finché questa non sia lesiva di interessi altrui (cfr. Mill, 1859 e Hayek 1949), è pur vero che questo argomento della falsa coscienza, per la quale le persone non saprebbero cosa sia il meglio per loro e i loro desideri sarebbero la mera costruzione sociale delle relazioni di potere esistenti, è ugualmente una licenza per un intervento paternalistico (Lukes, 2005). Inoltre, perseguire un’agenda dei bisogni universali di fronte all’evidente proliferare di pluralità di istanze individuali e comunitarie rappresenta un’imposizione di priorità estranee (Lavers, 2008).

Richiamando le riflessioni sul concetto di “bisogno” di Gallino (1978):

Strati e classi sono vettori di culture e subculture differenti, inclusive di valori, norme, simboli, affetti particolari, “da cui discendono bisogni che sono connaturati con la irripetibile identità di quello specifico segmento di società, e diversi da ogni altro. Se si tiene presente questa dimensione, l’omogeneità dei bisogni, che presuppone una naturale e permanente identità di interessi nel corpo sociale, insieme con la soppressione di qualsiasi forma di

stratificazione, appare una finzione dell'immaginazione totalitaria [Gallino, 1978, p. 77].

I bisogni, pertanto, vanno osservati come il frutto delle interconnessioni tra individui che esperiscono appartenenze diverse in un contesto sociale sempre più vario, plurale, multiculturale, che richiama il concetto di *Wechselwirkung* di Simmel: “Una concezione della realtà come rete di relazioni di influenza reciproca tra una pluralità di elementi” (Cavalli, introduzione a Simmel, 1909/1989).

Eppure, quanto si può e si deve essere liberi di accogliere libere interpretazioni soggettive del benessere e del malessere? In quest’ottica Morlicchio (2020) si domanda chi debba essere il padrone del concetto di povertà. Per rispondere a questa domanda, va tenuto in considerazione che i concetti di bisogno, povertà, benessere sono multidimensionali (Parra Saiani, Di Stefano, 2020), complessi (Gallino 1978), relativi (Morlicchio, 2020), non esenti da giudizi di valore (Sen, 1992), eppure non di libera interpretazione. In particolare, per Sen:

While the term poverty is used in rather different ways, there are some clear associations that constrain the nature of the concept, and we are not entirely free to characterize poverty in any way we like [1992, p. 107].

Si tratta dunque di una questione relativa, ma non arbitraria (Saraceno, 2015).

A prescindere dalle prospettive, si pone anche il dubbio del ruolo delle organizzazioni che investono risorse per gli interventi volti allo sviluppo, che sono portatrici di propri valori e che comunque si muovono a partire da teorie di riferimento, senza essere persuase dalle quali è irrealistico aspettarsi che intervengano.

Ovvero, vi sarebbe anche da chiedersi come si dovrebbero comportare, di fronte a bisogni espressi in discordanza da quelli attesi, le istituzioni e le organizzazioni che volessero intervenire in un determinato contesto per portare benessere e sviluppo:

To assist people in attaining what they want, or to assist them in the attainment of (or to give them) what they need? [Lavers, 2008, p. 15].

La questione di metodo si sovrappone alla questione teorica e politica nell’interrogativo se si debba/possa chiedere alle persone cosa “vogliono” o se si debba/possa dire loro di cosa “abbisognino”, ponendosi quindi anche il dubbio se

e quanto un osservatore esterno abbia il diritto o persino il dovere di intervenire per costruire politiche volte al miglioramento della qualità della vita, sulla base di criteri “universalmente validi” o quantomeno largamente condivisi sui concetti di bisogno e di benessere.

Una soluzione di compromesso è quella citata da Levers, ossia di intervenire nelle comunità dove si riscontrano corrispondenze tra “needs” e “wants”, tralasciando i bisogni su cui non vi è condivisione tra le organizzazioni e le comunità destinatarie di intervento. Eppure, lo stesso ricercatore evidenzia l'ipocrisia di questa soluzione, tipico esempio de “la seconda faccia del potere” (Bachrach e Baratz, 1970) che ignorerebbe molti dei veri obiettivi delle comunità, imponendo di fatto i propri e quindi disconoscendo la loro libertà di pensare ed esprimere le proprie scelte in modo autonomo, compreso anche il diritto di commettere errori (NEF, 2003).

Si tratta dunque, da una parte, di capire se le persone siano effettivamente libere da condizionamenti sociali e dispositivi di potere nel loro percorso di costruzione di significati intorno a ciò di cui hanno bisogno, dall'altra di aprire spazi di dialogo con le comunità su cui si intende intervenire, fornendo alle persone le conoscenze e le opportunità per compiere scelte consapevoli riguardo alla propria vita, assicurando loro la libertà di accettare o rifiutare ciò che si propone loro come “importante”.

Come evidenzia anche Cantril (1967):

It is clear that people must learn what to want the way they learn anything else; they must learn the range and quality of experience that should be theirs if things are to be different. Among the people of India, for example, less than 10 per cent are worried about their health while in health-conscious America and West Germany this figure rises to 40 per cent” [Cantril, 1967, p. 146; cit. in Parra Saiani and Di Stefano, 2020, p. 9].

Si tratta di costruire una teoria sociale attenta al punto di vista soggettivo e in grado di ascoltarlo, comprenderlo e contestualizzarlo, per fare sì che, l'indolenza metodologica da una parte e dall'altra un eccesso di relativismo – che, con il pretesto del rispetto delle individualità, prende per buone le istanze manifeste, senza analizzarle – diventino complici della riproduzione di forme di malessere e sfruttamento.

The most blatant forms of inequalities and exploitation survive in the world through making allies out of the deprived and the exploited. The underdog learns to bear the burden so well that he or she overlooks the burden itself. Discontent is replaced by acceptance, hopeless rebellion by conformist quiet, and – most relevantly in the present context – suffering and anger by cheerful endurance. As people learn to adjust to the existing horrors by the sheer necessity of uneventful survival, the horrors look less terrible in the metric of utilities [Sen, 1984, pp. 308-309].

In conclusione, per studiare la qualità della vita e promuovere il benessere e lo sviluppo è dunque necessario costruire metodi di ricerca che, oltre a raccogliere dati e informazioni “oggettive”, siano in grado di accogliere anche il punto di vista delle persone, interpretando le loro osservazioni in base a diversi fattori ed intrecci, anche allo scopo di svelare i retroscena – e i rischi ad essi collegati – delle apparenti incongruenze tra situazioni “reali” e percezioni “soggettive” e tra bisogni “universali” e bisogni “relativi”, per offrire strumenti di co-comprensione della realtà e delle opportunità di cambiamento a livello locale e globale.

2.4 Le forme immateriali del benessere e la mediazione del tempo

Si è già evidenziato come i bisogni umani fondamentali riguardino anche dimensioni immateriali, come lo sviluppo non possa essere letto e progettato solo in base a parametri economici e come la qualità della vita debba essere declinata anche in base alla soddisfazione di bisogni legati alla sfera psicologica e relazionale.

In questo paragrafo si intende entrare maggiormente nel merito delle dimensioni del benessere che esulano dalla sfera dei bisogni legati alla mera sopravvivenza, fino ad includere fattori immateriali, e lo si fa a partire dagli studi sulla povertà, che tanto hanno dato impulso alla ricerca sociologica, ponendosi alla base delle riflessioni sul benessere.

La storia della sociologia della povertà si può osservare come un percorso, lungo il quale viene progressivamente abbandonata la lettura esclusivamente quantitativa ed economicistica delle prime analisi – che tendevano a considerare

solo la povertà economica o, al massimo, le cause strutturali della stessa – per dare spazio a dimensioni più qualitative, capaci di cogliere la complessità del fenomeno e la rilevanza delle relazioni sociali (Morlicchio, 2020).

D'altronde, persino un economista classico come Adam Smith, per descrivere i bisogni essenziali, andava oltre a parametri prettamente biologici, richiamando altri fattori ritenuti indispensabili per mantenere il senso del decoro all'interno della propria comunità:

Per mercanzie di necessità io intendo non solamente quelle che sono indispensabili al mantenimento della vita, ma anche tutte le altre che l'uso del paese fa che sia indecente starne priva l'onesta gente che appartenga anche alla più bassa classe del popolo [...] L'uso ha [...] reso in Inghilterra una necessità della vita le scarpe di cuoio. La più povera onesta persona dell'uno o dell'altro sesso si vergognerebbe di comparire in pubblico senza di quelle [...]. Sotto la parola cose necessarie, io dunque prendo non solamente quelle, che la natura, ma anche quelle che le norme stabilite di decenza hanno rese necessarie alla più bassa classe del popolo [Smith, 1776/1945, p. 788].

Si fa dunque riferimento a quelle convenzioni che regolano il vivere sociale, che, almeno all'inizio dei ragionamenti strutturati sul tema della povertà, ponevano l'accento sulla possibilità di entrare e rimanere inseriti nel mercato del lavoro; bisogni e convenzioni che, come evidenziò anche Karl Marx, sono determinati socialmente.

La somma dei mezzi di sussistenza deve essere sufficiente a conservare l'individuo che lavora nella sua normale vita, come individuo che lavora. I bisogni naturali, come nutrimento, vestiario, riscaldamento, alloggio ecc. sono differenti di volta in volta a seconda delle peculiarità climatiche e delle altre peculiarità naturali dei vari paesi. D'altra parte, il volume dei cosiddetti bisogni necessari, come pure il modo di soddisfarli, è anch'esso un prodotto della storia [Marx, 1867/1974, p. 204].

Per analizzare la povertà, infatti, è necessario andare oltre alle disuguaglianze determinate da uno scarto di reddito, perché essa si configura come un'esperienza *qualitativamente*³³ diversa, che attiene alle differenti opportunità e *capabilities*

³³ corsivo di Morlicchio

capaci di condizionare il destino e favorire od ostacolare le interazioni, la comunicazione e la partecipazione sociale (Morlicchio, 2020).

L'esperienza della povertà materiale, infine, può anche ridurre, se non impedire tout court, di partecipare alla vita sociale e politica, perché non se ne hanno le risorse, materiali e/o culturali, o perché ci si sente, o si viene fatti sentire, inadeguati [Saraceno, 2015, pos. 24].

Inoltre, le dimensioni sono interdipendenti: la scarsità di risorse economiche può incidere sulla possibilità di partecipare ad alcuni contesti sociali, così come l'essere esclusi dai comuni contesti sociali può influenzare pesantemente la capacità di produrre risorse economiche.

La povertà dunque si pone anche come una questione di democrazia.

È per queste possibili conseguenze sugli aspetti non strettamente materiali dell'esistenza che la povertà costituisce non solo un problema morale, e neppure solo di equità o giustizia sociale, ma anche un problema di democrazia [Saraceno, 2015, p. 25].

Spicker (2007) aiuta a comprendere la multidimensionalità della povertà, utilizzando una rappresentazione a raggiera, dove si possono scorgere tre *cluster* di significati, osservati e distinti per "somiglianze di famiglia".

I cluster da lui individuati per descrivere ciò che definisce una "privazione inaccettabile" sono:

1. cluster "situazione economica", suddiviso in
 - a) standard di vita
 - b) disuguaglianza
 - c) posizione economica
2. cluster "posizione sociale", suddiviso in
 - a) classe sociale
 - b) dipendenza dal *welfare*
 - c) esclusione sociale
 - d) vulnerabilità sociale
 - e) mancanza di entitlements
3. cluster "condizioni materiali", suddiviso in

- a) modello di deprivazione
- b) bisogni primari
- c) scarsità di risorse



fig. I.2.1 – Fonte: Spicker 2007

Rispetto ad alcuni punti di questo schema, appaiono opportune le seguenti considerazioni, legate al tema di questa indagine:

Rispetto al punto 1 a

Rowntree (1901) richiama le considerazioni già esposte di Smith e Marx, facendo riferimento alle risorse indispensabili non solo per mantenersi in vita, ma anche per adeguarsi alle abitudini locali, come bere il tè, consumo fondamentale in Inghilterra, per sentirsi parte della comunità. Un bisogno, quindi, che in un qualche modo si discosta da quello primario di sopravvivenza e si avvicina ai bisogni sociali che si maturano attraverso l'appartenenza a gruppi, sulla base di abitudini e comportamenti consuetudinari.

Analogamente, Townsend (1979) pone l'accento anche sulla partecipazione alle attività sociali che sono ritenute abituali all'interno del contesto sociale di riferimento:

Individui, famiglie o gruppi della popolazione possono dirsi in povertà quando risultano carenti delle risorse necessarie a garantire la dieta alimentare, lo standard di vita, le comodità e la partecipazione alle attività sociali che si

ritengono abituali, o almeno meritevoli di essere conseguite nella collettività cui si appartiene [Townsend, 1979, p. 31].

A Townsend, peraltro, si deve la costruzione di un indice di deprivazione multidimensionale (1979), composto da dodici voci selezionate in un elenco di sessanta, e la formulazione di un modello di deprivazione (1987), che è stato inserito nel *cluster* delle condizioni materiali (punto 3_a). Attraverso questo modello Townsend descrisse la povertà come un insieme di deprivazioni materiali e immateriali, quali la mancanza di diritti, di istruzione, di relazioni, richiamando il fatto che queste carenze si alimentano l'un l'altra, sono fortemente correlate e piuttosto stabili nel tempo (1987).

Rispetto al punto 1 b

Si richiama il concetto di povertà relativa, già concettualizzata nell'800 da Marx (1844) e Schulz (1843) e successivamente declinata rispetto ai gruppi di riferimento (Merton, 1949; Gallino, 1979) e alle modifiche intercorse nel tempo (Townsend, 1973), per cui le risorse possedute si valutano confrontandole rispetto alla media della popolazione e rispetto al confronto tra quelle possedute nel presente e nel passato. Il confronto temporale, peraltro, come si è osservato nel paragrafo precedente, condiziona anche le percezioni soggettive del presente, non solo in relazione alle esperienze del passato, ma anche rispetto alle aspettative del futuro. D'altronde, come avevano osservato Lazarsfeld, Jahoda e Zeisel (1971/1986), la povertà ha carattere processuale.

Rispetto al punto 2 c

L'esclusione sociale merita una riflessione, in quanto è ormai diffusa nel linguaggio comune una definizione in senso lato, che a partire da quella data da Lenoir (1974) circa le persone che manifestano un'incapacità soggettiva di vivere come tutti gli altri, è arrivata a comprendere chiunque soffra di un qualche deficit di integrazione (Castel, 1995/2003). Castel, al fine di evidenziare le trappole di un uso eccessivamente allargato del termine, che rappresenta un comodo rifugio per non riflettere ed agire sulle dinamiche economiche globali responsabili delle attuali fratture sociali, ne propone un utilizzo più stringente e rigoroso, basato su tre criteri:

Il primo opera il trinceramento totale della comunità, sia sotto forma di espulsione, come nel caso degli ebrei o dei moreschi spagnoli ma anche delle

diverse categorie di banditi, sia attraverso la condanna a morte degli eretici, dei criminali e dei sediziosi [...].

[Il secondo] consiste nel costruire spazi chiusi estranei alla comunità ma nel cuore stesso della comunità: ghetti, «lazzaretti» per lebbrosi, «ricoveri» per alienati, prigioni per criminali [...].

[Il terzo, quando] alcune categorie della popolazione si vedono imporre uno status speciale che permette loro di coesistere nella comunità, ma le priva di determinati diritti e della partecipazione ad alcune attività sociali [Castel, 1995/2003, pp. 202 e 203].

Rispetto al punto 2 d

Al termine “esclusione”, Castel (ibidem) preferisce il concetto di “vulnerabilità sociale” per individuare quella sempre più vasta porzione di persone, “soprannumerari”, che, a seguito dei processi di precarizzazione proliferanti nella società del rischio (Beck, 1986; Luhmann, 1991/1996), vivono costantemente in bilico tra integrazione e disgregazione, sotto la minaccia del verificarsi di singoli eventi in grado di farle scivolare nella *désaffiliation*, quindi nell’esclusione irreversibile.

Rispetto al punto 2 e

Il termine *entitlement*, formulato da Sen studiando le carestie (1981), riguarda gli strumenti e i diritti di acquisizione e accesso a beni e servizi essenziali, ma, come sottolineato anche da Bagnasco (1990), può essere esteso a risorse non economiche, quali il diritto di voto o l’educazione, e a una più generale “offerta di benessere”.

Rispetto al punto 3 b

In questa descrizione si fa riferimento ai “bisogni fondamentali” emersi durante i lavori della Conferenza mondiale per l’occupazione organizzata nel 1976 dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Nel report finale (*Employment, Growth, and Basic Needs: A One World Problem*) venne esplicitata la capacità che il reddito dovesse avere di soddisfare una serie di *basic needs*, quali la sicurezza alimentare, l’alloggio, i servizi sanitari essenziali, i servizi igienicosanitari, l’istruzione e i trasporti pubblici, che dovevano essere considerati presupposti

essenziali per le politiche per l'impiego³⁴. Eppure, si è visto nelle pagine precedenti come il concetto di bisogni primari possa essere interpretato in modo estensivo, fino ad includere dimensioni non materiali.

Rispetto al punto 3-C

Questo segmento della povertà è correlato a quello precedente ed attiene alla mancanza di risorse strettamente necessarie a vivere una vita umana e decente. Rispetto a questo punto si rimanda alle riflessioni di Sen e di Nussbaum e al loro approccio alle *capability*, che, come si vedrà nel paragrafo successivo, condizioneranno anche i criteri adottati da alcune organizzazioni internazionali, quali ad esempio l'*United Nations Development Programme* (UNDP), per considerare la vita "umana" e "decente".

Rispetto a tutte queste dimensioni, se ne propone una lettura che consideri il "tempo" come un *satisfier*, ovvero come una risorsa imprescindibile per la soddisfazione dei bisogni umani fondamentali, la cui indisponibilità può precludere alcune *capabilities* e ostacolare alcuni *functioning* indispensabili per condurre una vita degna.

Nell'approccio delle *capabilities* il possedere alcune risorse non è esplicativo del fatto che se ne possa disporre per scegliere di "fare" ed "essere" ciò che è funzionale al proprio benessere (Sen, 1984). Parallelamente, sia Saraceno (2015) che Morlicchio (2020), parlando di alcuni indici di deprivazione multipla, fanno riferimento ai "falsi negativi" ossia a quelle persone che non vengono riconosciute povere sulla base dei consumi e dei redditi, ma che in realtà sperimentano alcune privazioni a causa di altri fattori che impediscono loro di fruire delle proprie risorse, quali ad esempio la disabilità o la lontananza dai servizi.

La mancanza di controllo sul tempo, ovvero l'impossibilità di gestirlo per rispondere ad esigenze altrui, quali quelle delle organizzazioni per cui si lavora, può pertanto precludere alcune possibilità di scelta e vincolare la soddisfazione di bisogni fondamentali.

I dispositivi di controllo sul tempo e sullo spazio, le dimensioni entro cui si esplica l'esistenza umana, possono influire pesantemente sul benessere degli

³⁴ "Ciò che proponevano i suoi autori — Louis Emmerij e il suo successore a capo della Sezione di ricerca del Programma, il keniota Dharam Ghai — era la creazione di lavoro attraverso la combinazione di misure di riduzione della povertà e di redistribuzione, come per esempio l'imposizione fiscale o la riforma agraria" (Maul, 2020, p. 193)

esseri umani. Si pensi alle richieste di “tornare a vivere” manifestate a gran voce dalle persone durante la pandemia, che, indipendentemente dalle derive individualiste e consumistiche di alcune narrazioni, fundamentalmente reclamavano il bisogno di tornare a vivere spazi e tempi sociali vincolati dal *lockdown* e dalle misure di contenimento del virus.

Queste considerazioni inducono a porsi alcuni interrogativi, che possono essere considerati come domande di ricerca primarie:

1. Primo interrogativo:

Quanto il tempo possa essere considerato risorsa da mettere in relazione a questi segmenti, come la sua indisponibilità possa quindi influire sullo standard di vita minimo (1_a), inteso in relazione anche alle dimensioni consuetudinarie e sociali, come possa creare forme di disuguaglianza (1_b), come possa incidere sull’incapacità di vivere una vita decente ed umana (3_c), a seguito alla mancanza di *entitlement* (2_e) per la soddisfazione di bisogni primari (3_b) declinati in termini immateriali, come possa essere considerata una forma di vulnerabilità (3_d) dovuta alla condizione di incertezza creata dallo sfilacciamento delle relazioni sociali, fino a portare ad una vera forma di esclusione (3_c) per l’impossibilità *de facto* di partecipare ad alcune attività sociali, ritenute basilari per il mantenimento e lo sviluppo di una comunità.

In sintesi: come e a quali condizioni la mancanza di controllo sul proprio tempo possa essere considerata una “privazione inaccettabile” (Spicker, 2007), capace di creare “patologie” (Max-Neef, 1991), “disintegrazione” (Galtung, 1978) e “gravi danni” (Doyal e Gough, 1991).

Riprendendo le dieci capacità umane individuate da Nussbaum (2000), nella pagina successiva si propone una loro schematizzazione in relazione alla disponibilità di tempo necessario affinché si sviluppino.

Si ritiene opportuno richiamare anche l’indice di deprivazione multidimensionale di Townsend, tra le cui voci se ne possono scorgere sei che possono essere influenzate dalla mancanza di disponibilità del proprio tempo e che vengono presentate nell’elenco seguente fuori dalle parentesi quadre:

Tab. I.2.1 – Capacità essenziali del funzionamento umano

Capacità (essere in grado di...)	Disporre del tempo per...
1. Vita (vivere una vita degna)	(potenzialmente tutto)
2. Salute fisica (avere una buona salute)	Condurre uno stile di vita salutare (es. alimentazione equilibrata, attività fisica, prevenzione)
3. Integrità fisica (trovare soddisfazione sessuale e scegliere in materia di riproduzione)	Incontrare persone per agire la sessualità e per costruire progetti familiari
4. Sensi, immaginazione e pensiero (usare pienamente i sensi, avere esperienze piacevoli)	Istruirsi, informarsi, usare attivamente e socialmente le proprie capacità di pensiero ed espressione
5. Emozioni (avere legami verso persone e oggetti al di fuori di noi stessi, amare chi ci ama)	Instaurare relazioni intense e cruciali per lo sviluppo emotivo
6. Ragion pratica (formarsi una concezione del bene e pianificare una propria forma di vita)	Riflettere, costruire la propria coscienza, i propri valori
7. Unione (essere in grado di vivere con gli altri, impegnarsi in diverse forme di interazione sociale)	Sviluppare conoscenze, creare interazioni, associarsi, appartenere a gruppi
8. Altre specie (prendersi cura e stare in relazione con animali, piante e con il mondo naturale)	Entrare in relazione con l'ambiente e prendersi cura di animali e vegetali
9. Gioco (ridere, giocare e godere di attività ricreative)	Dedicarsi ad attività ludico-ricreative
10. Avere il controllo sul proprio ambiente politico e materiale	Partecipare effettivamente alle scelte politiche, godere del diritto di partecipazione politica attiva

fonte: Nussbaum (2000)

1. Non ha trascorso una settimana di vacanza lontano da casa negli ultimi 12 mesi
2. Non ha ospitato un parente o un amico a casa per un pasto uno spuntino nelle ultime quattro settimane

3. Non si è recato a casa di un parente o di un amico per un pasto uno spuntino nelle ultime quattro settimane
 4. [(Solo per i bambini al di sotto dei 15 anni). Non ha avuto un amico con il quale giocare o prendere un tè nelle ultime quattro settimane].
 5. [(Solo per i bambini al di sotto dei 15 anni). Non ha avuto una festa in occasione dell'ultimo compleanno].
 6. Non ha trascorso un pomeriggio una giornata fuori per divertimento nelle ultime due settimane
 7. [Non ha consumato carne (non in scatola) più di quattro volte a settimana (incluso anche i pasti fuori casa)].
 8. Nelle ultime due settimane per uno o più giorni non ha consumato un pasto caldo
 9. [Per più giorni alla settimana non ha consumato un breakfast completo].
 10. [Famiglie che non hanno un frigorifero].
 11. Famiglie che non trascorrono la domenica insieme (tre volte su quattro)
 12. [Famiglie che non posseggono l'uso esclusivo delle seguenti quattro dotazioni al chiuso: scarico WC lavandino, lavatoio e rubinetto per acqua fredda; installazione fissa per vasca o doccia; cucina elettrica o a gas] [Townsend, 1979, p. 250, traduzione e adattamento di Morlicchio, 2020, p. 144].
2. Secondo interrogativo:
- Come una forma tipica e consolidata di integrazione sociale, quale il lavoro, specie quello a tempo indeterminato, possa di fatto produrre vulnerabilità, se non vera esclusione, qualora sia strutturato in modo talmente flessibile da impedire la creazione e il mantenimento di relazioni forti e da vincolare la partecipazione ad alcuni contesti del vivere collettivo, precludendo il pieno godimento dei diritti "culturali" che attengono alla fruizione della cultura e alla partecipazione alla vita culturale della comunità.
3. Terzo interrogativo:
- Dove collocare, lungo scale di benessere, persone formalmente integrate, in quanto occupate stabilmente, eppure poste fuori da alcuni circuiti vivi degli scambi sociali per una formale e sostanziale mancanza di *entitlement* sulla gestione del proprio tempo.

2.5 La “misurazione” istituzionale del benessere e gli indicatori del BES

In questo paragrafo si passeranno in rassegna alcuni metodi utilizzati a livello istituzionale per valutare il benessere e lo sviluppo.

In precedenza, si è osservato come le definizioni di bisogni, benessere e povertà possano essere mutevoli e legate a significati che abbiano raggiunto un sufficiente grado di accettazione in una determinata comunità scientifica.

Per Morlicchio (2020, p. 98) il “padrone” del concetto di povertà può anche essere il singolo studioso, qualora volesse affermare un proprio modello di povertà e, richiamando Rahnema (2003), sottolinea come vi siano modelli che faticano ad imporsi nella comunità scientifica, in quanto minoritari e collegati a figure marginali o semplicemente difficili da operationalizzare.

I modelli minoritari che faticano ad imporsi richiamano le “piccole miserie” narrate da Bourdieu (1993/2015, p. 41), in riferimento alla “miseria di posizione”, quella forma di malessere osservabile a livello micro, che, a differenza della “miseria di condizione”, evidente a livello macro, nasce dal contrasto tra interessi, valori e stili di vita di persone obbligate dalla contingenza a condividere spazi fisici e sociali, nell’incomprensione reciproca, e che alimenta un angoscioso conflitto tra visioni del mondo lontane e contrapposte.

Rievocano anche le considerazioni circa l’indolenza metodologica che induce ad abbandonare la possibilità di indagare alcuni fenomeni, perché difficili da circoscrivere in concetti osservabili. Come scriveva Von Hayek (1943, p. 40), citato da Parra Saiani (2020, p. 144)

le peggiori aberrazioni e assurdità prodotte dalle scienze sociali sono dovute al trascurare tutti i fenomeni non misurabili, tendenza che induce a selezionare gli aspetti più irrilevanti dei fenomeni, solo “perché casualmente sono misurabili”, ma porta anche a compiere “misurazioni” e ad assegnare valori numerici del tutto privi di significato.

In questo paragrafo si intende descrivere come i sistemi istituzionali nel tempo abbiano osservato e registrato il benessere, a partire dai primi studi sociologici sulla povertà, che hanno dato impulso alla ricerca sociale e alla costruzione di sistemi di indicatori utili a seguire nel tempo le dimensioni da monitorare, tenendo conto del fatto che il modo in cui si analizza un fenomeno si accompagna al

meccanismo di costruzione e condivisione sociale dei significati intorno agli stessi concetti da indagare.

Come evidenzia Morlicchio (2020, p.12) il riconoscimento sociale della povertà è andato di pari passo con la costruzione della sua definizione come categoria statistica, quindi accanto alla nascita e alla strutturazione degli strumenti metodologici per osservare e distinguere i poveri dai non poveri. I metodi e gli strumenti istituzionali per osservare il benessere, in buona sostanza, sono significativi di come le istituzioni interpretano e trattano il concetto di benessere.

Si osserverà come nel corso del tempo gli strumenti siano diventati sempre più strutturati e sofisticati e, seppur gradualmente, anche sempre più attenti alle dimensioni extra economiche e come, timidamente, abbiano preso spazio anche le analisi condotte dal punto di vista soggettivo.

Le prime raccolte sistematiche di informazioni circa le condizioni di vita degli individui risalgono alla fine dell'800 e si concentrano esclusivamente su fattori meramente materiali, quali, ad esempio, lo stato delle abitazioni e la disponibilità di servizi.

Si possono considerare prodromi di questo filone di ricerca le indagini di Marx ed Engels sulla condizione operaia, mentre il primo importante studio empirico nella tradizione delle inchieste sociali è rappresentato dall'imponente ricerca di Charles Booth sulle condizioni di vita nelle famiglie operaie a Londra, i cui risultati furono pubblicati in diciassette volumi tra il 1889 e il 1903. Analogamente procedettero Seebohm Rowntree a York e Arthur Bowley a Northampton, Reading, Stanley e Warrington.

Eppure, come osserva Parra Saiani (2020), è negli Stati Uniti che questo filone di indagine comincia ad avere visibilità, anche grazie alla nascita di riviste di sociologia che dedicano ampi spazi sul tema, quali *Survey* e *The American Journal of Sociology*, mentre la *Russell Sage Foundation* nel 1912 crea un ufficio dedicato a finanziare sondaggi.

Durante il secolo scorso aumentò progressivamente l'attenzione degli Stati verso lo studio della qualità della vita e assunse sempre maggiore importanza il peso del PIL, ritenuto indicatore capace di esprimere *tout court* il benessere collettivo, come se produzione e benessere fossero direttamente proporzionali e senza dare alcun peso ai costi sociali ed ambientali della produzione stessa. Col il

tempo, tuttavia, si passò da una concezione dello sviluppo “meccanicistica” ad una concezione “organica”:

Nella concezione che Scidà definisce “meccanicista”, lo sviluppo corrisponde alla “sommatoria dei valori di mercato creati dalla produzione” con finalità “di ordine materiale e quantitativo”. [...] E ciò a prescindere dall’utilità della produzione stessa: mentre qualsiasi produzione è computata nel PIL come voce attiva, le perdite dovute a tali produzioni – basti pensare ai costi ambientali – non sono inserite con segno negativo. [...] All’identità fra produzione e benessere implicita nel concetto di PIL si comincia a contrapporre una concezione di sviluppo “organica”, secondo la quale “lo sviluppo è dato dal complesso di elementi derivanti dalla promozione della popolazione considerata (cultura, salute, convivenza civile, etc.)” [Parra Saiani, 2009, pp. 72 e 77].

D’altronde, l’idea che, per valutare ricchezza e povertà, fosse necessario andare oltre a parametri meramente materiali e quantitativi, era noto anche agli economisti. Si sono già menzionate le considerazioni di un economista classico come Smith a proposito delle dimensioni immateriali dei bisogni umani (v. par. 2.4, cap. I) e le intuizioni più recenti di Sen sulle *capabilities* e sullo sviluppo umano (v. par. 2.2, cap. I). Qui si richiama anche il pensiero di Lewis (1955, cit. in Parra Saiani, 2009 e 2020), per il quale i vantaggi della crescita andavano considerati in funzione dello sviluppo umano, ossia in base all’ampliamento delle possibilità di scelta per gli individui, a seguito del maggior controllo esercitato sull’ambiente conseguente all’aumento della ricchezza.

Sul finire del secolo, questi venti di cambiamento nei paradigmi teorici sulla crescita e lo sviluppo spinsero alcune organizzazioni, tra cui ONU e OECD, a raccogliere nuove informazioni (tassi di occupazione, alfabetizzazione, speranza di vita alla nascita, ecc) e a creare indicatori inediti, al fine di comparare la qualità della vita nei diversi Paesi da nuove prospettive.

In particolare, nel 1990 l’United Nations Development Programme (UNDP), su impulso delle riflessioni dell’economista e politico Mahbub ul Haq diede inizio alla pubblicazione di un report sullo sviluppo umano, con l’intento manifesto di promuovere nuove politiche capaci di spostare l’attenzione dalla contabilità nazionale alla persona.

Di ul Haq rimase storico un discorso tenuto a Karachi nel 1968, quando era a capo della Commissione di pianificazione del Pakistan. Mentre il pubblico si aspettava parole entusiastiche sulla crescita di oltre il 6% dell'economia pakistana, il giovane economista sconvolse i suoi uditori, lanciando parole di accusa contro la strategia di sviluppo del suo paese. Durante il periodo che il governo pakistano definiva il "decennio dello sviluppo", infatti, le differenze di reddito tra la parte orientale e quella occidentale del paese erano più che raddoppiate, i salari industriali erano crollati di un terzo e i benefici della crescita smisurata andarono ad appannaggio di una élite di famiglie che da sole controllavano sempre più risorse. Alcuni anni dopo, ul Haq convinse l'UNDP a costituire un gruppo di ricercatori indipendenti, al fine di produrre un rapporto sullo sviluppo che offrisse una valida alternativa alla concentrazione sul PIL così univoca e prevalente tra gli economisti e le organizzazioni internazionali. Da qui nacque il Rapporto sullo sviluppo umano (Human Development Report, d'ora in poi HDR), che suscitò tali perplessità a livello internazionale che alcuni paesi delle Nazioni Unite minacciarono di boicottare l'iniziativa (UNDP, 2010).

Già dall'*abstract* del primo rapporto del 1990 emerge l'accento sulle persone, le scelte e le *capabilities*:

This Report is about people - and about how development enlarges their choices. It is about more than GNP growth, more than income and wealth and more than producing commodities and accumulating capital. A person's access to income may be one of the choices, but it is not the sum total of human endeavour. Human development is a process of enlarging people's choices. The most critical of these wide-ranging choices are to live a long and healthy life, to be educated and to have access to resources needed for a decent standard of living. Additional choices include political freedom, guaranteed human rights and personal self-respect.

Development enables people to have these choices. No one can guarantee human happiness, and the choices people make are their own concern. But the process of development should at least create a conducive environment for people, individually and collectively, to develop their full potential and to have a reasonable chance of leading productive and creative lives in accord with their needs and interests.

Human development thus concerns more than the formation of human capabilities, such as improved health or knowledge. It also concerns the use of these capabilities, be it for work, leisure or political and cultural activities. And if the scales of human development fail to balance the formation and use of human capabilities, much human potential will be frustrated³⁵ [UNDP, 1990, abstract].

Nell'introduzione vengono palesati gli obiettivi del report, che non comprendono la pretesa di fornire raccomandazioni o modelli di sviluppo da imporre, mentre si intende mettere a disposizione dei decisori politici strumenti e metodi per studiare come la crescita del PIL si possa intrecciare allo sviluppo umano e per definire, misurare e valutare le politiche dello sviluppo. Vengono, inoltre, sottolineate con vigore l'indipendenza e l'integrità intellettuale, nonché il rigore metodologico, con la speranza di offrire un efficace contributo al dialogo internazionale sullo sviluppo.

Nella parte dedicata alla definizione di sviluppo, vengono citati Aristotele

the difference between a good political arrangement and a bad one in terms of its successes and failures in facilitating people's ability to lead "flourishing lives" [UNDP, 1990, p. 10].

ed Emmanuel Kant

So act as to treat humanity, whether in their own person or in that of any other, in every case as an end withal, never as means only (ibidem)

per rimarcare i propri principi ispiratori ed evidenziare che, nonostante queste motivazioni fossero già chiare negli scritti dei primi economisti politici, l'eccessiva preoccupazione verso la crescita del PIL per anni ha oscurato quella prospettiva, sostituendo l'attenzione verso i fini con l'ossessione per i mezzi, mentre lo sviluppo umano è:

a process of enlarging people's choices. In principle, these choices can be infinite and change over time. But at all levels of development, the three essential ones are for people to lead a long and healthy life, to acquire knowledge and to have access to resources needed for a decent standard of

³⁵ <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr1990>

living. If these essential choices are not available, many other opportunities remain inaccessible. But human development does not end there. Additional choices, highly valued by many people, range from political, economic and social freedom to opportunities for being creative and productive, and enjoying personal self-respect and guaranteed human rights. Human development has two sides: the formation of human capabilities - such as improved health, knowledge and skills- and the use people make of their acquired capabilities - for leisure, productive purposes or being active in cultural, social and political affairs. If the scales of human development do not finely balance the two sides, considerable human frustration may result.

According to this concept of human development, income is clearly only one option that people would like to have, albeit an important one. But it is not the sum total of their lives. Development must, therefore, be more than just the expansion of income and wealth. Its focus must be people (ibidem).

Influenzati dal concetto di *capability* di Sen, stretto collaboratore di Mahbub ul Haq, nel primo report viene introdotto l'indice di sviluppo umano (ISU – HDI)³⁶ costruito dalla sintesi tra l'aspettativa di vita, l'alfabetizzazione delle persone adulte e il reddito reale, ossia, calcolato in base al potere di acquisto.

Nell'edizione successiva, nel 2010, il report UNDP esce con alcune novità, tra le quali l'introduzione di tre nuove misure: l'ISU corretto per la disuguaglianza, l'Indice della disuguaglianza di genere e l'Indice multidimensionale della povertà (v. appendice).

Interessante evidenziare come nei report di UNDP sia assente la valutazione del benessere dal punto di vista soggettivo. A dispetto di una produzione scientifica sempre più prolifica sul tema, infatti, le organizzazioni internazionali per anni hanno evitato di inserire indicatori soggettivi nelle loro valutazioni sulla qualità della vita, preferendo, piuttosto, ampliare il ventaglio degli indicatori collettivi. Ciò presumibilmente per lo scetticismo che si è sottolineato nelle pagine precedenti (v. par. 2.3, cap. I).

Tuttavia, nel febbraio 2008, l'allora presidente francese Sarkozy, dopo un appassionato discorso, nel quale chiedeva riforme nei metodi di misurare il progresso, criticando la centralità del PIL nella valutazione del benessere, affidò

³⁶ v. Appendice

alla cosiddetta Commissione “Stiglitz-Sen-Fitoussi” (dal nome dei tre illustri economisti ingaggiati Joseph Stiglitz, Amartya Sen e Jean-Paul Fitoussi) l’elaborazione di nuovi metodi ed indicatori idonei a rilevare, nella misurazione della crescita, le disuguaglianze, la sostenibilità ambientale, la produzione non commerciale e la qualità della vita, con un’attenzione anche al punto di vista soggettivo.

A conclusione dei lavori della Commissione, nel settembre 2009 fu pubblicato il *Report of the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, che offrì una nuova definizione multidimensionale della qualità della vita ed esplicitò dodici raccomandazioni per misurare il benessere:

1. *Nel valutare il benessere materiale, si guardi al reddito ed ai consumi piuttosto che alla produzione [...];*
2. *Enfatizzare il punto di vista delle famiglie [...];*
3. *Si considerino il reddito e i consumi di concerto con il patrimonio [...];*
4. *Dedicare maggiore attenzione alla distribuzione del reddito, del consumo e della ricchezza [...];*
5. *Estendere le misure del reddito alle attività non di mercato [...];*
6. *La qualità della vita delle persone dipende dalle condizioni obiettive e dalle capacitazioni. Dovrebbero essere adottate iniziative per migliorare le misure della salute delle persone, dell’istruzione, delle attività personali e delle condizioni ambientali. In particolare, sforzi notevoli dovrebbero essere dedicati allo sviluppo e all’attuazione di robuste e affidabili misure delle relazioni sociali, delle opinioni politiche e dell’insicurezza che, si può dimostrare, condizionano la qualità della vita [...];*
7. *Gli indicatori pluridimensionali della qualità della vita dovrebbero valutare le disuguaglianze in modo complessivo in tutte le dimensioni componenti [...];*
8. *Le indagini statistiche dovrebbero essere progettate per valutare i legami tra i vari ambiti della qualità della vita per ogni persona, e questa informazione dovrebbe essere utilizzata in sede di pianificazione delle politiche nei vari campi [...];*

9. *Gli uffici di statistica devono fornire le informazioni utili per aggregare i dati relativi ai diversi aspetti della qualità della vita, permettendo la costruzione di indici diversi [...];*
10. *Misure del benessere oggettivo e soggettivo forniscono informazioni chiave sulla qualità della vita delle persone. Gli uffici di statistica dovrebbero includere nei questionari domande finalizzate ad acquisire le valutazioni della vita delle persone, le sensazioni e le priorità emotive [...];*
11. *la valutazione della sostenibilità richiede un insieme ben identificato di indicatori. La caratteristica distintiva dei componenti di questo insieme dovrebbe essere quella di essere interpretabili come variazioni di alcuni sottostanti "stock". Un indice monetario della sostenibilità deve farne parte, ma, allo stato attuale della tecnica, dovrebbe rimanere essenzialmente dedicato agli aspetti economici della sostenibilità [...];*
12. *Gli aspetti ambientali della sostenibilità meritano un follow-up separato sulla base di un ben scelto insieme di indicatori fisici. In particolare, vi è la necessità di un chiaro indicatore della nostra vicinanza a livelli pericolosi di danno ambientale (quali quelli associati al cambiamento climatico o all'esaurimento degli stock di pesca) [Stiglitz, 2009/2011, pp. 31 – 41].*

A conclusioni analoghe era pervenuto qualche anno prima, nel 2004, anche il *Global Project for Measuring the Progress of Societies*, per iniziativa dell'OCSE, in collaborazione con Banca Mondiale, UNDP, Unicef, Inter-American e Development Bank (Parra Saiani, 2020).

A partire dal 2013 nell'indagine Eurostat sul reddito e le condizioni di vita EU-SILC³⁷ è stato inserito un modulo specifico per rilevare il benessere soggettivo,

³⁷ "L'indagine dell'Unione Europea sul reddito e le condizioni di vita (EU-SILC) mira a raccogliere dati trasversali e longitudinali tempestivi e comparabili su reddito, povertà, esclusione sociale e condizioni di vita. Il progetto EU-SILC è stato lanciato nel 2003 sulla base di un "gentlemen's agreement" in sei Stati membri (Belgio, Danimarca, Grecia, Irlanda, Lussemburgo e Austria) e in Norvegia. La base giuridica EU-SILC è entrata in vigore nel 2004 e copre ora tutti i paesi dell'UE, Islanda, Norvegia, Svizzera; alcuni altri paesi hanno partecipato su base volontaria. L'EU-SILC fornisce due tipi di dati: dati trasversali relativi a un dato tempo o un certo periodo di tempo con variabili su reddito, povertà, esclusione sociale e altre condizioni di vita. Dati longitudinali relativi alle variazioni a livello individuale nel tempo, osservati periodicamente nell'arco di un quadriennio. Le informazioni sull'esclusione sociale e le condizioni abitative sono raccolte principalmente a livello familiare, mentre le informazioni su lavoro, istruzione e salute sono ottenute da singole persone di età pari o superiore a 16 anni. Anche le variabili di reddito a livello di componente di dettaglio sono raccolte principalmente dalle persone" (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>)

rispetto a diverse dimensioni, tra le quali alcune riferite ad aspetti della qualità del lavoro, consentendo di integrare le informazioni raccolte a livello collettivo con le valutazioni individuali delle persone intervistate.

Inoltre, nel 2010 il Cnel e l'Istat hanno lanciato il progetto BES per la definizione degli indicatori del Benessere Equo e Sostenibile, nella convinzione che i parametri sui quali valutare il progresso di una società non debbano essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di disuguaglianza e sostenibilità e da indicatori soggettivi.

Il rapporto è articolato in 12 capitoli o dimensioni del benessere (salute, istruzione e formazione, lavoro e conciliazione tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica e istituzioni, sicurezza, benessere soggettivo, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, ricerca e innovazione, qualità dei servizi) che riconducono sostanzialmente alle 8 dimensioni del benessere considerate dalla commissione Stiglitz-Sen-Fitoussi, alla quale partecipò anche Enrico Giovannini, all'epoca impegnato nella direzione statistica dell'OCSE e oggi Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, dopo aver diretto l'Istat dal 2009 al 2013. L'ISTAT commenta sul proprio sito web che questa iniziativa "pone l'Italia all'avanguardia nel panorama internazionale in tema di sviluppo di indicatori sullo stato di salute di un Paese che vadano oltre il PIL".³⁸

Di seguito il dettaglio dei dodici domini, con riportato tra parentesi il numero degli indicatori per dominio:

1. Salute (13)
2. Istruzione e formazione (11)
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita (14)
4. Benessere economico (10)
5. Relazioni sociali (9)
6. Politica e istituzioni (12)
7. Sicurezza (11)
8. Benessere soggettivo (4)
9. Paesaggio e patrimonio culturale (11)
10. Ambiente (18)
11. Innovazione, ricerca e creatività (7)

³⁸ [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-(bes))

12. Qualità dei servizi (10)

Si ritiene che dei dodici domini sette siano di interesse per questa indagine e nelle tabelle seguenti si riporta l'elenco degli indicatori, con il dettaglio di quelli calcolati a livello individuale, ossia attraverso indagini specifiche condotte dall'Istat la cui unità di analisi è l'individuo (Ind.) e quelli più attinenti alla ricerca (Ric.) o perché utili alla profilazione del tipo di lavoratore/trice o perché si ritiene possono essere influenzati dalla disponibilità e dal controllo sui tempi produttivi e di vita privata. Queste valutazioni sono state espresse dopo attenta analisi delle definizioni e dei criteri adottati da Istat per il calcolo.

Negli altri domini³⁹ non si ritiene vi siano indicatori attinenti all'indagine. Tuttavia, è interessante notare come molti indicatori siano raccolti sulla base delle valutazioni soggettive, non solo rispetto alla percezione della sicurezza, ma anche riguardo al campo del paesaggio e del patrimonio culturale (Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita; Preoccupazione per il deterioramento del paesaggio), dell'ambiente (Preoccupazione per la perdita di biodiversità) e della qualità dei servizi (Soddisfazione per i servizi di mobilità).

³⁹ Sicurezza: Tasso di omicidi; Tasso di furti in abitazione; Tasso di borseggi; Tasso di rapine; Tasso di violenza fisica sulle donne; Tasso di violenza sessuale sulle donne; Tasso di violenza domestica sulle donne; Preoccupazione di subire una violenza sessuale; Percezione di sicurezza camminando al buio da soli; Paura di stare per subire un reato; Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive. Paesaggio e patrimonio culturale: Spesa corrente dei Comuni per la gestione del patrimonio culturale; Densità e rilevanza del patrimonio museale; Indice di abusivismo edilizio; Erosione dello spazio rurale da dispersione urbana (*urban sprawl*); Erosione dello spazio rurale da abbandono; Pressione delle attività estrattive; Impatto degli incendi boschivi; Diffusione delle aziende agrituristiche; Densità di verde storico; Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita; Preoccupazione per il deterioramento del paesaggio. Ambiente: Emissioni di CO2 e altri gas clima alteranti; Consumo materiale interno; Dispersione da rete idrica comunale; Conferimento dei rifiuti urbani in discarica; Qualità dell'aria urbana - PM10; Qualità dell'aria urbana - Biossido di azoto; Coste marine balneabili; Disponibilità di verde urbano; Soddisfazione per la situazione ambientale; Siti contaminati; Popolazione esposta al rischio di frane; Popolazione esposta al rischio di alluvioni; Trattamento delle acque reflue; Aree protette; Preoccupazione per la perdita di biodiversità; Energia elettrica da fonti rinnovabili; Raccolta differenziata dei rifiuti urbani; Impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale. Innovazione, ricerca e creatività: Intensità di ricerca; Propensione alla brevettazione; Lavoratori della conoscenza; Innovazione del sistema produttivo; Investimenti in proprietà intellettuale; Occupati in imprese creative; Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni). Qualità dei servizi: Posti letto nei presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari; Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia; Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata; Difficoltà di accesso ad alcuni servizi; Copertura della banda larga; Irregolarità nella distribuzione dell'acqua; Irregolarità del servizio elettrico; Posti-km offerti dal Tpl; Tempo dedicato alla mobilità; Soddisfazione per i servizi di mobilità

Tab. I.2.2 – Salute

N.	Indicatore	Ind.	Ric.
1	Speranza di vita alla nascita	no	-
2	Speranza di vita in buona salute alla nascita	no	-
3	Indice di salute mentale (SF36)	sì	sì
4	Mortalità infantile	no	-
5	Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni)	no	-
6	Mortalità per tumore (20- 64 anni)	no	-
7	Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più)	no	-
8	Speranza di vita senza limitazioni a 65 anni	no	-
9	Eccesso di peso	sì	sì
10	Fumo	sì	sì
11	Alcol	sì	sì
12	Sedentarietà	sì	sì
13	Alimentazione	sì	sì

Tab. I.2.3 – Istruzione e formazione

N.	Indicatore	Ind.	Ric.
1	Partecipazione alla scuola dell'infanzia	no	-
2	Persone con almeno il diploma	sì	sì
3	Persone che hanno conseguito un titolo universitario	sì	sì
4	Tasso di passaggio all'università	no	-
5	Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	sì	no
6	Giovani che non lavorano e non studiano (Neet)	sì	no
7	Partecipazione alla formazione continua	sì	sì
8	Livello di competenza alfabetica degli studenti	no	-
9	Livello di competenza numerica degli studenti	no	-
10	Persone con alti livelli di competenza digitale	sì	sì
11	Partecipazione culturale	sì	sì

Tab. I.2.4 – Lavoro e conciliazione tempi di vita

N.	Indicatore	Ind.	Ric.
1	Tasso di occupazione 20-64 anni	sì	no
2	Tasso di mancata partecipazione al lavoro	sì	no
3	Percentuale di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili	sì	sì
4	Percentuale di occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	sì	sì
5	Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga	sì	sì
6	Incidenza di occupati sovraistruiti	sì	sì
7	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	no	-
8	Incidenza occupati non regolari sul totale degli occupati	no	-
9	Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli	sì	sì
10	Quota di popolazione di 15-64 anni che svolge più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare	sì	sì
11	Indice di asimmetria del lavoro familiare	sì	sì
12	Soddisfazione per il lavoro svolto	sì	sì
13	Percezione di insicurezza dell'occupazione	sì	sì
14	Quota di part-time involontario	sì	sì

Tab. I.2.4 – Benessere economico

N.	Indicatore	Ind.	Ric.
1	Reddito medio disponibile pro-capite	no	-
2	Indice di disuguaglianza del reddito disponibile	sì	no
3	Indice di rischio di povertà	sì	no
4	Ricchezza netta media pro-capite	no	-
5	Indice di vulnerabilità finanziaria	no	-
6	Indice di povertà assoluta	sì	no
7	Indice di grave deprivazione materiale	sì	no
8	Indice di bassa qualità dell'abitazione	sì	no
9	Indice di grande difficoltà economica	sì	sì
10	Molto bassa intensità lavorativa	sì	sì

Tab. I.2.5 – Relazioni sociali

N.	Indicatore	Ind.	Ric.
1	Molto soddisfatti per le relazioni familiari	sì	sì
2	Molto soddisfatti per le relazioni amicali	sì	sì
3	Persone su cui contare	sì	sì
4	Partecipazione sociale	sì	sì
5	Partecipazione civica e politica	sì	sì
6	Attività di volontariato	sì	sì
7	Finanziamento delle associazioni	sì	sì
8	Organizzazioni non profit	no	-
9	Fiducia generalizzata	sì	sì

Tab. I.2.6 – Politica e istituzioni

N.	Indicatore	Ind.	Ric.
1	Partecipazione elettorale	no	(sì)
2	Fiducia nel Parlamento italiano	sì	sì
3	Fiducia nel sistema giudiziario	sì	sì
4	Fiducia nei partiti	sì	sì
5	Fiducia in altri tipi di istituzioni	sì	sì
6	Donne e rappresentanza politica in Parlamento	no	-
7	Donne e rappresentanza politica a livello locale	no	-
8	Donne negli organi decisionali	no	-
9	Donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa	no	-
10	Età media dei parlamentari italiani	no	-
11	Lunghezza dei procedimenti di civile ordinario	no	-
12	Affollamento degli istituti di pena	no	-

Tab. I.2.7 – Benessere soggettivo

N.	Indicatore	Ind.	Ric.
1	Soddisfazione per la propria vita	sì	sì
2	Soddisfazione per il tempo libero	sì	sì
3	Giudizio positivo sulle prospettive future	sì	sì
4	Giudizio negativo sulle prospettive future	sì	sì

Capitolo II

IL METODO

La prima volta che lo incontrai, mi chiesi [...] se esistesse davvero un modo di superare la perdita di coesione dovuta alla sua malattia humaneana. La scienza empirica mi diceva di no, ma la scienza empirica, l'empirismo, non tiene conto dell'anima, di ciò che costituisce e determina l'individuo.

Oliver Sacks, L'uomo che scambiò sua moglie per un cappello

1. Gli obiettivi e il contesto

Questa ricerca intende studiare la qualità del lavoro, rispetto all'organizzazione dei tempi produttivi nelle attività 24/7, il grado di controllo e discrezionalità riservato a lavoratori e lavoratrici e i suoi effetti sulla qualità della vita delle persone, sulle loro scelte biografiche e sulla loro partecipazione ai diversi contesti sociali, con particolare riferimento alla sfera delle relazioni interpersonali e familiari.

Le domande di ricerca, alle quali si intendeva rispondere nel disegno originario pre-pandemia, erano:

- In quale misura si concretizza l'imprevedibilità degli orari lavorativi nel settore 24/7 dei trasporti?
- Quali differenze tra aziende pubbliche ed aziende private?
- Quali danni produce l'imprevedibilità dei turni di lavoro? Ovvero, su quali dimensioni del benessere riconosciute istituzionalmente influisce?
- Quali sono gli impatti sul benessere osservato dal punto di vista soggettivo?
- Con quali differenze rispetto al tipo di contratto, al genere, all'età e all'anzianità di servizio?

Esplorare le risposte alle domande di cui sopra ha rilevanza sia scientifica che politica.

Da un punto di vista scientifico, da una parte potrebbe migliorare la comprensione degli impatti dei cambiamenti nell'organizzazione dei tempi di lavoro sul benessere individuale e sociale, dall'altra potrebbe offrire spunti per valutare la qualità del lavoro in base a nuove dimensioni.

La flessibilità quantitativa, legata alla precarietà contrattuale, è ampiamente studiata in sociologia. In letteratura si trovano anche studi sulla flessibilità qualitativa, in particolare sulla conciliazione dei tempi di vita, ma si rileva poca attenzione rispetto allo scarso controllo della strutturazione dei tempi di lavoro e all'imprevedibilità degli orari.

Uno degli obiettivi di questo lavoro è, dunque, portare alla luce i rischi individuali e collettivi della difficoltà nel progettare il quotidiano, perché siano di input alla contrattazione collettiva nazionale. In secondo luogo, può anche evidenziare le disuguaglianze tra lavoro pubblico e privato, finora osservate rispetto alla stabilità occupazionale, senza prestare particolare attenzione alla qualità della vita individuale e al benessere collettivo.

Da un punto di vista politico, questi risultati possono poi evidenziare la necessità di azioni politiche e giuridiche che aiutino a tamponare alcune delle conseguenze negative dell'iper-flessibilizzazione degli orari lavorativi, sperimentati in modo sproporzionato nella 24/7 economy, che prevedono servizi perennemente attivi senza soluzione di continuità, quali i trasporti, la grande distribuzione e la sanità privata.

Inoltre, si intendono evidenziare i costi umani delle privatizzazioni in termini di benessere.

L'ambito scelto di ricerca è il settore del "Trasporto terrestre di passeggeri in aree urbane e suburbane" (ATECO 49.31), in quanto comprende servizi ancora gestiti o controllati da enti pubblici e dunque si presta, a differenza di altre attività del terziario, a comparazioni tra situazioni di lavoro ancora standardizzato e situazioni di lavoro iper-flessibile.

Nello specifico, si è deciso di effettuare uno studio comparato su una professione, i "Conducenti di autobus, di tram e di filobus" (CP2011 7.4.2.2), che può essere svolta nel contesto "consistente" del Trasporto Pubblico Locale, ancora di stampo fordista, fortemente garantista, sindacalizzato e con turnazioni di lavoro concordate e quasi non soggette a variazioni oppure nelle organizzazioni "evanescenti" delle ditte del Noleggio Con Conducente, che, maggiormente esposte

ad una domanda mutevole di servizi, si contraddistinguono per una forte flessibilità, sia nel ricorso a forme contrattuali atipiche (job on call, lavoro occasionale, ecc.), sia nella gestione dei turni, che, imprevedibili e permeabili alle richieste del mercato, spesso sono comunicati senza adeguato anticipo, talvolta dall'oggi al domani.

Il tema è di attualità anche riguardo ad alcuni fatti di cronaca internazionale, si pensi ad esempio al terribile incidente autostradale avvenuto in Spagna nel 2016 e nel quale persero la vita alcune studentesse Erasmus italiane: l'autista, addormentatosi alla guida, è tuttora sotto inchiesta giudiziaria per omicidio colposo plurimo, ancora sotto i riflettori mediatici, eppure probabilmente egli stesso vittima di turnazioni improprie, anche in considerazione dell'età e della durata della tragica gita⁴⁰.

2. Il disegno originario e le modifiche post Covid

Il disegno della ricerca prevedeva inizialmente una raccolta di dati secondari e l'impiego di tecniche prevalentemente quantitative per la produzione di dati e informazioni primarie.

In particolare, era prevista un'analisi testuale dei rispettivi CCNL, uno studio dei dati in possesso dei Centri per l'Impiego sulle assunzioni di conducenti e una *survey* basata sulle dimensioni del benessere incluse nel progetto BES di Istat.

A causa della pandemia, è stato necessario rivedere l'impianto, sostituendo la *survey* prevista con un piano di interviste narrative.

L'analisi di sfondo era finalizzata a circoscrivere l'ambito economico di indagine, ad individuare le prime differenze tra il TPL e l'NCC e a fornire indicazioni utili al campionamento per la *survey*.

Attraverso la *survey* si intendeva valutare il livello di benessere degli/delle conducenti, mettendolo in relazione alla qualità del loro lavoro, in generale e al tipo di organizzazione degli orari, in particolare.

Rispetto alla delimitazione territoriale, inizialmente era previsto di circoscrivere la ricerca all'Area Metropolitana di Genova, tuttavia, con il passaggio dalla *survey*

⁴⁰ Il conducente pare avesse compiuto 60 anni, il pullman partì alle 4 di notte per rientrare alle 4 del giorno successivo. Fonte: <https://www.ilrestodelcarlino.it/cronaca/incidente-bus-erasmus-1.6151944>

alle interviste narrative, l'ambito di indagine è stato esteso alle regioni Liguria, Lombardia e Piemonte.

Output attesi:

- Dalla lettura dei dati amministrativi sulle assunzioni ci si attendeva conferma del carattere prettamente standardizzato del lavoro pubblico, con forza lavoro stabile e scarso *turn over*. Viceversa, nel settore dei trasporti privati era previsto un ampio ricorso a forme di lavoro atipiche e forte *turn over*. Nel privato ci si attende anche una minore presenza di lavoratrici donna, sia per la minore possibilità di conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura familiare, sia per la maggiore propensione del pubblico ad assumere forza lavoro femminile.
- Dalla *survey*, ci si attendeva una sostanziale differenza di trattamento, con una retribuzione oraria più bassa nel trasporto privato, minore potere contrattuale, ridotta tutela sindacale e maggiore flessibilità in termini di maggiore disponibilità richiesta nell'arco delle 24 ore, turni di lavoro più lunghi, mansioni più ampie e minore controllo sulla gestione dei tempi.

Ci si aspettava, inoltre, che alla maggiore flessibilità della gestione dei tempi di lavoro corrispondesse un impoverimento del singolo, in termini di socialità, consumi, sviluppo culturale, benessere fisico e partecipazione sociale, con ricadute sullo sviluppo economico, culturale e politico della collettività.

L'ipotesi di partenza era che sul benessere dei lavoratori incidesse maggiormente la possibilità di controllo sui tempi (tempi concordati vs tempi subiti), piuttosto che la tipologia contrattuale (tempo indeterminato vs contratti a termine). In particolare, si assumeva la disponibilità 24/7 andasse ad assorbire l'uso del tempo libero a prescindere dalle ore effettivamente lavorate.

Outcome possibili:

- Riflessione da parte dei decisori sulle eventuali misure da adottare per limitare la flessibilità incontrollata sui processi lavorativi, al fine di innalzare gli standard qualitativi delle dimensioni in oggetto; sia a livello esogeno al sistema di relazioni industriali (l'intervento del legislatore sulle riforme del mercato del lavoro), sia a livello endogeno (il contributo delle parti sociali nella contrattazione collettiva).

- Riflessione sulla distanza sociale tra lavoratori iper-garantiti del pubblico impiego e lavoratori iper-flessibili della contrattazione privata e possibili soluzioni da adottare per ridurre la distanza al rialzo.
- Riflessione da parte delle istituzioni sui costi sociali della privatizzazione di servizi pubblici essenziali.

2.1 **L'analisi di sfondo**

La raccolta dei dati di sfondo ha previsto l'estrazione e l'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie⁴¹, ovvero tutti i movimenti di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione raccolti nel Sistema Informativo del Lavoro regionale, relativi all'Area Metropolitana (D Provincia Sede UL in "Genova"), che riguardassero la professione di "Conducenti di autobus, di tram e di filobus" (Voce professionale Istat 7.4.2.2 CP2011 e 7.4.2.3 CP2001) per il trasporto di persone.

⁴¹ La legge finanziaria 2007 (legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 1180 e ss.) ha stabilito, a partire dal 1 gennaio 2007, l'obbligatorietà di comunicazione ai CPI di tutti i movimenti di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione (non è tuttavia obbligatorio comunicare la cessazione, in caso di rapporti di lavoro con scadenza prefissata e comunicata in sede di attivazione). Le novità più rilevanti, rispetto alle norme precedenti, hanno riguardato l'estensione dell'obbligatorietà ai soggetti pubblici e alle famiglie datrici di lavoro domestico e l'inclusione di tipologie di rapporto precedentemente escluse, quali alcune forme di lavoro parasubordinato (in particolare le collaborazioni coordinate e continuative e a progetto) e le esperienze di lavoro (tirocini e lavori socialmente utili). La legge 2/2009 (art. 16 bis, commi 11 e 12) ha di nuovo scorporato le comunicazioni relative ai lavoratori domestici, indicando l'INPS quale unico destinatario delle medesime. L'INPS, tuttavia, è tenuto a trasferire le comunicazioni ricevute dalle famiglie al Ministero del Lavoro e ai servizi regionali. Dal 1 marzo 2008 è diventato obbligatorio per i datori di lavoro e loro delegati (prevalentemente consulenti del lavoro) l'invio telematico delle comunicazioni, mediante la compilazione di pagine on line o l'invio di file XML prodotti dai sistemi proprietari dei mittenti, in linea con gli standard approvati a livello nazionale (cfr. art. 4 del Decreto interministeriale del 30 ottobre 2007). Alle aziende con stabilimenti localizzati in diverse regioni è stata riconosciuta la possibilità di accentrare le comunicazioni in un'unica regione (è poi compito del sistema centrale del Ministero del Lavoro smistarle presso le regioni in cui hanno sede le diverse unità locali e/o sono domiciliati i lavoratori coinvolti nelle comunicazioni stesse). Le CO presenti nel nodo regionale, oltre ad essere immediatamente disponibili ai CPI della Regione, vengono quindi contestualmente inviate, tramite cooperazione applicativa con il Nodo Nazionale, a tutti i soggetti pubblici coinvolti (Ministero del Lavoro, INPS, INAIL, altre Regioni, Ispettorato del Lavoro, Questure etc.). Nel passaggio verso i diversi database gestionali, le informazioni registrate subiscono dei controlli di univocità (perlomeno nei limiti delle scelte algoritmiche adottate) e di coerenza con le tabelle di appoggio in vigore. Una volta validate, le comunicazioni (così come gli interventi effettuati dagli operatori dei CPI) determinano la modifica dello status del lavoratore, che viene rigenerato e storicizzato in funzione dei nuovi eventi registrati (Anastasia et al., 2010). Gli standard attuali per la condivisione a livello nazionale delle CO sono stati definiti dal Decreto Direttoriale n. 235 del 5 ottobre 2012 e sono entrati in vigore il 10 gennaio 2013 (cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Comunicazioni Obbligatorie. "Modelli e regole", "Allegati al Decreto" e "Diario degli aggiornamenti"*, gennaio 2013).

Sono stati estratti tutti i campi⁴² utili ad inquadrare il fenomeno, ad evidenziare similitudini e differenze sul piano della domanda e dell'offerta di lavoro e sulla rigidità/flessibilità dei due settori messi a confronto (servizio di trasporto pubblico e privato) e a predisporre il piano di campionamento per la *survey*.

Come spesso accade in sede di analisi di database creati per esigenze amministrative e non conoscitive, è stato necessario un lungo e faticoso lavoro di pulizia del dato, per giungere alla definizione della matrice definitiva su cui proseguire l'analisi.

In particolare, tra i 12.495 record compresi nel database fornito, sono stati individuati, sulla base delle date dei movimenti e dei codici identificativi delle singole "teste"⁴³ e aziende, 3.017 rapporti di lavoro, ulteriormente ridotti a 2.616, per farli rientrare in un range temporale, che può ritenersi affidabile in termini di completezza e bontà del dato⁴⁴ e che copre un arco di quasi 10 anni⁴⁵, coinvolgendo 2.363 lavoratori e 54 aziende, 2 del Trasporto Pubblico Locale (TPL) e 52 del trasporto di persone privato (NCC).

Per ridurre la complessità e "pulire" il database, è stato dunque necessario:

- eliminare i casi duplicati per via della definizione multipla del settore Ateco di appartenenza⁴⁶;
- eliminare i casi che includevano informazioni palesemente scorrette (es. età anagrafica negativa e/o incompatibile con la professione);

⁴² C voce professionale (7.4.2.2 o 7.4.2.3); D voce professionale (Conducenti di autobus, di tram e di filobus); D Provincia Sede UL (Genova); D categoria Comunicazione; Dt inizio rapporto; Dt fine rapporto; campo che permetta di cogliere il collegamento - e possibilmente la sequenza -tra le diverse comunicazioni di una stessa azienda relative allo stesso lavoratore; Tipo trasformazione; Motivo cessazione; D Ccnl; D tp rapporto; Flag part time; Ore settimanali di lavoro; Partita IVA (o campo anagraficamente neutro che consenta di individuare la stessa azienda nei diversi record della matrice); Denominazione azienda (o campo che consenta di distinguere tra servizio privato e servizio pubblico); N addetti azienda; Codice Ateco azienda; Descrizione Ateco azienda; Cod Attività Istat; Codice fiscale (o campo anagraficamente neutro che consenta di individuare lo stesso lavoratore nei diversi record della matrice); D livello istruzione CO; Sesso; Stato civile; Cittadinanza

⁴³ Il database è stato fornito anonimizzato, privo per cui nominativi e CF, ma per ciascun individuo è presente un codice identificativo.

⁴⁴ Il database fornito presenta movimenti di lavoro che risalgono addirittura al 1970 (grazie alla registrazione delle cessazioni avvenute a partire dal 1991. Tuttavia, è solo dal 1° gennaio 2007 che è stato fatto obbligo alle aziende di comunicare i movimenti di lavoro e dal 1° aprile 2008 che la comunicazione avviene per via telematica. Per questa ragione il database è stato "tagliato" in modo da includere tutti i movimenti registrati nell'arco temporale del decennio dal 2008 2017.

⁴⁵ Dal 1 gennaio 2008 al 20 settembre 2017 (data di estrazione dei dati)

⁴⁶ Ogni azienda, infatti, si può registrare alla CCIAA con più codici Ateco

- ordinare temporalmente i singoli movimenti relativi a un unico rapporto di lavoro (individuato in base all'incrocio tra le date e la tipologia delle diverse CO);
- eliminare i casi che presentavano sovrapposizioni temporali con altre CO legate allo stesso rapporto di lavoro;
- collocare i rapporti nel tempo (iniziati, continuati, chiusi, in corso e relativi incroci);
- definire il range temporale più pertinente;
- definire il livello di istruzione dei lavoratori sulla base del confronto tra quello registrato in sede di CO e quello registrato dai Centri per l'Impiego, selezionando il più alto;
- definire l'appartenenza all'ambito di studio, sulla base dell'incrocio tra il codice Ateco registrato, il CCNL applicato e le informazioni reperite in rete sulle aziende;
- ricodificare in fasce alcuni campi (es. motivo cessazione, tipologia contrattuale, ecc);
- aggregare tutte le informazioni contenute nelle singole CO su record univoci, corrispondenti ai singoli rapporti di lavoro.

Sulla matrice ottenuta sono stati calcolati (per tipologia di settore e per genere) alcuni indicatori, il cui elenco sintetico è il seguente:

- Movimentazione (per azienda): somma rapporti di lavoro nel periodo;
- Movimentazione interna (per rapporto di lavoro): n° CO sullo stesso rapporto di lavoro;
- Flessibilità (per azienda): n° contratti a termine sul totale dei rapporti di lavoro;
- Permanenza in azienda (per azienda e lavoratore): giorni lavorati nel periodo da ciascun lavoratore nella stessa azienda sul periodo;
- Fidelizzazione (per azienda e lavoratore): n° rapporti di lavoro per ciascun lavoratore nella stessa azienda;
- Presenza oraria (per azienda): n° contratti part-time sul totale dei rapporti di lavoro;
- Espulsione (per azienda): n° licenziamenti su rapporti chiusi;
- Allontanamento (per azienda): n° dimissioni su rapporti chiusi;
- Transito¹ (per lavoratore): n° passaggi da TPL a NCC;

- Transito 2 (per lavoratore): n° passaggi da NCC a TPL.

2.2 La survey prevista e non realizzata

Rispetto allo strumento di indagine, al fine di individuare gli intrecci tra qualità del lavoro, qualità della vita e benessere sociale, sono stati analizzati gli indicatori del BES al fine di scoprire le dimensioni utilizzate da ISTAT e studiare i criteri di calcolo.

Dei 130 indicatori BES sono stati inizialmente selezionati quelli calcolati a livello individuale⁴⁷, ossia attraverso indagini la cui unità di analisi è l'individuo e quelli più attinenti alla ricerca o perché utili alla profilazione del tipo di lavoratore/trice o perché si ritiene possano essere influenzati dalla disponibilità e dal controllo sui tempi produttivi e di vita privata.

Per il calcolo degli indicatori e la diffusione dei dati, Istat attinge a diverse rilevazioni specifiche, proprie o di altri enti, che vengono condotte attraverso diversi questionari.

Le rilevazioni e le relative schede che hanno valore rispetto al tema di indagine sono:

- Rilevazione sulle Forze di lavoro (1 scheda):
 1. Istat_questionario_forze_lavoro
- Indagine Eu-Silc (1 scheda):
 1. Istat_questionario_EU-SILC
- Indagine Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari (5 schede):
 1. Istat_ehis_IT_questionario_salute
 2. Istat_ehis_IT_questionario_salute_autocomp
 3. Istat_salute_rss_IMF_8A
 4. Istat_salute_rss_IMF_8B
 5. SF12_stato_di_salute
- Indagine Aspetti della vita quotidiana (2 schede):
 1. Istat_vita_quot_IMF_A_20

⁴⁷ Rispetto al dominio "salute", ad esempio, è stato scartato l'indicatore "speranza di vita alla nascita", perché riguarda una dimensione aggregata e non rilevabile al livello del singolo

2. Istat_vita_quot_IMF_B_20
- Indagine Uso del tempo (4 schede)
 1. Istat_uso_tempo_IMF13A
 2. Istat_uso_tempo_IMF13ABis
 3. Istat_tempo_libero_A
 4. Istat_tempo_libero_B

Sono state quindi scaricate dalla rete tutte le schede citate, che sono state analizzate al fine di selezionare gli *item* da inserire nel questionario, per il calcolo degli indicatori selezionati.

Dall'analisi delle schede è emersa l'opportunità di escludere 7 indicatori, per il calcolo dei quali era richiesto l'utilizzo di un numero eccessivo di *item*⁴⁸, pervenendo ad un totale di 32 indicatori. La costruzione del questionario si è conclusa con l'aggiunta di alcuni *item* di carattere socio-anagrafico e professionale, utili alla profilazione di lavoratori e lavoratrici.

Il campionamento sarebbe stato non probabilistico e a valanga (Corbetta, 2003b), tenendo sotto controllo alcune variabili strutturali, quali genere, età, stato civile, tipo di contratto e anzianità lavorativa, per favorire la costruzione di 5 campioni, quanto più possibile ponderati:

1. uno rappresentativo della forza lavoro inserita nelle aziende del pubblico trasporto locale, composto esclusivamente da persone assunte con contratto a tempo indeterminato e che abbiano precedenti lavorativi nel settore privato;
2. uno rappresentativo della forza lavoro inserita nelle aziende del pubblico trasporto locale, composto esclusivamente da persone assunte con contratto a tempo indeterminato e che non abbiano precedenti lavorativi nel settore privato;
3. uno estratto da una selezione di ditte del trasporto privato e composto da persone assunte con contratto a tempo indeterminato e che abbiano partecipato a selezioni per entrare nel settore pubblico;
4. uno estratto da una selezione di ditte del trasporto privato e composto da persone assunte con contratto a tempo indeterminato e che non abbiano mai partecipato a selezioni per entrare nel settore pubblico;

⁴⁸ Sempre rispetto al dominio "salute", ad esempio si è dovuto escludere, a malincuore, l'indice di stato fisico e psicologico, perché calcolato da Istat sulla sintesi dei punteggi totalizzati attraverso il questionario SF12 (Short Form Health Survey), composto da 12 domande.

Tab. III.2.1 – Indicatori BES inclusi ed esclusi

Dom	N.	Indicatore	Ind.	Ric.	Esito
1	3	Indice di salute mentale (SF36)	sì	sì	escluso
1	9	Eccesso di peso	sì	sì	escluso
1	10	Fumo	sì	sì	escluso
1	11	Alcol	sì	sì	escluso
1	12	Sedentarietà	sì	sì	incluso
1	13	Alimentazione	sì	sì	incluso
2	2	Persone con almeno il diploma	sì	sì	incluso
2	3	Persone che hanno conseguito un titolo universitario	sì	sì	incluso
2	7	Partecipazione alla formazione continua	sì	sì	escluso
2	10	Persone con alti livelli di competenza digitale	sì	sì	escluso
2	11	Partecipazione culturale	sì	sì	incluso
3	3	Percentuale di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili	sì	sì	incluso
3	4	Percentuale di occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	sì	sì	incluso
3	5	Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga	sì	sì	incluso
3	6	Incidenza di occupati sovraistruiti	sì	sì	incluso
3	9	Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli	sì	sì	incluso
3	10	Quota di popolazione di 15-64 anni che svolge più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare	sì	sì	incluso
3	11	Indice di asimmetria del lavoro familiare	sì	sì	incluso
3	12	Soddisfazione per il lavoro svolto	sì	sì	incluso
3	13	Percezione di insicurezza dell'occupazione	sì	sì	incluso
3	14	Quota di part-time involontario	sì	sì	incluso
4	9	Indice di grande difficoltà economica	sì	sì	incluso
4	10	Molto bassa intensità lavorativa	sì	sì	escluso
5	1	Molto soddisfatti per le relazioni familiari	sì	sì	incluso
5	2	Molto soddisfatti per le relazioni amicali	sì	sì	incluso
5	3	Persone su cui contare	sì	sì	incluso
5	4	Partecipazione sociale	sì	sì	incluso
5	5	Partecipazione civica e politica	sì	sì	incluso
5	6	Attività di volontariato	sì	sì	incluso
5	7	Finanziamento delle associazioni	sì	sì	incluso
5	9	Fiducia generalizzata	sì	sì	incluso
6	2	Fiducia nel Parlamento italiano	sì	sì	incluso
6	3	Fiducia nel sistema giudiziario	sì	sì	incluso
6	4	Fiducia nei partiti	sì	sì	incluso
6	5	Fiducia in altri tipi di istituzioni	sì	sì	incluso
8	1	Soddisfazione per la propria vita	sì	sì	incluso
8	2	Soddisfazione per il tempo libero	sì	sì	incluso
8	3	Giudizio positivo sulle prospettive future	sì	sì	incluso
8	4	Giudizio negativo sulle prospettive future	sì	sì	incluso

5. uno estratto da una selezione di ditte del trasporto privato e composto da persone impiegate con contratti atipici (*job on call*, lavoro occasionale, ecc.).

Il metodo di somministrazione sarebbe stato misto: una parte sarebbe stata condotta *face to face* con l'ausilio di un *tablet*, presso le rimesse pubbliche e private, allo scopo di acquisire anche informazioni qualitative, osservare le dinamiche presso le sedi di lavoro e recuperare contatti per la seconda parte, che sarebbe stata in modalità *web survey*, con un *link* privato da distribuire solo a persone coinvolte tramite gli/le intervistati/e in rimessa.

Era previsto l'inserimento in matrice di una variabile per distinguere le interviste svolte in presenza da quelle *online*.

La *survey* non è potuta partire per due ragioni: la prima risiede nel fatto che la maggior parte degli indicatori utilizzati derivavano dalle rilevazioni "uso del tempo" e "vita quotidiana", dimensioni profondamente modificate dal *lockdown*; la seconda dal fatto che la pandemia ha bloccato tutto il settore delle ditte di trasporto privato, lasciando fermi i mezzi in rimessa e gli/le autisti/e in cassa integrazione.

Per un certo periodo si è provato a modificare il questionario, introducendo domande volte a ricostruire gli stili di vita precedenti la pandemia, sulla falsa riga degli studi longitudinali retrospettivi, ma si è desistito per due motivi. Il primo riguarda i limiti dello stesso approccio retrospettivo, che deve necessariamente fare affidamento sulla memoria (Corbetta, 2003b), in questo specifico caso, peraltro, col rischio fosse compromessa dai vissuti durante il *lockdown*, che si ipotizza avrebbe sovrastimato la frequenza della partecipazione ad alcune attività, negate a causa della pandemia, modificandone la percezione a causa della mancanza. Il secondo attiene all'aumento smisurato del numero delle domande che avrebbe allungato in modo eccessivo la durata dell'intervista, scoraggiandone la compilazione, specie via *web*.

2.3 Le interviste narrative

Sfumata la possibilità di proseguire con la *survey*, è stato pertanto costruito un piano di interviste narrative a lavoratori e lavoratrici delle organizzazioni previste nell'indagine.

Il piano è stato strutturato in base alle seguenti dimensioni:

- TPL e NCC: genere
- TPL e NCC: presenza di figli/e
- TPL: bassa/alta anzianità di servizio
- TPL: precedenti esperienze in NCC
- NCC: contratto di lavoro (tempo indeterminato / atipico)

La modifica dell'impianto metodologico, se da una parte ha precluso la possibilità di "misurare" il benessere con gli indicatori costruiti istituzionalmente e di comparare i risultati emersi nel contesto micro dei trasporti con i dati registrati a livello nazionale e regionale dall'indagine BES, dall'altra ha permesso di valutare con maggiore profondità le dimensioni di benessere, ampliando anche le domande di ricerca. In particolare, rispetto alle domande inizialmente previste, sono state aggiunte le seguenti:

- "Vi sono orientamenti verso il lavoro diversi a seconda del settore di impiego (pubblico/privato)?"
- "Rispetto alla distinzione moderno-sicuro / postmoderno-flessibile e alle condizioni di lavoro, quanta distanza verrà osservata tra i due settori?"
- "Di fronte agli eventuali danni dell'imprevedibilità degli orari di lavoro, quali sono le risposte del sistema di *welfare*?"
- "Quali eventuali soluzioni potrebbero essere proposte per risolvere i problemi sul caso in esame?".

Il passaggio dal contesto della giustificazione al contesto della scoperta (Corbetta, 2003a), inoltre, ha portato alla luce nuove dimensioni discriminanti, relative ai vissuti delle persone intervistate, quali: l'attenzione al ruolo o alla persona, l'impersonalità o l'intensità delle relazioni (con le aziende, con i colleghi, con gli utenti/clienti), l'alienazione dal servizio o l'attaccamento identitario al proprio lavoro, scardinando anche alcuni pregiudizi che avevano generato ipotesi errate e smentite, come verrà evidenziato in seguito.

Output attesi, rispetto alle domande aggiuntive:

Dalle interviste ci si attendeva, da un lato, un senso diffuso di incertezza e paura del futuro, dall'altro l'ipotesi era che emergesse per tutti un atteggiamento prevalentemente "moderno gaudente", ovvero che gli intervistati osservassero il lavoro in ottica prevalentemente strumentale, come mezzo di sostentamento,

spostando il cardine verso la sicurezza (orientamento garantista), piuttosto che la propensione al rischio. Ci si aspettava altresì di riscontrare una maggiore propensione al rischio nel gruppo di autisti/e operanti nel privato che non avessero mai partecipato a selezioni per entrare nel settore pubblico.

Uno dei problemi maggiori che si sono riscontrati e che hanno rallentato la raccolta delle informazioni è che i/le dipendenti di alcune aziende del TPL hanno vincoli di riservatezza che vietano loro per contratto di rilasciare interviste e la cui violazione, peraltro, rappresenta uno dei rari motivi di risoluzione contrattuale dalle aziende municipalizzate, come ha evidenziato un noto caso di cronaca che ha visto protagonista un'autista romana, prima sospesa e poi licenziata, per aver rilasciato un'intervista ad un noto programma televisivo⁴⁹. Inizialmente, si è pensato di richiedere un'autorizzazione alle aziende, ma, dopo averne rilevato il carattere fortemente "protettivo" (la traccia di intervista sarebbe dovuta passare sotto il vaglio dei sindacati), si è avuto il timore che le aziende potessero selezionare le persone più fedeli all'organizzazione aziendale e/o sindacale. Si è quindi optato per dare maggiore spazio ai/alle conducenti del settore privato, più denso di informazioni utili rispetto agli obiettivi dell'indagine. Rispetto a questi/e, tuttavia, a seguito della pandemia, chi aveva un contratto non standard ha smesso di lavorare a marzo 2020, mentre la maggior parte degli/delle strutturati/e sono stati/e in cassa integrazione fino all'estate inoltrata.

La base empirica di questa analisi è costituita dalle trascrizioni di nove interviste narrative con conducenti di autobus, più un'intervista semi-strutturata con una cassiera e delegata sindacale della GDO⁵⁰, svolta per confrontare alcuni tratti del lavoro emersi nel contesto dei trasporti con un settore economico diverso, eppure organizzato con modalità simili, perché ugualmente legate alla flessibilità richiesta dalla *24/7 economy*. Le interviste sono state svolte tra giugno 2020 e maggio 2021 e hanno come territorio di riferimento le regioni Liguria, Lombardia e Piemonte. Sette interviste sono state condotte *online*, mentre tre hanno avuto luogo di persona. In allegato si trova uno schema riassuntivo delle caratteristiche delle persone intervistate.

⁴⁹ <https://www.romatoday.it/politica/micaela-quintavalle-sospesa-intervista-iene.html>

⁵⁰ Purtroppo, a causa di un guasto al registratore, l'intervista della cassiera non è stata sbobinata, pertanto, nella parte dedicata alle narrazioni, si riportano le sue considerazioni, sulla base degli appunti cartacei presi a memoria, senza citare le sue parole.

Capitolo III

DATI, NARRAZIONI, SCENARI

1. L'analisi dei dati secondari

In questo paragrafo si riportano i risultati più salienti dell'analisi di sfondo, prevista inizialmente dal disegno di ricerca, per raccogliere informazioni sulla flessibilità quantitativa, non rilevabile attraverso il questionario, già troppo denso di domande sul benessere. L'analisi dei dati sulle Comunicazioni Obbligatorie registrate nei Centri per l'Impiego era, inoltre, era utile per definire le caratteristiche della forza lavoro oggetto di indagine, al fine di costruire campioni che, seppur non probabilistici, rispecchiassero quanto più possibile gli ambienti indagati.

L'analisi dei dati ha confermato le ipotesi formulate: il carattere delle assunzioni nelle aziende pubbliche è tendenzialmente standardizzato e stabile, con il 22,5% di assunzioni a tempo indeterminato (vs. il 9,5% del privato), quota che arriva a coprire quasi tre quarti degli inserimenti, se vi si aggiungono i contratti di apprendistato, che in quasi la totalità dei casi si concludono con la stabilizzazione (50,5% vs. 0,1% del privato). Il settore NCC, al contrario, si contraddistingue per il forte uso di contratti a tempo determinato (48,3%) ed intermittenti (42,1%), questi ultimi assenti nel TPL.

Tab. III.1.1 – Assunzioni per tipo di contratto e settore

	Valori assoluti			Valori percentuali		
	NCC	TPL	tot.	NCC	TPL	tot.
tempo indeterminato	71	119	190	9%	23%	15%
tempo determinato	361	142	503	48%	27%	39%
Apprendistato	1	267	268	0%	51%	21%
intermittente	315	0	315	42%	0%	25%
altro	0	1	1	0%	0%	0%
Totale	748	529	1277	100%	100%	100%

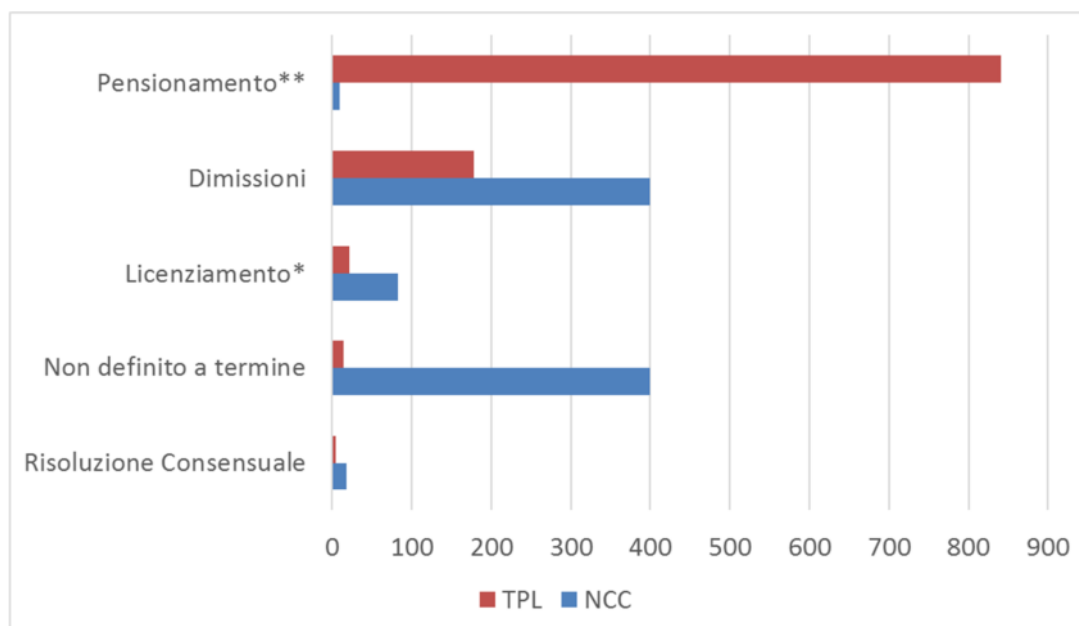
fonte: Elaborazioni su dati SIL-Città Metropolitana di Genova

La fidelizzazione del/della dipendente emerge anche dall'età media in cessazione: 55 anni nel TPL, 46 nell'NCC, ma soprattutto dalla durata media dei rapporti chiusi: poco più di un anno nel privato (443 giorni), 21 anni nel pubblico (7.575 giorni). Su quest'ultima dimensione, eppure, va evidenziato che, con molta probabilità, in matrice sono sovra rappresentati i rapporti di lavoro di lunga durata, in quanto, tra i rapporti di lavoro aperti prima del *range*, sono obbligatoriamente presenti tutti quelli terminati dopo il 1° aprile 2008, mentre non vi è certezza ci siano quelli terminati prima della data dell'obbligatorietà della comunicazione telematica. Tuttavia, considerando solo i rapporti sia chiusi che aperti all'interno del *range*, permane la maggiore durata delle relazioni lavorative nel pubblico (596 giorni vs. 252).

Come era prevedibile, si tratta di un settore economico pesantemente connotato per genere, con il 91,6% di uomini in matrice (911 uomini e 83 donne). La quota femminile nel TPL risulta tre volte più alta che nel privato (12,2% vs. 4,1%), confermando la maggior "femminilizzazione" del settore pubblico. Ciò spiega, presumibilmente, anche il maggiore livello di istruzione riscontrato nel TPL: solo un terzo dei/delle conducenti di questo settore possiede un titolo basso all'assunzione, contro quasi tre quarti dell'NCC – nonostante l'età media più bassa al momento dell'inserimento (33 anni vs. 45) – in ragione del fatto che le donne assunte sono più istruite degli uomini, in linea con quanto noto in letteratura.

Su 994 assunti/e solo 6 possiedono cittadinanza straniera, a dimostrazione del fatto che in Italia, a differenza di altri paesi, l'offerta di lavoro è ancora locale. Interessante anche il dato sui motivi di cessazione: nell'NCC la causa di risoluzione contrattuale più frequente è quella per dimissioni (44%), a pari valore di un generico motivo di conclusione di un rapporto a termine. Il licenziamento pesa per il 9%, la risoluzione consensuale per il 2%, mentre solo 1 rapporto su 100 si è concluso per pensionamento, che, viceversa, è la prima causa di cessazione del TPL (79%). In questo settore le dimissioni persano per il 17%, mentre il licenziamento riguarda appena 2 casi su 100.

Grafico III.1.1 – Cessazioni per motivo e settore



* include il mancato superamento del periodo di prova

** include i prepensionamenti

fonte: Elaborazioni su dati SIL-Città Metropolitana di Genova

2. Narrazioni

L'uomo è, dapprima, un progetto che vive sé stesso soggettivamente, invece di essere muschio, putridume o cavolfiore; niente esiste prima di questo progetto; niente esiste nel cielo intelligibile; l'uomo sarà anzitutto quello che avrà progettato di essere.

Jean-Paul Sartre, *L'esistenzialismo è un umanesimo*

Nota sulle citazioni: il desiderio di preservare l'anonimato degli/delle intervistati/e, anche rispetto agli eventuali rischi corsi nel partecipare all'indagine, ha reso necessario l'occultamento dei nomi propri di persone, aziende e luoghi e qualche lieve modifica su alcuni particolari, ininfluenti per l'analisi, ma che potevano identificare i/le partecipanti.

2.1 Premessa

Le aziende di trasporto privato di persone nascono come attività dei servizi di Granturismo, quindi come ditte di appoggio alle agenzie di viaggio o a gruppi di persone, che programmano gite di uno o più giorni, all'interno dei confini nazionali od oltre.

Una ditta di granturismo può lavorare o per le agenzie di viaggio [...] quindi tutto ciò che propone, lo propone a livello di catalogo, a livello di accompagnatori, a livello di, come posso dirti, di soggiorni, ma il viaggio lo assegna a un'azienda di granturismo a un NCC [...] questi sono i viaggi o le gite in una o più giornate organizzati dalle agenzie di viaggio. Qualche azienda di granturismo ha la propria agenzia di viaggio [...] quindi il pullman viene noleggiato da una branca della stessa azienda [...] L'altro tipo di turismo è quello privato [...] Ci sono tanti tipi di privati, questi sono i pellegrinaggi, poi ci possono essere le trasferte per qualsiasi tipo di gioco, per coloro che fanno ginnastica artistica, coloro che fanno pallanuoto, pallavolo, i genitori, piuttosto che spostarsi con 10 auto per seguire i bambini in trasferta a [città], vengono dall'azienda di granturismo e noleggiano un pullman. [...] Può esserci il gruppo di giovani [...] che ad esempio vogliono andare insieme al mare nelle spiagge libere e allora magari vai a [città] con loro, ci siamo? Questo è il vero turismo, che deriva da agenzia esterna, da agenzia interna o da gruppi privati [Paolo, NCC].

La premessa è doverosa, poiché, come sarà evidenziato più avanti, il tipo di servizio ha un peso piuttosto rilevante sulle scelte professionali delle persone, sia nell'intraprendere la carriera di autista, sia nell'escludere il passaggio al servizio di trasporto pubblico, sebbene sia più sicuro e garantisca condizioni migliori di lavoro, sia nella strutturazione della propria "disponibilità" al lavoro.

A seguito delle dinamiche economiche che hanno aumentato esponenzialmente l'incertezza nei mercati, molte ditte hanno iniziato ad occuparsi di servizi aggiuntivi, quali scuolabus, navette per dipendenti, navette per centri commerciali, navette per associazioni sportive e appalti con altre società, quali, ad esempio, compagnie aeree, per il trasporto di passeggeri in caso di dirottamenti, ma anche

servizi del TPL dati in appalto dagli enti pubblici, per coprire linee interurbane o urbane periferiche.

Questi servizi consentono alle aziende del settore di poter far lavorare i/le dipendenti e circolare i mezzi, a prescindere dagli eventuali cali della domanda turistica.

Lo scuolabus è un settore totalmente a parte del turismo e molte ditte di granturismo non hanno lo scuolabus. È una scelta della nostra azienda che ha voluto prendere anche quel settore, giustamente, in modo che, quando cala da una parte, ha sempre la possibilità di far lavorare un po' la gente, di far girare le fatture, così come quello che ha preso delle navette degli operai, operai e impiegati, è un servizio che esula dal granturismo, ma si fa con i pullman NCC, noleggio con conducente, [coi bus] turistici. Per portare ad esempio gli impiegati della [azienda] [i/le dipendenti] hanno la facilitazione pagata dall'azienda di non viaggiare sui mezzi pubblici, ma gli pagano un bus per andare a lavorare al mattino e per andare verso casa la sera [...] la persona che fa questo servizio fa parte del gruppo degli autisti granturismo, quindi lo faccio anch'io, lo fa anche quello che va a fare il tour a Vienna o in Italia, a giro a turno [...] sempre per diversificare e poter sopravvivere in questo mare che è piuttosto in tempesta [Paolo, NCC].

Durante la pandemia, peraltro, questi servizi alternativi al turismo hanno salvato parecchie aziende dal fallimento e i/le lavoratori/trici dalla disoccupazione.

Nel momento in cui è uscito il virus si è abbattuto tutto, si è fermato tutto da noi, al [azienda TPL] no, non si è fermato il servizio, ma da noi sì, noi siamo stati fermi, non avevamo più nulla, [...] il turismo si è fermato, per fortuna la nostra azienda è andata oltre il turismo e si è preparata, ma non sapendolo, si è preparata comunque con delle navette che funzionano comunque indipendentemente dal fatto che la gente desideri andare a passeggio in gita e lo possa fare, è più sicuro avere delle navette perché la gente a lavorare ci deve comunque andare. [Paolo, NCC].

È necessario aggiungere una precisazione anche rispetto al servizio di TPL: le aziende ex municipalizzate dei grandi comuni metropolitani, che nel processo verso le privatizzazioni da circa vent'anni sono diventate S.P.A, in gran parte sono

ancora a gestione pubblica, mentre i servizi di trasporto extra urbano, storicamente di pertinenza delle Province, a seguito della riforma delle stesse, in molte regioni sono stati affidati ad aziende private. Ciò comporta una maggiore flessibilità tanto quantitativa, quanto qualitativa, specie nella gestione degli orari.

Tutte le persone intervistate che operano nel TPL appartengono ad aziende ex municipalizzate, pertanto, l'acronimo TPL viene utilizzato per definire organizzazioni lavorative ancora a gestione pubblica.

2.2 Disuguaglianze istituzionalizzate

Candido pedala, cercando di darsi coraggio, ma il terrore lo avvolge come un cappio sul punto di stringersi nella morsa finale. Non sente il respiro, i muscoli, i legamenti. Non avverte il battito del cuore, non prova fatica. È in uno stato di sospensione totale, assoluta. Pedala sempre più veloce, immerso nelle profondità di un oceano di angoscia che ha il volto della sua amata. Pedala per un tempo che sembra infinito, attraversando le macerie di una città distrutta, annientata.

Guido Maria Brera con i Diavoli, *Candido*

Le disuguaglianze tra i due settori che si intendono analizzare in questo paragrafo riguardano primariamente l'organizzazione dei tempi di lavoro, che condizionano il trattamento retributivo e la vita privata delle persone.

Le fonti normative che regolano la cornice entro la quale le aziende possono strutturare gli orari di lavoro sono le seguenti:

- la direttiva europea 2002/15/CE;
- il regolamento europeo n. 561/2006;
- il D. Lgs n. 234/2007 che attua in Italia la direttiva 2002/15/CE;

- il CCNL Autoferrotranvieri (in uso per i/le conducenti del TPL a gestione pubblica e di alcune aziende private che offrono servizi di TPL);⁵¹
- il CCNL Noleggio Autorimesse (in uso in alcune aziende di NNC con o senza servizi di TPL);⁵²
- il CCNL Noleggio Autobus Con Conducente (in uso in alcune aziende di NNC con o senza servizi di TPL)⁵³.

Inoltre, in tutte le aziende a gestione pubblica e in alcune grandi aziende private è presente una contrattazione integrativa di secondo livello, che garantisce condizioni di lavoro migliori, tanto a livello retributivo, quanto a livello di orario.

“Nastro”, impegno e orario di lavoro

Per comprendere le differenze nella strutturazione degli orari tra i due settori, è necessario definire il concetto di “nastro”, che non corrisponde all’orario di lavoro, ma determina l’arco temporale entro il quale l’azienda può impegnare i/le conducenti e definire l’orario giornaliero. Il nastro ha inizio con l’entrata in servizio dell’autista e termina con il rientro definitivo in rimessa, indipendentemente dalle pause intermedie che possono effettuarsi nel mezzo e dalle ore effettivamente lavorate. Il computo del nastro è indispensabile per calcolare il tempo di riposo minimo quotidiano imposto dalle norme europee e recepito da quelle italiane e dai diversi CCNL. Come si era già osservato (v. par. 1.5, cap. I), il riposo giornaliero:

deve essere di almeno 11 ore, con l’eccezione di un massimo di 9 ore tre volte alla settimana. Il riposo giornaliero può essere suddiviso in 3 ore di riposo seguite da 9 ore di riposo per un totale di 12 ore di riposo giornaliero [Reg. CE 561/2006].

Ciò comporta che il/la conducente può essere regolarmente impegnato/a per 13 ore al giorno oppure per 15 ore, se all’interno del nastro vi sia una pausa continuativa di almeno 3 ore, oppure, in via eccezionale per massimo tre volte alla settimana, per 15 ore consecutive, come nell’esempio raffigurato:

⁵¹ https://ilccnl.it/ccnl_Autoferrotranvieri.html. Prima edizione 23/07/1976, ultimo rinnovo 26/04/2013, ultimo accordo 24/06/2021

⁵² https://ilccnl.it/ccnl_Noleggio_-_Autorimesse.html. Prima edizione 22/12/1981, ultimo rinnovo 20/06/2013, ultimo accordo 07/06/2019

⁵³ https://ilccnl.it/ccnl_Noleggio_autobus_con_conducente.html. Prima edizione 26/07/2018



fig. II.2.1

La prima differenza tra i due tipi di servizio riguarda proprio la durata dell'impegno giornaliero, che nel TPL dei grandi centri urbani generalmente dura circa 7 ore e va quasi a coincidere con il tempo di lavoro, che è di circa 6 ore e un quarto:

il nostro contratto integrativo ha dei paletti più stretti, per fortuna dei lavoratori, per cui noi lavoriamo 6 ore e un quarto, diciamo che anche quello del privato più o meno le ore effettive di guida saranno quelle, forse qualcosina di più, però loro, non avendo il vincolo del nastro corto di 6-7 ore, loro hanno il nastro di 12 ore e quindi vanno a tappare i buchi, solo dove serve il servizio su un nastro di 12 ore [Carlo, TPL].

adesso ho molto tempo libero [...] prima erano, sì, erano tante ore, [...] [ora] solo 6 ore e mezza, 7 [Elena, TPL ex NCC].

Il nastro corto vale solo per il TPL del servizio urbano ex municipalizzato, mentre nelle aziende ex provinciali che servono linee interurbane è facile raggiunga le 12 ore, con le ore di guida spalmate in diversi momenti della giornata. Quando si tratta di aziende di proprietà pubblica, suddivisa tra diversi Comuni, il turno "spezzato" pare essere ben indennizzato, mentre nelle aziende private non vi è alcuna indennità:

Loro [azienda TPL provinciale] hanno un nastro più lungo di noi, non mi ricordo di quanto, però forse credo che in teoria potrebbero avercelo di 12 ore [...] forse, secondo me, come integrativo l'azienda ha deciso di non utilizzarlo

così lungo e forse arrivano tipo una roba tipo 8 ore 8/9 ore [...] bene o male comunque i turni che hanno quello spezzato così lungo comunque hanno una diaria abbastanza importante [...] diciamo che l'hanno un po' equilibrata la cosa, invece quelli piccoli, niente, nel senso: hai 6 ore e mezza di guida spalmate su 12 ore, 2 ore al mattino, 2 a pranzo, 2 ore a cena, c'hai tutta la giornata occupata per fare 6 ore [di lavoro] [Carlo, TPL].

Per coprire maggiormente le ore di punta, quando la domanda è più alta, anche nei servizi urbani possono essere previsti nastri più lunghi, ma generalmente sono opzionali e comunque prevedono un'unica pausa piuttosto ampia:

c'è un gruppo di autisti che fa solo dei mattinali spezzati si chiamano, che sono più o meno tra le 6 del mattino e le 3 del pomeriggio con una pausa molto lunga [a metà mattinata]. Lo scelgono perché è una cosa che viene bene all'azienda appunto perché con quei turni lì evita di farti lavorare in quel buco al mattino quando c'è meno richiesta di servizio e gli autisti chiedono di farlo, perché una volta che tu entri in quel giro di turni lì, fai sempre mattina, cioè tu sai che la tua vita dalle 3:30 del pomeriggio in poi sei sempre libero, quindi, se ti devi organizzare cose, sei a posto [Carlo, TPL].

In buona sostanza, mentre gli/le autisti/e con nastro corto ruotano tra turni mattinali e pomeridiani, chi sceglie il turno spezzato è impegnato per più ore al giorno, ma ha un turno fisso che consente di organizzare attività regolari tanto nella pausa, quanto a fine turno, con modalità simili al lavoro di ufficio:

[nella pausa] sei libero, quindi vai a casa, vai in mensa, vai in palestra, quindi fai quello che vuoi poi in quel buco lì, eh sì [Carlo, TPL].

Nelle ditte private di NCC, specie quelle di piccole dimensioni che non offrono alcuna contrattazione integrativa, al contrario, il nastro è sempre teso fino ai limiti massimi consentiti dalla legge, soprattutto in alta stagione:

[ero impegnato] almeno 13 ore quasi tutti i giorni, 15 ore quando magari uscivi alle, che ne so, alle 6 del mattino, facevi la gita a boh, non so, a tron di Dio, quindi dovevi tornare indietro ed ecco che le 15 ore te le facevi tutte. Magari 4 di viaggio [all'andata], 4 di viaggio al ritorno, sono già 8, 7 di permanenza sul posto e poi le 15 ore a volte, momento, erano 15 ore effettive di permanenza sul pullman, perché poi mi è capitato più di una volta di arrivare a 15 ore e

rientrare a malapena in garage [...] quindi fai fai il conto che, soprattutto nelle alte stagioni, quando si è che non si è mai a casa e il nastro lavorativo è sempre quasi sempre di 15 ore nelle alte stagioni, bada bene, quando non facevo niente, quando non facevo niente che nel senso che dicevi “ah, oggi me la sono cavata” facevo 10 ore, capisci... [Michele, TPL, ex NCC].

Allora, io te lo dico al giorno: tutti e due i contratti prevedono sei ore e 40, [...] ecco, allora, analizziamo questo: la [azienda TPL] applica questo e poi quando ha carenza di personale fa un po' di straordinario, quindi qualcuno lavora un po' di più. Il turismo non può applicare questo! Perché in 6 ore e 40 dove va? Va fino a [luogo] e torna indietro... Allora il turismo applica il codice della strada che dice che l'uomo può essere impegnato sul posto di lavoro 15 ore al giorno e nei momenti in cui c'è un gran da fare noi facciamo 15 ore al giorno, di impegno, vuol dire che prendi i bambini a [città] e li porti al museo a [città], stai fermo cinque ore lì, poi ti sposti in un altro luogo di interesse e li aspetti altre quattro ore e poi te ne vieni a [città], quindi hai guidato 3 e 3, 6 ore, e sei stato impegnato 15 ore, hai lavorato 15 ore, ed è la norma... nel momento di gite scolastiche senza virus, sì, è la norma [...] E secondo me non esiste un'azienda in Italia che fa fare agli operai più di 15 ore al giorno. al di fuori del settore del turismo, quindi mi sembrano già tante 15 ore, ci siamo? [...] e quindi è il motivo per cui tanti vanno via dal turismo e vanno al [azienda TPL], al [azienda TPL] io non ho mai sentito nessuno che lavora 17 ore [Paolo, NCC].

Come si è già osservato, periodo di impegno e periodo di lavoro non coincidono e, poiché la retribuzione viene calcolata sulla base delle ore lavorate e non sul nastro, la definizione del tempo di lavoro è di fondamentale importanza per comparare le condizioni di lavoro nei due settori considerati. A fronte di una definizione generale e comune, stabilita dall'art. 3 del D.Lgs. 234/2007, di cui si riporta stralcio in appendice, le applicazioni concrete appaiono differenti nei due settori. In particolare, nel TPL qualsiasi pausa entro la mezz'ora è considerata tempo di lavoro:

noi, se è sotto la mezz'ora, la pausa fa parte come se fosse guida, quindi retribuita. Sopra ai 31 minuti, invece, non è retribuita, ti allunga il nastro, ma non è retribuita [Carlo, TPL].

Inoltre, si è visto che nel TPL nastro e orario tendenzialmente coincidono e, quando l'impegno è più lungo, o vi è solo un'unica pausa molto ampia oppure vi sono più pause, ma dignitosamente indennizzate.

Viceversa, nei servizi NCC si osserva la tendenza a massimizzare il nastro lavorativo e, nell'ambito di questo, da CCNL:

a) si computano come orario di lavoro effettivo i tempi di guida, i tempi per le operazioni di piccola manutenzione, intesa a conservare il veicolo in buono stato di funzionamento, e pulizia, il carico/scarico bagagli, con esclusione delle operazioni di facchinaggio, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza dei passeggeri e del veicolo o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso;

b) non si computano come orario di lavoro:

- i tempi per la consumazione dei pasti nella misura di un'ora per ogni singolo pasto;*
- le interruzioni di guida - articolo 7 del Regolamento CE n. 561/06;⁵⁴*
- i riposi intermedi – articolo 5 del D.lgs n. 234/07;⁵⁵*
- i riposi giornalieri e/o settimanali - articolo 8 del Regolamento CE n. 561/06.⁵⁶*

c) esclusi i periodi di tempo non retribuiti di cui alla lettera b) e i periodi di lavoro effettivo di cui alla lettera a), tutti i rimanenti periodi di tempo si considerano come orario di lavoro in ragione del 15% qualora trascorsi nella provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio ovvero in ragione del 40% qualora trascorsi fuori dalla provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio. [CCNL Noleggio Autobus Con Conducente].

Ciò implica che le persone possano ricevere la retribuzione di base – o comunque maggiorata modestamente – pur essendo impegnate 13/15 ore al giorno per 5/6 giorni a settimana:

⁵⁴ v. Appendice

⁵⁵ v. Appendice

⁵⁶ v. Appendice

io stamattina mi sono svegliata alle 4:20 e fino a stasera alle 7 sono in ballo [...] però loro ti pagano le ore che tu hai guidato [...] cioè capisci che [...] ti pagano [...] non la giornata, ma le ore effettive che tu guidi, però tu mi tieni 15 ore in giro! [Chiara, NCC].

Non solo, ma può anche verificarsi che in una giornata impegnata per 15 ore non si riesca a totalizzare nemmeno il minimo di ore necessarie affinché venga conteggiata l'intera giornata lavorativa, che per contratto è di 6 ore e 40, su sei giorni lavorativi, o di 8 ore, su cinque giorni lavorativi:

se tu fai tipo un congresso a [città] va a finire che guidi un'ora e mezza alla mattina e un'ora e mezza alla sera le altre ore ti dice "non c'è da fare niente, vai a casa" e tu quella giornata lì praticamente [...] poi a casa lui non è che ti paga [...] cioè se tu mi fai fare un congresso che io lavoro che io guido tre ore e poi mi mandi a casa è un problema tuo, cioè nell'istante che io entro e metto la scheda su un pullman e sto lavorando per lo Stato io sto lavorando adesso quindi tu mi devi pagare la mia giornata quindi è quello il problema, che era di [ditta NCC], che, facendo così, alla fine faceva il pieno, cioè c'era la giornata che guidavi 10 ore e facevi un'ora di attesa e guadagnavi e la giornata, come potrebbe essere come quella di oggi, che tecnicamente non arrivavi a guadagnare neanche la tua giornata neanche la tua paga base quindi alla fine del mese prendevi meno soldi [Giacomo, NCC].

Con questo arzigogolato discorso Giacomo intende dire che, dove lavorava in precedenza, il tempo di attesa tra l'andata e il ritorno di un servizio presso il Comune di residenza del/della dipendente non veniva considerato come tempo di attesa a retribuzione ridotta, bensì come tempo di riposo e, pertanto, il lavoratore/la lavoratrice rischiava di non totalizzare le ore minime per vedersi riconosciuta una giornata intera di lavoro. Mentre, dove lavora ora, la ditta non segue nemmeno le distinzioni contrattuali tra tempi di lavoro e tempi di attesa, ma paga la giornata a forfait:

Però tu dovresti a sto punto fare tutte le tutti i calcoli e diventa uno sbattone Diciamo che come fa [nome titolare] alla fine noi diciamo che noi siamo sicuri che quelle ore al giorno ce l'abbiamo [...] così io fisso ho ad esempio qui a [città] lui ci dà X€ di trasferta [...] che vabbè io ne spendo, se vado a comprarmene, ne spendo 7/8 per mangiare me ne rimarrebbero la mia

giornata di 8 ore più X€ che per te tra virgolette aver lavorato aver guidato tre ore e mezza e poi sì qua poi faccio quello che voglio, mi pulisco il pullman, come dormo, come non faccio niente No? O come mi vado a fare due passi [Giacomo, NCC].

Peraltro, si può anche verificare il caso che il/la conducente sia contrattualizzato/a proprio a tempo parziale, pur essendo impegnato/a tutto il giorno:

La nostra ditta si occupa anche di scuolabus [...] Ha del personale specifico, assunto appositamente con un contratto diverso, per guidare i pulmini scuolabus. Un contratto diverso perché fanno pochissime ore. Uno che guida lo scuolabus lavora al mattino dalle 7 alle 9, dalle 12 alle 13 e dalle 16 alle 17 per cui è impegnato dal mattino alle 7 alla sera alle 17. Però fa un part-time. Noi siamo assunti tutti a tempo pieno mentre loro hanno un part-time. [Paolo, NCC].

Paolo tiene a sottolineare che nella ditta dove lavora a questi servizi sono destinati/e i/le giovani alle prime esperienze lavorative, in quanto la retribuzione sindacale non sarebbe sufficiente per una persona che dovesse provvedere al proprio sostentamento e a quello della propria famiglia:

Vengono selezionati appositamente dei ragazzi che magari non hanno ancora lavoro, perché è logico che un uomo, un padre di famiglia, non può fare così poche ore, perché uno stipendio regolare sindacale sarebbe troppo basso per mantenere una famiglia, quindi normalmente sono ragazzi giovani che vogliono inserirsi in questo campo e iniziano così, con gli scuolabus [Paolo, NCC].

Il punto cruciale è che il tempo di impegno non retribuito – o retribuito parzialmente – difficilmente può essere considerato e vissuto come tempo libero, o perché talvolta si è costretti a rimanere accanto al pullman oppure perché comunque si è distanti da casa e dal proprio mondo vicino, perdendo la *capability* di utilizzare le ore non lavorative come si desidererebbe:

ho finito alle 7:20 e riprendo a lavorare alle 4:20 del pomeriggio in una zona che non è la mia, perché sono a un'ora da casa, tu stai 8 ore buttata qui, te faccio vedere il piazzale [Chiara, NCC].

[se lavoravi l'intera giornata nel Comune di residenza] pensa un po' che su cinque ore di lavoro te ne era retribuita una e non va bene per niente, perché io non sono sul divano, ci siamo? [Michele, TPL, ex NCC].

Paolo descrive bene la differenza tra il trattamento del "tempo" nei due diversi settori:

Se tu porti un gruppo al teatro [nella Provincia di residenza], quindi nel momento in cui loro guardano l'opera tu guadagni un tot, se li porti [in un teatro di un'altra Provincia] fai lo stesso lavoro, ma guadagni un altro tot, perché sei fuori Comune, comunque è un'inezia... È sempre la differenza dell'azienda pubblica e quella del granturismo a livello di contratto, parliamo di contratto per autoferrotramvieri o NCC, l'autista fermo sul capolinea con bus marchiato azienda pubblica [viene pagato come se guidasse] noi veniamo pagati un euro all'ora! Ne hai mai sentito contratti che prevedono un euro all'ora? Esiste in Italia questo contratto, un euro all'ora guadagniamo e abbiamo in custodia un pullman da € 300.000, cioè devi stare attento che nessuno lo scontri, che nessuno ti spacchi il vetro, che nessuno venga a rubare sul pullman gli oggetti dei clienti, che nessun vigile cattivo ti applichi la multa perché magari sei messo un po' male e la multa la paghi, perché le multe le paghiamo noi, nell'azienda pubblica mica le pagano! Magari non ne fanno nemmeno, perché è tutto del Comune... [Paolo, NCC].

Inoltre, a dispetto delle norme che considerano il tempo impiegato per la pulizia dei mezzi come tempo di lavoro, questo, per quanto sia retribuito pienamente, spesso viene escluso dal conteggio del nastro, con la conseguenza che l'impegno giornaliero può andare anche oltre le 15 ore e il riposo notturno ridursi a meno delle 9 ore minime consentite per legge:

però rientrare in garage non vuol dire aver finito di lavorare, vuol dire che c'hai ancora da pulire un 12 metri e pulire un 12 metri non lo fai in 10 minuti capisci [...] quindi quello che ti dico le 15 ore si trasformavano in 17, perché pulire bene un 12 metri, rullalo prima, passaci lo spazzolone, rullalo, asciugalo, perché lo devi asciugare, il nero gomme, poi dentro raccogli la spazzatura, passa l'aspirapolvere, fai tutti i vetri e vedi che ci vuole, quindi fai il conto [Michele, TPL, ex NCC].

se lo devi pulire tutto dentro e fuori, eh beh, nella norma e c'hai un rullo [...] ti ci vuole un'ora e mezza, se lo devi pulire tutto, nel senso che devi fare i vetri, cioè, se hai fatto tipo una scuola che la scuola allora ti sbriciolano, perché mangiano, mettono le mani o la testa sui vetri queste cose qua, più pulirlo fuori, una rullata, quindi, se devi aspirarlo, passarci il mocio, farci i vetri e rullarlo fuori eh ci vuole un'ora e mezza, bello eh! [Giacomo, NCC].

La durata del riposo notturno può essere ridotta anche dal tempo di preparazione del viaggio, che è a carico dell'autista al di fuori dell'orario di lavoro, mentre nelle aziende del TPL viene retribuito anche il tempo impiegato per la compilazione di moduli:

e quindi quando arrivavi a casa vedevi i servizi, ti dovevi pianificare ancora la strada che dovevi fare, ti dicono "Vai alle Grotte di Gambatesa" per dire, cosa ne sai dove sono, quindi prendi Google Maps, se non sei mai stato, quindi scaricati sul navigatore l'itinerario perché poi la gestione del viaggio non è facilissima soprattutto se devi fare un viaggio di un tot di chilometri con tot di gente a seconda di gente che hai sopra devi regolarti [...] capisci che non era per niente niente facile la gestione del lavoro [Michele, TPL, ex NCC].

per quello che ti dico che qua dentro qui qualsiasi cosa ti succede te la pagano ti pagano le virgole eh, se tu rientri, per esempio, col traffico 6 minuti dopo il tuo orario di rientro ci siamo? ti danno un quarto d'ora di straordinario. Se tu rientri 21 minuti dopo ti pagano 30 minuti e via discorrendo, quindi qui [...] qualsiasi cosa viene pagata. Se ti succede, per esempio, un incidente o ti cade qualcuno a bordo, devi comunicare qualcosa che è successo, tu compili un foglio [...] e lo consegni ai controllori Ok? Questo tempo che tu impegni a casa per i cazzi tuoi [...] ti marcano un quarto d'ora di straordinario, hai capito? [Michele, TPL, ex NCC].

Alcune indennità sono aziendali, non sono nazionali, però, ad esempio, l'indennità per la compilazione dei moduli credo che sia da contratto nazionale [Carlo, TPL].

Discrezionalità

Tutte le persone intervistate con esperienza nel settore del trasporto privato lamentano la discrezionalità con la quale le aziende possono interpretare le norme

sugli orari, con conseguenze sui tempi di lavoro, sui tempi di vita, nonché sulle retribuzioni, sia reali che percepite.

non è uguale per tutti c'è chi ti paga forfettario mensilmente indipendentemente da quello che fai perché i contratti sono un po' frufu sono un po' così il contratto lo sigli e poi ti ci pulisci il di dietro nel senso che fai quello che vogliono loro, sei alla mercé loro [Michele, TPL, ex NCC].

non c'è neanche una cosa chiara che riguarda i contratti, ognuno che fa il contratto che vuole e vedi si guadagna tutti diversi diversamente cioè tu calcola che io sono originaria di [città] io gli stipendi che ho visto qua su al nord, giù non li ho visti. Quindi, cosa vuol dire questo? Vuol dire che fanno come vogliono, mettono le voci che vogliono, mettono... chi ti paga il notturno chi non te lo paga, chi paga lo spostato riposo chi no chi ti dà due trasferte chi te ne dà tre chi non te ne dà per niente, chi ti dà i pasti chi non te li dà, cioè capisci che fanno un po' come vogliono, accordi interni e basta. Invece secondo me dovrebbe essere questo, questo e questo per tutti uguale nord e sud o sbaglio? [Chiara, NCC].

Le diverse interpretazioni sui contratti possono impattare pesantemente sulle retribuzioni. Questo è evidente nelle parole di Giorgio e Chiara, che lavorano in regioni diverse e raccontano l'esperienza di colleghi che sono impegnati sulle linee interregionali di due diverse multinazionali. Si riferiscono a due diverse piattaforme, tipo BlablaBus, FlixBus e MegaBus, che appaltano alcune linee a ditte esterne. A seconda di come la ditta interpreta il CCNL, le retribuzioni, per servizi che richiedono il medesimo impegno orario, possono registrare differenze fino a 700/800€ mensili.

*Ogni ditta ha i suoi trattamenti diversi allora sto qua ti mandava giù in due autisti andavi in una casa a riposare una specie di appartamento neanche in albergo e non ti pagava e non ti pagava il pranzo, non ti pagava i pasti. Quindi alla fine l'autista che faceva [la linea per la piattaforma] tutto il mese [...] prendeva intorno ai €1700, che è un c***, sempre fuori, guidi di notte oltretutto non è che guidi di giorno perché poi il viaggio lo fai di notte in poche parole parte alla sera arrivi la mattina giù e viceversa da giù poi riparti alla sera e arrivi di nuovo l'indomani mattina [...] e quindi invece per esempio da [altra ditta in appalto a [piattaforma]] io so che [nome cognome] lui tranquillamente*

*deve essere oltre i 2.300€ [...] la ditta fa un po' il c*** che vuole in poche parole, perché poi lì [...] tu non sai quanto paga la [piattaforma] il pullman o quanto non lo paga questi [la ditta] mica te lo vengono a dire eh la [piattaforma] mi paga il viaggio tot quindi Però anche lì quando tu sai che [una ditta] paga per fare tot km in un mese dà uno stipendio del genere [un'altra] ti dà tranquillamente 700/800€ in meno c'è qualcuno che ci fa la cresta, perché allora o quell'altro è scemo e ti regala dei soldi e non ci guadagna e che non credo proprio oppure questo qui è talmente un ladro che ti dà il meno possibile che ti può dare e per guadagnarci più possibile lui sopra [Giacomo, NCC].*

come qui noi per esempio facciamo la [piattaforma] che è simile [...] ci sono autisti delle altre ditte [...] che magari hanno stipendi lavorando 6 giorni su 7 di €1900, qui invece da noi, dove sto adesso, gli autisti che lo fanno possono anche prendere, arrivano a 2.600/2.700, cioè c'è in ballo 700/800€ di differenza, che non è poco. [Chiara, NCC].

Retribuzioni e comunicazioni orari

Rispetto al confronto con il TPL, dove le ore di impegno corrispondono grossomodo alle ore di lavoro, per avere le stesse retribuzioni, è necessario lavorare il doppio o – meglio – avere il doppio del tempo impegnato:

Una cosa bruttina a livello di contratto che c'è da dire è questa: non si capisce perché il contratto dei pullman da turismo che è quello dell'NCC sia così diverso dal contratto degli autoferrottranvieri che è quello del [azienda TPL], addirittura se andiamo ad analizzare la paga oraria è molto più alta la loro, attenzione bene: l'autista del turismo guadagna di più perché lavora più del doppio del lavoratore [azienda TPL]! Quasi il doppio di uno che lavora nel servizio pubblico! [Paolo, NCC].

La mia vita mi è cambiata dal giorno alla notte [...] Tieni presente che adesso in proporzione guadagno molto di più ora che prima [...] Adesso lavoro meno della metà delle ore che lavoravo prima e se ti faccio vedere le buste paghe non ci credi, capisci? [...] Qui, come ti dicevo, paradossalmente sei pagato quasi fin troppo, non noi [neoassunti] che lo stipendio non è granché, te lo aggiusti te con un po' di straordinari ma chi è dentro da ormai dieci anni, che

*ha 82 riposi, che ha il parametro o due parametri superiori, [si lecca le dita] tanti non fanno manco straordinario perché hanno uno stipendio adeguato, se niente niente hai per di più la compagna che ti porta a casa altrettanto vivi con un ricco signore Eh tutto lì; e no la, ti dico, per me qua dentro è proprio è stato altro che tombola cinquina quaterna e super Jackpot Sì sì proprio è stata la botta di c*** dalla mia vita, tutto lì [Michele, TPL, ex NCC].*

Per Paolo il problema è a livello giuslavoristico, a livello di CCNL:

Bisogna rivedere secondo me i contratti degli NCC, per la vita sociale degli autisti che fanno granturismo! C'è una differenza abissale, poi dici "perché vanno via? Come mai? Saranno dei terroristi?" I titolari fanno tutto quello che possono, anzi, come abbiamo detto, cercano di venire incontro, no? Umanamente alla persona, ci sono dei contratti di base sbagliati, che differenza c'è a portare persone che chiedono un viaggio privato e uno che chiede per un viaggio pubblico? [Paolo, NCC].

Le differenze si osservano anche nella quantità di giorni di riposo, dal minimo sindacale nell'NCC fino a 104 giorni nel TPL, con differenze in base all'anzianità in azienda.

Noi comunque siamo già di partenza di più della base, la base [...] neppure [altra azienda TPL] ce l'ha, anche [altra azienda TPL] ha già qualcosa in più della base. La base ce l'hanno quelli tipo [aziende NCC], quella gente così ha il base [...] Noi partiamo da 65. [Francesco, TPL].

Rispetto al lavoro straordinario, mentre nell'NCC è la norma – così come non godere di tutte le ferie a disposizione – nel TPL è sempre a discrezione e ben retribuito:

Qua, se c'è bisogno di fare straordinario, te lo chiedono, ma se non lo vuoi fare, non lo fai, fine [...] è una mia scelta [Francesco, TPL].

Sai quanti giorni di ferie ho fatto nel 2019? Spara, dai, spara... 5 giorni ho fatto, 5 giorni di ferie [Sergio, NCC].

Nel TPL la turnazione è a rotazione e fissa, per cui ogni autista il primo di gennaio sa quali saranno i propri giorni di riposo per l'intero anno:

io i giorni di riposo li so già tutto l'anno, perché sei incasellato in un gruppo di riposo quindi li sai già. [Francesco, TPL].

Mentre nell'NCC il giorno di riposo generalmente è variabile e comunicato con nemmeno 24 ore di anticipo:

[se sei in] turnazione [...] non è un benefit, oggi, questa settimana sei in festa lunedì, perché c'è poco, la prossima settimana c'è poco giovedì e sei in festa giovedì e lo sai alla sera per il giorno dopo [Paolo, NCC].

Alcune aziende, per premiare le persone più anziane in servizio, concedono loro il riposo settimanale in un giorno fisso, dal lunedì al venerdì, quindi con i sabati e le domeniche sempre impegnati, salvo rari casi in cui l'autista fosse assegnato/a esclusivamente a servizi di linea sostitutivi del trasporto pubblico non attivi nei fine settimana. Paolo ha il "privilegio" di avere il giorno libero fisso, per cui riesce ad organizzarsi gli appuntamenti, mentre i/e colleghi/e in turnazione non possono pianificare nulla, perché apprendono il riposo la sera per il giorno dopo:

Ecco, coloro che sono da tanti anni in azienda hanno questa possibilità di scegliere il giorno di riposo, è un accordo con l'azienda, cioè, non è scritto da nessuna parte nel contratto, nel codice della strada che deve esserci un giorno fisso. Per far lavorare bene i dipendenti questa azienda ha scelto di dare a coloro che si impegnano da tanti anni un giorno fisso [...] Per quello che preferiamo avere il giorno libero fisso... un appuntamento come quello di oggi che è una sciocchezza io ti ho detto [giorno della settimana] perché so che [giorno della settimana] è il mio giorno libero [Paolo, NCC].

Anche l'orario di lavoro giornaliero nel TPL è preordinato e fisso, per tutta la durata dell'orario stagionale (invernale ed estivo), tranne che nelle settimane di "flessibilità" (circa una settimana al mese), quando le persone lavorano con orari diversi da quelli abituali in funzione delle necessità e comunicati con uno o due giorni di anticipo.

Quando non sei in flessibilità, tu bene o male in teoria, poi ci sono un po' di casini, però in teoria tu quando esce l'orario invernale a settembre tu sei già che sarai sul turno 1, poi sul turno 2, poi sul turno 3, poi sul turno 4, poi vai disponibile, poi sul turno 5, cioè, fino a giugno te li sei già i turni quelli fissi [...] Quando sei in disponibilità puoi coprire qualsiasi turno, ma hai la

precedenza sul tuo, in linea di massima, ma puoi andare su tutti, il giorno prima o due giorni prima a seconda di che giorno capita ti dicono che turno andrai a fare [Francesco, TPL].

Mentre nell'NCC anche l'orario di lavoro è comunicato dall'oggi al domani:

Io posso dirti che noi sappiamo cosa facciamo l'indomani alla sera verso le 17, è proprio stabilito che tutte le sere alle 17 arriva un'e-mail che ti dice o domani riposo oppure domani... Insomma, ti assegnano il servizio, ti arriva un'e-mail con il servizio definito bene, giornaliero, [...] il turismo breve, che significa viaggio in giornata, viene assegnato la sera prima alle 17 tramite e-mail. [Paolo, NCC].

Dipende dalla rimessa, qui noi lo sappiamo il giorno prima, ma i colleghi di [città], loro fanno solo linea e li sanno una settimana prima, ma sono fortunati loro, perché il giorno prima è la norma [Sergio, NCC].

La stabilità dell'orario nel pubblico è favorita dal tipo di servizio, a linee standardizzate, e dall'organizzazione, che prevede personale a disposizione a rotazione e personale di riserva a inizio giornata, appositamente per coprire eventuali assenze:

sulle prime uscite del mattino, alle quattro così, c'è una riserva che sta lì e in caso non arriva uno parte al posto suo [...] quello che fa la prima riserva dalle 4 alle 6 è sempre libero quindi se non succede niente, sì, sta lì. Dalle 6 in poi, per il resto del turno, c'è sempre qualcosa da fare, qualche pezzo di servizio che è rimasto scoperto te lo fanno fare invece che darlo in straordinario, lo fanno fare a questi. Una volta la riserva era solo riserva stava lì in caso che un autista non si presentasse, un autista si sentisse male, fine. Dopo è diventato con accordi sindacali aziendali "uomo a disposizione", quindi "uomo a disposizione" è diverso, fa quello che c'è da fare [Francesco, TPL].

Purtroppo, è che è organizzato male questo lavoro qua [nel privato] in generale perché cioè è umano addormentarsi una volta, per un problema anche, mi sveglio e vomito, è normale [Francesco, TPL].

Nel privato la flessibilità è dovuta al fatto che, accanto ai servizi turistici, più organizzati e pianificabili, le aziende hanno dovuto prendere appalti con enti e società per altre tipologie di servizio per loro natura imprevedibili. Il "vero"

turismo, quello delle gite o dei viaggi è programmato con un mese di anticipo e consente una pianificazione migliore degli orari.

per i casi in cui parti per 2, 3, 4 giorni, il granturismo lungo viene assegnato con un preavviso, contiamo, di una settimana, [...] Tutte queste cose [gite e viaggi più lunghi] sono sempre molto bene organizzate [...] Noi veniamo informati di questi viaggi almeno otto dieci giorni prima, parliamo di viaggi che durano non so 5, 7 giorni, 10. Quindi l'autista è difficile che vada in trasferta [lunga] dalla sera alla mattina [Paolo, NCC].

Peraltro, quando si parte per andare in tour, il lavoro è anche molto piacevole.

io quando sono stato in Sicilia 8 giorni per dire ho fatto la gita più bella della mia vita si è stata una cosa meravigliosa un'esperienza impagabile però li quieti [...] posteggi molli il pullman e quindi è più tranquilla la cosa hai capito E quindi quando sei fuori la gestione è molto più bella [Michele, TPL, ex NCC].

Mentre i “nuovi” servizi, imposti dall'esigenza di restare sul mercato, sono per loro natura imprevedibili, perché il cliente spesso cambia idea all'ultimo minuto il punto è che il rischio d'impresa legato all'imprevisto – indisposizione di un/a autista, guasti, modifiche impreviste dei servizi, ecc – grava interamente sulle persone, che sono chiamate a coprire la falla:

Dirottamenti aerei a causa del maltempo, guasti linee ferroviarie, ritardi treni importanti tipo freccia bianca, intercity. Allora, cosa succede? In quel caso lì tu sei a casa che mangi o che dormi e chiama [azienda] che vuole quattro pullman perché a [città] c'è nebbia l'aereo che doveva atterrare alle 22 a [città] viene a [città] e tu devi portarli a [città] allora veloce veloce chi è alla gestione degli autisti deve vedere chi ha riposo [Paolo, NCC].

I cambiamenti, di qualsiasi natura siano, possono avere ripercussioni su più persone contemporaneamente:

[il titolare] cerca una persona che ti sostituisca e dove la cerca? La cerca o tra quelli in ferie o tra quelli a riposo o tra quelli a chiamata. Naturalmente vale sempre lo stesso discorso “cosa dovevi fare quel giorno lì? Dovevi andare semplicemente a [servizio navetta] o dovevi partire per Vienna?”. Se succede che dovevi partire per Vienna, cosa fanno? Spostano tanti servizi affinché il ragazzino stia a [città] e l'uomo formato sostituisca quello che doveva andare

a Vienna, perché [...] dato che abbiamo detto che gli stessi autisti che fanno granturismo all'estero fanno anche [la navetta], cosa fai? Prendi quell'uomo lì che è capace comunque di andare all'estero, gli togli la navetta e lo mandi all'estero al posto del malato e la navetta la fai fare al ragazzo a chiamata che è in grado sicuramente di andare da [luogo] a [luogo] e che quel giorno lì era casa, perché erano stati impegnati solo coloro che sono fissi e non c'era lavoro per gli extra, ed è uscito il lavoro per una malattia. [Paolo, NCC].

Paolo, che ha un contratto a tempo indeterminato e gode della stima del suo titolare, sostiene che la ditta non obblighi nessuno/a a partire all'improvviso, mentre Luigi, che ha un contratto a chiamata e non ha alcuna garanzia, riporta di un obbligo *de facto* legato alla precarietà del lavoro:

lo chiama sul momento e chiede e non impone la disponibilità, chiede la disponibilità "come ti senti? Vuoi andare in piena notte?" Perché, attenzione, l'autista che è a casa può essere andato a [...] con la famiglia a fare una scarpinata di sei o sette ore e quindi non è il caso che alla sera alle 22 si metta alla guida di un 50 posti e vada a [...] in piena notte, perciò l'azienda chiede se te la senti di andare a [...] a quest'ora, c'è un dirottamento e tu puoi rispondere sì o no [Paolo, NCC].

hai sempre paura delle conseguenze... considera che da [ditta NCC], io se non dicevo di sì alla prima, rischiamo di non essere più chiamato per qualche giorno... lo facevano per ripicca... [Luigi, NCC].

Nel privato non ci sono né riserve, né persone in reperibilità, in caso di imprevisto parte la prima persona disponibile ed è anche per questo che si avvalgono di forza lavoro atipica (*part time*, chiamata, *voucher*, ecc) che entra in servizio *just in time*:

perché noi non siamo reperibili, non viene pagata una reperibilità [...], non è la scorta della [azienda TPL], la [azienda TPL] paga un uomo di scorta, è pagato comunque, è seduto lì, non deve far altro e, se c'è bisogno, va. Noi non l'abbiamo questo, però abbiamo tanto personale per quello anche tanti a chiamata, tanto personale, perché abbiamo XX pullman e XX dipendenti? Tu mi chiedi "cosa guidano gli altri?" Guidano sempre, quando c'è lavoro, guidano sempre, perché lo stesso pullman, quando c'è lavoro, viaggia notte e

giorno, quindi ci vuole quello che fa il turno diurno, il turno notturno, poi ci vuole la persona che sostituisce quello che sta poco bene ed è in malattia, in mutua, ci vuole quello che sostituisce quello che ha scelto le ferie in quel periodo, quello che fa le 24 ore settimanali di riposo, quello che fa le 45 ore bisettimanali di riposo [Paolo, NCC].

La domanda è talmente variabile che secondo Paolo e Luigi è impossibile comunicare orari e riposi con maggior anticipo. Se i turni fossero stabiliti con maggiore preavviso, verrebbero poi inevitabilmente modificati, pertanto è preferibile adattarsi a conoscerli la sera per il giorno dopo:

Ma è impossibile saperli prima... è troppo un casino... cambia sempre tutto... [Luigi, NCC].

C'è una tale mole di lavoro e una variazione di prenotazioni che, se te lo organizzano prima, anche i turni semplici, quelli base, te li cambiano 3, 4, 5 volte hanno già provato, ma... perché il cliente cambia idea, il cliente spesso cambia idea [...] L'esigenza di qualsiasi cliente, mica solo il privato, una partita che viene spostata, cosa posso dirti, una gita turistica che deve fare un carico in più a [città] [...] un gruppo che non riesce a riunirsi a quell'ora e quindi parti tre ore dopo, e questa ora prima o tre ore dopo comporta... bisogna stare attenti, un'ora prima uno potrebbe non avere il riposo, per cui devi dare il servizio ad un altro, ma all'altro gli hai già dato il servizio, glielo cambi totalmente e diventiamo matti, perché come ben sai, la persona se viene invitata a fare qualcosa e dopo cinque minuti è invitata a farne un'altra e dopo altri cinque minuti un'altra ancora dice "ma siamo furbi o?" [...] Quattro volte meglio saperlo all'ultimo, perché diventi pazzo, te la prendi con l'azienda e diventi nervoso e non ti organizzi assolutamente più nulla [Paolo, NCC].

Va anche sottolineato che l'aver un nastro di 15 ore rende irrilevante – quanto meno per i /le dipendenti a tempo pieno – conoscere in anticipo l'orario, perché già si sa che si sarà impegnati tutto il giorno.

L'orario lo sai ormai, perché, come ti dico, può esserci una gita che dura 11 ore, anziché 15, ma sai che sei impegnato comunque tutto il giorno [Paolo, NCC].

Nelle parole di Paolo e Luigi si scorge l'immedesimazione nell'azienda e l'interiorizzazione dei rischi di impresa, che, in quanto tale, non dovrebbero ricadere su lavoratori e lavoratrici. Immedesimazione ed interiorizzazione che producono l'accettazione del prevalere dei tempi aziendali, incontrollati e 24/7, sul fluire della propria esistenza. Anche nel TPL vi possono essere imprevisti, legati ad essenze improvvise o a guasti, ma nel servizio pubblico vi sono persone "reperibili" e retribuite per la loro disponibilità. Nell'NCC, al contrario, dove l'obiettivo è ridurre al minimo il costo del lavoro, l'imprevisto è gestito con l'iper-flessibilità oraria e pesa sulle spalle dei/delle lavoratori/trici, che, tuttavia, non se ne rendono conto e/o pensano sia ineluttabile.

Questo capita anche nella GDO, dove gli orari sono spesso modificati all'ultimo momento, sia per gli imprevisti – un'assenza, un camion che arriva prima o dopo rispetto a quanto pianificato – sia per gli algoritmi che calcolano i flussi dei clienti ogni giorno, anche in base alle previsioni meteo, e sulla base dei quali vengono organizzate le ore/uomo della giornata. La flessibilità oraria, peraltro, pesa maggiormente sulle persone assunte *part time*, in quanto i cambiamenti, agendo su un arco temporale più lungo, possono avere conseguenze più importanti sulla pianificazione della giornata: ovvero, può essere chiesto loro di andare alla mattina anziché al pomeriggio, mentre per una persona assunta *full time* si tratta di anticipare o posticipare l'orario di poche ore (fonte: Patrizia, GDO⁵⁷).

Va, inoltre, sottolineato che l'intenzione delle aziende di non prevedere personale di riserva o in reperibilità è assecondata dalla libertà concessa dalle norme giuslavoristiche, che non prevedono alcun obbligo circa la tempestività con cui comunicare gli orari. Ciò che più colpisce nelle considerazioni di Paolo è la rassegnazione, quasi un vuoto di aspettative: poiché, se ci si prendesse un impegno, questo verrebbe quasi sicuramente modificato, si preferisce apprendere gli orari all'ultimo momento, anche se ciò significa non poter organizzare nulla.

In questo contesto, pare opportuno menzionare l'effettiva applicazione del *job on call*, forma contrattuale istituita nel 2003 con la legge Biagi (n. 30/2003) e contemplata in due forme, una delle quali prevede un'indennità fissa mensile, per remunerare l'obbligo di risposta affermativa alla chiamata. Affinché l'azienda possa

⁵⁷ Purtroppo, a causa di un guasto al registratore, l'intervista di Patrizia non è stata sbobinata, pertanto, si riportano le sue considerazioni, sulla base degli appunti cartacei presi a memoria, senza poter citare le sue parole.

esigere la pronta disponibilità, la chiamata deve essere comunicata entro 24 ore dall'entrata in servizio. A quanto risulta ai Centri per l'Impiego della Liguria⁵⁸, tuttavia, la forma con indennità pare non essere mai stata applicata. Peraltro, l'attivazione del *job on call* deve essere comunicata digitalmente all'INPS prima dell'entrata in servizio, pertanto l'apparato pubblico sarebbe nelle condizioni di poter monitorare con quanto preavviso sono chiamate le persone. Nei fatti, la disponibilità è data per scontata, anche per chiamate senza alcun preavviso, alle quali, come si è già detto, è difficile dire di no, per timore di ritorsioni e per il bisogno di non perdere un'occasione di guadagno.

Ti racconto questa: un'amica della mia ragazza ci aveva regalato una vecchia lavastoviglie, ma dovevamo andarla a prendere in un box pieno di roba e bisognava che ci fosse lei, io e il suo compagno... c'abbiamo messo un mese a metterci d'accordo, perchè io non sapevo mai quando lavoravo [...] ogni sera stai lì ad aspettare quella chiamata che magari non arriva mai e non ti organizzi mai niente, perché sei lì che aspetti [Luigi, NCC].

E io sono stata a chiamata tre anni eh vabbè era una tragedia... No ma anche perché poi sinceramente stai anche con l'ansia, non può fare niente, non puoi comprare niente, non puoi prenderti un affitto non puoi perché, oggi guadagni 100 e domani boh così [Chiara, NCC].

Pare opportuno menzionare che, durante la pandemia, gli/le autisti/e in CIG sono stati trattati/e come avessero un contratto di *job on call*, ovvero potevano essere richiamati dalla CIG in qualsiasi momento, tranne che nel giorno di riposo (per chi lo ha fisso):

[oggi] è il mio giorno libero e quindi anche se in questo periodo siamo in cassa integrazione oggi come regola non possono chiamarmi perché sono in festa [Paolo, NCC].

Flessibilità occupazionale

Con contratti atipici generalmente vengono assunti/e i/le più giovani, ma dall'analisi delle CO sono emersi anche dei trasferimenti dal TPL all'NCC da parte

⁵⁸ La domanda è stata posta in occasione dello scarico dei dati sulle CO

di persone più anziane. Si tratta di pensionati/e, ancora disponibili a lavorare a tempo parziale:

sì, sì, c'è pieno, nel senso che magari rispetto a prima che guidavi tutti i giorni, magari guidi solo due giorni a settimana e alla ditta privata costi meno di un ragazzo, perché non gli paga i contributi, essendo in pensione e dalla pensione gli decurtano qualcosina a questa persona qua, quindi ci guadagna sia lo stato, che questa azienda [Francesco, TPL].

La maggiore precarietà nell'NCC non è data solo dall'uso di forme contrattuali a termine, ma anche dal fatto che nemmeno il contratto a tempo indeterminato è percepito come sicuro. Le aziende private, infatti, hanno molta più discrezionalità, data dalla varietà dei servizi e dalla flessibilità degli orari che possono usare come armi espellere i/le dipendenti che non si ritengono sufficientemente disponibili e "leali". Mentre nel TPL non esistono le condizioni per ricattare il/la dipendente attraverso l'uso del servizio, che è rigido, strutturato, retto da regole ferree e inamovibili, nell'NCC alcuni servizi sono talmente pesanti e/o scomodi che è facile portare le persone alle dimissioni volontarie.

dal punto di vista occupazionale bene o male a noi in una strada non ci butta nessuno secondo me, cioè, l'azienda ci sarà sempre e non è non è il problema occupazionale [Francesco, TPL].

in un'azienda piccola, ti metti in mutua due volte nell'arco di un mese e già cominciano a marcarti male e fanno in modo di farti uscire dal giro cioè iniziano a pressarti, da noi ce l'hai la mutua e la usi, nel senso, per arrivare ad essere licenziati per quello, ci vogliono sei mesi continuativi, una roba del genere, devi arrivare a quello [Francesco, TPL].

Il presupposto base è che in un'azienda, una qualsiasi azienda, diciamo privata, se non ci sei te, ce n'è un altro, a prescindere, [...] nel privato è "se non ti va bene, là c'è la porta", hai capito? Quindi con questa affermazione qua in poche parole ti fanno fare un po' quello che vogliono loro [Michele, TPL, ex NCC].

Ci vuole pochissimo. Inizi magari per dispetto a dargli i turni che sai che danno fastidio, neanche un mese e si licenziano. Cioè lo fanno in tutte le aziende sta cosa, in tutte. Mai dire al tuo datore di lavoro "quel servizio non mi piace"

perché è un'arma di ricatto, quando poi magari discuti, perché ti farà fare sempre quello fino a che te molli. [Chiara, NCC].

Una volta entrati nel TPL, al contrario, il lavoro è sicuro. Un intervistato ha riferito la vicenda di un autista del TPL che faceva uso di sostanze stupefacenti e che l'azienda ha mantenuto in organico, seguendo le regole del CCNL, ovvero mettendolo in aspettativa in attesa che si disintossicasse dopo adeguato percorso di disintossicazione presso il Ser.T, rimarcando come nel privato persone con problemi simili sarebbero facilmente "espulse" dall'azienda:

eh, ma non puoi da contratto, devi cioè deve questa persona accettare di andare in disintossicazione, SerT, tutto l'iter così e non ti può licenziare il massimo che ti può fare è aspettativa a zero, e poi una volta che tu dimostri di essere pulito sono obbligati a reintegrarti, suppongo per una volta, poi chiaro che se ogni due anni lo fai, magari subentra un'altra cosa ma se succede una volta l'iter è questo [...]. In un'azienda privata ti dicono "va bene, grazie", cioè magari ti tengono, magari devono farlo per forza, ma, quando rientri, fanno in modo, cioè ti fanno impazzire finché non te ne vai te... [Francesco, TPL].

Francesco, tuttavia, riporta che attualmente, durante il periodo di prova o dopo i tre anni di apprendistato, qualcuno/a non venga stabilizzato/a, a differenza del passato, quando tenevano tutti/e:

Però qualcosa è cambiato. Una volta tu entravi in [azienda TPL] ed eri sicuro di rimanerci anche coi primi contratti a termine adesso stai un po' più sul chi va là, in quei due tre anni lì, perché comunque qualcuno lo lasciano a casa, perché non è un rinnovo automatico, decade e l'azienda decide se confermarti. È quasi sempre così però, un po' di persone che si sono fatte bellamente i cazzi loro in quei due tre anni, li hanno lasciati poi a casa [...] Tipo ritardi a nastro, numero di incidenti, sbattertene delle regole, tipo guidi con il telefonino, con l'auricolare, lo stesso, non fai il servizio magari. [Francesco, TPL].

Dalle sue parole, tuttavia, si intuisce che, una volta stabilizzati, questi stessi comportamenti sono grossomodo tollerati.

2.3 *Fantasmî e persone*

Gli uomini non possono vivere senza costruire. E se odiano quelli che li mettono ai lavori forzati, tuttavia il lavoro eseguito, nonostante tutti i sentimenti d'odio, acquista un senso in sé, perché gli uomini vogliono provare a sé stessi che dappertutto, anche all'inferno, anche quando sono nelle mani dei loro nemici, restano uomini, dotati della forza creatrice...

Sandor Marai, *Il sangue di San Gennaro*

In questo paragrafo si affronta la distinzione tra i due settori studiati, rispetto all'organizzazione, una ancora di stampo fordista e l'altra tipicamente postmoderna, e le relative differenze in termini di rapporti con le aziende e di orientamenti al lavoro.

I tratti distintivi dei due ambienti possono essere sintetizzati nella seguente tabella:

Tab. III.2.1 – Tratti distintivi dei settori

TPL	dimensione	NCC
Rigida	struttura	Flessibile
Fordismo	organizzazione	Toyotismo (ridotto)
Universalismo	comunicazione	Particolarismo
Al ruolo	orientamento alla forza lavoro	Alla persona (apparente)
Ascrivibilità e diffusione	reclutamento / carriera	Acquisizione e specificità
Molto alta	appartenenza sindacale	Assente
Fantasmî	percezione di sé	Persone
Impersonali	rapporto con utenti / clienti	Personalî
Monotono, routinario	lavoro	Dinamico, divertente
Strumentale	orientamento al lavoro	Espressivo
Nel lavoro	alienazione	Fuori dal lavoro

fonte: rilevazione diretta

Rigidità/Universalismo e Flessibilità/Particolarismo

La struttura del TPL è rigida, standardizzata, impersonale, per certi versi immobile:

Sono le contraddizioni di queste aziende che sono veramente... non... è che per muovere una cosa bisogna veramente, cioè, noi quando devi cambiare il turno con un collega devi strisciare il tuo badge in un computerino che c'è in tutte le rimesse oppure nei punti un po' più di passaggio, digiti una cosa in cui comunichi all'azienda che cambi il turno con quel collega, in modo che se lo segnano, questa cosa che si può fare da remoto dal tablet, dal pc di casa, siamo riusciti ad ottenerlo solo adesso nel Covid, perché non potevamo muoverci, cose che ce l'hanno questa cosa del remoto aziende, ma tipo l'azienda di [città] che ci avrà 20 autisti... da noi non si poteva fare ancora, c'è voluto il Covid per fare sta cosa... [Francesco, TPL].

Tutto è governato da criteri universalistici. La rigidità dell'impianto si manifesta anche nelle modalità per richiedere le ferie, per le quali è necessario fare lunghe code:

*da noi è molto rigido, c'è un tot magari di ferie, di disponibilità ogni giorno [...] è un po' come il gruppo di riposi, sei incasellato in un gruppo di ferie e quindi tu più o meno a marzo sai già le due settimane estive che andrai a fare, quelle lì sono già fissate, le altre le chiedi in base alla disponibilità del servizio, però, ecco, quello forse è l'unica cosa un pochino brutta, che te, quando chiedi ferie, fino a due tre giorni prima non hai la certezza che ti vengano concesse [...] è difficile che se chiedi ferie due tre giorni prima, ci sia disponibilità [...] intanto cerchi di essere primo o secondo, vai là, ci vai molto tempo prima di quanto le puoi chiedere, magari te ne stai dieci ore in coda in rimessa ad aspettare di essere il primo di chiedere le ferie [...] ci vai 10 ore prima, se sai che è una giornata particolarmente richiesta, sei il primo e sai più o meno che l'avrai [...] e, se la prendi, bene, e, se non la prendi, ti attacchi al c*** e tiri, ma da noi non c'è quel "va beh, dai, in qualche modo facciamo e poi..." [Francesco, TPL].*

La struttura dell'NCC, viceversa, è fluida, flessibile, governata dal particolarismo:

Da noi non ci sono quelle lotte terribili che si sentono nell'azienda pubblica di andare di notte a prenotare le ferie, assolutamente, quello lì è terribile, da noi ci lasciano scegliere tutte le ferie, anche se non sarebbe d'obbligo, metà ferie le può imporre l'azienda, da noi ce le lasciano scegliere tutte, naturalmente con un po' di buon senso, cioè, [ci dicono] "mi raccomando ragazzi tra di voi

parlatevi e non andate in ferie più di x alla volta" [...] se succede che [più persone vogliono andare contemporaneamente in ferie] si vede chi può rinunciare, [...], quindi c'è molto dialogo [Paolo, NCC].

I rapporti con la dirigenza sono personali e basati sul dialogo, tuttavia, è interessante evidenziare che, mentre l'azienda comunica i turni con meno di 24 ore di anticipo, le ferie e i permessi devono essere chiesti con settimane di anticipo e preferibilmente mai in alta stagione, nemmeno se si tratta di visite mediche:

Chiedi ferie. Quindi oltre al riposo fai anche la feria oppure chiedi al gestore dei servizi se ti sposta il riposo compatibilmente con le tue ore e compatibilmente anche, come posso dirti, con un certo margine di anticipo. Non è che puoi dirgli "domenica si sposa mio cugino", quindi un mese prima vai là gli dici "mi serve il 24 settembre libero" e lui te lo segna già e tu sai che il 24 settembre sarai libero, c'è un dialogo diretto con il titolare, che è colui che fa i servizi, se tu mi chiami e mi dici "quando possiamo vederci" ti dico "un attimo che chiedo al mio titolare", lo chiamo, lui guarda il computer, capisce che il 24 ci sono XX autisti liberi ed è impossibile che il 24 si riempia e allora mi dice "ok, stai tranquillo il 24 puoi stare a casa", ci siamo? Ci vuole ogni volta del dialogo [Paolo, NCC].

Poi, parliamo anche, che ne so, una stupidaggine, delle visite mediche. Eh io dove ero prima, mi è stato risposto una volta: "Tu non hai diritto di prendere degli impegni perché stai lavorando", cioè io purtroppo [...] mi ero presa un impegno e l'avevo detto in largo anticipo. È successo che ero fuori e ho dovuto dare il cambio a un altro collega che aveva litigato con la capa, quindi mi hanno detto "Tu quando lavori, non devi prendere impegni!" [Chiara, NCC].

La comunicazione tra dipendenti e direzione è orientata alla persona e i/le conducenti si sentono considerati/e per le proprie caratteristiche peculiari.

[nel privato] c'è molta familiarità con i dipendenti, cioè, colui che assegna i viaggi conosce la persona che andrà a fare il viaggio e questo è importante, perché sa se uno è capace bene a districarsi all'estero, se uno è capace a districarsi nelle strade di montagna, se è uno che sopporta bene una preghiera da [città] a Lourdes, se è uno che è capace a montare le catene velocemente e quindi ti mando in piena tempesta in Trentino a portare gli

sciatori. Secondo me sono cose importanti queste. Cioè, non assegnare il viaggio all'autista matricola n° 732 ma a Rossi Mario, che sa fare questo, questo e questo. Poi c'è anche il viaggetto da andare semplicemente fino a [città] a portare i crocieristi sulla nave e mandiamoci un po' Bianchi Marco, invece che Rossi Mario, che è entrato da sei mesi e intanto comincia a fare pratica, ci siamo? Da noi si lavora così [Paolo, NCC].

Al contrario, nel TPL, la direzione è distante, distaccata, l'orientamento è al ruolo, alla funzione e ci si sente numeri, matricole. Nelle grandi aziende pubbliche non c'è spazio per la persona, che viene esperita fuori dal contesto lavorativo. Lavoratori e lavoratrici sono matricole, fantasmi, come definiti da un intervistato. La propria specificità, le proprie competenze peculiari restano fuori, a casa, dentro si è ruoli investiti di mansioni.

*perché sono un numero lì dentro [...] nel senso che siamo talmente tanti sì che ci conoscono uno per uno per carità perché i controllori ci conoscono ma se vai al di là dei controllori non sei nessuno se vai nel palazzo [...] chi c**** ti conosce [...] nelle zone dirigenziali chi c**** sei? Cioè c'ho la divisa addosso e mi fanno entrare perché c'ho la divisa addosso e un badge. Capisci la differenza? [...] qui dentro devi essere un fantasma devi fare il tuo tranquillo non rompere i c*** a nessuno e nessuno ti rompe i c*** [...] e tu vivi che io quando scendo dal pullman arrivo a casa [Michele, TPL, ex NCC].*

allora, ritorniamo alla differenza tra numero e persona umana, pensiamo che le aziende di turismo [...] sono piccole aziende, piccole e medie aziende, quindi c'è un dialogo diretto con il titolare, che è colui che fa i servizi, [...] Ci vuole ogni volta del dialogo, non è una catena di montaggio da dire "quei giorni lì sono sicuro che lavoro, quelli lì sicuro che sono in festa, quelli che sono in congedo", no, nella piccola azienda privata non è così, però c'è tanto dialogo [Paolo, NCC].

Anche l'impatto del Covid è stato vissuto in modo diametralmente opposto, richiamando la distinzione tra universalismo e particolarismo (cfr. Parsons, 1951/1965). Nel TPL, infatti, la CIG è stata attribuita a tutti equamente:

In realtà non grossi problemi, a noi ci hanno dato un giorno di cassa integrazione a rotazione a settimana a tutti [...] e comunque il servizio è stato

ridotto, soprattutto le prime settimane in maniera drastica, meno di un festivo di agosto, era proprio poco, poco [...] non ha avuto grossi problemi sulla nostra categoria, anzi, bene o male rispetto a tanti altri che non lavoravano, noi abbiamo sempre lavorato, cassa integrazione pagata al 100%, per cui... [Francesco, TPL].

Mentre nell'NCC si sono considerate le singole situazioni specifiche:

Anche in questo la nostra azienda ha scelto di prendere dei piccoli accordi verbali con i dipendenti e lasciare a casa coloro che hanno meno bisogno di lavorare quindi il padre di famiglia con due bambini che lavora da solo da marzo ad oggi ha lavorato molti più giorni di me, cosa che in una azienda grande pubblica non puoi andare a fare, si stabilisce che si fa la cassa integrazione a turni e si fanno i turni sia che tu abbia € 100.000 in banca sia che tu abbia € 500 in banca, da noi viene aiutato colui che, naturalmente non si va a vedere il reddito, ma colui che dimostra di avere più bisogno, lo sanno benissimo che io [ho meno bisogno] e lo sanno benissimo che l'altro ha due bambini e la moglie che non lavora, capisci? Ecco, nel sociale bisogna vedere anche questo e fortunatamente esiste ancora qualcuno che ci valuta per quello che siamo e non per numero, per matricola, quella frase, brutta secondo me, "la legge è uguale per tutti" non deve essere uguale per tutti, la legge, non parlo di omicidi, eh [Paolo, NCC].

Il percepirsi trattati come persone uniche e specifiche, genera sentimenti di immedesimazione e di interiorizzazione dei rischi di impresa, che inducono ad assumersi responsabilità che vanno oltre gli obblighi contrattuali, fino ad avvertire e mostrare solidarietà verso i/le propri/e titolari, rinunciando anche ad alcuni diritti.

[in TPL] Comunque sei un numero qui [nell'NCC] comunque ti rapporti con un datore di lavoro che comunque se hai la fortuna di avere un datore di lavoro bravo, tra virgolette che capisce il lavoro che è lui il primo che lavora più di te perché nel mio caso qui non è uno che sta seduto in ufficio Qui [nome] che è il mio datore di lavoro a lui se io faccio che ne so ipoteticamente due servizi in un giorno lui al minimo ne fa tre [Giacomo, NCC].

se mi venisse la febbre [...] cioè bisogna vedere anche che rapporto hai col tuo datore di lavoro, [...] col mio capo c'è un buon rapporto se uno non sta che sta morendo si prende la Tachipirina e viene a lavorare lo stesso [...] con la febbre, non col febbrone, mi è capitato qualche volta mi è capitato sì perché comunque cosa fai? se stai male nella notte e ti svegli con la febbre dipende come stai se riesci ad alzarti che riesci ad andare a lavorare stringi i denti e vai se no crei un danno comunque perché uno poi che ne so all'ultimo deve trovare ipoteticamente o un altro autista o addirittura un altro pullman da un'altra azienda quindi dare via il lavoro e quindi cerchi comunque bene o male di venire incontro anche al datore di lavoro del resto è la tua azienda [Giacomo, NCC].

Altri/e, tuttavia, pur sentendo il legame con l'azienda, mantengono la consapevolezza della propria posizione, ovvero di essere forza lavoro a servizio dell'impresa e dei propri diritti.

*io piuttosto mangio pane acqua un mese ma io non abbasso la testa, certo vado incontro all'azienda perché l'azienda è come una famiglia per me ma fino a un certo punto i miei diritti sono miei diritti. [...] i primi tempi e devo dire la verità sì ho abbassato la testa tante volte ho sempre detto comunque è una scuola comunque anche se non mi ha pagato anche Però devo sempre dire grazie che mi ha messo un mezzo in mano, mi ha dato fiducia e mi ha dato la possibilità di imparare questo mestiere, però poi basta la scuola è finita. direi cioè stic*** e basta. Una volta uno mi disse "qua siamo come una famiglia Sai sto mese ho guadagnato, ho avuto le spese e tasse magari invece del 1000 te ne do 800" ho detto: "Guarda io la famiglia ce l'ho a casa" questo, si sono contenta che mi tratti come una figlia ma io non sono tua Figlia, lo stipendio quello è... Ma perché gli ho detto tu quando il mese prossimo guadagnerai di più mi dà qualcosa più a me? Ah no che c'entra? Vabbè quando c'è da prenderlo lo prendo io e quando c'è lo dai solo a te, non l'ho capita sta cosa, facciamo che pure quando si ride se divide ridere, Ah no quello no vero! io dico sempre no alle aziende, io non ti dico a te a quanto devi vendere il viaggio perché per me tu lo puoi vendere anche a €7000 la giornata. sei tu che fai il prezzo perché tu sei l'imprenditore lo sono dipendente e so quanto guadagno quella giornata perché devo calare la giornata? quel problema è tuo a quanto*

lo vendi, se tu ci straguadagni e mi dai qualcosa più a me? no allora se ci rimetti ci rimetti te, mi dispiace, non sei capace a fare lavoro tuo io il mio lo so fare, io la vedo così. [Chiara, NCC].

Altri ancora percepiscono anche la messa in valore dell'orientamento alla specificità.

Là il dirigente ti conosce sa chi sei sa come sfruttarti sa quali sono i tuoi punti deboli i punti forti io parlando le lingue mi mandavano a fare servizi con autista parlante lingua inglese [...] ma non me lo riconoscevano eh in busta paga era tutto dovuto. Capisci la differenza? Qui, se do, come si dice, due dritte a un turista va bene chissene frega ci siamo? Sono contento anzi mi piace fare due discorsi e ma là, però là, dov'ero prima guadagnavano loro su di me che parlavo [...] inglese. Sai quante volte mi chiamavano "Guarda devi andare là, ti han richiesto a te, perché parli la lingua" [...] Mi cercava me, ci siamo? e secondo te non se lo facevano pagare? [...] E però era tutto dovuto capisci le differenze? [Michele, TPL, ex NCC].

Il sistema del TPL a livello macro è differenziato per funzioni, la solidarietà è organica, ma all'interno della funzione si è come segmenti di società premoderne, legati all'appartenenza al gruppo professionale. I vincoli di appartenenza si palesano anche nelle procedure di reclutamento e di progressione verticale. Secondo gli/le intervistati/e, si entra nelle aziende di TPL, perché si appartiene a un determinato gruppo, seguendo le logiche di lottizzazione descritte da Boeri e Rizzo (2020), non perché si è competenti.

io ero arrivato 11° allo scritto, poi mi hanno fatto fuori all'orale, nel senso che non mi hanno dato nemmeno la sufficienza [...] ma secondo me perchè mi dovevano prendere subito, cioè, ero talmente in alto in graduatoria dello scritto, che se mi davano la sufficienza, mi dovevano prendere... e avranno avuto qualcuno che doveva entrare prima di me [...] quello che mi ha fatto male sono state le motivazioni, perchè siamo andati a prendere gli atti e insomma che io ero "scarsamente adatto allo stress", io, che guido le ambulanze da quando ho la patente, capisci? Posso guidare le ambulanze in codice rosso in pronto, ma non andavo bene per i loro autobus... e poi "non attento alla clientela"... figurati che la gente mi ferma per strada per salutarmi... la mia ragazza ha dato di matto [Luigi, NCC].

Ho provato, non sono entrato, perché poi guarda tanto sappiamo il mondo di [azienda TPL] soprattutto com'è, perché l'ho fatto alla [azienda] a [città] sono arrivato 9° su 600 non mi ricordo e poi ho rinunciato perché comunque è un casino, troppo lontano, diventava complicatissimo [...] e infatti loro mi dicevano quando ho fatto il colloquio mi hanno detto "ma scusi ma non ha mai provato in [azienda TPL]?" gli ho detto "Guardi, lasciamo perdere" perché mi ha detto "è incredibile" [...] Guarda ormai la prendo in ridere [...] Quindi va bene così, ormai c'ho rinunciato [Sergio, NCC].

*Puoi essere anche il più bravo, il più migliore autista del mondo ti lasciano a casa perché fanno entrare quelli che dicono loro è sempre stato così e sempre sarà perché [...] è lo specchio dell'Italia punto basta lì non c'è la meritocrazia qua dentro non esiste non esiste va avanti chi fa il lecca c*** chi si iscrive al sindacato chi... e così fai carriera, chi ha la maniglia più grossa qua dentro [Michele, TPL, ex NCC].*

No, quello lì [una progressione di carriera] ci vai per concorso interno che però è, lo stanno facendo adesso in questo momento, io non l'ho fatto, perché è proprio una pagliacciata, assolutamente, cioè, è pilotatissimo, un amico lo ha fatto per curiosità, per vedere com'era ma sapeva che non aveva nessuna chance e infatti si sono viste alcune cose che è meglio non dire... [Francesco, TPL].

Sembrerebbe le eccellenze non siano particolarmente gradite, anche perché non è richiesto di fare più del dovuto. Ognuno si deve attenere al proprio mansionario; se, ad esempio, si verifica un guasto, si deve far intervenire l'addetto apposito, a prescindere che si sia in grado di ripararlo in autonomia, perché questo esula dalle regole.

e diciamo che i colleghi non spiccano per brillantezza [...] c'è un tasso di ignoranza elevato, non tutti per carità, però io [...] sono un po' una mosca bianca [...] per carità io non mi sento superiore agli altri però la differenza c'è... trovamene uno che parla bene l'inglese lì dentro, sì su 100 il rapporto è 1 a 100! [...] quando mi vedono che parlo con gli stranieri [...] mi guardano hai presente la mucca che guarda il treno? Cosa dice questo qua? [...] quindi, chi lavora lì dentro non è una cima va bene ci sta tutto perché non è richiesta, ma il giorno d'oggi Santa Madonna un po' di inglese...[...] dentro io cerco di fare a

volte faccio anche di più del mio perché se c'è uno sportello che scrolla, altri colleghi si fermano chiamano al centro saltano una corsa non vedono l'ora io magari c'ho le pinze in tasca chiudo lo sportello ci siamo? [...] Per quello che ti dico poi qua non devi fare più del dovuto perché se vai a vedere se poi sei anche malvisto e additato [Michele, TPL, ex NCC].

Non tutti/e i/le conducenti dell'NCC partecipano alle selezioni per entrare nel TPL, alcune vi rinunciano *a priori* nel timore di non avere *chance* di ingresso e temendo ritorsioni da parte delle aziende:

tutti si sono meravigliati che avesse fatto anche [Nome] che era il più anziano [...] il concorso in [azienda TPL] poi non lo hanno preso e non so perché non l'abbiano preso perché un autista così per [azienda TPL] è anche fin troppo... [...] ci sono rimasti nel suo caso c'erano rimasti male perché si sono sentiti traditi, alto tradimento proprio come aver pisciato sulla bandiera "ah l'autista gli abbiano dato i pullman nuovi" tutte ste cose qua [...] ma anche a me il pullman bello che arrivava non te l'ha dato a te anzi te l'ha tolto e te ne hanno dato un altro, delle piccolezze, delle bassezze fuori dal mondo, ma lì è la mentalità... da padre-padrone [Michele, TPL, ex NCC].

Altre per attaccamento e lealtà all'azienda:

Perché mi sembrerebbe di fare un torto a loro, io mi trovo bene, mi trattano bene, e poi sono solo e non ho bisogno di avere più tempo libero, almeno in questo momento [Paolo, NCC].

Altre per un orientamento espressivo al lavoro che non può essere soddisfatto in un contesto routinario come quello del TPL.

io penso che il fatto purtroppo il fatto di guidare, uno che guida da tanti anni un pullman Gran Turismo, non linea eh, non scuola non fare scuolabus ste cose qua, proprio Gran Turismo [...] Comunque a uno che gli piace è difficile che scenda da fare quel tipo di lavoro e va a fare un lavoro che comunque è un lavoro diventa poi più meccanico, cioè alla fine tu sai che fai quello fai 100m apri la porta e chiudi la porta cioè la soddisfazione lavorativa in [azienda TPL] non esiste [Giacomo, NCC].

Nell'NCC, viceversa, le progressioni verticali, che includono alcuni benefit, come ad esempio il giorno libero fisso, seguono il merito.

Cosa posso dirti, quando hai un pullman assegnato, quando sei un autista affermato quando è dimostrato che... vale molto il merito nel privato mentre nel pubblico sei un numero ed è finita lì, qui vale molto il merito, cioè, colui che si dà da fare, che si è sempre impegnato anche coi passeggeri a rispettarli a fare quel quid in più per fare una recensione positiva, arriva magari un e-mail di merito, capisci? Tutte queste cosine fanno sì che l'uomo faccia carriera, carriera in questo senso, non è che supera gli altri perché guadagna € 2000 anziché 1000, no, così non sarebbe giusto anche sindacalmente, però ha dei piccoli bonus, ha il suo pullman assegnato, ha il suo giorno di riposo [...] Naturalmente devono imparare a conoscerlo, come minimo passano tre anni, cioè, non si parla di due settimane per conoscere una persona, bisogna vedere anche quanto è in grado questa persona di viaggiare, nel senso, tutte le settimane rompi uno specchietto, un vetro, un fanalino, bisogna stare un po' attenti, perché costa allora più la manutenzione, dico, ci siamo? Viaggia due anni senza scontrare e poi rompe un faro, è normale. Quindi bisogna considerare che nel privato c'è molta meritocrazia [Paolo, NCC].

Orientamento al ruolo/strumentale e alla persona/espressivo

In sede di formulazione delle ipotesi, probabilmente a causa dei pregiudizi che l'*habitus* del ricercatore porta con sé e che conducono ad escludere orientamenti espressivi in professioni tendenzialmente meno ambite, si era immaginato che l'orientamento al lavoro degli autisti e delle autiste fosse prevalentemente strumentale. Ciò è stato confermato nel contesto del TPL, dove è concesso poco spazio alla soggettività e il lavoro nei servizi di linea è piuttosto routinario, mentre nell'NCC si osserva un orientamento espressivo, legato a una forte passione per i pullman e per la guida, che Giacomo associa alla passione per le navi e il mare che contraddistingue i marinai. La passione appare necessaria, per tollerare l'iperflessibilità richiesta in questo settore. Quando essa non c'è, i/le conducenti vivono la loro situazione con disagio e tentano di uscirne, provando ad entrare nelle aziende del TPL o cambiando lavoro. In questo periodo storico, peraltro, la domanda di lavoro appare più alta dell'offerta.

io penso che uno che è abituato è come è come quelli della nave come quelli che si imbarcano sulle navi che poi dopo anche quando una volta che sono sbarcati guardano le navi che c'hanno il cuore che batte, perché hanno, come

poi dicono hanno il male dell'acciaio del ferro perché perché comunque loro cioè che ne so ci hanno fatto dei mesi sopra su ste navi qua, ci hanno viaggiato per il mondo e comunque hanno visto posti hanno conosciuto gente perché poi anche, sono anche luoghi che tu poi conosci anche gente quindi ti dico il fatto di, uno che scende dal Gran Turismo dal pullman e finisce nel pubblico a fare la linea è proprio per esigenze tra virgolette familiari, cioè figli mica figli allora che alla fine sei, diventi impossibilitato a fare quel lavoro lì e io ti dico io sono sceso dal pullman per un tot di anni [...] eh, però, quando guardavo il pullman sembravo uno con gli occhi a cuoricino, a prescindere [...] [Giacomo, NCC].

Perché vedi che anche a livello sindacale non sta succedendo niente, non c'è nessuna protesta, per chi vuole è così, chi non vuole sceglie l'azienda pubblica e fa la linea, cioè, questo lavoro lo fai per passione, ed è difficilissimo infatti trovare autisti, sì, eh, [...] ma, credimi, che è difficilissimo [...] trovare chi è disposto ad affrontare questi orari e [...] coloro che sono capaci a girare un volante, perché spesso chi è disposto, non ha mai fatto questo lavoro, non sa nemmeno cos'è il pullman e non puoi dargli in mano un veicolo. [Paolo, NCC].

O lo fai proprio per passione, cavolo, noi abbiamo un ragazzo giovane che ha iniziato adesso e lui da quando era piccolino che sbava dietro i pullman, è una malattia! [...] i ragazzi non lo fanno più, no. E non si trovano, adesso siamo tutti, se tu guardi la media dell'età degli autisti è alta. [...] Guarda io sì io sono tornata, quando è stato, venerdì sera sì, no, sabato sera sono tornata dopo un anno e mezzo che avevo fatto 6 giorni fuori sembravo una bambina. Partita, inizialmente sono partita intimorita perché non sapevo se mi ricordavo più come funzionava allora avevo l'ansia però dopo che sono partita poi sono tornata mi sono rattristita perché già ho visto il servizio linea. [Chiara, NCC].

Il tipo di lavoro, almeno nell'attività originaria di Granturismo, favorisce anche orientamenti al lavoro di tipo ludico e dinamico (Gosetti, 2004): viaggiare è divertente e i clienti sono persone con le quali instaurare rapporti, forse fugaci, ma gratificanti.

Non me ne sarei andato perché è uno dei lavori più belli del mondo [...] ho visto tanti di quei posti in quegli anni lì che non li avrei visti neanche in tutte le ferie dalla mia vita. Sfido chiunque ad andare a posteggiare il pullman sotto

l'Acropoli [...] Capisci cosa voglio dire? Perché è bellissimo come lavoro [...] Quando viaggi te il tuo pullman arrivi ti diverti col gruppo quando vai alla Reggia di Caserta vai a comprare le mozzarelle di bufalo con loro, ai faraglioni di Capri con il gruppo "vieni autista andiamo, oggi sei con noi" e il pullman è fermo e vai con loro [Michele, TPL, ex NCC].

Ma poi è anche, guarda, è a livello anche d'orgoglio, cioè no? Orgoglio, come si dice, allora tu vai in gita con la gente e l'autista è apprezzato perché giustamente ti fanno tremila complimenti che comunque fanno piacere, ti senti valorizzato ecco, dici "So fare il mio lavoro perché ho 50 persone che mi fanno un applauso a fine gita o che mi dicono: "complimenti brava" hai un rapporto anche con le persone che stanno in gita. Sì, c'è quello più simpatico e meno simpatico però la sera ci si ritrova se scambiamo due chiacchiere e ti senti apprezzata, il tuo il tuo lavoro è apprezzato. [Chiara, NCC].

Tuttavia, Paolo osserva un deterioramento dei rapporti anche nell'NCC, causato da cambiamenti economico sociali che rendono le persone frustrate e rabbiose.

Negli anni in cui si stava meglio economicamente chi veniva in gita era più allegro ora la gita è quasi un rifugio per tanti, [...] è un rifugio per sfuggire alla negatività della vita quotidiana [Dobbiamo] sopportare il pubblico arrabbiato perché adesso c'è tanta gente arrabbiata e c'è anche nei gruppi che vanno in vacanza purtroppo, tu non immaginarti un pullman felice perché andiamo alle caravelle, eh, perché l'autista senza plexiglas del pullman turistico sente tutto quello che dicono, logicamente laggiù in fondo a 12 metri, no, ma nelle prime quattro file e senti delle cose pazzesche eh, sia commenti contro i familiari contro le nuore contro i generi contro i figli stessi oppure senti storie tristi di abbandoni di gente che viene a far la gita perché sennò sarebbe in casa chiuso da solo, capisci? [...] Queste cose le accumuli quindi quando hai bisogno di riposo hai bisogno di riposo anche da questo da non sentire più tutto questo male che c'è nella società che te lo respiri tutto, tutto te lo respiri perché senti e loro non lo sanno che senti ed è peggio ancora, si raccontano tra amiche tra amici e non riescono a capire che il rumore del bus è continuo e quindi l'autista che ormai ce l'ha nelle orecchie sente, perché a volte senti anche i commenti ma guarda questo come guida, ma guarda questo come ha frenato, chissà perché è passato di lì, oppure gli è suonato il telefono hai visto che ha

guardato il telefono, cioè siamo anche schiavizzati [...] io ho comprato lo smartwatch [...] che mi salva da rimproveri perché c'è subito la gente pronta a farti la fotografia se tu tocchi il telefono non che lo prenda in mano e parli eh perché abbiamo l'auricolare ma magari guardi chi sta chiamando e boom fanno la foto "l'autista aveva il telefono in mano" capisci la cattiveria, che, voglio dire, non so se è importante questo per l'analisi del sociale [Paolo, NCC].

Viceversa, il lavoro sulla linea è noioso e routinario, in città anche piuttosto pericoloso, e i rapporti con l'utenza sono impersonali, freddi, se non ostili.

è 10.000 volte più stressante, nel senso che prima erano, sì, erano tante ore, però erano tante ore piacevoli e adesso, se sono anche 6 ore e mezza 7 diventa un macigno... e devi cercare di lasciarlo fuori di casa, perché sennò te lo porti in casa e diventa un macello... e poi lo stipendio, che, secondo me, non è... cioè, per il lavoro che facciamo è troppo poco rispetto alle problematiche che possiamo avere quotidianamente e ai rischi soprattutto che abbiamo quotidianamente, questo è [...] il macigno è tutto l'insieme, nel senso che comunque la responsabilità è la tua, cioè, per dirti, una signora sta venendo a prendere l'autobus e inciampa e sbatte la testa, la colpa è la tua, cioè, è sempre sempre comunque colpa tua [...] Tipo a me l'altra sera una ragazzina è passata tra me e un altro autobus col rosso pieno e in quei millesimi di secondo io ho dovuto decidere se frenare e inchiodare e rischiare di far male a 30-40 persone, di più, o se schiacciare una ragazzina di 15 anni, grazie a Dio ho avuto la prontezza di buttarmi di traverso per non prendere lei e nel frenare sono riuscita a non far cadere nessuno però quello è culo... quindi, comunque, è un'ansia che poi ti porti dentro perché comunque rischi di ammazzare qualcuno... senza contare i mezzi che ogni mezzo frena se... ogni... gli scooter, le macchine, quello è quello è lo stress [Elena, TPL, ex NCC].

Quando fai la linea qui non ti cagano proprio, autista! Fermata, autista! Cioè non è che ti capita e dice: "Oh grazie, buongiorno". Tante volte salgono e scendono e non ti cagano neanche cioè non apprezzano il fatto che tu comunque hai messo un impegno una professionalità nel trasportarli, che non è scontato che non succede un incidente o che tu abbia evitato il ciclista o che tu comunque hai fatto un qualcosa per loro, loro questa cosa non la capiscono, tu sei un pezzo del pullman va... non... tanti Signori ti ho detto la

*cosa che mi dà più fastidio salgono e non ti guardano neanche in faccia [...] Ma sì perché poi scleri [a fare sempre la linea], lo guarda ti dico che adesso quest'anno e mezzo di covid, io, stiamo facendo quasi solo il pubblico e io penso che morirò nell'arco di un anno muoio, No no è perché o ammazzi almeno 10 persone al giorno o se no lasci perdere perché non è poi... cioè, a parte che è un lavoro monotono, sempre lì, sempre le stesse persone, lo stesso percorso tutto il giorno e poi la gente ragazzi ma ti devono rompere, scusa, le palle [...] Allora tu poi arrivi ai capilinea e sembra un ufficio informazioni arrivi, ti farà i cavoli tuoi? No ogni due secondi scusi il 59 a che ora passa? Ma che c*** ne so io del 59 Eh ma scusi ma lei non è un autista? Sì ma non posso sapere tutte le linee, eh ma scusi ma è già partito? Signora ma non m'ha visto che sono arrivato adesso? Posso lasciarle le buste della spesa? Anche no! cioè anche no! e tu pensa tutto il giorno così [Chiara, NCC].*

I/le conducenti provano anche un forte orgoglio verso la propria professionalità e le proprie competenze, che richiedono l'assunzione di responsabilità della vita delle persone che trasportano e dell'integrità dei mezzi, generalmente piuttosto costosi, e lamentano uno scarso riconoscimento sociale ed economico.

[non andrei nel pubblico, anche perché] ricominciare da zero non mi sembra proprio il caso; Cioè non è che ti riconoscono il fatto che comunque tu sei 16 anni che fai questo lavoro e sinceramente non posso essere paragonato a un ragazzo che ha preso la patente adesso; perché a parte il fatto che il ragazzo che ha preso la patente adesso ti porterà più danni sarà meno professionale perché come in tutti i lavori l'esperienza è l'esperienza [...] [vorrei ci fosse] uno stipendio adeguato per il servizio con uno svolge, solo quello, che mi dia dignità anche a fine mese, che sia uguale per tutti gli autisti cioè nel senso dici sai faccio questo lavoro fai come per gli infermieri come per per altre professioni perché noi siamo professionisti noi abbiamo preso un certificato di abilitazione professionale quindi io ho questo certificato che mi abilita come il dottore, come l'infermiere, come il pilota degli aerei o dei treni. Perché l'autista cioè l'autista dei treni prendono bei stipendi e io no? il treno Comunque tu hai imparato a guidare un treno io imparato guidare un... tu porti persone, lo porto persone, perché tu sei meglio di me? Anzi se la vogliamo proprio metter su sto piano È più pericoloso il mio che il tuo, però

non so se c'è qualche pezzo che s'è andato perdendosi negli anni. [Chiara, NCC].

È interessante anche analizzare il rapporto con il mezzo di trasporto. Nell'NCC agli/alle autisti/e più meritevoli viene assegnato un pullman, che diventa quasi un'estensione di sé, uno specchio della propria persona, un biglietto da visita della propria identità e delle proprie capacità. È un vero attaccamento, contrapposto all'alienazione che viceversa vivono i/le conducenti dei mezzi pubblici municipali.

Per tenere meglio gli autobus si preferisce, quelli grandi, di un certo valore, [...] si parla di mezzi da € 300.000, tutti di recente immatricolazione, quindi che il valore residuo ce l'hanno ancora molto elevato, vengono assegnati ad un autista, perché si è capito che lo tiene meglio, diventa il suo, lo conosce meglio e quindi è anche più sicuro nella guida, conosce tutti i comandi a memoria, conosce il modo di comportarsi del veicolo, perché non tutti frenano allo stesso modo, sono tutti nei parametri, ma quando imposti una curva con un certo veicolo di una certa marca e modello la curva la imposti e la finisci in un certo modo, se cambi marca e modello la finisci in un altro, logicamente l'autista sa guidarli tutti, ma con quello è più sicuro del comportamento e quindi l'azienda tende a dargli sempre la stessa macchina [...].

anche perché sa diagnosticare un guasto cioè subito, hai l'orecchio ben allenato al rumore del mezzo, se fa un rumore diverso, te ne accorgi subito che c'è qualcosa che non va. Se prendi un bus diverso tutti i giorni, come fanno gli autisti della [azienda TPL] non possono sapere se è congenito del veicolo, se è uscito fuori oggi, se questo soffio [l'intervista viene svolta in un bar che è in prossimità di una fermata dei bus e, combinazione, l'autobus che si è appena fermato, fa un rumore strano] è un tubo che perde o se fa parte della valvola che scarica aria che è montata così, ci siamo? [Paolo, NCC].

Alla fine diventa un... è come è parte di te che comunque che la gente vede cioè la gente sale sul mezzo e se il mezzo è a posto è pulito è in ordine a volte ti dicono "ah, ma questo mezzo miii è nuovo ma quanti anni ha?" questo qui per esempio ha quasi 800.000 km quindi ha più di 8 anni sto pullman qui però per come è tenuto dentro per come si presenta ancora bene Quindi ti può anche far soddisfazione che una persona sale e noti "eh ma com'è pulito, di qui e di là" Cioè comunque Perché è il tuo, alla fine dimostri cioè quello che tu

*fai, semplicemente guidare, guidare un pullman del [azienda TPL] guidi, fai le fermate arrivi e scendi cioè non ti dà nessuna soddisfazione... l'unica cosa che devi stare attento a non farli sbattere la testa contro i pali Quando devi frenare, poi devi stare attento ad altro... cioè non esiste un rapporto non esiste niente qui invece Comunque hai un rapporto con la gente hai un rapporto diciamo col tuo mezzo che te lo curi, infatti ti inc*** anche se ce l'hanno gli autisti, già in [azienda TPL] sali, prendi, chi ha lavorato anche in precedenza coi pullman, [...] lo faccio io quando quando non lo guido tipo due giorni che ci sono dei miei colleghi che non so cosa fanno [...] ma non si puliscono le mani e poi tanto poi mettono le mani sul volante quindi poi tu ti ci attacchi che ti senti il volante sporco, infatti già delle volte io mi devo pulire il volante e figurati in [azienda TPL] che va finire che su quel pullman ci salgono 4 in un giorno, poi lo mollano nel magazzino e i pulitori cosa cosa vuoi che facciano? Mica vanno a pulire il volante i pulitori vanno a pavimento no? A sguazzo, cosa fanno? [...] il mio vetro è come quasi come se non ci fosse se tu lo guardi che traspare cioè perché mi danno fastidio gli aloni dentro e deve essere pulito fuori. Sarà anche cose che io ho cominciato a fare questo lavoro praticamente a 21 anni quindi io sono cresciuto in questo lavoro, una persona che questo lavoro è venuta a farlo dopo, non gliene frega un c**** tratta il pullman da Granturismo come trattava il camion o come trattava che ne so l'autobus del [azienda TPL] Cioè non ci faceva niente ma è gente che non sa neanche pulire tra virgolette Non sa neanche come si fa a pulire un vetro Anzi se provano a farlo è meglio che non lo fanno perché è peggio perché non sono buoni a farlo probabilmente è un... perché non lo sanno fare Perché tanti uomini Purtroppo non fanno lavori in casa e quindi non sanno non sono neanche in grado di pulire un mezzo, invece uno come me che ci è nato sopra che ha iniziato a 21 anni con delle persone che comunque ti insegnano mi hanno insegnato diciamo il mestiere mi hanno insegnato anche a tenere il pullman [Giacomo, NCC].*

Rappresentanze e rappresentazioni

La struttura fordista del TPL favorisce la coesione dei lavoratori e delle lavoratrici e in questo contesto la rappresentanza sindacale è ancora piuttosto forte, sebbene molto frammentata per la crisi dei sindacati confederali.

Ai sindacati non ci credo perché non esistono più i sindacati soprattutto nel nostro ambiente sono tutti cioè proprio il termine vero è proprio collusi l'uno con l'altro perché uno non schiacci il piede all'altro mettiamola così fanno un po' di "eh, sì, sì" per carità qualcosina magari riescono a fare ma non sono quelle lotte le lotte sindacali con i 5 giorni di sciopero selvaggio cosa hanno ottenuto? Qualche briciola [Michele, TPL, ex NCC].

C'è qualche sindacato nuovo come sempre succede a giro che chiaramente hanno un taglio più della parte degli autisti al personale viaggiante e cerca di mantenere quello che abbiamo e possibilmente dove si può anche migliorare mentre i firmatari ovviamente tirano da tutt'altra parte è una cosa abbastanza palese quando sei nell'ambiente [...] Sono mossi dalla politica quindi fanno quello che gli chiede la politica di fare al di là di quanto possano guadagnare o no [...] Il problema è che il sindacato è in conflitto il sindacato perché il problema principale è che i sindacati confederali quelli che comunque sono firmatari hanno tutta una serie di bonus di benefit e vengono comunque pagati dall'azienda per fare il sindacalista che è ovvio che poi rendono più conto a chi gli paga lo stipendio che li fa stare bene rispetto agli autisti che non gli danno niente; gli indipendenti non hanno diciamo tutti quei benefici che hanno i firmatarie salvo qualcosina che iniziano avere in più [...] qualche monte ore distacchi sindacali per fare attività sindacale ce l'hanno però poi gli altri invece hanno tutta una serie di benefit in più che anche quello è una cosa imbarazzante un come dire un capitolo a sé imbarazzante all'interno del mondo imbarazzante dei sindacati generali quelli dei trasporti hanno proprio delle cose veramente che vanno oltre proprio l'immaginabile [Carlo, TPL].

Inoltre, talvolta i sindacati sono accusati di tutelare persone che, a detta degli/delle intervistati/e sarebbero indifendibili.

Noi la gestiamo malissimo cioè la percepiamo malissimo perché anche in passato ci sono stati più esempi di persone lavative che vengono addirittura come dire... comunque sempre difese dai sindacati comunque come se il sindacato dovesse difendere a prescindere un lavoratore, dovesse difendere chi è chi magari ha dei contrasti nell'azienda, ma una persona che si comporta bene non una persona come abbiamo avuto noi che è arrivata ad accumulare

XX e passa i giorni di sospensione prima di essere licenziata, cioè, le persone vengono anche difese poi dai sindacati nelle varie trattative nelle varie cose [Carlo, TPL].

Lo smantellamento dell'apparato pubblico non lo compie solo il neoliberismo, ma anche l'incapacità del pubblico di prestare attenzione alla persona, alle specifiche peculiarità individuali, diffondendo scarsa motivazione, indolenza, protezione per appartenenza, tutti fattori che contribuiscono ad alimentare il mito dell'efficienza del privato, che apparentemente funziona meglio e con meno risorse, eppure con ingenti costi umani e sociali.

*Sai com'è allora la cosa è così fatta è pur sempre un trasporto pubblico e lo sono dell'idea il privato se viene ci deve guadagnare e quindi le cose le deve far funzionare e non è detto che noi ci rimettiamo chissà che cosa [...] non è detto che le cose vadano in peggio Probabilmente possono andare anche in meglio perché non c'è nessuno che mi può asserire il contrario perché devono andare peggio le cose sai chi lo dice questo qua? Quelli che sono da 30 anni dentro che c'hanno il c*** parato che ci hanno più di €2000 di stipendio senza fare un'ora di straordinario Ok? [...] quelli che sono da quindici vent'anni dentro che fanno la bella vita hai capito perché questa è una bella vita ma bella bella [...] Se la gente sapesse veramente cosa c'è in giro e allora lì dentro qualche collega si dovrebbe un po' rivedere su quello che dice, lascia stare [...] Magari riportano tutti un po' sulla terra? [...] sai che c'è dei lavativi qua dentro che che lascia stare li prenderei a calci nel c*** [...] ma lascia stare per quello che ti dico se viene il privato forse tanta gente gli si accende la fiammella sotto il c*** [...] ce n'è una riga qua dentro che dovremmo essere la metà! ecco! [Michele, TPL, ex NCC].*

Nel settore privato dell'NCC, invece, il sindacato è assente.

lì [nell'NCC] non c'era addirittura un sindacato che poteva vigilare magari sui diritti eventuali [Michele, TPL, ex NCC].

ma perché noi purtroppo noi non abbiamo un portavoce di categoria, il problema fondamentale è quello, cioè non c'è un portavoce, vai nelle fabbriche hanno i sindacalisti, ce l'hanno tutti quanti, in ogni settore c'è, nel settore dell'autista no. Sì, forse magari quelli che lavorano tipo in [aziende

TPL] questi questi, sì, ma nel settore noleggio non c'è [...] l'unica cosa buona sarebbe cioè secondo me che questo fosse il momento giusto per far sentire la nostra voce a non lo so, ai sindacati ad alzare un po' il tiro. Penso, è giusto, lo non è che voglio diventare miliardaria però è giusto [...] i sindacati sono i primi venduti, perché i sindacati sono i primi che se vendono dentro le aziende firmano accordi che cioè [Chiara, NCC].

*Non esiste io per quel che ne so di persone che sono andati [...] io dal sindacato a parlare non ci sono andato perché tanto non sai benissimo che non serve a niente [...] gli han detto che dovrebbero, tecnicamente dovrebbero essere tutti dovrebbero tutti gli autisti coalizzarsi, mettersi insieme e andare e fare un bordello, il fatto è che non ci riesci mai, uno da solo non riesci a fare niente [...] Comunque poi hai delle conseguenze [...] perché tu stai cercando di ottenere i tuoi diritti però alla fin fine ti fanno fare dei lavori che sono assurdi o dei lavori che realmente che ne so tipo ti fanno fare che ne so la squadretta avanti indietro, hai capito? Ti mettono in condizioni che poi sei tu che te ne vuoi andare, difatti i sindacati gli han detto "da solo non fai niente" cioè con loro ti dicono così [...], poi se pensi che ad esempio che [...] il sindacalista che [...] praticamente faceva l'interesse di [...] ma che c**** di sindacalista sei che fai gli interessi dell'azienda ma non fai gli interessi del dipendente, eh, guarda delle cose [Giacomo, NCC].*

2.4 Quando il tempo (non) c'è

Abdul Aziz si sentì angosciato all'idea che quel telefono squillasse in un appartamento che Céphée aveva svuotato di tutte le sue cose. Quanti uomini aveva incontrato a cui era successo? Decine. Salivano su un taxi per tornare a casa, più in fretta del solito, immaginandosi comunque che da cinque, sei o sette mesi quella casa non era più la loro. In casa, magari nel salone, una lettera con cui la moglie spiegava che aveva incontrato un altro, un uomo che era lì sette giorni su sette tutti i mesi dell'anno, e che, dopo

averci pensato bene, in fin dei conti era quella la vita che voleva.

Jean-Claude Izzo, Marinai perduti

La strutturazione dei turni nel TPL consente di avere molto tempo libero a disposizione. Per chi ha avuto esperienze di lavoro nell'NCC o in altre aziende private, il nastro è talmente corto e i ritmi sono così blandi in proporzione, che quasi non si ha la percezione di aver lavorato.

*Dove ero io [...] poi per carità io ci sono stato benissimo, bada bene, eh, il fatto è che poi ovviamente arrivando alla [azienda TPL] dici "minch**, là ero veramente uno schiavo" [...] Nel privato cioè, cioè nel tuo se sei proprietario sei sempre dentro con la testa a cuocere, nel privato sei sfruttato e quindi fai più ore dell'orologio e qua, qua è tanta manna [...] Sai quante volte, ora te la racconto magari faccio un turno di mattina, mi sveglio presto arrivo a casa presto poi sei affaccendato nelle faccende dalla giornata arrivo alla sera e dico "cosa ho fatto? Ma oggi ero in festa? No aspetta! non mi ricordo manco di aver lavorato Capisci cosa voglio dire? Quindi starò o non starò bene? [Michele, TPL, ex NCC].*

quando entri qua poi è talmente... bene o male ti puoi fare un po' i cazzi tuoi come vuoi... [...] Nel senso che questo è un lavoro che hai sempre mezza giornata libera, sempre pagato, sempre sicuro. Puoi chiedere dell'aspettativa ogni tanto se anche hai un'altra attività bene o male coi turni, cioè, è difficile abbandonare un lavoro così che ti dà una sicurezza... e la libertà... [...] Quando lavoravo al [azienda di altro settore economico] non potevo mica fare tutte le cose che faccio qua. Al [azienda di altro settore economico] fai 40 ore di base che poi diventano 50, magari alla settimana, sempre nella giornata intera dal lunedì al sabato... e poi magari si dà uno malato, c'è da fermarsi, va bene, magari è la tua mezza giornata di riposo e ti fermi, mentre qua, se c'è bisogno di fare straordinario, te lo chiedono, ma se non lo vuoi fare, non lo fai, fine [Francesco, TPL].

Qualcuno addirittura ha le energie per svolgere un altro lavoro nel tempo libero.

E poi nelle ore, come tutti sanno, gli autisti della [azienda TPL] c'è chi ha un secondo lavoro quello che fa l'imbianchino quello che fa il massacan quello

che fa l'antennista [...] quindi alla fine uno anche se ipoteticamente prende un po' meno se vuole prendere un po' di più lo straordinario nessuno gli dice di no al [azienda TPL] quindi se vuoi guidare di più lo puoi fare e ti viene pagato ogni minuto oppure scendi di lì e vai a dare il bianco da una parte vai a dare il bianco dall'altra e ti racimoli i tuoi soldi e stai bene e hai più tempo per la famiglia [Giacomo, NCC].

La salute e il sonno

Nell'NCC, al contrario, il nastro è tirato al massimo, fino a 13/15 ore al giorno, pertanto la salute è compromessa, a partire dalla mancanza di sonno.

e poi le ore di sonno non durano mai quelle che devi fare perché le otto ore di sonno è ben difficile che le fai... [...] Normalmente non le fai perché [...] io c'ho i miei tempi di preparazione abbastanza lunghi io mi ci vuole un'ora per alzarmi [...] Quindi io stamattina per essere a caricare alle alle 5:15 a [luogo] io la sveglia la metto alle 3:40 e lo stesso l'ho messa ieri ieri sono arrivato a casa [...] era boh [...] però se avessi dovuto dormire 8 ore per rialzarmi alle 3:40 io praticamente alle 8:30 devo essere già bello che a letto quindi non mi vivo neanche tra virgolette la casa la compagna perché Cosa facciamo o mangio Ciao e vado a dormire? Col cibo poi che è appena andato giù, quindi tra una storia l'altra [...] se riesco a dormire sono le 11:30, 11:30 mi devo alzare alle 3:40 sono 4 ore, non sono neanche 5 ore. [Giacomo, NCC].

e poi il problema anche che tante aziende Cosa fanno? Loro calcolano [...] tra un turno lavorativo e l'altro a livello di codice della strada devi fare 9 ore minimo di riposo però loro cosa ti calcolano le 9 ore da quando tu togli la scheda a quando metti la scheda Certo che se uno ha, arriva toglie la scheda e poi c'ha 9 ore dopo la deve rimettere però deve lavare il pullman Quindi ha tolto la scheda però devo ancora pulire il pullman Quindi metti che ci togli un'ora per lavare il pullman poi devi andare a casa [...] ti ci vogliono ancora 25 minuti? 20-25 minuti quindi è già un'ora e mezza che tu hai perso e però non è calcolata, quindi già da quelle 9 ore tutta liscia un'ora e mezza più alla mattina il tempo per andare a lavorare ti ci vorrà 20 minuti mezz'ora quindi anche il tempo da 20 minuti a mezz'ora è un'altra Quindi alla fine diventano sei le ore che tu realmente ipoteticamente potresti dormire senza calcolare i tempi che quando sei a casa arrivi a casa e che ne so, ti siedi 5 minuti a parlare

poi tempo di andartene a dormire e vai lì che tra una storia e l'altra della sera che te ne vai a dormire alla mattina che ti alzi un'altra ora se ne va ma proprio di sicuro [...] perché già il tragitto tra casa e lavoro in teoria deve essere calcolato, del resto se uno si fa male anche nel tragitto tra casa e lavoro puoi andare sotto infortunio [Giacomo, NCC].

E per il fisico beh sì, non penso faccia bene eh comunque non hai un riposo tranquillo perché una mattina ti alzi all'una, mattina, la Notte ti alzi all'una, un giorno ti alzi alle 10 comunque il fisico non riconosce la notte no! Sai, per riposare sai il ciclo normale della giornata lavori vai a casa mangi e dormi. Invece qui no perché comunque se una sera devo svegliarmi a mezzanotte e il giorno dopo alle 10 del mattino per andare a lavorare, un'altra sera vai al lavoro alle 9 se (incomprensibile) vai a letto alle 5 del mattino capisci ti sballa un po' il tutto [Chiara, NCC].

La forza lavoro *part time* o intermittente, inoltre, può essere chiamata anche alla sera di un giorno in cui era a riposo, per un servizio improvviso e dover lavorare tutta la notte, senza dormire.

una volta ad esempio è uscito un servizio improvviso alla sera [...] io quel giorno non avevo lavorato e allora mi hanno attivato [...] ho iniziato tipo alle 23 e quindi il mio nastro finiva 15 ore dopo, alle 14, e insomma che ho fatto due servizi, quello lì alla sera e poi una scolaresca alla mattina, ma ho dormito ho dormito 3 ore scarse tra uno e l'altro [Luigi, NCC].

Questo è permesso, è permesso, pensa un po' quelli che vanno oltre ciò che è permesso cosa fanno. Perché tutto questo che ti ho raccontato non ti sembra già un po' impegnativo per una persona umana? Ecco, pensa quelli che vanno oltre cosa fanno, come li portano in giro.. [Paolo, NCC].

Tutto ciò implica una compromissione dei ritmi circadiani. Inoltre, stando fuori casa dalle 10 alle 17 ore, inoltre, risulta complicato poter seguire un'alimentazione sana ed equilibrata, così come praticare sport e attività fisica.

Andare in palestra, ad esempio, c'è gente che si è licenziata [...] perché era una persona appena assunta, perché non poteva più andare a fare trekking e noi gli abbiamo detto "ma scusa non ci puoi andare nel tuo giorno di riposo?" e lui ha risposto "no, perché il mio giorno di riposo è infrasettimanale e io sono

solo durante la settimana, in montagna ci vado il sabato o la domenica, quando ci sono tutti i miei amici” sono scelte, quella persona ha lasciato lavoro, metti che non avrà avuto bisogno di mangiare, perché sennò, perché ha preferito il suo gruppo di amici della montagna del sabato e della domenica. [Paolo, NCC].

La salute può essere danneggiata anche da una mancanza di controlli di prevenzione: a parte i rari casi in cui c'è un rapporto di profonda stima e rispetto con i/le titolari, si è visto come spesso sia complicato prendere ore di permesso, persino per ragioni sanitarie.

Chiara fa riferimento anche ai bisogni fisiologici e alla dignità.

perché poi Ecco una cosa bruttissima tu sei donna mi potrei capire e tu tante volte adesso perché qui c'è un centro commerciale piccolino e c'è il bagno cioè io sto 8 ore, Dove dove vado al bagno? oppure quando sai che arrivi nei piazzali nessuno si è mai domandato se ci sono i bagni per gli autisti, specialmente noi donne su questo siamo molto penalizzate perché poi comunque ci sono anche dei giorni che hai necessità del bagno. Tu non hai, anche quello cioè l'uomo bene o male li vedi se mettono fuori sulla ruota e la fanno a me mi risulta difficile alza la gambetta capito? ma non è umano no? nel senso buste di plastica secchi vuoti. [Chiara, NCC].

Giacomo sottolinea che, per quanto il tempo per dormire sia scarso, quando rientra a casa desidera comunque dedicarne un po' alla sua compagna.

ma comunque anche se avessi per dormire cerchi di condividere il tempo che hai con la persona che hai vicino sennò quando la vedi? [Giacomo, NCC].

Socialità e relazionalità

Il problema principale risiede nel gestire le relazioni, non solo per la mancanza di tempo, ma per lo scarso potere di controllo sugli orari, che impedisce qualsiasi pianificazione. Tutto diventa contingente.

Anche già sapere cosa si fa la settimana dopo sarebbe bello, invece così aspetti sempre la sera per la mattina, non riesci ad organizzare niente, sei sempre col punto interrogativo sulla testa [Chiara, NCC].

bisogna rivedere secondo me i contratti degli NCC, per la vita sociale degli autisti che fanno granturismo. Se poi se uno è solo come me, può anche adattarsi [Paolo, NCC].

Non potendo programmare il poco tempo libero a disposizione, risulta difficile instaurare e mantenere relazioni amicali significative. Spesso si perdono gli amici per l'incapacità di organizzare occasioni di incontro e di mantenere gli impegni presi.

Motivo per cui tanti ragazzi vanno via, perché non possono vivere una vita con una fidanzata, con un gruppo di amici che giocano a calcio, con un gruppo di amici che va in palestra, nel granturismo, quando è nel pieno, non puoi farlo, non puoi fare niente. [...] [chi non ha il giorno libero fisso non può programmare nulla] no, devono deciderlo dopo le 17, chiami [l'amico, la fidanzata] e dici "domani sono in festa, posso venire [facciamo qualcosa]?" [Paolo, NCC].

per la vita privata è un disastro per le amicizie e altro perché magari ecco ci si organizza tra coppie che ne so settimana prossima andiamo sul lago a fare boh non lo so. Dico sì Poi all'ultimo spesso e volentieri devi chiamare e dire no guarda non non vengo Oppure Magari sì Sei a casa però il giorno dopo devi svegliarti come ti dicevo prima all'una di notte Cioè non vado a uscire la sera quando so che poi magari mi devo svegliare prestissimo quindi poi Ecco non magari tanti non lo capiscono poi danno, poi danno per scontato poi non ti chiamano neanche più dice tanto questa alla fine glielo diciamo organizzzi poi ti tira il pacco e lascia perdere. [Chiara, NCC].

devi essere prudente e quando è ora devi andare a dormire non andare a bere la birra alla sera con gli amici, quindi, quando lavoro tanto, io alle 10 vado a dormire [Paolo, NCC].

Chiara sconsiglierebbe a un/a giovane di intraprendere questa carriera per l'impossibilità di soddisfare i bisogni di socialità.

Se uno dice "prendo la patente perché vorrò fare l'autista" Ma sei scemo? Ma lascia perdere! Cioè perché la prima cosa sai che la fidanzata non, il sabato la domenica non la vedi, andare a ballare non ci vai, e poi giustamente a noi

ogni anno ci rivoltano come petalini con le analisi! quindi sai già che devi avere una vita da vecchia [Chiara, NCC].

Per la stessa ragione, ma anche perché si lavora in orari asociali, è ancora più difficoltoso costruire relazioni interpersonali intime.

Alla mia ex di prima eh lei pativa pativa proprio il fatto che io sabato e la domenica non ci fossi e anche lei mi conosceva, mi aveva conosciuto come autista eh però perché lei aveva bisogno di una persona Comunque lei per lei la domenica il sabato vuol dire uscire andare a fare una passeggiata andare a passeggiare in montagna hai capito piacerebbe anche a me però se il lavoro è quello eh, ci sono delle relazioni che si spezzano anche per quello perché non riescono ad andare avanti a superare l'ostacolo [Giacomo, NCC].

Chiara parla di un vuoto di aspettative circa la possibilità di dare avvio a rapporti di coppia, nella consapevolezza fossero destinati a breve durata, per la mancanza di tempo da dedicare all'altro/a. Vuoto che ha colmato, quando ha intrapreso una relazione con un altro autista, che potesse comprenderla.

E la stessa cosa quando cercavo il fidanzato cioè cercavo; magari iniziava una storia e ti diceva che ne so "ci vediamo e boh e le altre coppie escono noi non usciamo mai" "eh Capito devo lavora!" È un po'... infatti ho trovato un altro autista (ride) [...] Prima di conoscere lui non mi interessava proprio instaurare nessun rapporto perché tanto massimo una settimana. Poi quando che iniziavano già a innervosirsi e lasciavano perdere, si era scontato. Lui è stato uno un po' più tenace, non mi ha mollato e poi alla fine, ti dico la verità, dopo un anno non era il caso di continuare così. Cioè sai che fai del male all'altra persona e te lo fa male anche a te, perché non stai bene no? poi inizia a vedere tutto con occhi diversi e allora dici, cioè tu sai che magari è domenica vedi le famiglie in giro e Tu sei sul pullman e dici: "cavolo potrei meritarmi una pure io una domenica a casa no?" E allora abbiamo trovato, anche lui. Cioè lui lavorava a [città], io a [città] e abbiamo trovato un compromesso, una ditta dove comunque lavorando insieme hanno anche un occhio di riguardo. Quindi cercano di farci fare riposo insieme, se c'è un viaggio in due cercano di mandarci insieme, cioè lavoriamo sì però riusciamo anche a vederci. Se lavoravamo con due ditte differenti era impossibile. [Chiara, NCC].

Paolo riferisce una quota altissima di divorzi.

Quindi il lavoro del granturismo ha parecchie difficoltà, perché compromette la vita sociale, la compromette tantissimo, allora l'80% degli autisti di granturismo sono divorziati, ma è poco 80, dico già poco, perché ti dico quelli della mia ditta che conosco bene, adesso, non conoscendo bene quelli di tutta Italia faccio una media, è impossibile che tutte le ditte siano così, quindi cala sicuramente, ma è logico... non ci sei a casa, la discussione viene sicuramente "ma cosa ci stiamo a fare insieme, se non ci sei mai?" [Paolo, NCC].

Per le donne, inoltre, la mancanza di tempo può pregiudicare la costruzione e il mantenimento di rapporti di coppia stabili anche per la difficoltà nell'assecondare aspettative di ruolo patriarcali, quali il prendersi cura della casa, e perché lavorare in un settore prevalentemente maschile potrebbe suscitare forte gelosia in un uomo possessivo e tradizionalista.

Perché quello che dicevo prima non è normale che se il mio compagno adesso torna a casa venerdì sera tornerà io magari lavorando in ufficio lo il venerdì sera voglio uscire cioè un venerdì mi dici di no due venerdì poi figlio mio! Cioè Allora stattenne a casa io esco con gli amici. Oppure la domenica [...] noi domeniche, Natale, Capodanno o fa la vedova Bianca a casa, poi specialmente l'uomo difficile che lo sopporta, no? [...] Oppure che gli tocca lavare la valigia della compagna perché a me tante volte capita che se lui sta a casa Eh, c'è da stirare, C'è da lavare, oppure mi prepari la cena quando torno a casa la sera tardi e mangio. [...] Oppure accettare anche il fatto poi alla fine vedi qua, saranno adesso 5 o 6 pullman, sono tutti uomini. Cioè allora dici sai poi magari! io prima [quando non ero sposata] adesso da quando sono qui ho smesso, io prima facevo solo i tour europei, quindi ero proprio tutto il mese fuori. Spesso e volentieri ti incontri coi colleghi negli alberghi e poi finito la cena ci si incontra, si va a bere una birra, fai due passi anche per te. Tu pensa magari tuo marito che la sera ti chiamava, Dove sei? oggi sto con Claudio e domani vado a fare due passi con Pino. cioè Beh sì dai ci sta [la gelosia] ci sta [Chiara, NCC].

Tutto ciò, chiaramente, si ripercuote anche sulle scelte riproduttive.

E poi ecco avere un figlio vorrebbe dire dover cambiare proprio lavoro io, e sinceramente io sono una come quel ragazzo malato [di passione per il pullman]. Io ho sempre adorato i pullman da quando ci sono salita e quindi sapere che per colpa di un figlio non potrei più farlo starei a casa sclerata [Chiara, NCC].

Chiara è dell'opinione che, per poter avere un figlio, sia necessario lavorare nel pubblico e comunque avere l'aiuto di qualcuno/a, anche perché nel privato è complicato persino chiedere i permessi per la legge 104. Un'autista, appartenente a una cultura che ancora tende ad assegnare il lavoro di cura dei figli alle donne e inserita in un contesto lavorativo prevalentemente maschile e così poco tutelato rispetto al tema della conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, è necessariamente costretta a scegliere se continuare ad esercitare questa professione o costruire una famiglia.

Quindi allora sì, perché poi, Allora, se fai la linea tipo quelli che dicevamo prima se sei fortunata sai i turni, ti gestisci con un'altra persona sempre e comunque, perché non pensare che riesci a portare il bambino all'asilo e poi andare a lavorare; perché anche se fai il turno di mattina, le prime corse sono alle 5 alle 6 e il bambino con chi sta? quindi devi sempre comunque qualcuno da appoggio a meno che non sei fortunata che c'è il marito che fa, lavora in banca, allora se la vede lui, porta il bambino a scuola, sperando poi che magari il bambino non ha febbre delle stare a casa e poi anche lì purtroppo noi in Italia siamo un po' indietro No? sai meglio di me che la donna non è tutelata in questo senso perché il datore di lavoro specialmente se un privato una volta gli dici il bambino sta male devo stare a casa due volte poi iniziano storcere il muso [...] Allora guarda, io le ragazze che ho conosciuto sinceramente ti dico, adesso che mi ci fai pensare forse forse una o due. Una o due. Di cui una lo lascia alla mamma, quindi alla nonna, ce l'ha sempre sta nonna il bambino, Sì poi oh, se sei fortunata che hai una mamma abbastanza giovane che ti aiuta e lo lasci. Però sinceramente se faccio un figlio lo voglio io, cioè, vedi io stamattina te l'ho detto; mi sono svegliata alle 4, 4:40 esco da casa rientro stasera alle 7. Anche se io lo volessi, cioè come lo gestisco? non riesco a gestire il cane, è un problema anche sto cane perché l'ho preso, ho detto pensavo che fosse più semplice invece sono lì a pagare dog sitter, asilo,

cose, dare le chiavi di casa a qualcuno perché giustamente poverino deve uscire pure lui. E già un cane, figurati se fosse un figlio! [Chiara, NCC].

Nel TPL, al contrario, nessuno solleva problemi per le assenze per prendersi cura di familiari.

Ecco già dove ero prima ce n'era uno che aveva la 104 [...] aveva i problemi con la mamma che aveva una brutta malattia e quant'altro ma figurati, quando prendeva la 104, era additato e appestato, ci siamo? Io qui posso chiamare anche stasera e dire "guarda prendo la 104 domani" e non mi dice niente nessuno "va bene tranquillo grazie che turno hai?" bene e lo danno a un altro perché è gestito tutto in una maniera diversa qui [Michele, TPL, ex NCC].

Anche in altri settori, dove è più alta la quota di forza lavoro femminile, non è problematico prendere permessi per esigenze di cura. Anzi, Patrizia sostiene che nella GDO la 104 sia considerata sacra e venga persino abusata per evitare turni sgraditi, creando ancora più difficoltà ai/alle colleghe.

Parallelamente, un autista può esperire la paternità, solo se incontra un/a partner disponibile ad assumersi integralmente l'affidamento dei figli. Gli autisti padri sono padri assenti.

Tanti altri invece vanno avanti [...] lui è uno che lui ferie non ne fa lavora dalla mattina alla sera sempre e lui c'ha due figli Certo è si è separato dalla moglie e adesso c'ha una compagna [...] però comunque lui ha due figli e certo non ha una vita che, sti figli non hanno un padre come potrebbero averlo tante famiglie che ne so nel weekend andiamo in campagna oppure andiamo a fare la settimana bianca perché lui comunque è a lavorare cioè si abitua ad avere un padre che praticamente c'è e non c'è però si magari certo Porta, Porta dei soldi che la famiglia ne avrà del benessere se tutto va bene i figli possono andare all'università possono fare nel senso cioè va a finire che altre famiglie con stipendi più bassi hanno difficoltà, chi lo sa eh Ogni cosa c'ha i suoi pro e i suoi contro [Giacomo, NCC].

io ancora adesso, quando guardo le foto di mio figlio da piccolo, io, a distanza di 18 anni non riesco a darmi pace di tutto quello che mi sono perso di lui [Sergio, NCC].

Michele è passato al TPL per pressioni da parte della moglie, una resa che poi si è rivelata un'epifania.

*Ma io sono stato costretto a fare il concorso perché mia moglie ha visto come lavoravo io ha visto come lavorava suo cugino che è in [azienda TPL] e che è sempre a casa e guadagnava fra un po' il doppio di me [...] io non c'ero mai in casa portavo uno stipendio che vabbè, quindi mi ha detto "O tu fai il concorso o tu esci dalla porta, ci siamo? Vada come vada, però tu lo devi fare" [...] e poi è andata bene e il tempo libero è impagabile è vero impagabile è impagabile lo mi sto proprio da quando sono qua dentro sto vivendo sono con la mia famiglia vedo mio figlio crescere oggi stamattina ha fatto il primo giorno di prima superiore e me lo sono goduto ho fatto la foto siamo... prima col c**** non vedevo niente arrivavo a casa la sera e mio figlio l'ho visto crescere a spizzichi e bocconi i primi anni capisci? [Michele, TPL, ex NCC].*

Anche i consumi culturali sono limitati, soprattutto in compagnia delle persone care, poiché nei rari momenti liberi dal lavoro spesso non si hanno quasi le energie per fare qualcosa che non sia restare a casa a riposare. Il primo bisogno da soddisfare è quello del sonno, seguito dalla necessità di sbrigare tutte quelle incombenze che normalmente le persone possono svolgere sul far della sera, terminata la propria giornata lavorativa.

quando hai, sai se sai di avere il giorno di riposo, se sai di sapere quando avrai il giorno di riposo e bisogna vedere quando cade e se c'hai voglia di andarci [al cinema, al ristorante, ecc.] oltretutto, perché poi nel giorno di riposo cosa fai? quello che non hai fatto gli altri giorni, quello che un, che ne so, una persona che lavora in ufficio che [...] Entra a lavorare alle 8 del mattino ed esce alle 5:30 del pomeriggio [...] può tranquillamente farsi anche la spesa e arrivare a casa e c'ha la spesa [...] c'ha il sabato e domenica liberi e fa il cavolo che vuole, va al cinema, [...] va a fare un aperitivo fa quello che vuole, nel mio nel mio caso [nel mio unico giorno libero faccio tutto quello che non ho potuto fare gli altri giorni che sono stato fuori casa dall'alba alla sera] [Giacomo, NCC].

In generale sono spezzati i legami col proprio mondo vicino. Chiara, ad esempio, di rado riesce ad andare dalla "sua" parrucchiera, mentre il giorno dell'intervista,

approfittando del turno spezzato, ne ha sperimentata una nuova nei pressi del piazzale dove era parcheggiata col pullman.

Scusa che guardo l'ora, che ore sono? Sì, a posto, c'ho appuntamento dal parrucchiere, bisogna ottimizzare, ottimizzare i tempi perché non riesco andare dal parrucchiere perché ovviamente la mia parrucchiera sta vicino a casa, non avendo orari che combaciano ho detto vabbè ne trovo uno qua, tanto devo stare 8 ore ferma e vado a farmi i capelli. [Chiara, NCC].

Il tempo liberato dal Covid è stato percepito in modo molto differente tra chi, avendo reti familiari e/o risorse economiche da parte, ha potuto approfittarne per "riappropriarsi della propria vita" e chi, al contrario, trovandosi senza un reddito sufficiente, l'ha vissuto con angoscia e senso di precarietà esistenziale.

Io non ho difficoltà a riempirlo, perché intanto abito in campagna [...] mi rilasso un po' con la terra, con il bosco, poi [...] ogni tanto mi faccio un giretto in moto, ho tanti amici che frequento pochissimo, amici anche della gioventù, no? come posso dire, e quindi approfitto per fare qualche sera una mangiata con loro [...] a me piace tanto dormire, non riesco a dormire quando lavoro... [...] Adesso a dormire ci vado un po' all'una, quando mi sta bene, perché o prendo fresco fuori o vado a passeggiare a [luogo] o vado all'aperitivo o vado alla cena, ci vado all'una e poi domani mattina mi sveglio anche a mezzogiorno, perché ci sto bene a letto, c'è bello fresco, quindi non mi pesa [...] ecco, è brutto da dire, perché siamo in una situazione pazzesca di blocco totale, lo sai quant'è la nostra cassa integrazione? Te lo dico in confidenza, io prendo €XXX, allora, io sono solo, ho messo da parte qualcosa lavorando sempre, sto bene, me la prendo come vacanza, è quindi per questo che ti rispondo allegramente che mi riapproprio della mia vita, qualcuno ti direbbe "sono con l'acqua alla gola", perché è un disastro quindi valutiamo bene la singola situazione, io sono solo [...] E quindi posso rispondere così, che la prendo come una lunga vacanza questa cassa integrazione che dura ormai da marzo [Paolo, NCC].

bruttissimo guarda, brutto brutto brutto perché comunque, allora ripeto, io sono molto riconoscente alla ditta, noi siamo stati fortunati perché loro ce l'hanno [data la CIG], allora al primo mese no perché hanno detto la cassa integrazione arriva quando loro hanno visto che la cassa integrazione non

arrivava e specialmente come noi, noi siamo una coppia se non arriva a tutti e due siamo in un'altra città lo sono di [città] lui dalla [regione] non abbiamo appoggi che dici sai vado a mangiare da mia zia oppure, cioè dove vai a sbattere la testa? Poi c'eravamo appena trasferiti da neanche un anno, avevamo firmato il compromesso per la casa per comprare casa, casino, però loro [...] Loro hanno capito il primo mese hanno detto ragazzi la anticipiamo noi, però ecco cassa integrazione prendi 800€ al mese, l'ottanta per cento della base. [...] È stata pesante. No vabbè io ero sclerata, ero proprio un cane proprio rabbioso, a me non ti potevi avvicinare perché comunque è stato pesante proprio l'incertezza, il fatto di non sapere come arrivi a fine mese, come cioè la casa che ormai avevamo firmato il compromesso e lì c'erano da pagare bei soldi, cioè come fai perdi tutto perdi la caparra, l'affitto che era da pagare erano 600€ al mese d'affitto no, non è stato per niente, quindi dici... perché poi ci avevano fatto ricomparire quel poco periodo che avevano aperto avevamo tirato un sospiro di sollievo dici: "ah Vabbè, se ricomincia" e poi hanno richiuso quindi ricadi un'altra volta nella... [...] No perché, a parte il fatto, ti dico la verità, che non c'erano neanche soldi da spendere, poi vabbè non si poteva uscire, cioè, e poi sei nervoso perché la notte io, io sono di carattere mio ansiosa, a me mi chiamano ansia come secondo nome quindi la notte stai con gli occhi sbarrati e pensavo, pensavo, pensavo. Ah beh sì sì sì... ma poi, ma come tutti purtroppo questa questa esperienza ha danneggiato tanto il cervello no? nel senso le persone si sono viste mancare tutte le certezze che tu avevi, all'improvviso te l'hanno tolte tutte, psicologicamente c'ha privato tanto. [Chiara, NCC].

In generale, lo scarso controllo sul tempo rende difficile agire la relazionalità. Quando gli orientamenti al lavoro sono di tipo strumentale, gli/le autisti/e cercano di cambiare lavoro, quando invece si prova passione per il proprio lavoro ci si trova a dover mediare tra il proprio bisogno di autorealizzazione sul lavoro e i bisogni delle proprie persone care. Qualcuno rimane nell'NCC ad ogni costo. Qualcun altro/a cede alle pressioni dei familiari o a bisogni di maggiore sicurezza occupazionale. In ogni caso, chi cambia settore prova una profonda nostalgia.

Se un domani io finissi nel pubblico a me tutto questo mondo qua mancherebbe[...] ti rimane il cuore, il cuore lì ti rimane, comunque ti coinvolge troppo [Giacomo, NCC].

Allora è cambiata nel senso che, quando facevo NCC tempo libero zero, ma proprio zero, vita privata anche e famiglia era impossibile e... adesso ho molto tempo libero, però è 10000 volte più stressante, nel senso che prima erano, sì, erano tante ore, però erano tante ore piacevoli [...] la scelta è stata praticamente sicurezza nel senso che comunque lavorare in un posto tipo la [azienda NCC] che comunque poteva esserci un anno sì e l'altro boh, poi adesso a maggior ragione col Covid sarebbe stato un disastro e la [azienda TPL] che comunque è un posto sicuro... questa è stata dettata da questa scelta [...] ma mi manca proprio tutto il lavoro sicuramente era più gratificante in tutti i sensi...dove sono ora sei più un numero... [Elena, TPL, ex NCC].

*Se fosse stato ben retribuito io probabilmente non me ne sarei mai andato perché, perché è un lavoro bellissimo [...] cioè il lavoro è bellissimo però poi alla fine della favola la gloria finisce quando tu arrivi che c'è lo stipendio che fa ridere il c**** [...] in base alle ore che tu spendi nel lavoro e non le passi a casa lo stipendio dovrebbe essere almeno alla base almeno €1000 di più [...] lo stipendio base di un trasportatore di un autista di pullman secondo me dovrebbe partire da almeno €2.200/2.300 ma di base eh, per quello che fai e non rubi niente e non rubi niente [...] perché al sacrificio deve corrispondere un'adeguata retribuzione tutto lì [Michele, TPL, ex NCC].*

2.5 Irresponsabilità sociale di sistema

E, quando diciamo che l'uomo è responsabile di sé stesso, non intendiamo che l'uomo sia responsabile della sua stretta individualità, ma che egli è responsabile di tutti gli uomini. [...] Così la nostra responsabilità è molto più grande di quello che potremmo supporre, poiché essa coinvolge l'umanità intera.

Concorrenza sleale e mancanza di controlli

In ottica di sistema va rilevato che la precarietà aziendale percepita dai/dalle conducenti è prodotta dalle tensioni del mercato e dalla forte concorrenza, spesso sleale.

In questo mare che è piuttosto in tempesta nel senso che c'è tanta concorrenza, concorrenza anche un po' sleale, se si può dire allora questa azienda innanzitutto segue il codice della strada per la sicurezza degli autisti e dei passeggeri [...] e lo fa sicuramente ci sono le prove perché ha i mezzi immatricolati tutti i mezzi immatricolati recentemente e quindi dopo giugno 2006 e quindi tutti gli autobus dal 20 posti al 60 posto hanno il tachigrafo digitale con la scheda elettronica con la quale non puoi barare [...] la concorrenza sleale avviene con dei bus immatricolati molto prima del 2006 col disco cartaceo e quindi che si può manomettere e quindi magari fare un viaggio per il quale occorrono due autisti ma si fa con uno, allora quindi cosa succede con questo, che si possono fare tariffe molto diverse nel senso che chi rispetta perfettamente le regole sa che ha a disposizione quel tot di ore dopodiché ci vuole il secondo autista, il secondo uomo, e naturalmente costa di più, il preventivo al cliente viene più alto [...] Un altro problema qual è? Che i mezzi nuovi di una ditta devono essere pagati, cioè c'è un leasing, quelli datati sono ammortizzati ormai, sono già pagati, quindi tutto ciò che incassano va solo nella manutenzione, nelle gomme, ma non ancora nel pagamento dell'acquisto. La concorrenza è fatta così e purtroppo spesso è sleale [...] Questa è la differenza dei costi di gestione delle aziende e la differenza dei contratti di lavoro dei dipendenti: da noi sono tutti in regola o a chiamata o a tempo pieno o a part-time o a tempo determinato o a tempo indeterminato [Paolo, NCC].

Tu ben sai come sono le realtà fuori ma sì ma perché poi lì nel privato lo ti parlo ti parlo del trasporto persone private NCC è una guerra al ribasso quindi se tu ribassi i prezzi perché quell'altro ribassa i prezzi e allora alla fine poi cosa rimane? Ci paghi le spese ci paghi il gasolio ci paghi il personale ma il

personale, dov'è che puoi mangiare? non sul gasolio non sulle assicurazioni non sulla luce non sull'acqua Dove mangi? Sul personale! [Michele, TPL, ex NCC].

Con Paolo si ragiona sulla responsabilità sociale d'impresa, sul fatto che bisognerebbe certificare le aziende virtuose, quindi da una parte vigilare sulla concorrenza leale, dall'altra pensare al contrasto all'economia sommersa, che in qualche modo vanno ad incidere sulle condizioni lavorative dei lavoratori ed anche sulla sicurezza dei passeggeri.

Purtroppo, non puoi fare dei bollini di qualità, devi o multarli e farli chiudere o lavorare così, perché in quel settore si lavora così, tutto ciò che non viene fatto così, non è che è di bassa qualità è fuori regola! Però non c'è forse interesse o non c'è la possibilità di andare ad analizzare tutto e scoprire queste irregolarità [Paolo, NCC].

Paolo lamenta la quasi assenza di controlli.

Purtroppo, ci sono pochi controlli in strada, perché se no sicuramente riuscirebbero a vedere chi viaggia per troppi km con una sola persona, chi ha manomesso i dischi e, voglio aggiungere, pochi controlli anche nelle aziende perché se tu hai un autobus che quest'anno ha percorso 90.000 km e hai le fatture per 30.000 dove gli ha percorsi gli altri 60.000? Chi l'ha guidato per gli altri 60.000? Dove sono i dipendenti che potevano guidarlo? È mica gente in pensione che lavora in nero? Ecco, tutto questo da noi non succede, ci saranno magari ragazzi a chiamata che poverini magari guadagneranno un po' meno però è un contratto previsto dallo Stato [...] Ogni tanto li fanno a spot, qualcuno ci pensa, però quanto sarà? Sarà il 10% che viene scoperto. [Paolo, NCC].

L'irresponsabilità della domanda

Si evidenzia anche il ruolo dell'irresponsabilità sociale "della domanda": clienti che preferiscono risparmiare e rischiare la propria incolumità, piuttosto che spendere di più, garantendo la propria sicurezza e quella degli/delle autisti.

Certi clienti lo capiscono e scelgono la ditta più sicura e più cara, certi invece vanno solo al risparmio, quindi vanno magari a [città] con un solo autista e con un mezzo sicuramente vecchio sennò non avrebbe il disco di carta,

avrebbe la scheda magnetica [...] Questo è un ostacolo insormontabile da far capire al pubblico, al cliente, allora, tu non ci crederai, ma alla gente basta risparmiare, un risparmio che va contro le regole, anche se è presente sul bus di persona e con la sua famiglia, cioè spesso lotti con la gente a dire “signori, dobbiamo venire via da Gardaland, sono le 18, non arriviamo a casa”. La risposta è: “ma come? È stato qui seduto tutto il giorno, non ha guidato!” Lo so che non ho guidato, ma sono a 35 gradi su un piazzale da questa mattina alle 10, ho guidato da questa mattina alle 5 fino a qui, io non posso fare più di 15 ore al giorno! [...] Quindi perché i clienti non capiscono che sono troppe già queste 15? Perché vogliono esagerare? Farmi andare fuori dalle regole imposte dal Ministero, farmi lavorare 18, 20 ore, ci sei tu sul pullman alla 20^a ora alle 2:00 di notte giù dai [strada tortuosa], quando mi si chiudono gli occhi! Capisci cosa voglio dire? [...] Quindi tante volte bisogna stare attenti che non è l'azienda che forza l'autista, ma spesso è il cliente, per risparmiare e per fare i comodi propri. Naturalmente in fase di preventivo “no, no, il secondo autista non serve”. Tieni ben presente che non costa € 1000 il secondo autista, costa € 250 al giorno, su un bus normalmente ci sono 50/60 persone, quanto fa 250 diviso 60? Sono pochi spiccioli. Rischiano di andare giù da qualche viadotto per questi pochi euro, piuttosto che darti la soddisfazione di far lavorare due uomini con 250€, eh, quindi attenzione a volte quando si sente dire che sono le aziende... [...] Se il cliente è cocciuto e impone all'autista un orario diverso dal preventivo l'autista comunque si ferma e... facciamo un esempio: ritorni da Gardaland, arrivi a [città] e non hai più ore, non puoi portarli a [città], ma non puoi nemmeno tenerli nove ore lì, viene un collega e allora lo pagano, ma lo pagano, quando sono già caduti nel problema, prima si scontrano col problema, tentano di vedere se la ditta è una di quelle poco corrette che strappa il disco e ne fa un altro e, se la risposta è no, come nel nostro caso, pagano poi il secondo autista, però sai che disagio? Il secondo autista è a casa con la famiglia che si sta riposando, magari è già a letto, era in ferie, naturalmente, non è uno che ha già lavorato tutto il giorno, era a riposo e viene chiamato a casa, parte con la sua auto, va in garage, prende il pulmino di servizio, viene a [città], lascia il pulmino di servizio all'altro, che comunque l'altro è obbligato a venire in giù con un patente B, quindi senza scheda, ma viene in giù ed è un uomo. [Paolo, NCC].

Nell'irresponsabilità sociale dei clienti, rientra il mancato riconoscimento dei bisogni dell'autista come essere umano. Interessante il fatto che, mentre l'autista percepisce il proprio pullman come un'estensione di sé, umanizzando la macchina, il cliente percepisce l'uomo come un'estensione del mezzo, disumanizzando l'uomo.

Consideriamo che l'autista è un uomo, non fa parte del pullman, non è un organo meccanico, è una persona che deve comunque guidare per tornare a casa. Molti clienti credono che l'autista faccia parte degli organi meccanici del pullman, invece è un uomo che si è comunque svegliato alle quattro e che, se anche ha tolto la scheda da quel pullman lì e ha lasciato i clienti in mano a uno che viene da letto bello riposato, lui comunque con un'automobile patente B deve tornare a casa ed è nella 17ª ora, nella 18ª [Paolo, NCC].

Ma riparte subito? No, veramente dovrei andare in bagno. Ma è già in ritardo di 5 minuti! Ma sempre in bagno devo andare, mi farai andare in bagno, per la gente tu sei, sei un pezzo del pullman, sei un pezzo del pullman [Chiara, NCC].

poi ci sono le cattiverie espresse proprio gratuitamente [racconta episodio di una volta che si è fermato fuori fermata perché aveva visto una persona correre incontro al bus e una signora si è lamentata della fermata aggiuntiva] sì, le ho detto, ma dobbiamo anche essere un po' umani, non siamo dei computer, la differenza tra il computer e l'uomo secondo me è quella lì no? il computer è on/off, bit 1/0, l'uomo va anche un po' sulla sfumatura no? ma perché devi prenderti quell'incarico lì di dire "LEI" oppure semmai dimmi scusi, come mai si è fermato qui, no, questo è un caso [Paolo, NCC].

Se nella modernità l'uomo diventa mezzo per la riproduzione del denaro, in questo contesto l'autista perde la propria umanità e diventa un mezzo per effimere gratificazioni.

Dividi et impera

All'interno di questo tema appare opportuno inserire anche le considerazioni di alcuni/e circa le strategie politiche e sindacali, volte a creare conflitto sia interno alle aziende del TPL, tra personale più anziano e nuovi assunti, sia esterno, tra dipendenti "pubblici" e privati. L'obiettivo, a loro dire, sarebbe quello di abbassare

i costi, per la *spending review*, attraverso lo smantellamento della contrattazione integrativa, attuato mettendo gli autisti gli uni contro gli altri. In quest'ottica, la sempre maggiore esternalizzazione di linee ai privati a basso costo e il mantenimento delle peggiori condizioni lavorative dei/delle conducenti dell'NCC sarebbe funzionale all'accettazione della riorganizzazione.

*Ma il problema di base Secondo me è stato negli anni Settanta quando c'erano i sindacati forti dovevano e riformare il contratto nazionale di lavoro invece hanno puntato, probabilmente imbeccati dalla politica, perché ci vedeva lungo la politica, a rinnovare tutti i vari contratti integrativi aziendali, che poi sono forti sono nelle aziende grosse, mentre invece in quelle piccole non ci ha un c**** [...] il tormentone che ogni volta che c'è momenti di crisi o grossi problemi, il tormentone è sempre quello "Guardate che disdettiamo gli accordi integrativi di secondo livello". È la minaccia con cui ci tengono in scacco ogni volta che vogliono farci digerire qualcosa [...] Eh beh comunque è il classico dividi et impera quello perché poi alla fine crei malcontento all'interno della stessa categoria perché quelli che sono nel privato guardano noi come dei fanciuzzisti e come gente che non c'ha voglia di lavorare e noi guardiamo agli altri come quelli che a questi qua gli tolgono la terra sotto i piedi perché accettano tutto e poi pian pianino ce lo toglieranno anche a noi eh E nel frattempo chi è sopra fa i propri interessi, va dritto per la sua strada [Carlo, NCC].*

*[per arrivare a fare il massimo dei riposi] nel corso degli anni è stata sempre più lunga la cosa. Un anno, 2 anni, 3 anni, 5 anni. Ora siamo a 9. [...] Tu magari dopo 12 mesi sei in pianta stabile però la turnazione da neoassunto te la scoppi per 9 anni [...] Mirano ad arrivare a far fare 65 riposi di base pian pianino, fare in modo che un domani sarà 65 riposo e basta [...] pian pianino, cercano di esternalizzare tutto quello che possono. C'è un limite massimo un tetto massimo di esternalizzazione oltre il quale non possono andare e mi sa che siamo vicini [...] comunque una percentuale del servizio direi, un tot per cento che non so dirti quant'è [...] beh anche poi da dire che quando passano gli anni si tende un po' al lassismo, Quindi c'è chi all'inizio magari sarebbe salito sulle barricate per queste cose quando inizia a vedere la pensione inizia a dire vabbè ma ormai a me che c**** me ne frega tanto io ormai sono arrivato*

*e quindi se i nuovi assunti si devono fare 10 anni di gavetta c*** loro, prevale anche un po' questo anche perché poi di solito quando si vanno a contrattare queste cose qua come sempre come succede anche nella politica ti propongono un pacchetto unico in cui ti dicono svecchiamo il personale regaliamo degli anni a quelli che vanno via però per controbilanciare i nuovi assunti dovranno fare più anni a meno riposi quindi quando poi si va a decidere magari a fare un referendum È ovvio che tutti quelli che sono prossimi alla pensione votano Sì... [Francesco, TPL].*

*ci sta però c'è una discrasia fra noi entrati che facciamo lo stesso lavoro e facciamo anche molte più ore che è troppo elevata qui dentro il classico motto dividi et impera penso che sia alla base di questa ditta [...] perché non ci sarà mai alla fine della favola un bene comune perché qui ognuno pensa al proprio c*** diciamocela tutta e breve ok? [Michele, TPL, ex NCC].*

3. Discussione sui risultati e ricadute politiche e sociali

Non si tratta più di rimettere insieme brandelli della città, né di cercare di ricostruirla, si tratta di riparare le anime dei suoi abitanti, per generare un mondo diverso sulle macerie di quello che è stato.

Guido Maria Brera con i Diavoli, *Candido*

L'elaborazione dei dati contenuti nei database dei centri per l'Impiego e l'analisi delle interviste narrative ai lavoratori e alle lavoratrici dei due settori evidenziano come gli ambienti studiati siano profondamenti diversi. Come ha riferito un intervistato che ha maturato esperienza lavorativa in entrambi i contesti:

sono due cose completamente diverse... sono due lavori proprio dal giorno alla notte come proprio... l'unica cosa in comune che hai è un volante e basta, perché sì, perché è completamente tutto, tutto, tutto, tutto diverso [Michele, TPL, ex NCC].

3.1 Flessibilità quantitativa e qualitativa

I risultati dello studio confermano l'ipotesi che il contesto lavorativo nel TPL è ancora di stampo fordista, rigidamente organizzato, fortemente sindacalizzato e garantista, mentre nell'NCC l'organizzazione è governata dall'iper-flessibilità.

Riguardo alla flessibilità occupazionale, l'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie rivela che le aziende del TPL tendono a fidelizzare la forza lavoro, assumendola in prevalenza con contratti standard, a tempo pieno e indeterminato, anche se negli ultimi anni i/le più giovani devono passare attraverso un periodo di apprendistato, che, tuttavia, quasi nella totalità dei casi viene trasformato in un contratto a tempo indeterminato. Viceversa, le ditte di NCC fanno ampio ricorso a forme di lavoro atipiche, quali il tempo determinato, il *job on call* e il lavoro occasionale, prevedendo anche contrattualizzazioni a tempo parziale.

La maggiore stabilità occupazionale non è solo reale, ma anche percepita dalla definizione che gli attori sociali danno della propria situazione (Thomas e Znaniecki, 1918-1920; Merton, 1949). Gli/le autisti/e del TPL sentono garantito il proprio posto di lavoro, sia perché ritengono sicuro e solido il settore in cui operano, sia perché ripongono fiducia nei sistemi di protezione dell'occupazione, sistemi che nel loro contesto sono ancora in grado di tutelare i lavoratori, per alcuni/e intervistati/e anche a prescindere da eventuali giuste cause di licenziamento. Viceversa, i/le conducenti dell'NCC definiscono la propria situazione come maggiormente instabile, non solo perché fanno proprio il senso di precarietà che pervade ogni settore economico, includendovi le imprese (Poli, 2008), specie quelle di dimensioni più piccole, ma anche soprattutto perché, a fronte di una legislazione che protegge il lavoro sul piano formale, sul piano sostanziale avvertono il potere ricattatorio in mano alle imprese. Questo potere, secondo le persone intervistate, si esplica attraverso l'uso e l'abuso della flessibilità della prestazione, che, se massimizzata, può indurre facilmente i lavoratori a rassegnare le dimissioni, fatto che verrebbe confermato dalla maggiore frequenza di cessazioni volontarie osservata nell'analisi delle Comunicazione Obbligatorie.

Le dimensioni della flessibilità qualitativa, a cui sono maggiormente esposti i lavoratori e le lavoratrici del trasporto privato e che sono elencate nel dettaglio

nella tabella III.3.1 a pagina seguente si possono riassumere in tre macro-dimensioni relative al “tempo”:

1. lavoro festivo (orari asociali);
2. lavoro straordinario (mancanza di tempo);
3. imprevedibilità degli orari (mancanza di controllo sul tempo).

Il maggior impegno nei giorni festivi richiesto ai lavoratori e alle lavoratrici dell’NCC è inevitabile e dipende dalla natura stessa dei servizi: mentre nel TPL la domanda è più alta nei giorni feriali, nel settore dei trasporti privati, indissolubilmente legati al turismo, si alza nei fine settimana e nei periodi festivi. I/le conducenti dell’NCC hanno quindi tutte le domeniche impegnate, a meno che non siano destinati/e esclusivamente ai servizi di linea in appalto al TPL o ai servizi di scuolabus.

Pur constatando l’inevitabilità del maggior impegno festivo, preme qui sottolineare come le persone operanti nell’NCC siano perennemente escluse dai riti domenicali e dei giorni di festa, da quel tempo che Byung-Chul Han (2009/2017 e 2010/2020) definisce “il tempo solenne” che dona intensità alla vita, rende coese le comunità e forti i rapporti sociali (v. anche Ricoeur, 1991; Leccardi, 2009; Tonelli, 2021). È seguendo l’idea che i legami familiari abbiano bisogno della condivisione delle festività, per saldare le relazioni col proprio mondo vicino e dare senso al tempo trascorso insieme, che Townsend (1979) inserì nel proprio indice di deprivazione multidimensionale un indicatore per individuare le “famiglie che non trascorrono la domenica insieme (tre su quattro)”.

Alla luce di ciò è lecito chiedersi se non sia opportuno prevedere, anche nel trasporto privato, delle turnazioni che consentano ai/alle lavoratori/trici di godere, almeno saltuariamente, di domeniche libere, anche considerando l’ampia gamma di servizi che le ditte di NCC attualmente coprono (es. navette dipendenti, linee in appalto al TPL, ecc.).

Tab. III.3.1 – Confronto TPL e NCC sulla flessibilità

TPL	TEMA	NCC
flessibilità quantitativa		
Alta: ampio ricorso a contratti stabili (apprendistato e tempo indeterminato) Solo <i>full time</i>	a. stabilità occupazionale "reale"	Bassa: ampio ricorso a contratti precari (intermittente e tempo determinato) Anche <i>part time</i>
Alta: non si percepisce il rischio di perdere il lavoro per: 1. solidità del settore 2. solidità dell'EPL	b. stabilità occupazionale "percepita"	Bassa: per 1. precarietà del settore 2. capacità delle imprese di espellere attraverso l'abuso della flessibilità qualitativa
flessibilità qualitativa		
Nastro corto o comunque altamente indennizzato (circa 7 ore di impegno quotidiano)	a. durata impegno ("nastro")	Nastro tirato al massimo consentito e scarsamente indennizzato (anche più di 13 ore di impegno quotidiano)
raro, opzionale e altamente indennizzato	b. straordinario	frequente, obbligatorio e scarsamente indennizzato
Dal minimo sindacale fino a 104/anno	c. gg di riposo	Minimo sindacale o meno
Bassa: i turni sono fissi e cambiano solo nei periodi di "disponibilità"	d. flessibilità turni	Alta: i turni cambiano ogni giorno in base ai servizi
Alto: i turni comunicati 2 volte all'anno (in base all'orario invernale ed estivo) just in case	e. preavviso sui turni	Basso: i turni sono comunicati la sera per il giorno dopo in base ai servizi just in time
Seguono la turnazione (quindi si conoscono con parecchi mesi di anticipo)	f. preavviso gg di riposo	Alcuni/e hanno 1 giorno fisso (feriale), Altri/e lo apprendono la sera prima
Dignitosa se commisurata all'impegno	g. retribuzione	Insufficiente se commisurata all'impegno
Ferie rigide Permessi e assenze per malattia accordati in base al CCNL	h. ferie assenze	Ferie flessibili difficoltà ad assentarsi per permessi e malattia
Fisso (linea)	i. tipo di servizio	Molto vario (turismo nazionale ed internazionale, navette, scuolabus, servizi di linea, ecc)
Poco frequente e a turno	l. lavoro festivo	Quasi sempre

fonte: Rilevazione diretta

Rispetto al lavoro straordinario si osserva un vuoto legislativo: la normativa europea a protezione degli orari di lavoro stabilisce, infatti, dei livelli massimi sulle ore lavorate e su quelle di guida e dei livelli minimi per il riposo quotidiano e settimanale, ma nulla afferma circa la durata massima settimanale del nastro lavorativo (v. par. 1.5, cap. I). Si ricorda che il nastro lavorativo corrisponde all'arco

temporale quotidiano entro il quale l'azienda può impegnare i/le conducenti e definire l'orario giornaliero. Questo significa che un autista può essere impegnato a bordo di un pullman per 90 ore alla settimana, rientrando nella legalità. Ed è quello che accade regolarmente nei servizi di NCC, specie nei periodi di alta stagione: le persone intervistate riferiscono di essere abitualmente impegnate 15 ore al giorno per 6 giorni alla settimana, con un tempo di riposo di 9 ore a notte, ulteriormente ridotto dal tempo necessario per organizzare i viaggi e per percorrere la distanza tra la rimessa e l'abitazione. Inoltre, a dispetto delle intenzioni dell'Unione Europea di creare regolamenti scarsamente fraintendibili, al fine di garantire la sicurezza stradale e la salute di lavoratori e lavoratrici, le norme talvolta vengono liberamente interpretate sulla definizione delle attività comprese nell'orario di lavoro. Ad esempio, il lungo e laborioso lavoro di pulizia del pullman a fine servizio, che per contratto dovrebbe rientrare nel computo delle ore giornaliere, seppur venga retribuito, spesso è escluso dal nastro, sottraendo almeno un'altra ora al riposo notturno.

Anche la durata del riposo settimanale viene ridotta al minimo indispensabile. Le regole comunitarie prevedono 45 ore di riposo alla settimana, riducibili a 24 ore ogni 14 giorni. Tutte le persone intervistate sono soggette a questa riduzione quindicinale e alcune la subiscono settimanalmente. Anche qui, infatti, si osserva una fuga dalla normativa, agevolata dal fatto che per taluni servizi, come quelli di linea in appalto al TPL, non vi è obbligo di carta tachigrafica e dunque alcune aziende impegnano i/le conducenti in questo tipo di attività proprio nel secondo giorno libero quindicinale, senza tenerne traccia.

In questi aspetti della flessibilità qualitativa si osservano quelle dinamiche tipiche della *Leistungsgesellschaft* (società della prestazione, Byung-Chul Han (2010/2020), dell'accelerazione sociale (Rosa, 2010/2015) e dell'economia cronofaga (Crary, 2013/2015; Mazzocco, 2019), alle quali lavoratori e lavoratrici dei servizi privati debbono adeguarsi, per ottenere un lavoro stabile e mantenerlo. L'inserimento occupazionale nell'NCC avviene, infatti per gradi. Inizialmente, le assunzioni sono a termine, a tempo determinato o a chiamata; successivamente, dopo un periodo di prova che può durare anche parecchi anni, le persone che si dimostrino "affidabili" e "meritevoli" vengono stabilizzate. Dalle parole degli/delle intervistate l'affidabilità e il merito sembrano essere declinati rispetto alla disponibilità a dedicarsi al lavoro, sacrificando la propria vita privata. Questo

spesso implica rinunciare anche ad altri diritti, quali la possibilità di assentarsi per malattia, permessi, ferie, sanciti dalla legislazione sul lavoro, ma di fatto negati, in modo coercitivo diretto, attraverso l'uso ricattatorio della flessibilità, ma anche indirettamente attraverso processi di immedesimazione, che portano i/le dipendenti ad assumersi parte dei rischi dell'impresa per la quale lavorano (Sennet, 1998/1999; Armano e Murgia, 2016), anche al fine di incrementare una retribuzione di base giudicata insufficiente per il mantenimento proprio e della propria famiglia.

In questo contesto si inserisce anche il tema dell'imprevedibilità degli orari. Tutte le persone intervistate, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda e dalla regione di provenienza, dichiarano di apprendere il proprio turno di lavoro la sera prima di entrare in servizio. Tipicamente, le aziende inviano un'e-mail nel tardo pomeriggio con l'elenco dei servizi per il giorno dopo, che possono incominciare anche prima dell'alba. Anche riguardo a questo aspetto si evidenzia una lacuna normativa: il CCNL delle ditte di NNC prevede che i turni siano "predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione", senza specificare cosa si intenda per "tempestiva". A questo proposito, pare opportuno richiamare il contratto di *job on call* che, quando prevede l'indennità mensile per obbligo di risposta affermativa alla chiamata, questa deve pervenire con almeno 24 ore di anticipo rispetto all'entrata in servizio. Il legislatore in questo caso ha stabilito il limite di 24 ore, entro il quale il datore di lavoro può esigere la pronta disponibilità, che, peraltro, è indennizzata, mentre nel contratto standard a tempo indeterminato non esiste alcun limite formale.

Per rendere la misura di quanto questa modalità di comunicazione dei turni sia anomala, si riporta l'unica domanda che nelle rilevazioni europee sulla qualità del lavoro viene posta circa l'imprevedibilità degli orari. Agli/alle intervistati/e si chiede se gli orari vengano cambiati regolarmente e, in caso positivo, quanto prima si sia informati circa i cambiamenti. Gli autisti e le autiste intervistati/e non saprebbero come rispondere, senza il supporto di un intervistatore esperto, perché i loro orari non sono modificati, bensì definiti, quotidianamente, alla sera per il giorno successivo.

[ASK IF Q42=1 OR Q42=2]
Q43 IL SUO ORARIO DI LAVORO VIENE CAMBIATO REGOLARMENTE? (SE "SÌ") QUANTO TEMPO PRIMA LA INFORMANO DEI CAMBIAMENTI?
(MOSTRARE CARTELLINO Q43 - LEGGERE)
[SINGLE]
1=No
2=Si, lo stesso giorno
3=Si, il giorno prima
4=Si, con diversi giorni in anticipo
5=Si, con diverse settimane di anticipo
6 – Altro (spontaneo)
8=Non so/nessuna opinione (spontaneo)
9=Rifiuta (spontaneo)

Fig. III.3.1 Fonte: Eurofound

La maggior parte dei/delle conducenti apprende con meno di un giorno di anticipo anche il giorno di riposo. Anche questo, infatti, è comunicato attraverso l'e-mail serale. Indipendentemente dal monte ore settimanali, lo scarso preavviso nella comunicazione del turno di riposo rischia di privare di socialità persino il giorno libero, in quanto inibisce ogni possibilità di progettare alcunché con chicchessia.

In alcune aziende i/le conducenti con maggiore anzianità di servizio hanno il beneficio di avere un giorno libero fisso, rigorosamente feriale, disponendo quindi di almeno 24 ore a settimana per pianificare qualche attività personale.

Quanto finora descritto riguarda i dipendenti strutturati a tempo pieno. Situazioni ancora più destabilizzanti si riscontrano tra le persone assunte con contratti atipici, tra le quali si distinguono i lavoratori a chiamata, che, oltre a non disporre di entrate fisse regolari, ogni sera attendono l'e-mail per sapere se il giorno dopo lavoreranno o meno. Ciò determina un'eterna dilazione, il procrastinare perpetuo di qualsiasi tipo di appuntamento e di evento, in attesa di una chiamata che potrebbe non arrivare. L'attesa stessa occupa di fatto tutto il tempo, privandolo della libertà di utilizzo, a prescindere dalle ore effettivamente lavorate.

Questa situazione di imprevedibilità generalizzata è dovuta al fatto che il settore è fortemente esposto ai mutamenti repentini della domanda, alla quale le aziende si rapportano con l'intento di ridurre al minimo il costo del lavoro. Mentre nel TPL la gestione dell'imprevisto è governata con l'impiego di personale di riserva, posto

in servizio di disponibilità proprio per far fronte alle necessità inaspettate, nell'NCC, dove l'imperativo è il risparmio sui costi per massimizzare i profitti, l'organizzazione dei servizi è pianificata il più tardi possibile, imponendo ai/alle conducenti di intervenire sul posto di lavoro con modalità *just in time*. In questa logica è evidente la mercificazione di lavoratori e lavoratrici, intesi/e come risorse al pari delle merci da immettere nel processo lavorativo esattamente quando occorre (Gallino, 2007). Il prezzo dell'imprevedibilità viene dunque scaricato integralmente sulle persone, spesso con una loro volontaria assunzione di responsabilità.

3.2 Rapporto tra individui e organizzazioni: orientamenti e motivazioni

Leggendo la tabella III.3.2 di pag. 199 sui rapporti tra individui e organizzazioni attraverso lo schema concettuale delle *pattern variables* di Parsons (1951/1965), nei due ambienti analizzati si scorgono elementi appartenenti ad epoche sociali differenti. In particolare, entrambi i contesti presentano orientamenti all'azione tipici delle società premoderne, che vengono evidenziati in tabella col colore blu.

Nel TPL si riscontrano in relazione alle modalità di reclutamento e di carriera, che, secondo quanto riportato dalle persone intervistate, seguono criteri di ascrivibilità e diffusione: le persone non vengono selezionate e premiate per le competenze specifiche acquisite attraverso la formazione e l'esperienza, ma in base all'appartenenza ai gruppi sindacali, seguendo le logiche di lottizzazione descritte da Boeri e Rizzo (2020). Nell'NCC, viceversa, le possibilità di ingresso e progressione sono condizionate dal "merito", che, come si è già osservato, spesso è valutato in termini di disponibilità ad accettare l'iper-flessibilità richiesta nel settore. In queste organizzazioni si osservano tratti tipici delle società premoderne nell'orientamento, almeno apparente, delle aziende verso la forza lavoro e nell'applicazione di alcune regole differenziate secondo criteri personali. Gli/le intervistati/e riportano siano affidate al particolarismo la gestione delle assenze per ferie, permessi e altri motivi e, durante la pandemia, l'attribuzione della cassa integrazione guadagni, suddivisa non in modo imparziale, ma con attenzione alla peculiare situazione economica e familiare di lavoratori e lavoratrici. Inoltre, essi/e percepiscono l'orientamento aziendale verso la propria persona anche in relazione

all'assegnazione dei servizi, spesso organizzati in base alle caratteristiche distintive e alle preferenze specifiche degli/delle autisti/e. Nelle aziende private viene dato ampio spazio alla persona, che, tuttavia rischia di esaurirsi nel lavoro, senza trovare spazio all'esterno del contesto professionale, perché l'estrema adattabilità alle esigenze aziendali ingloba tutto il tempo e tutte le energie disponibili. L'individuo è riconosciuto nella propria peculiarità, ma è anche solo, slegato dal gruppo, non riesce a creare solidarietà con chi è nella stessa situazione, non c'è sindacalizzazione e dunque si perdono costantemente diritti e garanzie. Il riconoscimento dell'essere unico e specifico, la gratificazione o l'illusione della stessa, creano spesso sentimenti di lealtà e gratitudine verso l'azienda. Particolarismo ed affettività si configurano come modalità di azione proprie delle società tradizionali, di cui le aziende postmoderne si servono nello *Human resource management* tipico del toyotismo, per fidelizzare la forza lavoro e incrementarne la produttività, creando l'illusione di una comunione di valori ed intenti (Mingione e Pugliese, 2010; Antunes, 2015). Va, tuttavia, osservato che, mentre nelle organizzazioni ispirate al modello Toyota l'aumento delle prestazioni richieste attraverso l'attenzione alla persona è ripagato con la certezza della stabilità occupazionale e l'incremento nelle retribuzioni, nelle aziende del capitalismo iper-flessibile queste garanzie sono andate perdute. Nelle aziende qui indagate, tuttalpiù, lealtà e abnegazione sono ricompensate attraverso l'assegnazione di servizi gradevoli e la disponibilità aziendale nel concedere permessi, quando ve ne sia la necessità.

Analizzando le motivazioni che spingono alla disponibilità incondizionata 24/7 si osservano due ragioni di fondo.

La prima risiede nella definizione che gli attori danno della situazione propria e dell'impresa per la quale lavorano (Thomas e Znaniecki, 1918-1920): alcuni/e conducenti avvertono un senso di precarietà diffusa che coinvolge non solo la loro situazione lavorativa, ma anche il posizionamento sul mercato dell'azienda di cui sono dipendenti e che si desidera proteggere, per paura di perdere il proprio posto di lavoro. Per questa ragione interiorizzano i rischi di impresa e si assumono responsabilità che vanno oltre gli obblighi contrattuali, fino ad avvertire e mostrare solidarietà verso i/le propri/e titolari, rinunciando anche ad alcuni diritti sanciti dai CCNL e dalle norme giuslavoristiche. Indipendentemente dal fatto che le imprese si trovino realmente in una posizione economica instabile, la percezione

della loro fragilità induce ad andare al lavoro anche con la febbre o a rinunciare ad eventi importanti della propria vita, per non creare danni, per evitare che la ditta possa perdere un'occasione di guadagno, come fosse la propria. Una lealtà che richiama lo spirito del toyotismo, senza però vi siano quelle garanzie di stabilità occupazionale e reddituale tipiche del modello giapponese. Poiché, peraltro, i livelli salariali di base sono ritenuti insufficienti per il mantenimento proprio e della propria famiglia, la spinta ad accettare nastri lunghi e lavoro straordinario deriva anche dall'esigenza di accumulare risorse economiche. In questa dimensione si avvertono i processi di "impresizzazione" e "capitalizzazione del sé" descritti da Armano e Murgia (2016).

Ciò che spinge a permanere nell'iper-flessibilità, oltre al timore di perdere il lavoro e non potersi più ricollocare, è un orientamento professionale di tipo espressivo, arricchito da elementi ludici e dinamici (Gosetti, 2004).

Innanzitutto, una fortissima passione, per i pullman e per la guida, che non si era immaginata in sede di formulazione delle ipotesi, anche a causa probabilmente dei pregiudizi che l'*habitus* del ricercatore porta con sé e che conducono ad escludere orientamenti espressivi in professioni tendenzialmente meno ambite. La passione è accompagnata dall'aspettativa di vivere avventure di viaggio, percepite come esperienze di *Erlebnissen* (Benjamin, citato in Rosa (2010/2015), di cui conservare ricordi piacevoli ed intensi. In questo gli/le autisti/e di granturismo ricordano gli "hippy affetti da nomadismo" di cui parla Accornero nella prefazione a Standing (2011/2012), ma anche i "marinai perduti" di Jean-Claude Izzo (1997/2001). Negli orientamenti ludico-dinamici vanno comprese le relazioni con i clienti, che diventano compagni di viaggio con cui condividere esperienze e ricordi.

La passione per la guida si palesa anche nell'attaccamento al pullman, che diventa quasi un'estensione di sé, uno specchio della propria persona, un biglietto da visita delle proprie capacità. Essa, infatti, genera anche un forte orgoglio verso la propria professionalità e le proprie competenze, che richiedono l'assunzione di responsabilità della vita delle persone che trasportano e dell'integrità dei mezzi, generalmente piuttosto costosi. Si desidera sottolineare questo orgoglio, perché, a dispetto di rappresentazioni sociali che considerano poco appetibili professioni prevalentemente meccaniche e a prescindere dalla durata dei percorsi di formazione e dalla complessità cognitiva richiesta per raggiungere la qualifica, si tratta comunque di un mestiere dotato di un proprio sapere specifico, che richiede

determinate abilità e capacità, da rispettare e includere nell'interpretazione delle motivazioni alla professione. Rispetto a ciò, peraltro, nell'ambiente analizzato si osserva anche una forma di frustrazione dovuta al non godere del giusto riconoscimento retributivo e sociale che, viceversa, a detta delle persone intervistate, viene attribuito ad altre professioni simili, come il conduttore di treni o il pilota di aerei.

Tab. III.3.2 – Confronto TPL e NCC su lavoro, organizzazione e vita

TPL	TEMA	NCC
Rapporto individui / organizzazioni		
Strumentale	Orientamento al lavoro	Sia strumentale che espressivo (forte passione per la professione) Quando strumentale, la persona cerca di cambiare lavoro Quando espressivo, la persona è motivata ad essere disponibile/flessibile
Ascrivibilità e diffusione (appartenenza sindacale)	Reclutamento Carriera	Acquisizione e specificità ("merito"/disponibilità)
Universalismo	Gestione assenze	Particolarismo
al ruolo neutralità affettiva fordismo	Orientamento alla forza lavoro	Apparentemente alla persona affettività toyotismo
impersonale	Rapporto utenti/clienti	Sia impersonale sia personale
fantasmi	Percezione di sé	persone
molto alta, ma frammentata	Appartenenza sindacale	assente
a turno, pagata al 100% Universalismo	CIG Covid	personalizzata in base al tipo di lavoratore/trice Particolarismo
Rapporto vita lavorativa / vita privata		
ampio e pianificabile	Tempo Libero	quasi nullo e scarsamente pianificabile
Nel lavoro	Alienazione	Con orientamento strumentale sia dentro che fuori dal lavoro Con orientamento espressivo fuori dal lavoro
Fuori dal contesto lavorativo	Auto realizzazione	Con orientamento strumentale né dentro né fuori dal lavoro Con orientamento espressivo dentro al lavoro

fonte: rilevazione diretta

Anche sull'orientamento espressivo appare utile richiamare alcune considerazioni di Armano e Murgia (2016) circa la messa a valore delle passioni e degli aspetti emozionali legati al lavoro, per evidenziare lo scarto tra il senso di realizzazione che i singoli attribuiscono alle proprie scelte lavorative e la disponibilità all'autosfruttamento.

Nell'interpretazione di Dordoni (2019), che ha analizzato la vita lavorativa dei commessi e delle commesse delle grandi vie dello shopping di Londra e Milano, le motivazioni nell'accettare l'iper-flessibilità vanno cercate nei processi di accelerazione sociale che impediscono alle persone di riflettere sulla propria situazione occupazionale. Benché effettivamente in questo studio si sia riscontrata una presa di coscienza nel transitare dall'NCC al TPL, che ha portato un intervistato a ridefinire la propria precedente condizione in termini di "schiavitù", dopo aver riacquisito il controllo sul proprio tempo, è pur vero che lo stesso si è dichiarato disponibile a tornare nell'NCC, se avesse la possibilità di ricavarne una retribuzione più alta e consona al sacrificio, perché "è uno dei lavori più belli del mondo", di cui sente terribilmente la mancanza anche una giovane ragazza passata al TPL. Per quanto queste possano essere passioni mediate da una falsa coscienza e dall'interiorizzazione di dispositivi di controllo (Marcuse, 1964/1967; Foucault, 1976/1997), esse sono reali, tangibili e si tratta di capire come renderle compatibili con le esigenze di coesione sociale che richiede le persone abbiano il tempo e la possibilità di partecipare attivamente ai diversi contesti di cui si compone la comunità.

Va da sé che, quando i/le conducenti non sono motivati/e da orientamenti ludico-espressivi e non traggono alcuna soddisfazione dal lavoro, vivono la loro situazione iper-flessibile con profondo disagio e tentano di uscirne, provando ad entrare nelle aziende del TPL, sebbene alcuni/e vi rinuncino *a priori* nel timore di non avere *chance* di ingresso e temendo ritorsioni da parte delle aziende.

La convivenza di orientamenti e anime diverse all'interno dell'universo NCC contribuisce ad indebolire la rappresentanza sindacale, una delle istituzioni che maggiormente aumenta i livelli retributivi e le condizioni lavorative (Checchi, 2016), che in questo settore pare essere pressoché assente.

Nel TPL, viceversa, la rappresentanza sindacale è molto alta, anche se frammentata dalla mancanza di fiducia crescente verso i sindacati confederali ritenuti da alcune persone intervistate troppo deboli nel contrastare la progressiva

erosione dei diritti conquistati. Da qualche anno, infatti, all'interno della *spending review*, dovuta alla crisi finanziaria degli enti locali, si osservano processi riorganizzativi, che portano le aziende da una parte ad esternalizzare sempre più linee, dall'altra a mettere mano alla contrattazione integrativa nel tentativo di abbassare i costi. Secondo alcuni/e intervistati/e la strategia aziendale prevede dinamiche di *dividi et impera* tra vecchie e nuove leve, giocando anche sul confronto con il settore privato, usato come feticcio per persuadere la forza lavoro ad accettare le nuove condizioni, spesso impattanti solo sui/sulle conducenti più giovani, mentre si mantengono inalterate le condizioni dei/delle più anziani/e per conquistarsi il loro voto.

L'orientamento degli autisti/e del TPL è esclusivamente strumentale. Il loro lavoro non prevede alcuna soddisfazione, anzi, spesso è alienante e genera sentimenti di stress e frustrazione legati alla guida routinaria e pericolosa in mezzo al traffico, su autobus vecchi e spesso guasti, e al rapporto con l'utenza, freddo e impersonale, tipico dell'estraneità delle città metropolitane descritte da Simmel (1903/1995). L'alienazione è dovuta anche al fatto che spesso nelle grandi aziende pubbliche le eccellenze non sono gradite: lavoratori e lavoratrici è meglio non facciano più di quanto dovuto dal mansionario e, se "è parte del concetto di <umanità> la possibilità di definirsi attraverso quel che si fa, così come di fare ciò che si è" (Standing, 2011/2012, p. 45), dover reprimere una propria capacità, per adeguarsi alle regole della standardizzazione del lavoro, annienta l'identità. Gratificazioni e soddisfazioni, pertanto, si esperiscono nel mondo esterno al lavoro, dove si è in grado di agire, grazie a una strutturazione rigida delle prestazioni, che distingue chiaramente tra tempo di lavoro e tempo di vita, a cui viene concesso adeguato spazio e anche la *capability* (Sen) per partecipare ai diversi contesti sociali.

Pare qui interessante constatare come entrambe le organizzazioni per aspetti diversi siano inadeguate a rispondere alle aspettative legate alla socializzazione verso l'autonomia personale e alle promesse della modernità: le grandi aziende pubbliche non lasciano spazio alla specificità individuale, le persone si sentono numeri, matricole, se non fantasmi, sono alienate sul lavoro e nel lavoro e possono realizzare se stesse solo fuori dal contesto professionale, sempre che riescano a lasciare fuori dall'uscio di casa i sentimenti negativi maturati durante la guida. Viceversa, i/le conducenti dell'NCC in azienda si sentono trattati/e come persone,

riescono a trarre soddisfazione dal lavoro, alcuni/e persino lo vivono con pura passione, ma rischiano di non potersi realizzare pienamente, perché privi/e di legami forti col mondo esterno al lavoro; mondo dal quale sono alienati a causa della mancanza di controllo sul tempo e dei ritmi di lavoro accelerati allo spasmo.

3.3 Rapporto tra vita lavorativa e benessere

Tutte le teorie dei bisogni considerate, indipendentemente dalle prospettive, siano esse più attente alle dimensioni individuali (Maslow, Galtung, Sen) o a quelle collettive (Max-Neef, Doyal e Gough, Nussbaum), fanno in qualche modo riferimento alle esigenze di realizzazione personale, di socialità, di relazionalità e di partecipazione sociale.

Per l'analisi puntuale degli impatti dell'organizzazione flessibile degli orari sulla soddisfazione dei bisogni, si è scelto di utilizzare l'elenco di dieci capacità che Nussbaum (2000) ritiene siano imprescindibili per condurre una "vita degna".

Mentre gli/le autisti/e del TPL non trovano nell'organizzazione dei propri tempi lavorativi alcun ostacolo potenziale verso il godimento delle dieci capacità, si ritiene esse siano tutte seriamente compromesse dalla mancanza di potere sulla gestione del tempo a cui sono sottoposti/e i/le conducenti dell' NCC, a partire dalla concreta possibilità di vivere "decorosamente" (capacità 1).

Nella tabella III.3.3 di pagina seguente sono state evidenziate in rosso le capacità che si ritiene siano seriamente ostacolate dalla disponibilità 24/7 richiesta dai servizi di NCC, in giallo quelle il cui sviluppo può verificarsi a certe condizioni e in verde quelle che si ritiene possano realizzarsi, sebbene a distanza dal proprio mondo vicino e con il supporto della tecnologia.

Capacità 2, 3 e 5

Dal punto di vista della salute fisica emerge innanzitutto una seria compromissione del sonno: tra la fine di un turno e l'altro i/le conducenti hanno a disposizione 11 ore, se non appena 9, dalle quali va sottratto il tempo per pulire il mezzo, per percorrere il tragitto casa/rimessa e talvolta per organizzare il viaggio del giorno successivo. Inoltre, il turno può avere inizio molto presto la mattina, obbligando a svegliarsi prima dell'alba, dopo aver appreso l'assegnazione dei trasporti solo la sera precedente. Senza contare i servizi dell'ultimo minuto che

impongono levate nel cuore della notte. Tutto ciò implica tutte le problematiche del lavoro a turni, con l'aggravante di non poter programmare in anticipo le fasi di veglia/sonno, con evidente alterazione dei naturali ritmi circadiani. Stando fuori casa dalle 10 alle 17 ore, inoltre, risulta complicato poter seguire un'alimentazione sana ed equilibrata, così come praticare sport e attività fisica. Andrebbe considerata anche la salute psichica, talvolta deteriorata dall'eccessivo stress. Infine, la salute può essere danneggiata anche da una mancanza di controlli di prevenzione: a parte i rari casi in cui c'è un rapporto di profonda stima e rispetto con i/le titolari, la maggior parte delle persone intervistate lamenta difficoltà nel prendere ore di permesso, persino per ragioni sanitarie.

Tab. III.3.3 – Capacità essenziali del funzionamento umano

Capacità (essere in grado di...)	Disporre del tempo per...
1. Vita (vivere una vita degna)	(potenzialmente tutto)
2. Salute fisica (avere una buona salute)	Condurre uno stile di vita salutare (es. alimentazione equilibrata, attività fisica, prevenzione)
3. Integrità fisica (trovare soddisfazione sessuale e scegliere in materia di riproduzione)	Incontrare persone per agire la sessualità e per costruire progetti familiari
4. Sensi, immaginazione e pensiero (usare pienamente i sensi, avere esperienze piacevoli)	Istruirsi, informarsi, usare attivamente e socialmente le proprie capacità di pensiero ed espressione
5. Emozioni (avere legami verso persone e oggetti al di fuori di noi stessi, amare chi ci ama)	Instaurare relazioni intense e cruciali per lo sviluppo emotivo
6. Ragion pratica (formarsi una concezione del bene e pianificare una propria forma di vita)	Riflettere, costruire la propria coscienza, i propri valori
7. Unione (essere in grado di vivere con gli altri, impegnarsi in diverse forme di interazione sociale)	Sviluppare conoscenze, creare interazioni, associarsi, appartenere a gruppi
8. Altre specie (prendersi cura e stare in relazione con animali, piante e con il mondo naturale)	Entrare in relazione con l'ambiente e prendersi cura di animali e vegetali
9. Gioco (ridere, giocare e godere di attività ricreative)	Dedicarsi ad attività ludico-ricreative
10. Avere il controllo sul proprio ambiente politico e materiale	Partecipare effettivamente alle scelte politiche, godere del diritto di partecipazione politica attiva

fonte: Nussbaum (2000)

Non potendo programmare il poco tempo libero a disposizione, risulta difficile instaurare e mantenere relazioni amicali significative. Spesso si perdono gli amici per l'incapacità di organizzare occasioni di incontro e di mantenere gli impegni presi.

Per la stessa ragione è difficoltoso costruire relazioni interpersonali intime. Qualcuno riferisce un vuoto di aspettative circa la possibilità di dare avvio a rapporti di coppia, nella consapevolezza siano destinati a breve durata, per la mancanza di tempo da dedicare all'altro/a. Qualcun altro parla di percentuali altissime di divorzi nella categoria. Ciò ha ripercussioni anche sulle scelte riproduttive: una donna dichiara che non potrebbe mai avere figli, perché la maternità comporterebbe il dover necessariamente cambiare lavoro. Appare qui opportuno inserire alcune considerazioni di genere: un'autista, appartenente a una cultura che ancora tende ad assegnare il lavoro di cura dei figli alle donne e inserita in un contesto lavorativo prevalentemente maschile e così poco tutelato rispetto al tema della conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, è necessariamente costretta a scegliere se continuare ad esercitare questa professione o costruire una famiglia. Parallelamente, un autista può esperire la paternità, solo se incontra un/a partner disponibile ad assumersi integralmente l'affidamento dei figli. Indipendentemente dalla genitorialità, va inoltre evidenziato che per un'autista donna la mancanza di tempo può pregiudicare la costruzione e il mantenimento di rapporti di coppia stabili anche per la difficoltà nell'assecondare aspettative di ruolo patriarcali, quali il prendersi cura della casa.

Capacità 7 e 8

Si ritiene la capacità di impegnarsi in diverse forme di unione sociale possa svilupparsi solo parzialmente, ovvero a distanza con l'ausilio della tecnologia e nei momenti di attesa tra un servizio e l'altro, privata quindi dell'intensità che garantisce l'interazione *face to face*, mentre i rapporti con altre specie animali o vegetali possono essere vissuti solo se non richiedono cure quotidiane. A questo proposito, peraltro, un'intervistata riporta le difficoltà quotidiane nel gestire il proprio animale domestico.

Capacità 4, 6, 9 e 10

Anche queste capacità possono essere favorite dalla tecnologia ed esperite quasi esclusivamente nei periodi di attesa lungo il nastro, ma, non richiedendo necessariamente momenti di interazione, possono svilupparsi pienamente. La

capacità di gioco, peraltro, può concretizzarsi anche durante lo svolgimento del lavoro, nelle gite e nei viaggi che includano momenti ricreativi, anche in compagnia dei clienti. Mentre si ritiene che difficilmente possa concretizzarsi nel mondo vicino, poiché nei rari momenti liberi dal lavoro spesso non si hanno quasi le energie per fare qualcosa che non sia restare a casa a riposare. Il primo bisogno da soddisfare è quello del sonno, seguito dalla necessità di sbrigare tutte quelle incombenze che normalmente le persone possono svolgere sul far della sera, terminata la propria giornata lavorativa. Rispetto ai consumi culturali, gli/le autisti/e non ne sono esclusi *tout court*, possono eventualmente andare al cinema o, più facilmente, guardare un film o una serie TV sul cellulare, quando sono in sosta tra un servizio e l'altro, ma sono consumi agiti da soli, per l'incapacità di organizzarsi con le persone del mondo vicino. È la relazione con l'*alter* che viene fortemente condizionata, perché essa presuppone una progettualità.

Si ritiene opportuno evidenziare che le differenze lavorative tra TPL e NCC, legate all'uso del tempo, riguardano anche la dimensione dello spazio: quando, infatti, gli autisti del TPL hanno un nastro lungo, come talvolta accade per le linee interurbane, il tempo di non lavoro all'interno del nastro generalmente è trascorso in luoghi prossimi al mondo vicino. Ciò permette loro di viverlo, attribuendovi un senso relazionato ai propri legami sociali. Durante le pause, infatti, i/le conducenti possono andare a casa, in palestra, incontrarsi con un amico, un fidanzato, un amante. Viceversa, gli autisti e le autiste dei servizi NCC, durante il tempo di non lavoro, indipendentemente dal fatto che sia registrato in carta tachigrafica come di disponibilità o di riposo, si trovano distanti dal proprio mondo vicino e sono costretti a viverlo in una situazione di estraneità ed anonimato. La metafora del "marinaio perduto", costretto a vivere in porti distanti da casa tra una navigazione e l'altra, appare un'altra volta calzante. La differenza è che chi naviga vive i legami col proprio mondo di appartenenza a fasi alterne, tra lunghi periodi di imbarco, durante i quali si slega dai propri legami, e lunghi periodi di sbarco dove può riallacciare i propri rapporti o costruirne di nuovi, mentre gli/le autisti/e delle ditte di granturismo sembrano non avere mai la possibilità di fermarsi e radicarsi nel tempo e nello spazio per costruire ed esperire legami forti.

Sulla base di queste evidenze si intende qui rispondere alle domande di ricerca primarie, sollevate nel primo capitolo (v. par. 2.4).

1. Primo interrogativo:

Quanto il tempo possa essere considerato risorsa da mettere in relazione alle dimensioni della povertà descritte da Spicker (2007) e come la sua indisponibilità possa, quindi, influire sullo standard di vita minimo (1_a), inteso in relazione anche alle dimensioni consuetudinarie e sociali, come possa creare forme di disuguaglianza (1_b), come possa incidere sull'incapacità di vivere una vita decente ed umana (3_c), a seguito alla mancanza di *entitlement* (2_e) per la soddisfazione di bisogni primari (3_b) declinati in termini immateriali, come possa essere considerata una forma di vulnerabilità (3_d) dovuta alla condizione di incertezza creata dallo sfilacciamento delle relazioni sociali, fino a portare ad una vera forma di esclusione (3_c) per l'impossibilità *de facto* di partecipare ad alcune attività sociali, ritenute basilari per il mantenimento e lo sviluppo di una comunità.

Rispetto a questa domanda, si ritiene si possa affermare che tutti questi segmenti utilizzati per descrivere la multidimensionalità della povertà siano influenzati dalla mancanza di controllo sull'uso del tempo, che è stata rilevata nel settore dell'NCC, inquadrandosi come una "privazione inaccettabile" (Spicker, 2007), capace di creare "patologie" (Max-Neef, 1991), "disintegrazione" (Galtung, 1978) e "gravi danni" (Doyal e Gough, 1991).

2. Secondo interrogativo:

Come una forma tipica e consolidata di integrazione sociale, quale il lavoro, specie quello a tempo indeterminato, possa di fatto produrre vulnerabilità, se non vera esclusione, qualora sia strutturato in modo talmente flessibile da impedire la creazione e il mantenimento di relazioni forti e da vincolare la partecipazione ad alcuni contesti del vivere collettivo, precludendo il pieno godimento dei diritti "culturali" che attengono alla fruizione della cultura e alla partecipazione alla vita culturale della comunità.

Alla luce delle narrazioni dei/delle conducenti coinvolti/e nell'indagine, si può anche asserire che l'organizzazione del lavoro nei servizi di NCC, pur garantendo la soddisfazione di bisogni di stabilità occupazionale e salariale, rischia di produrre vulnerabilità sociale, in quanto preclude la possibilità di partecipare a diversi contesti del vivere sociale.

Le persone chiamate ad essere reperibili 24/7 e incapaci a disporre del proprio tempo, se non in una qualche forma "riconosciuta" di povertà, andrebbero

comunque incluse in una posizione di vulnerabilità “comunemente” accettata, anche in considerazione della mancanza di reti da attivare in caso di un’eventuale perdita del lavoro. Allo scopo di inserirsi adeguatamente nel mercato del lavoro, è, infatti, nota la “forza dei legami deboli” (Granovetter, 1973), che si instaurano attraverso frequentazioni e semplici conoscenze più o meno occasionali, per le quali la disposizione di tempo libero è indispensabile. Alla luce di questa teoria, peraltro, si spiegano le maggiori difficoltà delle donne a trovare un’occupazione dignitosa e consona alle proprie competenze ed aspirazioni, dovute alla “doppia presenza”, ossia al maggior impegno in attività di lavoro retribuito e domestico, che sottrae loro tempo libero, impedendo di incrementare il proprio capitale sociale (Mingione e Pugliese, 2010).

Il lavoro non basta per proteggere dalla povertà (Saraceno, 2015), non solo, ma in alcune forme totalizzanti può anche generare povertà immateriale (cfr. Presser, 2003). D’altronde, il lavoro, almeno nella sua accezione moderna, è un mezzo per acquisire risorse materiali, attraverso le quali soddisfare bisogni fondamentali, eppure sottrae tempo, che è una risorsa immateriale altrettanto indispensabile per rispondere alle esigenze umane. Se non vi è equilibrio, può esserci disintegrazione.

3. Terzo interrogativo:

Dove collocare, lungo scale di benessere, persone formalmente integrate, in quanto occupate stabilmente, eppure poste fuori da alcuni circuiti vivi degli scambi sociali per una formale e sostanziale mancanza di *entitlement* sulla gestione del proprio tempo.

Il confronto tra il settore del TPL e dell’NCC, dove può essere svolta la professione di autista, ha permesso di evidenziare profonde disuguaglianze nella qualità della vita di lavoratori e lavoratrici, legate all’organizzazione flessibile degli orari di lavoro e loro imprevedibilità.

Per quanto i processi di dissoluzione della separazione tra tempo di produzione e tempo libero coinvolgano tutti gli esseri umani, generando una perdita diffusa di governabilità della vita, spesso frenetica, convulsa, accelerata e fuori controllo, molte persone, almeno formalmente, mantengono la possibilità di decidere come strutturare la propria quotidianità, se non altro su alcune porzioni della giornata. I lavoratori e le lavoratrici di questo settore della *24/7 economy*, al contrario, essendo esposti/e a continue variazioni sull’orario di lavoro, sono di fatto tenuti/e in ostaggio, subendo situazioni di deprivazione e di vulnerabilità, fino a perdere la

capacità stessa di progettare la propria esistenza che è controllata dalle esigenze delle imprese.

3.4 Proposte di soluzione

Di seguito si propongono alcune ipotesi di soluzione per migliorare la condizione lavorativa dei/delle conducenti dei servizi di NCC, che potrebbero essere sottoposte all'attenzione delle organizzazioni sindacali.

1. Modifiche CCNL

Innanzitutto, appare urgente modificare i CCNL al fine di impostare dei limiti massimi all'impegno settimanale, che attualmente può arrivare anche a 90 ore. Si tratterebbe quindi di aumentare le ore di riposo, portandole ad almeno 48 a settimana. Ciò tuttavia dovrebbe essere accompagnato da un aumento della retribuzione, sia delle ore di guida che, soprattutto, delle ore di disponibilità, giudicata insufficienti dalle persone intervistate:

Sì che potremmo, ma come viviamo poi? Sai che stipendi abbiamo? Allora, se uno non va fuori, se non fa straordinari, non fa notti, non fa domeniche, non fa estero, prende la paga sindacale [...] prendi € 1.300 poi dipende dagli scatti da 1.200 a 1.300, ci siamo? [...] Arrivi anche a € 2.500 nel boom, se vai che cominci a fare 10 notti fuori, le fai all'estero, lavori la domenica, ecc, quindi la vedi la differenza [Paolo, NCC].

Nel CCNL andrebbero altresì precisati i termini massimi entro i quali le aziende debbano comunicare i turni, che oggi sono lasciati alla libera interpretazione dell'aggettivo "tempestivo". Per vigilare sull'attuazione della norma, si potrebbe prevedere la registrazione digitale dell'organizzazione dei turni. A questo proposito si ricorda che, per attivare le chiamate in *job on call*, le aziende sono obbligate ad inviare la comunicazione di attivazione all'INPS prima dell'ingresso in servizio. Si potrebbe quindi ipotizzare un registro elettronico per il tracciamento delle comunicazioni sui turni, da consultare in sede di controlli.

2. Azioni contro la concorrenza sleale

Secondariamente andrebbero previste soluzioni per arginare il fenomeno della concorrenza sleale, che contribuisce ad abbassare la qualità del lavoro e dei

servizi. Si potrebbe, quindi, ad esempio, limitare la circolazione dei mezzi sprovvisti di cronotachigrafo digitale e impostare nuove regole per la registrazione digitale dei servizi attualmente non soggetti ad obbligo di inserimento della carta tachigrafica. Inoltre, si potrebbero predisporre dei tariffari minimi per evitare offerte al ribasso, ma, soprattutto, andrebbero intensificati i controlli, anche in funzione della sicurezza stradale. Su questo punto specifico si precisa che mancano le competenze specifiche per valutarne la concreta fattibilità all'interno delle complesse dinamiche di domanda e offerta, in special modo in relazione al tema della mobilità sostenibile. Ovvero, è palese che questa soluzione andrebbe ad alzare i prezzi dei servizi, col rischio di incentivare l'utilizzo dei mezzi di trasporto privati. A questo proposito si richiama il fatto che nei paesi, dove le condizioni di lavoro degli autisti sono decisamente migliori, i prezzi dei trasporti sono considerevolmente più alti e si ritiene non sia un caso che in questi contesti si siano sviluppati più precocemente che altrove sistemi di *car sharing*. In Germania, ad esempio, il portale *Mitfahrzentrale* era già attivo nel 1999.

3. Azioni di sistema

Si potrebbero ipotizzare liste di autisti/e non strutturati/e condivise tra più aziende, da cui attingere per il *job on call*. Ciò per ampliare il ventaglio di scelta delle aziende in caso di imprevisti ed evitare il fenomeno della ritorsione a seguito del rifiuto della chiamata.

Infine, si auspicano azioni volte a promuovere la cultura della responsabilità sociale di impresa, che coinvolgano anche i cittadini e le cittadine. A tal proposito, si potrebbe ipotizzare un approfondimento di ricerca rispetto ai comportamenti dei consumatori, da strutturare come "ricerca azione", volta a sensibilizzare i clienti al tema della sicurezza stradale, della salute psicofisica e della qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

3.5 Ricadute politiche e sociali

I risultati di questo studio impongono una riflessione all'interno dell'attuale dibattito circa la privatizzazione dei servizi di trasporto locale e dei servizi pubblici in generale.

Le più recenti indagini dell’Autorità Garante della Concorrenza e del mercato (AGCM), in linea con le analisi dell’ANAV (v. AGCM, 2016 e Benevolo, 2019) indicano i processi di liberalizzazione quali mezzi privilegiati per risolvere le criticità del TPL evidenziate in termini di scadimento dell’offerta e di inefficienza dei servizi. In particolare, auspicano modelli organizzativi basati su analisi economico-ingegneristiche, capaci di definire i servizi davvero essenziali e di garantire una gestione più efficiente dei servizi.

Indipendentemente dal fatto che, alla luce di quanto emerso in sede di interviste, si ritiene plausibile vi possano essere delle reali inefficienze, di fronte a queste analisi *ex ante* ci si pone due interrogativi.

Innanzitutto, ci si domanda se le stesse tengano conto del fattore umano e dei costi sociali del trasferimento alle imprese private dell’organizzazione del lavoro. Questo studio ha messo in evidenza differenze tra la gestione pubblica e privata dei trasporti, che producono profonde disuguaglianze tra i lavoratori e le lavoratrici dei due settori, in relazione alla flessibilità occupazionale e prestazionale e alle ricadute di questa sul benessere individuale e sociale. Si ritiene la questione non sia rilevante solo in termini di equità e giustizia sociale, ma anche in ottica strumentale. Già un secolo fa, infatti, la scuola delle relazioni umane di Elton Mayo e più recentemente le ricerche del Tavistock Institute of London avevano messo in evidenza il ruolo del fattore umano anche in funzione dell’incremento della produttività (Trist e Bamforth, 1951, v. anche Poli, 2008 e Mingione, Pugliese, 2010).

Secondariamente, ci si chiede se queste analisi considerino gli eventuali conflitti tra obiettivi di efficienza e altri obiettivi istituzionali. Si pensa, ad esempio, sia al tema della mobilità sostenibile, ovvero alla necessità di aumentare la fruizione del servizio di trasporto pubblico a tutela dell’ambiente, sia alla questione della riduzione delle distanze tra centri e periferie. Poiché l’uso dei mezzi privati non dipende solo dal confronto in termini di costi/benefici tra mezzi rivali, ma anche da variabili socioculturali, che condizionano atteggiamenti e comportamenti, si teme che una gestione orientata alla massima efficienza possa ignorare segmenti di domanda da potenziare. Inoltre, poiché le analisi prevedono la definizione dell’offerta attraverso l’osservazione dei flussi del traffico privato, vi è il concreto rischio di escludere la domanda inespressa da chi non possiede mezzi privati e rinuncia a spostarsi.

A prescindere dalle decisioni che il legislatore riterrà opportuno prendere, si auspica che a un'eventuale privatizzazione dei servizi corrisponda anche una maggiore vigilanza sull'organizzazione dei processi lavorativi a tutela delle persone.

In generale, i risultati di questa indagine evidenziano la necessità di azioni politiche che aiutino a tamponare alcune delle conseguenze negative dell'iperflessibilizzazione degli orari lavorativi, sperimentati in modo sproporzionato soprattutto nei settori economici privati che prevedono servizi 24/7, quali i trasporti, la sanità e la GDO.

CONCLUSIONI

1. I costi del divenire concreto dell'astratto

Nel passaggio dalla società industriale a quella post-industriale, dalla società consistente alla società evanescente differenziata per funzioni descritta da Luhmann, dalla società solida a quella liquida (Baumann), dalla società salariale (Castel), alla società flessibile (Sennet) e del rischio (Beck), si assiste al concreto divenire dell'astratto (Piazzi).

Tutto si smaterializza, si perdono i tradizionali legami tra individuo e società, viene meno la tradizionale solidarietà *bios/logos* dell'individuo, l'economia si scioglie nella finanza, il lavoro si flexibilizza, i tradizionali vincoli spazio-temporali che avevano strutturato i corpi sociali si spezzano.

Le attività produttive sono sempre più esposte ad una sempre maggiore incertezza e sono continuamente sollecitate da una domanda sempre più variabile e da una concorrenza globale che impone loro organizzazioni del lavoro estremamente malleabili e flessibili. I costi di questa precarietà di sistema aziendale ricadono sull'ambiente, ossia sulla forza lavoro, ossia sulle persone (cfr. Cassel, Gallino, Sennet, Standing).

Si osserva una progressiva riduzione del lavoro standardizzato di tipo fordista ed un aumento del lavoro atipico e flessibile. Nei termini del dualismo del mercato del lavoro, si riduce il segmento occupato dagli *insiders* e aumenta quello delle quote deboli, meno tutelate e più esposte alla precarizzazione. L'esistenza delle persone si fa sempre più precaria, malleabile, soggetta al possibile altrimenti, in continua riprogrammazione degli obiettivi, valutazione dei mezzi, rivisitazione delle proprie strategie e dei propri progetti di vita.

Aumenta *in primis* la flessibilità occupazionale, su cui da circa trent'anni è alta l'attenzione della sociologia del lavoro, ma cresce anche la flessibilità qualitativa, che arriva a coinvolgere fasce di lavoratori e lavoratrici sulla carta tutelati/e.

Questo studio si concentra sulle dimensioni della flessibilità prestazionale che si intrecciano alle teorie sul tempo e sull'accelerazione sociale. Nella contemporaneità, infatti, si assiste allo smantellamento degli schemi temporali che nella modernità avevano strutturato la separazione tra vita pubblica e vita privata e che oggi, per effetto di processi di accelerazione e atomizzazione,

spezzano e frammentano le *routine* sociali, lasciando gli individui persi in un presente istantaneo senza memoria e senza futuro (cfr. Leccardi, Rosa, Byung-Chul Han, Crary).

Se questi meccanismi investono tutte le sfere del vivere sociale, sono ancora più evidenti nel contesto lavorativo della *24/7 economy*, dove la produzione di servizi senza soluzione di continuità rischia di impegnare senza sosta i lavoratori e le lavoratrici.

Questa ricerca si è focalizzata sulla flessibilità degli orari di lavoro, che produce una totale incapacità di controllo sui tempi professionali e privati, generando forme di deprivazione anche per segmenti di lavoratori e lavoratrici non ancora considerati dai sistemi di *welfare* come destinatari di politiche per il miglioramento della qualità della vita.

Una deprivazione che si osserva come tale, se si considerano gli studi sui bisogni umani fondamentali, sulla qualità della vita e sul benessere. Tali studi, infatti, evidenziano l'importanza delle risorse utili allo sviluppo dell'autonomia personale e alla creazione di capitale culturale e sociale, in termini sia individuali sia collettivi.

In Italia è presente un sistema nazionale di valutazione del Benessere Equo e Sostenibile, promosso da Istat e Cnel, che, rifacendosi alle teorie sui bisogni e ai metodi di rilevazione adottati a livello internazionale, include nella definizione del benessere dimensioni legate alla socialità, alla relazionalità, alla partecipazione politica, culturale e sociale.

Tutte queste dimensioni sono fortemente influenzate dalla variabile tempo, che può quindi osservato come un *satisfier* in grado di rispondere ad esigenze basilari degli individui, intesi come esseri umani e sociali.

I risultati di questo studio evidenziano che nelle aziende private dell'NCC, esposte ad una domanda mutevole di servizi e caratterizzate da una forte flessibilità sia quantitativa che qualitativa, il rapporto tra lavoratori e lavoratrici col tempo è declinato in tre dimensioni: *overtime*, imprevedibilità dei turni di lavoro e disponibilità incondizionata 24/7. La prima attiene alla quantità di risorsa "tempo" a disposizione, la seconda riguarda il potere di gestione del tempo e la terza l'arco temporale entro cui esercitare questo potere. Da una parte c'è una quantità di tempo a disposizione, dall'altra una questione di governo del tempo che, a prescindere dalle ore effettivamente lavorate, può o non può fare in modo

che si possa utilizzare la risorsa “tempo” come si vorrebbe. Nei termini di Sen, un conto sono le risorse, un altro sono i *functioning*, ovvero la capacità di poter utilizzare quelle risorse in funzione dell’uso che si desidera farne. Il tempo, dunque, nei servizi 24/7 diventa una questione di potere e di controllo, una riduzione di *capability*.

L’iper-flessibilità degli orari di lavoro produce una mancanza di potere che rende incapaci di pianificare il proprio tempo per sé, ma, soprattutto con l’*alter*. Quando si perde il potere sul tempo, manca la programmazione dei momenti di socialità, mancano i legami forti, le relazioni affettive importanti, quelle “reali”, che si fondano sulla progettualità condivisa (Baldaro Verde). È la relazione con l’*alter* che viene fortemente condizionata, perché essa presuppone una progettualità. La postmodernità è assenza di progettualità, è contingenza allo stato puro. Ma la progettualità è la chiave su cui poggiano le relazioni forti ed è anche ciò che ci distingue dal mondo animale, che agisce solo in reazione agli stimoli.

L’incapacità di frequentare spazi sociali ancorati porta con sé anche il rischio di perdere occasioni di costruire quei legami deboli che sono utili in funzione dell’inclusione nel mercato del lavoro (Granovetter), quindi pongono gli individui in posizione di vulnerabilità in potenza che può trasformarsi in esclusione in atto, qualora perdessero il posto di lavoro.

Prestare attenzione a queste dinamiche permette di evidenziare disuguaglianze e solleva questioni di equità e di giustizia sociale, ma può avere rilevanza anche in ottica strumentale, alla luce delle attuali tendenze demografiche verso una società sempre più vecchia. Come hanno scritto Rigò e altri (2020), garantire condizioni di lavoro adeguate potrebbe avere un ruolo importante nell’aiutare una forza lavoro che invecchia a lavorare e a rimanere produttiva più a lungo (Rigò et al., 2020).

Qui, tuttavia, si intende porre l’accento sugli impatti dell’iper-flessibilità sul benessere collettivo. La mancanza di controllo sul tempo impedisce la condivisione degli spazi collettivi e preclude di vivere i riti e i momenti solenni che fanno da collante per i legami sociali (Byung-Chul Han). Inoltre, vivere in un presente immediato e incontrollabile può inibire la capacità di immaginare il domani, che ricorda il “fallimento della capacità di aspirare”, a cui fa riferimento Appadurai (2004) a proposito della povertà. Ed è di povertà che si tratta.

2. Nuove forme di povertà in attesa di riconoscimento e cause di disattenzione

Si ritiene che la mancanza di controllo sul tempo si configuri come una nuova forma di povertà in attesa di riconoscimento.

Il riconoscimento sociale è importante, perché è la chiave per l'individuazione e la soluzione del problema. Richiamando l'interazionismo simbolico di Mead, il modo in cui il corpo sociale osserva la perdita di controllo sul tempo fa da specchio ed influisce sulle dinamiche identitarie e sul riconoscimento degli individui come portatori di bisogni da soddisfare e diritti da tutelare, sulla base dei quali associarsi per costruire delle rappresentanze in loro difesa.

Le persone "povere" di *capability* sul tempo non sono osservate dai sistemi di *welfare* come destinatari di politiche e non si osservano come soggetti privati di bisogni e di diritti. Questa disattenzione si ritiene sia dovuta ad alcuni fattori, che si intendono analizzare nel dettaglio.

2.1 Rappresentazioni sulla povertà e sulla qualità del lavoro

Innanzitutto, si rileva una percezione della povertà tuttora legata a dimensioni esclusivamente materiali e una rappresentazione del malessere lavorativo, ancora interpretato in termini di instabilità occupazionale e debolezza salariale, per cui persone occupate a tempo indeterminato e con retribuzioni anche più alte della media nazionale⁵⁹ risultano "vincenti" nel paradigma *insiders/quote* deboli e non meritevoli di attenzione.

Non si interviene, perché non lo si ritiene necessario. Letteralmente. I/le conducenti coinvolti/e nell'indagine sono occupati a tempo indeterminato, con una retribuzione mensile che può essere anche più alta della media, "stanno bene".

La dimensione strumentale e salariale del lavoro è certamente primaria, ma non è sufficiente per garantire benessere, che, come descritto da Galtung (1978) non segue una scala gerarchica di bisogni. Inoltre, concentrarsi solo sulle dimensioni materiali rappresenta un pretesto per le istituzioni per ignorare altre dimensioni più difficili da operativizzare e gestire.

⁵⁹ In Italia il reddito medio dichiarato dai lavoratori dipendenti è pari a 21.060€. Fonte: MEF, anno 2019

I sistemi di rilevazione della qualità del lavoro e della vita, per quanto sulla carta siano attenti al tema della conciliazione dei tempi, trattano questa dimensione in termini di carichi familiari, quindi in ottica essenzialmente riproduttiva. Inoltre, essa è rilevata solo attraverso a percezioni individuali, che sebbene importanti e da considerare, da sole non bastano per individuare le cause del problema ed elaborare soluzioni efficaci che siano in grado di promuovere il benessere ostacolato dalla mancanza di *capability* sul tempo.

Rispetto al tempo, si osserva che nei sistemi di rilevazione, per quanto vi siano variabili in grado di produrre informazioni su alcune dimensioni del fenomeno, queste sono scarsamente operativizzate e mai strutturate in indicatori sintetici che possano inquadrare la mancanza di *capability*. Senza un sistema di indicatori che evidenzino il problema, questo rischia di restare nell'ombra.

Altre situazioni di fragilità lavorativa, al contrario, hanno molta più visibilità. Si pensi, ad esempio, al tema dei *rider*. I *rider* suscitano interesse probabilmente perché sono delle mine vaganti, letteralmente. Da sfruttati *free lance* sfuggono a qualsiasi tipo di controllo, sfuggono alla cerchia dei sindacati, sfuggono al sistema erariale e contributivo, sono "fuori dal sistema". L'obiettivo è contrattualizzarli, farli rientrare, poi, probabilmente, poco importa *come* lavorino. L'importante è che siano assunti, indipendentemente da ciò che desiderano e da quali saranno gli esiti sulla loro qualità della vita. La risposta è standardizzata e univoca, è il contratto, la subordinazione, l'incasellamento in una situazione controllabile, ma è quello di cui hanno *bisogno* le persone? Si ricorda un'intervista andata in onda in una puntata di Propaganda Live, nella quale una *rider* manifestava il desiderio di non essere assunta, perché le sue priorità erano altre e, lavorando da *free lance*, aveva l'opportunità di incastrare le ore di lavoro, quando "poteva". Come rapportarsi di fronte a questo desiderio? Con il rispetto del "want" o la presunzione che non sia un vero "need"? È una donna che sa ciò di cui ha realmente bisogno o una delle tante diseredate complice del suo sfruttamento di cui parla Sen? La complessità delle esistenze ormai è tale che è difficile osservare quanto le persone "non sappiano ciò che vogliono" o non siano effettivamente inquadrabili in situazioni standardizzate.

Le narrazioni pubbliche sulle situazioni più marginali, sulla disoccupazione e sulla povertà, meritano chiaramente la massima attenzione, ma, poiché non sono accompagnate da riflessioni su altre dimensioni della qualità del lavoro e della

vita, contribuiscono a rafforzare il meccanismo che porta a confrontarsi con le situazioni più disperate, percependo la propria come “fortunata” e il proprio lavoro come un “privilegio”.

Questa rappresentazione del lavoro emerge spesso nell’attualità. È, ad esempio, evidente in questa lettera di Confindustria ai portuali di Genova: “Nel corso dell’incontro organizzato questa mattina dall’Autorità di Sistema portuale, la Sezione Terminal Operators ha richiamato più volte le Organizzazioni Sindacali al senso di responsabilità, in un momento in cui una giornata di lavoro costituisce un privilegio”. La questione non è che Confindustria rilasci queste dichiarazioni, che rientra nel suo obiettivo primario di creare plusvalore, il problema è che queste affermazioni non incontrano opposizione, bensì silenzio e il silenzio le cristallizza. Così oggi assistiamo alla comunicazione pubblica che riporta l’obbligo di Green Pass per chi “voglia” andare al lavoro, come se il lavoro fosse un vezzo, confermando la potenza coercitiva del cambio di paradigma dal “dovere” della società del controllo al “potere” della società tardo capitalista (Byung-Chul Han, 2010/2020). Di fronte a un cassiere di un supermercato che, chiacchierando con un amico raccontava che avrebbe terminato di lavorare a mezzanotte per riprendere alla mattina alle 7, alla domanda “Mi scusi, se mi permetto, ma non avete dei tempi minimi di riposo da un turno e l’altro?”, la risposta è stata: “Sì, ma io sono co.co.co, con me fanno quello che vogliono, ma io ho 52 anni e ancora grazie che mi facciano lavorare”. Queste rappresentazioni, peraltro, possono costituire la base sulla quale gli attori definiscono la situazione, costruiscono i propri atteggiamenti e agiscono i comportamenti di dedizione verso l’impresa osservati nei paragrafi precedenti.

Si confermano quindi i limiti già noti delle politiche volte ad aumentare l’occupazione come strumento principale per arginare i fenomeni di povertà. Peraltro, all’aumento dell’occupazione non sempre corrisponde la diminuzione della povertà, assoluta o relativa, non solo perché i processi di flessibilità quantitativa impedisce al lavoro di assolvere il proprio compito essenziale, ossia soddisfare bisogni considerati essenziali dalla comunità in cui si vive, ma anche perché, quando la flessibilità qualitativa esplode, quand’anche il lavoro generi risorse economiche capaci di soddisfare esigenze materiali, può pesantemente ostacolare la soddisfazione di esigenze immateriali, altrettanto fondamentali per lo sviluppo collettivo.

2.2 Rappresentazioni sul tempo

Secondariamente, vi sono rappresentazioni del tempo ancora legate al monachesimo occidentale e alla regola benedettina dell'*ora et labora*, per la quale “il lavoro difende l'uomo dall'ozio, che, a sua volta, è nemico dell'anima”.

In altre realtà, ad esempio nella cultura germanica, vi è più rispetto per il *Freizeit*. Questo è evidente nel fatto che in Germania, ancora oggi, è impossibile trovare un negozio aperto alla domenica. Persino i grandi centri commerciali sono chiusi e, in caso di necessità di beni essenziali, quali pane e latte, bisogna recarsi presso i distributori di carburante, forniti di minimarket per le emergenze. Non è banale, perché nella narrazione economica e politica, che ispirò la manovra “Salva Italia” di Mario Monti, aprendo il varco alla liberalizzazione degli orari degli esercizi commerciali (v. art. 31 D.L. 201/2011), le aperture 7 giorni su 7 sarebbero vitali per la sopravvivenza del settore, eppure la Germania, che nell'immaginario collettivo tiene le redini dell'economia europea, si “permette” di tenerli chiusi nei festivi. Si ritrova qui “il noto argomento secondo cui non vi sarebbero alternative” che per Byung-Chul Han (2010/2020) “non significa altro che la fine della politica”.

Indipendentemente dalla necessità o meno di tenere i negozi aperti nei giorni festivi, vi sono servizi che per loro natura non possono fermarsi e che risultano fortemente influenzati da rappresentazioni del tempo libero come *otium* improduttivo. Queste rappresentazioni producono la definizione del tempo come denaro. Il tempo è denaro, che va investito per migliorare le proprie performance, sfruttato in funzione della produttività, messo a disposizione del capitalismo cronofago. In base al valore di scambio il tempo diventa denaro “come un cavallo diventa una bicicletta” (Piazzi, 1995), ma rispetto al valore d'uso il tempo è una risorsa immateriale non monetizzabile che si colloca come risorsa fondamentale per il soddisfacimento di bisogni immateriali eppure imprescindibili per gli individui e le società.

Appare, dunque, evidente la necessità di osservare il tempo come risorsa chiave per il benessere e riscoprire il valore del tempo libero da dedicare all'impegno (Standing 2011/2012; Arendt 1958/1988), ma anche alla contemplazione (Byung-Chul Han, 2010/2020) e al gioco (Koyrè 1961/1967), per sviluppare riflessività, consapevolezza e autonomia personale, ma anche un rinnovato bisogno di appartenenza e di legami sociali.

La legislazione industriale sempre più sviluppata, la protezione della donna e del fanciullo, la limitazione della durata del lavoro ed il miglioramento delle sue condizioni, soprattutto dopo la seconda rivoluzione industriale, hanno dotato gli uomini di qualcosa che – al di fuori di una piccola minoranza – non hanno mai posseduto, ossia di tempo libero, e dunque della possibilità di accedere alla cultura. O di creare una cultura. Poiché non è dal lavoro che nasce la civiltà: essa nasce dal tempo libero e dal giuoco [Koyrè, 1961, p.56].

2.3 Fattori di sistema irresponsabile

Si rileva, infine, il ruolo di un'irresponsabilità sociale di sistema nel costruire e riprodurre disuguaglianze circa le condizioni di lavoro e la qualità della vita delle persone, che parte da una contrattazione collettiva inadeguata a contrastare le conseguenze negative dell'iper flessibilizzazione degli orari di lavoro, passando attraverso la totale mancanza di vigilanza sulle norme, che favorisce la concorrenza sleale, abbassando il livello di qualità dei servizi e del lavoro, per arrivare fino alla società civile, ai clienti, che tendono a disumanizzare i/le conducenti, trattandoli/e come fossero ingranaggi di macchine al loro servizio e paiono assolutamente disinteressati ad orientare i propri consumi, tenendo conto delle condizioni di lavoro di chi produce i beni e i servizi da acquistare.

Tuttavia, le persone andrebbero messe nella condizione di sapere e di agire di conseguenza. La qualità del lavoro e i diritti sociali non godono di considerazione né politica, né mediatica e le persone potrebbero ignorare la questione. Se un cittadino ha fiducia nelle istituzioni, è portato a pensare che queste vigilino sul rispetto dei diritti del lavoro e potrebbe non porsi il problema in sede di consumo. Viceversa, altre tematiche godono di maggiore centralità. Si pensi, ad esempio, all'attenzione verso l'ambiente e gli allevamenti intensivi, che si concretizza nell'aumento dei consumi orientati al benessere della natura e degli animali. Rispetto a queste questioni le persone sono informate e spesso messe nella condizione di poter scegliere. Per fare un esempio concreto, chi non intende contribuire ai profitti di chi alleva galline in modo intensivo può manifestare la propria posizione, acquistando solo uova biologiche, riconoscibili da un codice

apposito stampato sulle confezioni. Non esistono bollini che mostrino il livello della qualità del lavoro, su cui manca attenzione, politica e sociale.

È evidente inoltre uno scollamento tra sistema politico e giuridico del lavoro, orientato all'economia, e sistema istituzionale di rilevazione del benessere, costruito su dimensioni pesantemente influenzate dalla flessibilità concessa a livello giuslavoristico e che favorisce la riproduzione del sistema, bonificando il proprio ambiente.

Tuttavia, da una parte questi sistemi di rilevazione non operativizzano la variabile "tempo" in relazione alla sua libera disponibilità, dall'altra abbiamo un sistema economico che preme nel sottrarre tempo agli individui e un sistema politico che asseconda le esigenze del mercato, senza interrogarsi sulle conseguenze sociali dell'accelerazione sociale. Si ritrovano qui le critiche mosse da Castel e Gallino verso la politica, che da una parte difende l'impresa, dall'altra tenta di curare i sintomi dei costi sociali prodotti dall'agire aziendale, senza potere o volere intervenire sulle cause.

Queste forme di sfruttamento proliferano silenziosamente nelle nostre città, miserevoli eppure invisibili e si possono dunque riprodurre indisturbate grazie alla complicità dell'intero sistema, incompetente o disinteressato ad osservare il malessere, specie se in chiave non economica. Oppure anch'esso distratto dai processi di accelerazione sociale.

3. Accelerazione, desincronizzazione e scenari

Queste dinamiche di sistema si inseriscono nel più ampio discorso sui processi di accelerazione sociale descritti da Rosa (2010/2015), per il quale gli individui contemporanei sarebbero regolati, dominati e oppressi "da un regime temporale, per lo più invisibile depoliticizzato, indiscusso, sottoteorizzato e inarticolato" (*ivi*, pos. 44). Secondo il sociologo tedesco la sottovalutazione della dimensione temporale crea anomalie e desincronizzazioni di sistema capaci di produrre anomia e alienazione. Queste anomalie si possono osservare in tutti i sistemi di cui si compone la società contemporanea.

Nell'economia i flussi finanziari viaggiano ad una velocità crescente, mentre l'economia reale ristagna. Al sistema politico democratico, fondato sul

riconoscimento del potere legale, vengono chieste soluzioni immediate a problemi resi sempre più complessi dal fiorire di istanze sempre più plurali, mettendo a rischio la legittimazione e generando nei/nelle cittadini/e sentimenti di sfiducia verso le istituzioni che si traducono nell'aumento dei populismi. Parimenti, alla scienza vengono domandate risposte immediate, che risultano incompatibili con i tempi procedurali propri del metodo scientifico, con il rischio di generare una comunicazione confusiva e, di conseguenza, di favorire scetticismo verso la competenza degli esperti. È ciò che si sta osservando in questi mesi di pandemia, durante i quali l'eccesso di informazioni percepite dalla popolazione come contraddittorie ha creato polarizzazioni e comportamenti pericolosi per la comunità. Anche lo sviluppo dell'arte e della cultura richiede tempo, tempo contemplativo, sempre più negato.

È come se la nuova modernità procedesse contro sé stessa: da una parte produce maggiore complessità, dall'altra concede meno tempo per interpretarla e gestirla.

La stessa razionalità su cui si fonda la società moderna è messa a rischio dall'accelerazione sociale: l'agire razionale richiede attenta valutazione dei mezzi, dei fini, delle conseguenze e può essere compromesso dal paradosso del tempo. Il capitalismo tecnologico in teoria ne offre maggiore disponibilità, ma nella prassi le persone ne percepiscono sempre meno, perché perennemente affannate ad essere vigili, disponibili, pronte ad entrare in azione, perdendo riflessività, consapevolezza, autonomia.

Rosa (2010/2015) sostiene la tesi di un "divario crescente tra il progetto della modernità – l'autonomia – e il livello tardomoderno di accelerazione sociale" (pos. 1168). La modernità prometteva autodeterminazione e autorealizzazione, ma, mentre gli individui sono sempre più socializzati all'autonomia personale, questa è sempre più minacciata da un regime temporale che opprime le esistenze con richieste sociali sempre più frequenti e repentine. La libertà promessa dalle costrizioni produce essa stessa costrizioni (Byung-Chul Han, 2010/2020), le persone fanno volontariamente quello che non vorrebbero "realmente" (Rosa, 2010/2015), mentre tutto ciò che impedisce l'autorealizzazione dovrebbe essere individuato e attenzionato.

L'indisponibilità di tempo crea alienazione, ma i sistemi politici e di *welfare*, quand'anche siano in grado di intercettare il malessere, si concentrano sui sintomi,

ignorandone più o meno intenzionalmente le cause, e rinunciano ad intervenire sui processi, in una logica di pronto soccorso sociale che tenta di ricucire le lacerazioni del tessuto sociale, senza poterle o volerle prevenire (Castel, 1995/2003).

Questo studio si è concentrato sull'analisi di un settore fortemente esposto alla flessibilità e all'accelerazione sociale, con l'intento di individuarne gli impatti individuali e collettivi.

Che si intenda la sociologia come sport da combattimento, come Pierre Bourdieu, o si preferisca essere sociologi e sociologhe valutativi/e, come Max Weber, è evidente che nel settore considerato vi sia un problema legato alla disponibilità 24/7 e alla perdita di potere sul tempo. Riprendendo le teorie analizzate sui bisogni, si osserva una mancanza di *capability* (Nussbaum e Sen, 1993) sulla risorsa "tempo", che produce "*serious harm*" (Doyal e Gough, 1991), "*disintegration*" (Galtung, 1978), "*pathology*" (Max-Neef, 1991).

Parafrasando le definizioni che la sociologia della salute dà della malattia (Cipolla, 2004), si può affermare che, in base allo sguardo "oggettivo" degli strumenti tecnici di rilevazione del benessere, quale è il sistema BES di Istat/Cnel, lo scarso controllo sul tempo produce una *disease*, una disfunzione osservabile a partire dal mancato soddisfacimento di alcuni bisogni ritenuti fondamentali per lo sviluppo equo e sostenibile. Non si può invece parlare di *illness*, in quanto non tutte le persone intervistate avvertono soggettivamente di essere private di alcune capacità oppure ritengono esse siano trascurabili, per una visione identitaria del lavoro che porta a tollerare o a sottovalutare determinate condizioni in cambio della possibilità di poter esprimere le proprie passioni attraverso il lavoro. La soddisfazione dei bisogni di autorealizzazione attraverso il lavoro spesso crea una macchia cieca sulla propria condizione, che viene svelata solo quando si esce dall'illusione: alcune persone, infatti, riescono a percepire il malessere solo dopo aver cambiato lavoro e confrontato la situazione con quella precedente, avvertendo un processo di "guarigione". Finché si è dentro si è monopolizzati, inglobati nei tempi dell'azienda, perdendo i propri. Indubbiamente, viene difficile considerare la malattia come *sickness*, per una diffusa mancanza di riconoscimento sociale della privazione della risorsa "tempo".

L'ambiente studiato è un contesto micro, ma riflette dinamiche presenti in molti settori dei *middle-to-low skill labor-intensive jobs* (trasporti, logistica, grande distribuzione organizzata, ecc.). Si potrebbe obiettare che queste professioni siano

presto destinate ad essere sostituite dalle macchine e, in effetti, il McKinsey Global Institute (2017) pone i trasporti al terzo posto tra i settori automatizzabili, eppure queste trasformazioni riguardano il futuro ed è il presente di questi lavoratori e di queste lavoratrici a richiedere attenzione, prima che la situazione possa esplodere nei termini espressi da Standing (2011/2012). Inoltre, come osserva Gallino (2011), citando il rapporto Censis del 2006 e il rapporto Isfol del 2007, siamo lontani dal poter affermare che le occupazioni a qualificazione medio-bassa e ad alta intensità di lavoro siano in diminuzione, giacché, contrariamente a quanto ci si aspetterebbe dall'innovazione tecnologica, esse sono in espansione.

Indipendentemente dagli sviluppi futuri dell'automazione, i processi di flessibilizzazione del lavoro e di precarizzazione delle esistenze, legati all'accelerazione sociale e al depauperamento delle risorse temporali, stanno invadendo ogni settore professionale, come sottolineato nell'introduzione a questo lavoro. Sarebbe, ad esempio, interessante replicare questo studio nei servizi sanitari, dove l'esigenza di velocizzare le prestazioni impone una minore attenzione verso gli aspetti relazionali e verso le dimensioni soggettive della malattia, mettendo a rischio il patto sociale tra istituzione sanitaria e cittadini/e, rispetto a un tema, quello della salute, che la pandemia ha evidenziato come centrale per la tenuta societaria.

I risultati di questa indagine evidenziano la necessità di azioni politiche volte a tamponare le conseguenze negative dell'iper-flessibilizzazione degli orari lavorativi, sperimentati in modo sproporzionato in alcuni settori economici, che prevedono servizi 24/7 senza soluzione di continuità, quali i trasporti e la GDO. Sottovalutare la dimensione del tempo, in generale e in particolare rispetto alla qualità del lavoro, può avere pesanti conseguenze non solo sulla qualità della vita dei singoli individui, ma anche sul benessere collettivo. Di questi impatti le istituzioni politiche dovrebbero tenere conto anche quando prevedono programmi di privatizzazione di servizi pubblici, basati sul mito dell'efficienza del mercato.

Il capitalismo flessibile, attraverso l'accelerazione della competizione socioeconomica e la contrazione del tempo, ha, infatti, creato una forte mancanza di comunità, sia virtuale che fisico-spaziale, sentimenti di rabbia e di rancore, comportamenti utilitaristici e disimpegno.

Appare, dunque, evidente la necessità di osservare il tempo come risorsa chiave nella creazione e nella riproduzione di disuguaglianze, alienazione e malessere e

riscoprire il valore del tempo libero da dedicare all'impegno (Standing 2011/2012; Arendt 1958/1988), ma anche alla contemplazione (Byung-Chul Han, 2010/2020) e al gioco (Koyrè 1961/1967), per sviluppare riflessività, consapevolezza e autonomia personale, ma anche un rinnovato bisogno di appartenenza e di legami sociali.

A questo proposito si desidera concludere con le parole di Sennet (1999):

“Un regime che non fornisce agli esseri umani ragioni profonde per interessarsi gli uni degli altri non può mantenere per molto tempo la propria legittimità. In un mondo fortemente individualizzato, costituito da monadi che fluttuano in un universo fluido, sta oggi germogliando l'idea che la dipendenza reciproca degli esseri umani non è necessariamente una maledizione dell'individuo libero e autonomo. La dipendenza tra esseri umani potrebbe essere intesa diversamente. Come la prova tangibile che siamo tutti accomunati da una storia comune, da un destino condiviso [p. 148].

Considerazioni personali sul metodo e sul ruolo

Nel corso del primo anno di dottorato, un docente ci invitò a riflettere su quale contributo la nostra ricerca avrebbe dato alla sociologia.

Ricordo lo sgomento provato, anche per la consapevolezza il mio lavoro andasse ad indagare un contesto piuttosto micro, senza avere molti spazi per entrare nei massimi sistemi. Ora dubito di aver trovato risposta adeguata a quell'invito, ma spero, tuttavia, questo lavoro possa aiutare la sociologia ad andare oltre i propri schemi e le proprie categorie, soprattutto oltre le proprie appartenenze di *status*.

Questa considerazione nasce dall'esperienza vissuta attraverso le interviste narrative con gli autisti e le autiste che hanno partecipato all'indagine. Lo strumento utilizzato mi hanno permesso di entrare in un mondo che conoscevo poco, del quale sono rimasta affascinata e che oggi posso raccontare grazie alla ricostruzione fatta insieme alle persone intervistate. Entrando in relazione con loro, intervistandole in modo non direttivo, ho scoperto anche qualcosa di me: un *habitus* che pensavo di essermi tolta di dosso, ma che invece mi è rimasto attaccato sulla pelle.

Quando Chiara mi ha detto di essere una professionista qualificata, tanto quanto un medico o un infermiere, lì per lì ho provato disappunto. Quando ho sbobinato e analizzato la sua intervista, mi sono ritrovata ad osservare quell'emozione e il disappunto si è trasformato in delusione nei confronti di me stessa. Pensavo, infatti, di aver maturato degli anticorpi e fossi in qualche modo diventata immune a tali pregiudizi di *status*. Ma mi sbagliavo, perché Chiara, per quanto forse mossa da sentimenti populistici e di sfiducia verso il sistema dell'istruzione, ha detto una cosa vera, almeno sul piano qualitativo. Dal punto di vista quantitativo, è chiaro che per qualificarsi come medico occorrono 6 anni di università, come infermiere 3 anni e come autista appena 6 mesi; vero anche che il grado di complessità di una diagnosi medica è più alto di una diagnosi infermieristica e che questa è più complessa del livello di *problem solving* richiesto quando si è alla guida di un pullman. Ma dal punto di vista qualitativo ogni professione richiede un sapere e un nucleo di capacità, abilità e attitudini indispensabili per svolgerle ad arte. A me, peraltro, non basterebbe una vita per imparare a guidare un pullman di 15 metri senza fare danni e probabilmente sarei un disastro nel rispettare gli orari.

Gli autisti e le autiste con cui ho avuto modo di chiacchierare – e che ringrazio di cuore per avermi raccontato le loro esperienze – mi hanno insegnato a riconoscere saperi, responsabilità, emozioni, contenuti di senso di un settore che è “povero” non ontologicamente, ma nelle declinazioni – modificabili – in cui è strutturato e, anche, nel modo in cui viene osservato e raccontato.

Nel nostro lavoro di osservazione, distinzione e descrizione, dovremmo prestare maggiore attenzione alla forma della nostra comunicazione, alle strutture che la condizionano e alle conseguenze delle nostre narrazioni. Quando, ad esempio, rileviamo che le donne sono segregate in settori “poveri” e destinate a ricoprire posizioni “subalterne”, se esplicitiamo le professioni, qualificandole come “umili” e non appetibili, di fatto le connotiamo negativamente, con un triplice effetto:

- innanzitutto, riproduciamo differenze di *status* basate su capitali simbolici, di cui siamo portatori e portatrici, e rafforziamo il potere della nostra posizione di ricercatori/ricercatrici, sociologi/sociologhe, intellettuali;
- secondariamente, rafforziamo schemi concettuali che precludono la capacità di osservare e riconoscere desideri, bisogni, istanze, irriducibili a quegli schemi, inibendo la comprensione dell’agire sociale, sempre più plurale e complesso da interpretare;
- infine, rischiamo in qualche modo di frenare percorsi di realizzazione personale orientati da scelte in teoria consapevoli, eppure nella prassi ostacolate da barriere simboliche e di *status*.

Se, dopo questa fatica “intellettuale”, per guadagnarmi da vivere volessi occuparmi temporaneamente in un lavoro routinario e manuale, come parentesi di relax cognitivo, verosimilmente non lo “potrei” fare, a causa delle aspettative sociali che renderebbero complicato, dopo un percorso di dottorato di ricerca, non percepire ed esperire un’occupazione “modesta” come un “fallimento”. Ciò non renderebbe meno “reale” quel mio desiderio, seppur, presumibilmente, temporaneo e legato alla situazione. Sempre figlia della contingenza e della precarizzazione delle esistenze sono e sempre quell’*habitus* indosso. Ciò mi induce anche a riflettere sull’ambivalenza dei meccanismi *in/out group* e sul duplice ruolo dei muri che si ergono in loro protezione: da una parte, attraverso il credenzialismo, si sposta sempre più in alto l’asticella per l’ingresso, dall’altra si ostacolano anche le uscite volontarie. L’*outlier*, colui/colei che desidera uscire dal

gruppo consapevolmente, rappresenta un pericolo per la coesione del gruppo stesso, che si rafforza attraverso la desiderabilità suscitata nell'esterno e che rappresenta il pretesto per ergere i muri in sua difesa. Il potere, il privilegio d'appartenenza, non è conferito solo dai benefici "reali", ma anche da quelli "simbolici" percepiti esternamente e riprodotti nella comunicazione.

Tornando al tema della divisione sessuale del lavoro, per combattere "la regolarità sessista della gerarchia rovesciata" (Beck e Beck-Gernsheim, 1990/1996), oltre ad adoperarsi per rimuovere gli ostacoli socioculturali che impediscono alle donne di inserirsi in settori più "prestigiosi", andrebbe anche combattuta la stessa gerarchia, attraverso nuove narrazioni capaci di aumentare il riconoscimento sociale delle professioni meno ambite, al fine ultimo di accrescerne il potenziale reale di benessere e garantire a tutti/e pari opportunità di scelte, che siano consapevoli e libere da condizionamenti. È noto, infatti, come le rappresentazioni di *status* possano avere impatti concreti anche sulle ricompense materiali. Si pensi, ad esempio, alla professione infermieristica, idealtipica per descrivere l'influenza delle rappresentazioni sociali sui livelli retributivi, indipendenti dalle leggi della microeconomia. Per quanto oggi la domanda di personale infermieristico sia ben più alta dell'offerta, le retribuzioni restano inalterate, in quanto legate al retaggio culturale del lavoro volontario della "crocerossina" che impedisce di osservare l'evoluzione della professione negli ultimi vent'anni, rispetto al livello di istruzione richiesto, alle mansioni e alle responsabilità.

Scrivendo, mi percepisco un po' visionaria, ma auspicherei si trovassero modi più ragionevoli di ricompensare la divisione del lavoro, intesa in termini di differenti livelli di istruzione, complessità, autonomia, rischio e responsabilità, riducendo le distanze simboliche e sociali tra le professioni e favorendo la libera scelta tra opzioni parimenti desiderabili – quantomeno in termini di dignità, diritti, *capability* – sulla base degli orientamenti e delle preferenze individuali.

Parimenti, bisognerebbe combattere per rivalutare il ruolo dell'istruzione come motore e luogo di diffusione di sapere, conoscenza, riflessione, contemplazione, a cui tutti/e dovrebbero avere accesso, indipendentemente dagli obiettivi e dagli esiti professionali. In sostanza, liberare la cultura dai processi di mercificazione a cui è sottoposta, riconoscendole il proprio preziosissimo valore d'uso.

Riferimenti bibliografici

- ACCORNERO A. (2001), *Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori*, in "Quaderni di rassegna sindacale", gennaio-aprile
- ACCORNERO A. (2000a), *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- ACCORNERO A. (2000b), *La società dei lavori*, in "Sociologia del lavoro", n. 80
- AGCM (2016), *Indagine conoscitiva IC47 - Condizioni concorrenziali nei mercati del Trasporto Pubblico Locale*, <https://www.agcm.it/>
- ANASTASIA B., DISARÒ M., EMIRENI G., GAMBUZZA M., RASERA M. (2010), *Guida all'uso delle comunicazioni obbligatorie nel monitoraggio del mercato del lavoro*, in "I Tartufi", n. 36, dicembre, www.venetolavoro.it
- ANPAL (2019), *Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy. Analisi comparata internazionale*, Collana Biblioteca ANPAL, Roma
- ANTUNES R. (2015), *Addio al lavoro?: Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione*, Ca' Foscari, Venezia
- APPADURAI A. (2004), *The capacity to Aspire: Culture and the Terms of recognition*, in VIJAYENDRA R. e WALTON M. (a cura di), *Culture and Public Action*, Stanford University Press, Stanford
- ARENDT H. (1958), *The Human Condition*, University Press, Chicago, trad. it.: *Vita Activa*, Bompiani, Milano, 1988
- ARMANO E., MURGIA A. (2016), *Disuguaglianze precarie* in PELLEGRINO V. (a cura di), *R/esistenze precarie*, Ombre Corte, Verona
- ARMANO E., MURGIA A. (2014), *Generazione precaria. Nuovi lavori e processi di soggettivazione*, I libri di Emil, Bologna
- ARMANO E., MURGIA A. (2014) (a cura di), *Mappe della precarietà. Vol. 1: Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*, I libri di Emil, Bologna
- ATKINSON A.B., (2019), *Measuring Poverty around the World*, Princeton University Press, Princeton
- AUGÉ M. (1992), *Non-lieux. Introduction à une anthropologie de la surmodernité*, trad. it. *Nonluoghi. Introduzione a una antropologia della surmodernità*, Elèuthera, Milano, 1993

- AUTOR D. (2014), *Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth*, Paper prepared for Federal Reserve Bank of Kansas, Jackson Hole Conference, August 22, 2014
- AUTOR D.H., LEVY F., MURNANE R.J. (2003), *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*, in "The Quarterly Journal of Economics", 118(4): 1279-1333
- BACHRACH P. & BARATZ M.S. (1970), *Power and Poverty: Theory and Practice*, Oxford University Press, Oxford
- BAGNASCO A. & SARACENO C. (1990), *Arnaldo Bagnasco e Chiara Saraceno discutono su «Il conflitto sociale nella modernità» di Ralf Dahrendorf*, "Stato E Mercato" (29 (2)), 275-288, <http://www.jstor.org/stable/24650485>
- BALDARO VERDE J. (1999), *Il disagio della società. Origini e manifestazioni*, FrancoAngeli, Milano
- BALDARO VERDE J. (1992), *Illusioni d'amore. Le motivazioni inconsce nella scelta del partner*, Cortina, Milano
- BARALDI C., CORSI G. e ESPOSITO E. (1996), *Luhmann in glossario. I concetti fondamentali della teoria dei sistemi sociali*, FrancoAngeli, Milano
- BARALDI C. e PIAZZI G. (1996), *Costruzioni sociali del gruppo. Un programma di ricerca teorica ed empirica*, Quattroventi, Urbino
- BARBIERI P., FULLIN G. (2014), *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze: Sociologia comparata del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, eBook
- BAUMAN Z. (2000), *Liquid Modernity*, trad. it. *Modernità liquida*, Laterza, Roma-Bari, 2008
- BECK U (2002), *Zombie categories: An interview with Ulrich Beck*. In BECK U, BECK-GERNSHEIM E, *Individualization: Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences*, Sage, London, pp. 202–213.
- BECK U. (1999), *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, trad. it. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Giulio Einaudi Editore, Torino, 2000
- BECK U. (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Suhrkamp, Frankfurt am Main
- BECK U, BECK-GERNSHEIM E (1990), *Das ganz normale Chaos der Liebe*, trad. it. *Il*

- normale caos dell'amore*, Bollati Boringhieri, Torino, 1996
- BELLEZZA S., PAHARIA N., KEINAN A. (2017), *Conspicuous Consumption of Time: When Busyness and Lack of Leisure Time Become a Status Symbol*, in "Journal of Consumer Research", Volume 44, Issue 1, June 2017, Pages 118–138
<https://doi.org/10.1093/jcr/ucw076>
- BELLINVIA T. (2016), *Lasciar morire: burocrazie minime, ambiente, territorio e lavoro in Sicilia*, Mimesis Edizioni, Milano Udine
- BENASAYAG M. (2008), *La santé à tout prix. Médecine et biopouvoir*, trad. it., *La salute ad ogni costo. Medicina e biopotere*, Vita e Pensiero, Milano, 2010
- BENEVOLO P. (2019), *Convegno ANAV "Il presente e il futuro del TPL in Italia", Maranello, 27 giugno, Liberalizzare il mercato per un TPL più efficiente*, in "Onda Verde" n. 25, settembre-ottobre 2019, pp. 38-43, ACI Automobile Club Italia
<https://issuu.com/aci-it/docs/ondaverde-025/38>
- BENASSO S. (2013), *Generazione shuffle*, Aracne, Roma
- BENJAMIN W. (1936), *Der Erzähler: Betrachtungen zum Werk Nikolai Lesskows*, Orient Und Occident, trad. it *Il narratore: Considerazioni sull'opera di Nikolaj Leskov*, Einaudi, Torino, 2011, eBook
- BERGAMASCHI M. (2014), *Il lavoratore povero nella crisi della società salariale*, in "PEDAGOGIKA.IT", XVIII, pp. 20 – 24
- BERGER P.L., LUCKMANN T. (1966), *The social construction of reality*, Garden City, N.Y., trad. it, *La realtà come costruzione sociale*, Il Mulino, Bologna, 1969
- BERTI F., VALZANIA A. (2020), *Precarizzazione delle sfere di vita e disuguaglianze*, FrancoAngeli, Milano
- BERTON F., RICHIARDI M. e SACCHI S. (2009), *Flex-insecurity Perché in Italia La Flessibilità Diventa Precarietà*, Il Mulino, Bologna
- BEZZI C. (2019), *Il linguaggio come metodo: Introduzione alla ricerca sociale e valutativa pragmatica*, Edizione indipendente, ASIN : B081K7YMJ8, eBook
- BIANCHI E.C. (2013), *The Bright Side of Bad Times: The Affective Advantages of Entering the Workforce in "a Recession*, *Administrative Science Quarterly*", 58, 587–623
- BICHI R. (2007), *La conduzione delle interviste nella ricerca sociale*, Carocci, Roma

- BICHI R. (2002), *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*, Vita e Pensiero, Università Cattolica, Milano
- BIOLCATI-RINALDI F., VEZZONI C. (2012), *L'analisi secondaria nella ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna
- BOERI T., RIZZO S. (2020), *Riprendiamoci lo Stato. Come l'Italia può ripartire*, Feltrinelli, Milano, eBook
- BORZAGA M. (2014), *Luci e ombre delle più recenti riforme del mercato del lavoro tedesco agli occhi del giuslavorista italiano*, School of International Studies Working Paper N° 2014-2, University of Trento, January 2014
- BOURDIEU P. (1998), *Contrefeux, Liber Raisons d'agir*, Paris
- BOURDIEU P. et al. (1993), *La misère du monde*, Editions du Seuil, Paris, trad. it. *La miseria del mondo*, Mimesis, Milano-Udine, 2015
- BRAVERMAN H. (1974), *Labor and Monopoly Capital*, trad. it. *Lavoro e capitale monopolistico*, Einaudi, Torino, 1976
- BRERA G. M. (2021), *Candido, La nave di Teseo*, Milano
- BUSSO S. (2015), *What works. Efficacia e quantificazione nelle politiche sociali in trasformazione*, in "Rassegna Italiana di Sociologia, Rivista trimestrale fondata da Camillo Pellizzi" 3-4/2015, pp. 479-502, doi: 10.1423/81802
- BYUNG-CHUL HAN (2010), *Müdigkeitsgesellschaft*, Matthes & Seitz, Berlin, trad. it. *La società della stanchezza*, Nottetempo, Roma, 2020, eBook
- BYUNG-CHUL HAN (2009), *Duft der Zeit. Ein philosophischer Essay zur Kunst des Verweilens*, transcript Verlag, Bielefeld, trad. en. *The Scent of Time. A Philosophical Essay on the Art of Lingerings*, Polity Press, Cambridge, 2017, eBook
- CANTRIL H. (1967), *The Human Dimension: Experiences in Policy Research*, Rutgers University Press, New Brunswick
- CAPPELLARI R. (2002), *Il tempo e il valore. Flessibilità e gestione dell'orario di lavoro*, UTET Università, Torino
- CARLI L. (1995) (a cura di), *Attaccamento e rapporto di coppia. Il modello di Bowlby nell'interpretazione del ciclo della vita*, Cortina, Milano
- CASELLI M. (2005), *Indagare col questionario: introduzione alla ricerca sociale di tipo standard*, Vita e Pensieri, Milano
- CASTEL R. (2005), *Devenir de l'État providence et travail social*, in J. Ion (a cura di),

- Le travail social en débat(s)*, Paris, La Découverte; trad. it. *L'assistenza nella storia dell'Etat providence*, in «la Rivista delle Politiche Sociali», 2, 2006, pp. 71-89
- CASTEL R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Seuil; trad. it. *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Einaudi, Torino, 2004
- CASTEL R. (1995), *Les pièges de l'exclusion*, trad. it. *Le insidie dell'esclusione*, in "Assistenza sociale", n. 3-4, luglio-dicembre 2003, pp. 193-208
- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*, Fayard, Paris; trad. it. *Le metamorfosi della questione sociale. Una cronaca del salariato*, Sellino, Avellino, 2007
- CAVICCHIOLI R., PARAVAGNA S., VIGNOLA P. (2014), *Le insidie della cura*, in Armano E., Murgia A., (a cura di), *Mappe della precarietà. Vol. 1: Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*, I libri di Emil, Bologna
- CECCHI D. (2014), *Mercato del lavoro e diseguaglianze retributive. Il ruolo delle istituzioni*, in BARBIERI P., FULLIN G., *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze: Sociologia comparata del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, eBook
- CENTRA M, CURTARELLI M. e GUALTIERI V. (2011), *La qualità del lavoro e dei working poor: evidenza empirica e (possibili) ambiti di intervento*, Paper for the Espanet Conference "Innovare il welfare. Percorsi di trasformazione in Italia e in Europa" Milano, 29 Settembre – 1 Ottobre 2011
- CERI P. (2003), *Flessibilità: spazio e tempo del potere*, in Paolucci G. (a cura di) *Cronofagia, La contrazione del tempo e dello spazio nell'era della globalizzazione*, Guerini, Milano
- CESAREO V. (1984) (a cura di), *Senso e non senso del lavoro. I laureati tra università e azienda*, FrancoAngeli, Milano
- CIPOLLA C. (2004), *Manuale di sociologia della salute*, FrancoAngeli, Milano
- CORBETTA P. (2003a), *La ricerca sociale: metodologia e tecniche. I. I paradigmi di riferimento*, Il Mulino, Bologna
- CORBETTA P. (2003b), *La ricerca sociale: metodologia e tecniche. II. Le tecniche quantitative*, Il Mulino, Bologna
- CORBETTA P. (2003c), *La ricerca sociale: metodologia e tecniche. III. Le tecniche qualitative*, Il Mulino, Bologna

- CORBETTA P. (2003d), *La ricerca sociale: metodologia e tecniche. IV. L'analisi dei dati*, Il Mulino, Bologna
- CRARY J. (2013), *24/7 Late Capitalism and the Ends of Sleep*, trad. it. *24/7. Il capitalismo all'assalto del sonno*, Einaudi, Torino, 2015
- CRESPI F. (2002), *Il pensiero sociologico*, Il Mulino, Bologna
- DAGNINO E. (2015), *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie* in "Labour & Law Issues", 1(1), 86–106
<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/5420>
- DE LUISE F., FARINETTI G. (2010), *Martha Nussbaum. Tutelare le capacità umane. Lezioni di storia della filosofia*, Zanichelli, Bologna
- DE MASI D. (1999), *Il futuro del lavoro: fatica e ozio nella società postindustriale*, Rizzoli, Milano
- DE STEFANO V. (2015), *The Rise of the "Just-in-Time Workforce". On-Demand Work, Crowd Work and the Casualization of Labour: Towards a 2.0 Putting-Out System?*, 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network (8-10 luglio 2015)
- DI FRANCO G. (2010), *Il campionamento nelle scienze umane: Teoria e pratica*, FrancoAngeli, Milano
- DIOGUARDI V. e LO VERDE F. (2009), *Non solo «quel che resta del giorno»... un'analisi comparativa del consumo di tempo libero in Europa* in "Studi di sociologia", 47(4), 345-381., <http://www.jstor.org/stable/23005294>
- DI STEFANO L. (2020), *Bisogni e qualità della vita. Le sfide del contesto urbano odierno*, in "Cahiers di Scienze Sociali", 14, pp. 150-165
- DIZARD J.E. e GADLIN H. (1996), *La famiglia minima. Forme della vita familiare moderna*, FrancoAngeli, Milano
- DORDONI A. (2019), *Sempre aperto: Lavorare su turni nella società dei servizi 24/7*, Mimesis, Milano, eBook
- DOYAL L. GOUGH I. (1991), *A Theory of Human Need*, Palgrave Macmillan, London
- DURKHEIM É. (1912), *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, trad. it. *Le forme elementari della vita religiosa*, Comunità, Milano, 1963
- DURKHEIM É. (1893), *De la division du travail social*, trad. it. *La divisione del lavoro sociale*, Comunità, Milano, 1977

- EDWARDS R. (1979), *Contested Terrain*, Basic Book, New York
- EDWARDS R., REICH M., GORDON D. (1975), *Labour Market Segmentation*, Heath, Lexington (MA)
- EUROFOUND (2021), *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- EUROFOUND (2020), *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- EUROFOUND (2018), *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- EUROFOUND (2019), *Casual work: Characteristics and implications, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- EUROFOUND (2015), *Transport and storage sector: Working conditions and job quality*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- EUROFOUND (2012), *Working time and work–life balance in a life course perspective*, Eurofound, Dublin
- EUROFOUND (2007), *Working conditions surveys – A comparative analysis*, Eurofound, Dublin
- FERRAROTTI F. (1970), *Roma. Da capitale a periferia*, Bari, Laterza
- FITOUSSI J-P., SEN A. K., STIGLITZ J. E. (2009), *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, pp. 41-54
- FOOTE C. L and RYAN R. W., *Labor Market Polarization Over the Business Cycle*, Working Papers, Federal Reserve Bank of Boston, No. 14-16
- FOUCAULT M. (1976), *La Volonté de savoir*, Gallimard, trad it. *La volontà di sapere*, Feltrinelli, Milano, 1997
- FOUCAULT M. (1984), *L'usage des plaisirs*, Gallimard, trad it. *L'uso dei piaceri*, Feltrinelli, Milano, 1998
- FOUCAULT M. (1984), *Le souci de soi*, Gallimard, trad it. *La cura di sé*, Feltrinelli, Milano, 1999
- FOURASTIÉ J. (1979), *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*,

Fayard, Paris

- FRIEDMANN G. (1946), *Problemes humains du machinisme industriel*, Paris, trad. it., *Problemi umani del macchinismo industriale*, Einaudi, Torino, 1971
- FULLIN G. (2021), *Front-line Workers in the Global Service Economy, Overshadowed and Overstretched in the Fast Fashion World*, Routledge, NY
- FULLIN G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- FUMAGALLI A. (2016), *Lavoro cognitivo-relazionale e trappola della precarietà* in Pellegrino V. (a cura di), *R/esistenze precarie*, Ombre Corte, Verona
- FUMAGALLI A., MORINI C., (2009), *La vita messa a lavoro: verso una teoria del valore-vita. Il caso del valore affetto*, in "Sociologia del Lavoro" 115/2009, pp. 94-116, DOI:10.3280/SL2009-115005
- GALLINO L. (2011), *Finanzcapitalismo: La civiltà del denaro in crisi*, Einaudi, Torino, eBook
- GALLINO L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari
- GALLINO L. (2006), *L'Italia in frantumi*, Laterza, Bari
- GALLINO L. (2003), *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, Torino
- GALLINO L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari
- GALLINO L. (1978), *Dizionario di sociologia*, Utet, Torino
- GALLINO L. (1979), *Effetti dissociativi dei processi associativi in una società altamente differenziata*, "Quaderni di Sociologia", 70-71 | 2016, 11-28
DOI: <https://doi.org/10.4000/qds.775>
- GALTUNG J. (1990), *International Development in Human Perspective*, in Burton, J. W. (1990), *Conflict: Human Needs Theory*. Palgrave Macmillan
- GALTUNG J. (1978), *The basic needs approach*, in "Transcend International: A Peace Development Environment Network", Vol. 74: Retrieved from <https://www.transcend.org/galtung/papers/The%20Basic%20Needs%20Approach.pdf>
- GASPARINI G. (2011), *Tempo, Ritmo e Sociologia*. in "Studi Di Sociologia", 49(3), 255-266. <http://www.jstor.org/stable/41582781>
- GASPARINI G. (1986), *Il tempo. Un percorso sociologicamente orientato*. in "Studi Di

- Sociologia”, 24(1), 54–78. <http://www.jstor.org/stable/23003986>
- GAMBARDELLA D. (2012), *La valutazione del Reddito di Cittadinanza a Napoli*. FrancoAngeli, Milano
- GIDDENS A. (1992), *The Transformation of Intimacy. Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*, Stanford University Press, trad. it. *La trasformazione dell'intimità. Sessualità, amore ed erotismo nelle società moderne*, Il Mulino, Bologna, 1995
- GIDDENS A. (1990), *The consequences of modernity*, Polity Press, Cambridge
- GIDDENS A. (1976), *Central Problems in Social Theory: Action, structure and contradiction in social analysis*, Macmillan, London
- GIULIANO L. (2003), *La logica della scoperta nelle scienze sociali*, LED, Roma
- GOFFMAN E. (1961), *Asylums. Essays on the social situation of mental patients and other inmates*, Anchor Books, Doubleday & Company, Inc., New York, trad. it. *Asylums. Le istituzioni totali: i meccanismi dell'esclusione e della violenza*, Edizioni di comunità, Torino, 2001
- GOOS M, MANNING A, SALOMONS A (2014), *Explaining job polarization: routine-biased technological change and offshoring*. *Am Econ Rev* 104(8):2509–2526
- GORDON D.M. (1972), *Theories of Poverty and Underemployment: Orthodox, Radical and Dual Labour Market Perspectives*, Lexington, Heath
- GORZ A. (2003), *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Galilée, Paris, trad. it. *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003
- GOSETTI G. & LA ROSA M. (2014), *The quality of work and the European economic crisis – the theme and the time: an introduction*. “*International Review of Sociology*”, 24(2), 197–206. doi:10.1080/03906701.2014.933021
- GOSETTI G. (2011), *Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento*, FrancoAngeli, Milano
- GOSETTI G. (2009), *La società dei lavori*, in “*FOR Rivista per la formazione*” 79/2009, pp. 10-15, DOI:10.3280/FOR2009-079003
- GOSETTI G. (2004), *Giovani, lavoro e significati. Un percorso interpretativo e di analisi empirica*, FrancoAngeli, Milano

- GOUGH I. (2003), *Lists and Thresholds: comparing the Doyal-Gough theory of human need with Nussbaum's capabilities approach*, WeD Working Paper 01, Bath: Wellbeing in Developing Countries Research Group, University of Bath
- GRANOVETTER M. (1973), *The Strength of Weak Ties*, «American Journal of Sociology», vol. 78, pp. 1360-80
- HAYEK F. (1949), *Individualism and Economic Order*, Routledge and Kegan Paul, London
- ILO (2013), *Decent work indicators : guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version*, International Labour Office. - Geneva: ILO, 2013
- ILO (2005), *L'ILO: Cos'è e cosa fa*, Traduzione italiana a cura dell'ILO – Ufficio per l'Italia e San Marino
- INAPP, CENTRA M., GUALTIERI, V., (2018), *La qualità del lavoro e le sue determinanti. Evidenze empiriche dall'Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro in Italia*. Intervento a "Qualità della vita e trasformazioni sociali. AIQUAV. Conferenza 2018", Firenze 13-15 dicembre 2018
<<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/123456789/316>>
- ISFOL, GUALTIERI V. (2016) (a cura di), *La qualità del lavoro durante la crisi economica: alcuni approfondimenti*. Roma, Isfol, 2016
- ISFOL, GUALTIERI V. (2013) (a cura di), *Le dimensioni della qualità del lavoro : i risultati della 3. indagine ISFOL sulla qualità del lavoro*, Roma, Isfol, 2013
- ISFOL, ROSATI S.D. (2011) (a cura di), *La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro*, Roma, Isfol 2011
- ISTAT (2019), *Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma, Istat 2019
- ISTAT (2009), *La misura della povertà assoluta*, in "Metodi e norme", 39
- ISTAT (2004) *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2003*, Roma
- IZZO J.C. (1997), *Les marins perdus*, trad it. *Marinai perduti*, Edizioni e/o, Roma, 2001
- KOSELLECK R. (2009), *Is There an Acceleration of History?* in ROSA H. e SCHEUERMAN W.E. (a cura di), *High-Speed Society: Social Acceleration, Power, and Modernity*, Pennsylvania State University, University Park
- KOYRÉ A. (1961), *Les Philosophes et les Machines. Du monde de l'"à-peu-près" à*

l'univers de la précision tratti da *Etudes d'histoire de la pensée philosophique*, trad. it. *Dal mondo del pressappoco all'universo della precisione*, Einaudi, Torino, 1967

LA ROSA M. (2004), *Il lavoro nella sociologia*, Carocci, Roma

LAVERS T. (2008), *Reconciling the Needs and Wants of Respondents in Two Rural Ethiopian Communities*. *Social Indicators Research*, 86(1), 129-147

LAZARFELD P.F., JAHODA M., ZEISEL H. (1971), *Marienthal, The Sociography of an Unemployed Community*, trad. it. *I disoccupati di Marienthal*, Edizioni Lavoro, Roma, 1986

LAZARFELD P.F. e OBERSCALL A.R. (1965), *Max Weber and Empirical Social Research*, in «*American Sociological Review*», 30, 2

LECCARDI C. (2009), *Sociologie del tempo*, Laterza, Roma

LENOIR R. (1974), *Les exclus*, Seuil, Parigi

LEWIS A. (1955), *The Theory of Economic Growth*. Irwin, Homewood

LODIGIANI R. (2005), *Orientare alla scelta nella società dell'incertezza tra riflessività e responsabilità*. In "Studi di sociologia", 43(3), 317-341
<http://www.jstor.org/stable/23005122>

LO VERDE F.M. (2010), *Consumare/investire il tempo libero*, Mondadori, Milano

LO VERDE F.M. (2009), *Sociologia del tempo libero*, Laterza, Roma

LO VERDE F.M. (2005), *(S)legati (d)al lavoro adulti giovani e occupazione tra ricomposizione e frammentazione sociale*, FrancoAngeli, Milano

LÜBBE H. (2009), *The contraction of the Present*, in ROSA H. e SCHEUERMAN W.E. (a cura di), *High-Speed Society: Social Acceleration, Power, and Modernity*, Pennsylvania State University, University Park

LUHMANN N. (1992), *Beobachtungen der Moderne*, trad. it. *Osservazioni sul moderno*, Armando, Roma, 1995

LUHMANN N. (1991), *Soziologie des Risikos*, trad. it. *Sociologia del rischio*, Mondadori, Milano, 1996

LUHMANN N. (1971), *Die Knappheit der Zeit und die Vordringlichkeit des Befristeten*, in "Politische Planung Aufsätze zur Soziologie von Politik und Verwaltung", pp. 143-164, West Deutscher Verlag. Opladen-Wiesbaden, trad. it. *Il tempo scarso e il*

- carattere vincolante della scadenza*, in Tabboni S. (a cura di), *Tempo e società*, FrancoAngeli, Milano, 1985
- LUHMANN N. e DE GIORGI R. (1992), *Teoria della società*, FrancoAngeli, Milano
- LUKES S. (1974), *Power. A Radical View*, MacMillan Press, London
- MAESTRIPIERI L. (2014), *La condizione precaria della consulenza*, in Armano E., Murgia A., (a cura di), *Mappe della precarietà. Vol. 1: Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*, I libri di Emil, Bologna
- MAIONE V, POLI S (2011), *L'isola che c'è. Il lavoro in Coop Liguria tra buone prassi di conciliazione e condivisione*, FrancoAngeli, Milano
- MALINOWSKI B. (1944), *Teoria scientifica della cultura e altri saggi*, Milano, Feltrinelli, 1962
- MAGATTI M. (2002), *Una flessibilità per vivere o per morire?* in MAGATTI M. e FULLIN G. (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma
- MAGATTI M., FULLIN G., (2002) (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma
- MÁRAI S. (1965), *San Gennaro vére*, trad. it. *Il sangue di san Gennaro*, Milano, Adelphi, 2010,
- MARCUSE H (1964), *One-Dimensional Man: Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society*, Beacon Press, trad. it. *L'uomo a una dimensione: l'ideologia della società industriale avanzata*, Einaudi, Torino, 1967
- MARRADI A. (2002), *Linee guida per l'analisi bivariata dei dati nelle scienze sociali*, FrancoAngeli, Milano
- MARX K. (1867-94), *Das Kapital*, Meissner Hamburg; trad. it. *Il Capitale*, VIII ed., Editori Riuniti, Roma, 1974
- MARX K. (1844), *Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844*. Stuttgart, Kröner; trad. it. *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, Einaudi, Torino, 1973
- MASLOW A. H. (1954), *Motivation and Personality*, Harper and Row; trad. it. *Motivazione e Personalità*, Armando Editore, Roma, 2010
- MASSIMIANI C. (2010), *La qualità del lavoro nell'esperienza dell'OIL e nelle politiche sociali europee*, Lulu Press, United Kingdom
- MASSIMIANI C. (2008), *Flexicurity and Decent Work in Europe: can they co-exist?*, WP

- C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT - 65/2008. [Working Paper].
- MASTROLIA N. (2019), *Dalla società fordista alla società digitale: diritti sociali per il XXI secolo*, Licosia, Salerno
- MAX-NEEF M. A. (1991), con il contributo di ELIZALDE A., HOPENHAYN M, *Human Scale Development*, The Apex Press, New York, Londra
- MAUL D. (2020), *L'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Cent'anni di politica sociale a livello globale*, Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro
- MAZZOCCO D. (2019), *Cronofagia: come il capitalismo depreda il nostro tempo*, D Editore, Roma, eBook
- MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (2017), *A Future That Works: Automation, employment and productivity*, Execute summary, McKinsey&Company
- MEAD G.H. (1934), *Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. University of Chicago Press, Chicago
- MERTON R. K. (1949), *Social Theory and Social Structure* (1968th ed.), The Free Press, New York
- MILL J.S. (1859), *On Liberty*. Ed. Batoche Books Kitchener, 2001
- MINGIONE E., VICARI HADDOCK S. (2015), *Politiche urbane e innovazione sociale*, in CALAFATI A. (a cura di), *Città tra sviluppo e declino: un'agenda urbana per l'Italia*, Donzelli, Roma, 2015, pp. 97-108
- MINGIONE E. e PUGLIESE E. (2010), *Il lavoro*, Carocci, Roma
- MINGIONE E. (1991), *Fragmented Societies. A Sociology of Economic Life beyond the Market Paradigm*, Cambridge, Mass., Basil Blackwell
- MORINI C. (2010), *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Ombre Corte, Verona
- MORLICCHIO E. (2020), *Sociologia della povertà*, Il Mulino, Bologna
- MURGIA A. (2010), *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, I Libri di Emil, Bologna
- NERI M. (2017) (a cura di), *Smart working: una prospettiva critica*, TAO Digital Library, Bologna
- NERI M. (2016) (a cura di), *Tempo e giustizia nella conciliazione vita-lavoro*, TAO Digital Library, Bologna

- NEW ECONOMICS FOUNDATION. (2003), *The Politics of Happiness*, NEF, London
- NUSSBAUM M. (2000), *Women and Human Development: The Capabilities Approach*, Cambridge University Press, Cambridge and New York
- NUSSBAUM M. e SEN A., (1993) (a cura di), *The Quality of Life*, Oxford University Press
- PALUMBO M. (2015), *Il processo di valutazione. Decidere, programmare, valutare*, FrancoAngeli, Milano
- PAOLUCCI G. (2003) (a cura di), *Cronofagia, La contrazione del tempo e dello spazio nell'era della globalizzazione*, Guerini, Milano
- PARRA SAIANI P. (2020), *Il benessere di chi* in "Intersezioni sociologiche sullo sviluppo locale, VERALDI R. (a cura di), Edizioni Universitarie Romane, Roma
- PARRA SAIANI P. and DI STEFANO L. (2020), *The definition of the situation. What kind of development, for whom?* in "Human Development for All. Social Sciences in Dialogue for an Inclusive Society", PARRA SAIANI P. and VIDELA IGOR D. (eds.), Social-One, Roma
- PARRA SAIANI P. e PERINO M. (2009), *Analisi delle problematiche e dei bisogni sociali nell'area di Zavidovići*, rapporto di ricerca
- PARRA SAIANI P. (2008), *Gli indicatori sociali*, FrancoAngeli, Milano
- PARSONS T. (1951), *The social system*, trad. it. *Il sistema sociale*, Edizioni di Comunità, Milano, 1965
- PELLEGRINO V. (2016) (a cura di), *R/esistenze precarie*, Ombre Corte, Verona
- PELLEGRINO V. (2016), *Lavoro cognitivo, passioni, precarietà. Per una <Resistenza relazionale> alle forme di cattura del sistema produttivo* in "R/esistenze precarie", PELLEGRINO V. (a cura di), Ombre Corte, Verona
- PETRILLO A. e TARANTINO C. (2015), *Nota all'edizione italiana*, in BOURDIEAU et al., (1993, trad. it. 2015, 9-24)
- PEUGNY C., (2018), *L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ?*, in "Sociologie [En ligne]", N° 4, vol. 9. URL : <http://journals.openedition.org/sociologie/3691>
- PIAZZI G. (2019), *Il corpo d'amore*, (a cura di) Giorgio Manfrè, I libri di Emil, Bologna
- PIAZZI G. (2003), *Il Principe di Casador*, QuattroVenti, Urbino

- PIAZZI G. (2000), *Teoria del valore e senso capovolto*, QuattroVenti, Urbino
- PIAZZI G. (1995), *La ragazza e il direttore*, Francoangeli, Milano
- POLANYI M. (1966), *The Tacit Dimension*, Doubleday, New York
- POLANYI K. (1944), *The great transformation: Economic and political origins of our time*. Rinehart, New York, trad. it. *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Einaudi, Torino, 1974
- POLI S. (2008), *La sindrome di Gondrano. Senso e significati del lavoro nella società postmoderna*, FrancoAngeli, Milano
- POLI S, BENASSO S, CAPOZZI C. e VERGANI A. (2013), *Il mercato del lavoro tra crisi e postmodernità. L'esperienza del caso genovese*, FrancoAngeli, Milano
- PRESSER H.B (2003), *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*, Russell Sage Foundation, New York, 2003
- RAHNEMA M. (2003), *Quand la misère chasse la pauvreté*, Fayard, Paris, trad. it. *Quando la povertà diventa miseria*, Jaca Book, Milano, 2010
- REYNERI E. (2005), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- RICOEUR, P., *Le temps raconté*, in "Le courrier de l'Unesco", 1991, LXIV, 4, pp. 11-15
- RIFKIN J. (1995), *The End Of Work: The Decline Of The Global Labor Force And The Dawn Of The Post-Market Era*, trad. it. *La fine del lavoro: il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini&Castoldi, Milano, 1995
- RIGÓ M., DRAGANO N., WAHRENDORF M. et al. (2021) *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey*. "Int Arch Occup Environ Health" 94, 459–474 (2021)
<https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>
- ROLLE P. (1971), *Introduction a la sociologie du travail*, trad. it. *Sociologia del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1973
- ROSA H. (2010), *Alienation and Acceleration: Towards a Critical Theory of Late-Modern Temporality*, NSU Press, trad. it. *Accelerazione e alienazione: Per una teoria critica del tempo nella tarda modernità*, Einaudi, Torino, eBook, 2015
- ROSA H. e SCHEUERMAN W.E. (2009) (a cura di), *High-Speed Society: Social Acceleration, Power, and Modernity*, Pennsylvania State University, University Park

- ROWNTREE B.S. (1901), *Poverty: A Study of Town Life*, Macmillan, London
- RYAN R. M. and DECI E. L. (2001), *On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being*, in "Annual Review of Psychology" 52, 141-166
- SALMIERI L. (2009), *Coppie Flessibili Progetti E Vita Quotidiana Dei Lavoratori Atipici*, Il Mulino, Bologna
- SARACENO C. (2015), *Il lavoro non basta: La povertà in Europa negli anni della crisi*, Feltrinelli, Milano
- SARTRE J. P. (1946), *L'existentialisme est un humanisme*; trad. it. *L'esistenzialismo è un umanesimo*, Armando Editore, Roma, eBook, 2014
- SCHULZ W. (1843), *Die Bewegung der Produktion*, Zürich
- SCHUTZ A., (1932), *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt*, Wien, trad. it. *La fenomenologia del mondo sociale*, Bologna, il Mulino, 1974
- SCIDÀ G., *Misurare lo sviluppo umano: un work in progress*, in «Quaderni di sociologia», XXXVIII-XXXIX, 7, 1994-95, n. 131-151
- SEN A. (1999), *Development as Freedom*, New York, Knopf; trad. it. *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*, Milano, Mondadori, eBook, 2014
- SEN A. (1992), *Inequality Re-examined*, Cambridge Mass., Harvard University Press; trad. it. *La disuguaglianza*, Bologna, Il Mulino, 1994
- SEN A. (1984), *Resources, Values and Development*, Basil Blackwell Publishers Ltd, Oxford
- SEN A. (1988), *The concept of development*. In CHENERY H. & SRINIVASAN T. N. (Eds.), *Handbook of Development Economics* (Vol. 1, pp. 9–26), Elsevier
- SEN A. (1981), *Poverty and Famines: An Essay on Entitlements and Deprivation* Clarendon Press, Oxford
- SENNET R. (1998), *The corrosion of character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York-London, trad. it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 1999
- SGOBBI F. (2018), *Job polarisation in the Italian labour market/ La polarizzazione del lavoro nell'era digitale: un'analisi empirica del caso italiano*, Working papers, <http://hdl.handle.net/11379/502903>

- SIMMEL G. (1903), *Die Großstädte und das Geistesleben*, trad. it. *La metropoli e la vita dello spirito*, a cura di JEDLOWSKI P., Armando Editore, 1995
- SIMMEL G. (1908), *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*, Dunker & Humblot, Berlin, trad. it. *Sociologia*, Edizioni di Comunità, Milano, 1989
- SMITH A. (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London; trad. it. *Ricerche sopra la natura e le cause della ricchezza delle nazioni*, Utet, Torino, 1945
- SOLOW R.M. (1990), *The labor market as a social institution*, trad. it. *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, Bologna, 1994
- SPICKER P. (2007), *The Idea of Poverty*, The Policy Press, Bristol
- STANDING G. (2011), *The precariat: The new Dangerous class*, Bloomsbury Academic, London, trad. It. *Precari: la nuova classe esplosiva*, Il Mulino, Bologna, 2012
- STIGLITZ J. E. (2009), *The Stiglitz Report, Reforming the International Monetary and Financial Systems in the Wake of the Global Crisis*, The New Press, trad. it. *Rapporto della Commissione Sarkozy sulla misura della performance dell'economia e del progresso sociale*, Fondazione per lo Sviluppo Sostenibile, 2011
- STOUFFER S. A., SUCHMAN E. A., Devinney L. C., STAR S. A. & WILLIAMS Jr., R. M. (1949), *Studies in Social Psychology in World War II - Vol. I. The American Soldier: Adjustment during Army Life*, Princeton University Press, Princeton
- THOMAS W. I. & THOMAS D. S. (1928), *The Child in America. Behavior Problems and Programs*, Alfred A. Knopf, New York
- THOEMMES J. (2015) (a cura di), *Temps de travail et régulation sociale / Tempo di lavoro e regolazione sociale*, TAO Digital Library, Bologna
- THOMAS W. I. & ZNANIECKI F. (1918), *The Polish Peasant in Europe and America. Monograph of an Immigrant Group*, Richard G. Badger, Boston
<http://www.archive.org/details/cu31924073899183>
- TONELLI G. (2021), *Tempo. Il sogno di uccidere Chrònos*, Feltrinelli, Milano, eBook
- TÖNNIES F. (1887), *Gemeinschaft und Gesellschaft*, trad. it. *Comunità e società*, Laterza, Bari, 2011

- TOURAINÉ A. (1955), *L'evoluzione del lavoro operaio alla Renault*, Edition di C.N.R.S., Paris, trad. it. *L'evoluzione del lavoro operaio alla Renault*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1974
- TOWNSEND P. (1987), *Poverty and Labour in London. Interim Report of a Centenary Survey*, Low Pay Unit, London
- TOWNSEND P. (1979), *Poverty in the United Kingdom: A Survey of Household Resources and Standards of Living*, Penguin, Harmondsworth
- TOWNSEND P. (1973), *The Social Minority*, Allen, London
- TRIST E. L., BAMFORTH K. W. (1951), *Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coal Getting. An Examination of the Psychological Situation and Defences of a Work Group in Relation to the Social Structure and Technological Content of the Work System*, in "Human Relations", IV, n. 1, pp. 3-38.
- UNDP (2010), *Human Development Report 2010: The Real Wealth of Nations - Pathways to Human Development*. New York
<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2010-italian-summary.pdf>
- UNDP (1990), *Human Development Report 1990: Concept and Measurement of Human Development*. New York
<http://www.hdr.undp.org/en/reports/global/hdr1990>
- VEBLEN T. (1899), *The Theory of the Leisure Class*, trad. it. *La teoria della classe agiata*, Einaudi, Torino, 2017
- WATERMAN A. (1990), *Personal Expressiveness: Philosophical and Psychological Foundations*. "The Journal of Mind and Behavior", 11(1), 47-73
- WEBER M. (1904), *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, trad. it. *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Rizzoli, Milano, 1996
- WEBER M. (1892), *Die Lage der Landarbeiter im ostelbischen Deutschland*. In VON RIESEBRODT M. (Ed.), *Max Weber Gesamtausgabe* (1984th ed., pp. 886-929), Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck)
- ZUCCHETTI E. (2006), *Disoccupazione e società: nuovi significati e nuovi profili nell'epoca della flessibilità*. "Studi Di Sociologia", 44(2), 215-239
<http://www.jstor.org/stable/23005060>

Appendice

Allegato statistico dati secondari

fonte: elaborazioni su dati Città Metropolitana di Genova estratti il 20/09/2017

Costruzione matrice:

Criterio di estrazione: sono state estratte tutte le CO presenti sul SIL (sistema informativo lavoro Liguria) alla data del 20 settembre 2017 con D voce professionale "Conducenti di autobus, di tram e di filobus" (C voce professionale 7.4.2.2 della CP2011 o 7.4.2.3 della CP2001.

Selezionate solo aziende ubicate nel territorio della CMG.

Ne è risultata una matrice contenente 12.495 record (di cui 6.080 comunicazioni di assunzioni, 2.599 di cessazione, 790 di proroga, 3.026 di trasformazione).

Tuttavia, sono state riscontrate duplicazioni per il codice ateco di alcune imprese.

La stessa comunicazione poteva ricorrere più volte, se l'azienda era associata a più codici ateco

Casi primari sono 6.553 CO (di cui 3.241 assunzioni, 1.397 cessazioni, 349 proroghe, 1.566 trasformazioni)

Sono state inoltre eliminate:

- 22 CO che presentavano sovrapposizioni temporali con altre CO dello stesso rapporto di lavoro
- 4 CO che avevano date di assunzione incongruenti che generavano un'età all'assunzione negativa
- 6 CO con data di assunzione incompatibile con i limiti di età previsti per la patente D (rinnovabile fino a 68 anni)

Le CO pulite sono dunque 6.521 (di cui 3.217 assunzioni, 1.393 cessazioni, 348 proroghe, 1.563 trasformazioni).

Da queste sono state selezionate, attraverso l'incrocio dell'attività economica (ATECO), dei CCNL applicati e delle informazioni ricavate in rete sulle aziende, le CO pertinenti all'indagine, ossia quelle riguardanti il trasporto pubblico locale e il trasporto privato di persone .

Sono dunque risultate 5.716 CO (di cui 2.724 assunzioni, 1.199 cessazioni, 254 proroghe, 1.539 trasformazioni).

Corrispondenti a 3.017 rapporti di lavoro, che coinvolgono 2.363 lavoratori e 54 aziende, due del TPL e 52 del trasporto privato di persone.

Tra questi sono stati esclusi 401 rapporti iniziati e terminati prima del range di analisi (2008-2017), pervenendo a una matrice definitiva che conta 2.616 rapporti di lavoro iniziati e/o terminati tra il 2008 e il 2017, che riguardano 2.092 lavoratori e 47 aziende, due del TPL e 45 del trasporto privato di persone.

Movimenti

Tavola di contingenza DENOM_SEDE_UNI * ragsoc_r

Conteggio

	ragsoc_r		Totale
	privato	pubblico	
	97	0	97
	0	1325	1325
	6	0	6
	2	0	2
	0	391	391
	1	0	1
	69	0	69
	22	0	22
	5	0	5
	76	0	76
	1	0	1
	1	0	1
	6	0	6
	4	0	4
	7	0	7
	5	0	5
DENOM_SEDE_UNI	4	0	4
	37	0	37
	2	0	2
	10	0	10
	7	0	7
	48	0	48
	58	0	58
	18	0	18
	2	0	2
	7	0	7
	20	0	20
	15	0	15
	25	0	25
	84	0	84
	7	0	7
	13	0	13
	4	0	4

	2	0	2
	7	0	7
	42	0	42
	15	0	15
	19	0	19
	8	0	8
	31	0	31
	3	0	3
	5	0	5
	11	0	11
	26	0	26
	8	0	8
	10	0	10
	50	0	50
Totale	900	1716	2616

Tavola di contingenza sesso_r * ragsoc_r

Conteggio

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
sesso_r	F	41	147	188
	M	859	1569	2428
Totale		900	1716	2616

CO

	ragsoc_r		
	privato	pubblico	Totale
	Somma_CO	Somma_CO	Somma_CO
	Somma	Somma	Somma
	106	.	106
	.	1911	1911
	6	.	6
	1	.	1
	.	831	831
	1	.	1
	96	.	96
	17	.	17
	5	.	5
	97	.	97
DENOM_SEDE_UNI	1	.	1
	2	.	2
	6	.	6
	7	.	7
	7	.	7
	7	.	7
	0	.	0
	48	.	48
	2	.	2
	7	.	7
	11	.	11
	48	.	48

	74	.	74
	25	.	25
	5	.	5
	7	.	7
	33	.	33
	18	.	18
	22	.	22
	126	.	126
	8	.	8
	16	.	16
	4	.	4
	2	.	2
	7	.	7
	48	.	48
	19	.	19
	25	.	25
	6	.	6
	31	.	31
	4	.	4
	5	.	5
	14	.	14
	57	.	57
	9	.	9
	12	.	12
	95	.	95
Totale	1147	2742	3889

CO senza trasformazioni non a tempo indet

	ragsoc_r		
	privato	pubblico	Totale
	somma_CO_2	somma_CO_2	somma_CO_2
	Somma	Somma	Somma
	104	.	104
	.	1526	1526
	6	.	6
	1	.	1
	.	373	373
	1	.	1
	90	.	90
	16	.	16
	5	.	5
DENOM_SEDE_UNI	96	.	96
	1	.	1
	2	.	2
	6	.	6
	5	.	5
	7	.	7
	4	.	4
	0	.	0
	48	.	48

	2	.	2
	7	.	7
	11	.	11
	48	.	48
	73	.	73
	25	.	25
	4	.	4
	7	.	7
	20	.	20
	18	.	18
	22	.	22
	124	.	124
	7	.	7
	16	.	16
	4	.	4
	2	.	2
	7	.	7
	47	.	47
	19	.	19
	24	.	24
	6	.	6
	30	.	30
	4	.	4
	5	.	5
	10	.	10
	51	.	51
	8	.	8
	12	.	12
	73	.	73
Totale	1078	1899	2977

Assunzioni

	ragsoc_r		
	privato	pubblico	Totale
	Assunzione	Assunzione	Assunzione
	Somma	Somma	Somma
	90	.	90
	.	464	464
	6	.	6
	1	.	1
	.	65	65
	1	.	1
	60	.	60
	15	.	15
	5	.	5
	51	.	51
	1	.	1
	1	.	1
	6	.	6
	4	.	4
DENOM_SEDE_UNI			

	7	.	7
	.	.	.
	.	.	.
	31	.	31
	2	.	2
	3	.	3
	7	.	7
	46	.	46
	58	.	58
	17	.	17
	2	.	2
	6	.	6
	14	.	14
	15	.	15
	22	.	22
	76	.	76
	1	.	1
	13	.	13
	4	.	4
	2	.	2
	7	.	7
	32	.	32
	15	.	15
	18	.	18
	6	.	6
	20	.	20
	3	.	3
	4	.	4
	.	.	.
	26	.	26
	5	.	5
	6	.	6
	39	.	39
Totale	748	529	1277

Assunzioni non a tempo indeterminato

	ragsoc_r		
	privato	pubblico	Totale
	Assunz_flex	Assunz_flex	Assunz_flex
	Somma	Somma	Somma
	89	.	89
	.	388	388
	6	.	6
	.	.	.
	.	22	22
	1	.	1
	55	.	55
	9	.	9
	5	.	5
	48	.	48
DENOM_SEDE_UNI			

	1	.	1
	1	.	1
	3	.	3
	3	.	3
	7	.	7
	.	.	.
	.	.	.
	29	.	29
	1	.	1
	3	.	3
	7	.	7
	46	.	46
	52	.	52
	14	.	14
	2	.	2
	5	.	5
	10	.	10
	10	.	10
	18	.	18
	73	.	73
	1	.	1
	13	.	13
	3	.	3
	2	.	2
	6	.	6
	24	.	24
	15	.	15
	18	.	18
	6	.	6
	13	.	13
	3	.	3
	4	.	4
	.	.	.
	26	.	26
	4	.	4
	4	.	4
	37	.	37
Totale	677	410	1087

Assunzioni la cui ultima CO non è a tempo indeterminato

	ragsoc_r		
	privato	pubblico	Totale
	Assunz_flex_fine	Assunz_flex_fine	Assunz_flex_fine
	Somma	Somma	Somma
	89	.	89
	.	143	143
	6	.	6
	.	.	.
	.	7	7
	1	.	1
DENOM_SEDE_UNI	55	.	55

	8	.	8
	5	.	5
	46	.	46
	1	.	1
	1	.	1
	3	.	3
	2	.	2
	7	.	7
	29	.	29
	1	.	1
	2	.	2
	7	.	7
	46	.	46
	52	.	52
	12	.	12
	2	.	2
	5	.	5
	10	.	10
	10	.	10
	18	.	18
	68	.	68
	.	.	.
	13	.	13
	3	.	3
	2	.	2
	6	.	6
	22	.	22
	15	.	15
	17	.	17
	6	.	6
	13	.	13
	3	.	3
	4	.	4
	21	.	21
	4	.	4
	3	.	3
	31	.	31
Totale	649	150	799

Assunzioni per tipo di contratto (all'inizio e all'ultima CO registrata)

Tavola di contingenza tiporapp_r_first * ragsoc_r

Conteggio

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
tiporapp_r_first	Apprendistato	1	267	268
	Contratto di inserimento lavorativo	0	1	1
	Lavoro a tempo determinato	351	136	487
	Lavoro a Tempo Determinato per Sostituzione	10	6	16
	Lavoro a tempo indeterminato	71	119	190

	Lavoro intermittente	315	0	315
Totale		748	529	1277

Tavola di contingenza tiporapp_f_first * ragsoc_r

Conteggio

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
tiporapp_f_first	tempo indet	71	119	190
	tempo det	361	142	503
	apprendistato	1	267	268
	intermittente	315	0	315
	altro	0	1	1
Totale		748	529	1277

Tavola di contingenza tiporapp_r_last * ragsoc_r

Conteggio

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
tiporapp_r_last	Apprendistato	1	137	138
	Lavoro a tempo determinato	330	13	343
	Lavoro a Tempo Determinato per Sostituzione	10	0	10
	Lavoro a tempo indeterminato	99	379	478
	Lavoro intermittente	308	0	308
Totale		748	529	1277

Tavola di contingenza tiporapp_f_last * ragsoc_r

Conteggio

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
tiporapp_f_last	tempo indet	99	379	478
	tempo det	340	13	353
	apprendistato	1	137	138
	intermittente	308	0	308
Totale		748	529	1277

Tavola di contingenza tiporapp_f_first * ragsoc_r

			ragsoc_r		Totale
			privato	pubblico	
tempo indet	Conteggio		71	119	190
	% entro ragsoc_r		9,5%	22,5%	14,9%
tempo det	Conteggio		361	142	503
	% entro ragsoc_r		48,3%	26,8%	39,4%
tiporapp_f_first apprendistato	Conteggio		1	267	268
	% entro ragsoc_r		0,1%	50,5%	21,0%
intermittente	Conteggio		315	0	315
	% entro ragsoc_r		42,1%	0,0%	24,7%
altro	Conteggio		0	1	1
	% entro ragsoc_r		0,0%	0,2%	0,1%
Totale	Conteggio		748	529	1277
	% entro ragsoc_r		100,0%	100,0%	100,0%

Tavola di contingenza tiporapp_f_last * ragsoc_r

			ragsoc_r		Totale
			privato	pubblico	
tiporapp_f_last	tempo indet	Conteggio	99	379	478
		% entro ragsoc_r	13,2%	71,6%	37,4%
	tempo det	Conteggio	340	13	353
		% entro ragsoc_r	45,5%	2,5%	27,6%
	apprendistato	Conteggio	1	137	138
		% entro ragsoc_r	0,1%	25,9%	10,8%
intermittente	Conteggio	308	0	308	
	% entro ragsoc_r	41,2%	0,0%	24,1%	
Totale	Conteggio	748	529	1277	
	% entro ragsoc_r	100,0%	100,0%	100,0%	

Movimenti tutti e assunzioni per tipo contratto alla prima e all'ultima CO registrata

		ragsoc_r					
		privato		pubblico		Totale	
		Conteggio	Casi validi % colonna	Conteggio	Casi validi % colonna	Conteggio	Casi validi % colonna
tiporapp_f_first	tempo indet	148	16,4%	896	52,2%	1044	39,9%
	tempo det	405	45,0%	184	10,7%	589	22,5%
	apprendistato	4	0,4%	343	20,0%	347	13,3%
	intermittente	343	38,1%	0	0,0%	343	13,1%
	altro	0	0,0%	293	17,1%	293	11,2%
	Totale	900	100,0%	1716	100,0%	2616	100,0%
tiporapp_f_last	tempo indet	185	20,6%	1554	90,6%	1739	66,5%
	tempo det	375	41,7%	14	0,8%	389	14,9%
	apprendistato	4	0,4%	146	8,5%	150	5,7%
	intermittente	336	37,3%	0	0,0%	336	12,8%
	altro	0	0,0%	2	0,1%	2	0,1%
	Totale	900	100,0%	1716	100,0%	2616	100,0%

		ragsoc_r					
		privato		pubblico		Totale	
		Conteggio	Casi validi % colonna	Conteggio	Casi validi % colonna	Conteggio	Casi validi % colonna
tiporapp_f_first	tempo indet	71	9,5%	119	22,5%	190	14,9%
	tempo det	361	48,3%	142	26,8%	503	39,4%
	apprendistato	1	0,1%	267	50,5%	268	21,0%
	intermittente	315	42,1%	0	0,0%	315	24,7%
	altro	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
	Totale	748	100,0%	529	100,0%	1277	100,0%
tiporapp_f_last	tempo indet	99	13,2%	379	71,6%	478	37,4%
	tempo det	340	45,5%	13	2,5%	353	27,6%
	apprendistato	1	0,1%	137	25,9%	138	10,8%
	intermittente	308	41,2%	0	0,0%	308	24,1%
	Totale	748	100,0%	529	100,0%	1277	100,0%

Stabilizzazioni

Tutti i rapporti

		tiporapp_f_last											
		tempo indet		tempo det		apprendistato		intermittente		altro		Totale	
		VA	% riga	VA	% riga	VA	% riga	VA	% riga	VA	% riga	VA	% riga
privato	tempo indet	148	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	148	100%
	tempo det	31	7,7%	373	92,1%	0	0,0%	1	,2%	0	0,0%	405	100%
	apprendistato	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	100%
	intermittente	6	1,7%	2	,6%	0	0,0%	335	97,7%	0	0,0%	343	100%
	Totale	185	20,6%	375	41,7%	4	,4%	336	37,3%	0	0,0%	900	100%
pubblico	tempo indet	896	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	896	100%
	tempo det	170	92,4%	14	7,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	184	100%
	apprendistato	197	57,4%	0	0,0%	146	42,6%	0	0,0%	0	0,0%	343	100%
	altro	291	99,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	,7%	293	100%
	Totale	1.554	90,6%	14	,8%	146	8,5%	0	0,0%	2	,1%	1.716	100%
Totale	tempo indet	1.044	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1.044	100%
	tempo det	201	34,1%	387	65,7%	0	0,0%	1	,2%	0	0,0%	589	100%
	apprendistato	197	56,8%	0	0,0%	150	43,2%	0	0,0%	0	0,0%	347	100%
	intermittente	6	1,7%	2	,6%	0	0,0%	335	97,7%	0	0,0%	343	100%
	altro	291	99,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	,7%	293	100%
Totale	1.739	66,5%	389	14,9%	150	5,7%	336	12,8%	2	,1%	2.616	100%	

		ragsoc_r					
		privato		pubblico		Totale	
		VA	% casi colonna	VA	% casi colonna	VA	% casi colonna
rapp_stabilizzati	non stabili	715	79,4%	162	9,4%	877	33,5%
	stabilizzati	37	4,1%	658	38,3%	695	26,6%
	stabili all'inizio	148	16,4%	896	52,2%	1.044	39,9%
	Totale	900	100,0%	1.716	100,0%	2.616	100,0%

		ragsoc_r					
		privato		pubblico		Totale	
		VA	% casi colonna	VA	% casi colonna	VA	% casi colonna
relaz_stabilizzati	non stabili	467	75,8%	159	9,3%	626	27,0%
	stabilizzati	37	6,0%	657	38,5%	694	29,9%
	stabili all'inizio	112	18,2%	889	52,1%	1.001	43,1%
	Totale	616	100,0%	1.705	100,0%	2.321	100,0%

Tutti i rapporti iniziati nel range

		tiporapp_f_last									
		tempo indet		tempo det		apprendistato		intermittente		Totale	
		VA	% riga	VA	% riga	VA	% riga	VA	% riga	VA	% riga
privato	tempo indet	71	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	71	100,0%

	tempo det	22	6,1%	338	93,6%	0	0,0%	1	,3%	361	100,0%
	apprendistato	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	intermittente	6	1,9%	2	,6%	0	0,0%	307	97,5%	315	100,0%
	Totale	99	13,2%	340	45,5%	1	,1%	308	41,2%	748	100,0%
pubblico	tempo indet	119	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	119	100,0%
	tempo det	129	90,8%	13	9,2%	0	0,0%	0	0,0%	142	100,0%
	apprendistato	130	48,7%	0	0,0%	137	51,3%	0	0,0%	267	100,0%
	altro	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Totale	379	71,6%	13	2,5%	137	25,9%	0	0,0%	529	100,0%
Totale	tempo indet	190	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	190	100,0%
	tempo det	151	30,0%	351	69,8%	0	0,0%	1	,2%	503	100,0%
	apprendistato	130	48,5%	0	0,0%	138	51,5%	0	0,0%	268	100,0%
	intermittente	6	1,9%	2	,6%	0	0,0%	307	97,5%	315	100,0%
	altro	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Totale	478	37,4%	353	27,6%	138	10,8%	308	24,1%	1.277	100,0%

		ragsoc_r					
		privato		pubblico		Totale	
		VA	% casi colonna	VA	% casi colonna	VA	% casi colonna
rapp_stabilizzati	non stabili	649	86,8%	150	28,4%	799	62,6%
	stabilizzati	28	3,7%	260	49,1%	288	22,6%
	stabili all'inizio	71	9,5%	119	22,5%	190	14,9%
	Totale	748	100,0%	529	100,0%	1.277	100,0%

		ragsoc_r					
		privato		pubblico		Totale	
		VA	% casi colonna	VA	% casi colonna	VA	% casi colonna
relaz_stab_range	non stabili	404	86,1%	148	28,2%	552	55,5%
	stabilizzati	27	5,8%	259	49,3%	286	28,8%
	stabili all'inizio	38	8,1%	118	22,5%	156	15,7%
	Totale	469	100,0%	525	100,0%	994	100,0%

Persone movimentate non solo cessate o solo trasformate non a tempo indet

		ragsoc_r		
		privato	pubblico	Totale
		Relazione_lavor ativa_Co2	Relazione_lavor ativa_Co2	Relazione_lavor ativa_Co2
		Somma	Somma	Somma
DENOM_SEDE_UNI		27	.	27
		.	1232	1232
		6	.	6
		1	.	1
		.	340	340
		1	.	1
		36	.	36
		9	.	9
		4	.	4
		32	.	32
	1	.	1	

	1	.	1
	5	.	5
	3	.	3
	6	.	6
	4	.	4
	.	.	.
	23	.	23
	2	.	2
	4	.	4
	6	.	6
	12	.	12
	54	.	54
	16	.	16
	2	.	2
	7	.	7
	15	.	15
	10	.	10
	11	.	11
	73	.	73
	4	.	4
	8	.	8
	4	.	4
	2	.	2
	7	.	7
	22	.	22
	8	.	8
	14	.	14
	5	.	5
	16	.	16
	3	.	3
	4	.	4
	7	.	7
	21	.	21
	4	.	4
	7	.	7
	35	.	35
	542	1572	2114

Ogni relazione lavorativa registra in media quasi due movimenti (assunzione + proroga o trasformazione a tempo indeterminato) nel privato, mentre vi è un rapporto di 1,21 nel pubblico.

Medie CO per persona

Report

Somma_CO2_sum

ragsoc_r	N	Media	Mediana	Deviazione std.	Minimo	Massimo	Varianza
privato	542	1,9280	1,0000	1,65410	1,00	16,00	2,736
pubblico	1572	1,2074	1,0000	,41333	1,00	3,00	,171
Totale	2114	1,3921	1,0000	,96260	1,00	16,00	,927

	ragsoc_r					
	privato		pubblico		Totale	
	Conteggio	Casi validi % colonna	Conteggio	Casi validi % colonna	Conteggio	Casi validi % colonna
1,00	319	58,9%	1251	79,6%	1570	74,3%
2,00	107	19,7%	316	20,1%	423	20,0%
3,00	52	9,6%	5	0,3%	57	2,7%
4,00	27	5,0%	0	0,0%	27	1,3%
5,00	14	2,6%	0	0,0%	14	0,7%
6,00	9	1,7%	0	0,0%	9	0,4%
Somma_CO2_sum_max 7,00	4	0,7%	0	0,0%	4	0,2%
8,00	5	0,9%	0	0,0%	5	0,2%
9,00	1	0,2%	0	0,0%	1	0,0%
10,00	2	0,4%	0	0,0%	2	0,1%
11,00	1	0,2%	0	0,0%	1	0,0%
16,00	1	0,2%	0	0,0%	1	0,0%
Totale	542	100,0%	1572	100,0%	2114	100,0%

Relazioni in range per caratteristiche socio-anagrafiche

Report

età_assunzione

ragsoc_r	N	Media	Deviazione std.	Mediana	Minimo	Massimo
privato	469	44,54	11,656	46,00	21	69
pubblico	525	32,96	8,909	29,00	21	59
Totale	994	38,42	11,806	37,00	21	69

Report

età_cessazione

ragsoc_r	N	Media	Deviazione std.	Mediana	Minimo	Massimo
privato	390	46,31	12,304	47,00	22	75
pubblico	515	54,88	8,735	58,00	24	64
Totale	905	51,19	11,250	56,00	22	75

Tavola di contingenza sesso_r * ragsoc_r

Conteggio

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
sesso_r	F	19	64	83
	M	450	461	911
Totale		469	525	994

Tavola di contingenza cittad_f * ragsoc_r

Conteggio

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
cittad_f	I	464	523	987
	N	3	1	4
	S	1	1	2
Totale		468	525	993

Tavola di contingenza Clivello_CO_first_first * ragsoc_r

Conteggio

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
Clivello_CO_first_first	basso	344	169	513
	medio	114	340	454
	alto	11	16	27
Totale		469	525	994

Tavola di contingenza Clivello_persona_max_max * ragsoc_r

Conteggio

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
Clivello_persona_max_max	basso	256	163	419
	medio	187	344	531
	alto	26	18	44
Totale		469	525	994

Tavola di contingenza sesso_r * ragsoc_r

% entro ragsoc_r

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
sesso_r	F	4,1%	12,2%	8,4%
	M	95,9%	87,8%	91,6%
Totale		100,0%	100,0%	100,0%

Tavola di contingenza cittad_f * ragsoc_r

% entro ragsoc_r

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
cittad_f	I	99,1%	99,6%	99,4%
	N	0,6%	0,2%	0,4%
	S	0,2%	0,2%	0,2%
Totale		100,0%	100,0%	100,0%

Tavola di contingenza Clivello_CO_first_first * ragsoc_r

% entro ragsoc_r

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
Clivello_CO_first_first	basso	73,3%	32,2%	51,6%
	medio	24,3%	64,8%	45,7%
	alto	2,3%	3,0%	2,7%
Totale		100,0%	100,0%	100,0%

Tavola di contingenza Clivello_persona_max_max * ragsoc_r

% entro ragsoc_r

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
Clivello_persona_max_max	basso	54,6%	31,0%	42,2%
	medio	39,9%	65,5%	53,4%
	alto	5,5%	3,4%	4,4%
Totale		100,0%	100,0%	100,0%

Tavola di contingenza Clivello_persona_max_max * sesso_r * ragsoc_r

ragsoc_r		sesso_r		Totale		
		F	M			
privato	Clivello_persona_max_max	basso	Conteggio	4	252	256
		% entro		1,6%	98,4%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	21,1%	56,0%	54,6%
	Clivello_persona_max_max	medio	Conteggio	14	173	187
		% entro		7,5%	92,5%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	73,7%	38,4%	39,9%
	Clivello_persona_max_max	alto	Conteggio	1	25	26
		% entro		3,8%	96,2%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	5,3%	5,6%	5,5%
	Totale		Conteggio	19	450	469
		% entro		4,1%	95,9%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	100,0%	100,0%	100,0%
pubblico	Clivello_persona_max_max	basso	Conteggio	19	144	163
		% entro		11,7%	88,3%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	29,7%	31,2%	31,0%
	Clivello_persona_max_max	medio	Conteggio	42	302	344
		% entro		12,2%	87,8%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	65,6%	65,5%	65,5%
	Clivello_persona_max_max	alto	Conteggio	3	15	18
		% entro		16,7%	83,3%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	4,7%	3,3%	3,4%
	Totale		Conteggio	64	461	525
		% entro		12,2%	87,8%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	100,0%	100,0%	100,0%
Totale	Clivello_persona_max_max	basso	Conteggio	23	396	419
		% entro		5,5%	94,5%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	27,7%	43,5%	42,2%
	Clivello_persona_max_max	medio	Conteggio	56	475	531
		% entro		10,5%	89,5%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	67,5%	52,1%	53,4%
	Clivello_persona_max_max	alto	Conteggio	4	40	44
		% entro		9,1%	90,9%	100,0%
		Clivello_persona_max_max	% entro sesso_r	4,8%	4,4%	4,4%

	Conteggio	83	911	994
Totale	% entro	8,4%	91,6%	100,0%
	Clivello_persona_max_max			
	% entro sesso_r	100,0%	100,0%	100,0%

Durata rapporti di lavoro

Tavola di contingenza RL * ragsoc_r

Conteggio

	ragsoc_r		Totale
	privato	pubblico	
iniziato e chiuso prima	140	261	401
iniziato prima e chiuso in range	43	487	530
iniziato prima e in corso	24	672	696
RL iniziato in range e in corso	195	496	691
continuato in range e in corso	11	28	39
iniziato e chiuso in range	553	33	586
continuato e chiuso in range	74	0	74
Totale	1040	1977	3017

Tavola di contingenza Chiuso_max * ragsoc_r

Conteggio

	ragsoc_r		Totale
	privato	pubblico	
aperto	230	1196	1426
Chiuso_max chiuso sc	318	74	392
chiuso cc	492	707	1199
Totale	1040	1977	3017

durata_rapporto_chiuso * ragsoc_r

durata_rapporto_chiuso

ragsoc_r	Media	N	Deviazione std.
privato	442,81	736	1011,227
pubblico	7575,58	781	5120,110
Totale	4114,99	1517	5167,229

durata_rapporto_chiuso * DENOM_SEDE_UNI

durata_rapporto_chiuso

DENOM_SEDE_UNI	Media	N	Deviazione std.
	497,05	106	1507,754
	9092,47	561	4508,587
	189,00	1	.
	944,50	2	263,751
	3707,51	220	4524,071
	275,25	4	241,755
	183,00	1	.
	524,22	63	623,845
	243,91	11	269,077
	6442,00	1	.

	148,50	4	239,353
	179,00	1	.
	310,92	66	371,196
	363,00	1	.
	5,25	4	6,397
	404,67	3	525,430
	91,50	4	103,297
	585,50	4	679,843
	527,61	31	892,469
	286,50	2	369,817
	206,71	7	150,532
	29,00	1	.
	48,40	47	314,424
	80,87	15	70,443
	792,42	12	740,507
	728,00	2	514,774
	633,71	7	984,298
	210,67	15	153,623
	33,18	11	29,576
	313,25	16	183,154
	316,27	63	469,537
	29,00	2	15,556
	574,77	22	1342,534
	175,62	13	77,112
	168,25	4	42,240
	648,00	2	633,568
	455,46	28	765,146
	209,27	11	71,524
	298,36	11	299,333
	583,21	19	721,540
	362,32	19	396,500
	1279,32	25	2521,525
	616,00	1	.
	834,40	5	1577,735
	877,00	10	892,818
	278,00	1	.
	125,29	17	160,675
	1884,43	7	2420,416
	679,00	4	653,912
	641,37	30	1305,882
Totale	4114,99	1517	5167,229

Sono sicuramente sovra rappresentati i rapporti di lavoro di lunga durata, in quanto, tra i rapporti di lavoro iniziati prima del range, sono obbligatoriamente presenti tutti quelli terminati dopo il 1 aprile 2008, mentre non vi è certezza ci siano quelli terminati prima della data dell'obbligatorietà della comunicazione telematica. Probabilmente qualche rapporto di breve durata è saltato.

Tavola di contingenza RL * ragsoc_r

Conteggio

		ragsoc_r		Totale
		privato	pubblico	
RL	iniziato prima e chiuso in range	43	487	530
	iniziato prima e in corso	24	672	696
	iniziato in range e in corso	195	496	691

continuato in range e in corso	11	28	39
iniziato e chiuso in range	553	33	586
continuato e chiuso in range	74	0	74
Totale	900	1716	2616

durata_rapporto_aperchiuso *tipo_r

durata_rapporto_aperchiuso

tipo_r	Media	N	Deviazione std.
pullman	252,19	553	356,186
tpl	595,82	33	910,162
Totale	271,54	586	413,898

durata_rapporto_aperchiuso * DENOM_SEDE_UNI

durata_rapporto_aperchiuso

DENOM_SEDE_UNI	Media	N	Deviazione std.
	153,97	78	81,763
	756,00	24	1023,014
	189,00	1	.
	1131,00	1	.
	168,67	9	149,953
	183,00	1	.
	401,14	51	520,540
	243,91	11	269,077
	148,50	4	239,353
	286,42	48	286,226
	363,00	1	.
	5,25	4	6,397
	404,67	3	525,430
	91,50	4	103,297
	340,35	26	534,048
	286,50	2	369,817
	206,71	7	150,532
	2,59	46	14,260
	80,87	15	70,443
	820,36	11	769,985
	728,00	2	514,774
	268,40	5	175,748
	230,80	10	173,294
	33,18	11	29,576
	313,25	16	183,154
	221,04	52	198,293
	541,00	1	.
	175,62	13	77,112
	168,25	4	42,240
	648,00	2	633,568
	266,04	25	187,850
	209,27	11	71,524
	559,88	17	761,315
	389,20	5	493,970
	345,92	12	621,349
	616,00	1	.
	129,25	4	63,913
	125,29	17	160,675
	289,00	4	211,222
	1045,00	2	753,776
	297,08	25	255,817
Totale	271,54	586	413,898

Motivo cessazione

Tavola di contingenza motivo_cess_max_r * tipo_r

Conteggio

		tipo_r		Totale
		privato	pubblico	
motivo_cess_max_r	1	370	2143	2513
	Altro	214	10	224
	Cessazione attivita	2	0	2
	Decesso	2	23	25
	Dimissione Durante il Periodo di Prova	18	0	18
	Dimissioni	380	178	558
	Dimissioni per Giusta Causa	1	0	1
	Licenziamento Collettivo	0	174	174
	Licenziamento Giusta Causa	5	15	20
	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	42	3	45
	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	6	0	6
	Mancato Superamento del Periodo di Prova	30	4	34
	Modifica del Termine Inizialmente Fissato	6	10	16
	Non definito	0	6	6
	Pensionamento	9	667	676
	Risoluzione Consensuale	18	4	22
	Non definito indet	0	1	1
	Non definito a termine	399	14	413
Totale	1502	3252	4754	

Schema questionario

0. Tipo lavoro

1. Da quanti anni lavora in questa azienda? (se da meno di un anno, indichi 0)?	
2. In passato aveva lavorato anche nel trasporto privato? In passato le è mai capitato di partecipare a una selezione per entrare nel TPL?	No Sì, per pochi anni (0-4 anni) Sì, per più di 4 anni Sì, ma non l'ho passata Sì, l'ho passata, ma ho rifiutato il posto No, perchè non pensavo di avere chance di entrare No, perchè non ero interessato/a Altro (specificare)
3. Mi può dire in poche parole quali sono le differenze maggiori tra lavorare nel privato e nel pubblico? Mi può dire in poche parole perchè non era interessato/a?	
4. Con quale tipo di contratto lavora?	Lavoro a tempo indeterminato Lavoro a tempo determinato Contratto di apprendistato Contratto intermittente (job on call) Altro (specificare)
5. Da quanti anni lavora a tempo indeterminato per questa azienda? (se da meno di un anno, indichi 0)	
6. Da quanti anni lavora con un contratto a termine per questa azienda? (sommi gli anni con contratto non a tempo indeterminato; se da meno di un anno, indichi 0)	
7. Quale/i servizi turnazioni copre nelle settimane standard? Quali servizi svolge generalmente?	Tipi turnazioni Tipi servizi Transfert aeroporti Copertura servizi pubblici Scuola bus Gran turismo Turismo breve Navette sport Navette outlet Navette operai / lavoratori
8. Negli ultimi 12 mesi ha usufruito di istituti contrattuali di conciliazione vita/lavoro?	Sì, congedo parentale Sì, congedo per eventi e cause particolari Sì, aspettativa

	Sì, legge 104/92 No, non ne ho avuto bisogno No, ne ho avuto bisogno, ma non l'ho richiesto perchè sapevo non mi sarebbe stato concesso No, l'ho richiesto, ma non mi è stato concesso Altro (specificare)
--	--

Dominio 1. Salute, alimentazione e sport

- verde ehis
- verde scuro ehis auto
- rosso avq a
- blu mia
- arancio modificata
- scritto in blu, variabili fuori indicatori BES

9. Come va in generale la Sua salute?	Molto bene Bene Nè bene, nè male Male Molto male
10. Negli ultimi 12 mesi ha effettuato una visita medica specialistica (oculistica, ortopedica, cardiologica, ginecologica, psichiatrica, ecc.) per un problema che riguarda la sua salute (escluso il dentista)?	Sì No, non ne ho avuto bisogno No, non ne ho avuto la possibilità
11. Negli ultimi 12 mesi complessivamente per quanti giorni è stato assente dal lavoro per motivi di salute? Consideri ogni tipo di malattia, disturbo, lesione o altro problema di salute per cui si è assentato dal lavoro (se non ha fatto assenze, metta 0)	
12. Nel Suo tempo libero pratica uno o più sport, in modo continuativo o saltuario?	Sì No
13. Le capita di svolgere nel tempo libero qualche attività fisica come fare passeggiate di almeno 2 chilometri, nuotare, andare in bicicletta o altro almeno qualche volta nell'anno?	No Sì, una volta o più volte a settimana Sì, una volta o più volte al mese Sì, più raramente
14. Consideri tutte le attività sportive praticate negli ultimi 12 mesi. Con quale frequenza le ha praticate nell'anno? PRE COVID	Cinque o più volte alla settimana Tre o quattro volte a settimana Due volte a settimana Una volta a settimana Due o tre volte al mese Una volta al mese Qualche volta durante l'anno
15. Consideri tutte le attività sportive praticate negli ultimi 12 mesi. Con quale frequenza le ha praticate nell'anno? POST COVID	Cinque o più volte alla settimana Tre o quattro volte a settimana Due volte a settimana Una volta a settimana Due o tre volte al mese Una volta al mese Qualche volta durante l'anno

16. Prima del lockdown praticava sport e/o attività fisica...	Molto più spesso Più spesso Con la stessa frequenza Più di rado Molto più di rado
17. Quanto spesso mangia frutta? Escluda i succhi di frutta industriali, le spremute, i frullati e le centrifughe.	Una o più volte al giorno Da 4 a 6 volte a settimana Da 1 a 3 volte a settimana Meno di una volta a settimana Mai
18. Quante porzioni di frutta, di qualsiasi tipo, mangia ogni giorno? Escluda i succhi di frutta industriali, le spremute, i frullati e le centrifughe. Una porzione di frutta corrisponde ad esempio ad una mela, una pera, due mandarini, ecc.	
19. Quanto spesso mangia verdura o insalata? Escluda le patate.	Una o più volte al giorno Da 4 a 6 volte a settimana Da 1 a 3 volte a settimana Meno di una volta a settimana Mai
20. Quante porzioni di verdura o insalata mangia ogni giorno? Escluda le patate.	

Dominio 2. Istruzione, formazione e partecipazione culturale

- viola avq B (rosa A)

21. Qual è il suo titolo di studio? (consideri il più alto conseguito)	Nessun titolo Licenza elementare Licenza media (o avviamento professionale) Diploma di qualifica professionale di scuola secondaria superiore di 2-3 anni Diploma di maturità / Diploma di istruzione secondaria superiore di 4-5 anni Laurea di primo livello (triennale) Laurea specialistica/magistrale/ o del vecchio ordinamento Titolo post laurea (master, dottorato) Altro (specificare)
<i>Consideri gli ultimi 12 mesi, quante volte, pressappoco, NEL TEMPO LIBERO è andato a: (una risposta per ogni riga)</i>	Mai 1-3 volte 4-6 volte 7-12 volte Più di 12 volte
22. Teatro	
23. Cinema	
24. Musei, mostre	
25. Concerti di musica classica, opera	
26. Altri concerti di musica	
27. Spettacoli sportivi	

28. Discoteche, night club o altri luoghi dove ballare	
29. Siti archeologici, monumenti	
30. Con quale frequenza si vede con amici nel tempo libero?	Tutti i giorni Più di una volta a settimana Una volta alla settimana Qualche volta al mese (meno di 4) Qualche volta durante l'anno Mai Non ho amici
31. Con che frequenza nel suo tempo libero si reca a pranzo o a cena fuori casa, in trattoria o pizzeria o ristorante o birreria, ecc.?	Più volte alla settimana Una volta alla settimana Uno o più volte al mese Qualche volta all'anno Mai
32. Legge quotidiani (cartacei o online) almeno una volta alla settimana?	No Sì, uno o due giorni Sì, tre o quattro giorni Sì, cinque o sei giorni Sì, tutti i giorni
33. Negli ultimi 12 mesi ha letto libri (cartacei, ebook, audiolibri, esclusi testi scolastici o professionali)?	Sì No
34. Quanti libri (cartacei, ebook, audiolibri, esclusi testi scolastici o professionali) ha letto negli ultimi 12 mesi?	
<i>Prima del lockdown nel tempo libero...</i>	Molto più spesso Più spesso Con la stessa frequenza Più di rado Molto più di rado
35. Andava a teatro	
36. Andava al cinema	
37. Visitava musei, mostre	
38. Andava a concerti di musica classica, opera	
39. Andava ad altri concerti di musica	
40. Andava a spettacoli sportivi	
41. Andava in discoteche, night club o altri luoghi dove ballare	
42. Visitava siti archeologici, monumenti	
43. Frequentava gli amici	
44. Andava a pranzo o cena fuori	
45. Leggeva quotidiani (cartacei o online)	
46. Leggeva libri	

Dominio 3 Lavoro e conciliazione

- uso del tempo 13°
- tempo libero B
- forze lavoro

47. Lei lavora per questa azienda a tempo pieno o part time (a tempo parziale)?	A tempo pieno (almeno 40 h / settimana) A tempo parziale
---	---

48. Se l'azienda/il datore di lavoro glielo consentisse, sceglierebbe di lavorare part time?	Sì No Non so
49. Per quali motivi lavorerebbe volentieri part time?	Per studiare o seguire corsi di formazione professionale Per problemi di salute Per prendermi maggiore cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti Altri motivi familiari (esclusa la cura dei figli o di altre persone) Per svolgere un secondo lavoro Per avere a disposizione più tempo libero Per altri motivi
50. Se l'azienda/il datore di lavoro glielo consentisse, sceglierebbe di lavorare full time?	Sì No Non so
51. Per quali motivi non lavorerebbe full time?	Per studiare o seguire corsi di formazione professionale Per problemi di salute Per prendermi maggiore cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti Altri motivi familiari (esclusa la cura dei figli o di altre persone) Per svolgere un secondo lavoro Per avere a disposizione più tempo libero Per altri motivi
52. In media quante ore lavora alla settimana? (indichi il numero di ore che effettivamente lavora di solito e non l'orario contrattuale)	
53. Quanto tempo impiega abitualmente per raggiungere il luogo dove lavora? (sommi andata più ritorno)	
<i>In media, nelle giornate lavorative, quante ore dedica a? (faccia riferimento al periodo pre Covid)</i>	
54. Lavoro domestico e cura della famiglia (attività domestiche, fare la spesa, cura dei figli o di altri familiari)	
55. Tempo libero	
56. Riposo notturno	
<i>E nelle giornate non lavorative?</i>	
57. Lavoro domestico e cura della famiglia (attività domestiche, fare la spesa, cura dei figli o di altri familiari)	
58. Tempo libero	
59. Riposo notturno	
60. Negli ultimi 12 mesi quante notti ha trascorso fuori dal comune dove vive, pernottando in strutture ricettive (hotel, B&B, campeggi, ecc) per motivi personali (vacanze, svago, visite a parenti ed amici, ecc)?	

<i>Le prossime domande si riferiscono alle sue valutazioni riguardo la soddisfazione e la stabilità del lavoro Da 1 a 10</i>	<i>Bes: guadagno, numero di ore lavorate, tipo di orario, relazioni di lavoro, stabilità del posto, distanza casa-lavoro, interesse per il lavoro</i>
61. Lei quanto è soddisfatto/a del suo lavoro attuale? Indichi un punteggio da 0 a 10, dove 0 indica “per niente soddisfatto” e 10 “completamente soddisfatto”	
62. quanto è soddisfatto/a del guadagno?	
63. quanto è soddisfatto/a del clima e delle relazioni di lavoro (colleghi, superiori, utenti, ecc.)?	
64. quanto è soddisfatto/a dell’organizzazione dei turni?	
65. quanto è soddisfatto/a della stabilità del lavoro?	
66. quanto è soddisfatto della possibilità di prendere ferie?	
67. Lei ritiene probabile perdere l’attuale lavoro nei prossimi sei mesi?	Sì No Non so
68. Ritiene facile trovare un lavoro simile a quello che ora sta svolgendo?	Sì No Non so

Dominio 4 Benessere economico

- EU-SILC
- inapp qdl (con fasce modificate)

69. Può indicare a quanto ammonta in media la sua retribuzione netta mensile per questo lavoro?		
70. Se non sa, può indicare almeno a quale cifra si avvicina di più?	Oltre 2.000€ Da 1.751 a 2.000 € Da 1.501 a 1.750 € Da 1.251 a 1.500 € Da 1.001 a 1.250 € Da 751 a 1.000 € Da 501 a 750 € Fino a 500 € Non risponde	
71. Tenendo conto di tutti i redditi disponibili, il suo nucleo familiare come riesce ad arrivare alla fine del mese?	Con grande difficoltà Con difficoltà Con qualche difficoltà Con una certa facilità Con facilità Con molta facilità	

Dominio 5. Relazioni sociali

- avq B
- avq A

<i>Pensi agli ultimi 12 mesi. Lei si ritiene soddisfatto dei seguenti aspetti che hanno riguardato la Sua vita?</i>	Molto Abbastanza Poco Per niente	
72. Relazioni familiari		
73. Relazioni con amici		
74. Tempo libero		
75. Oltre ai parenti più stretti ci sono altre persone su cui può contare in caso di bisogno? (possibili più risposte)	Sì, altri parenti a cui tengo molto Sì, amici Sì, vicini di casa No	
<i>Negli ultimi 12 mesi:</i>	Sì No	
76. Ha partecipato a riunioni di associazioni (culturali/ricreative, ecologiche, diritti civili, per la pace)		
77. Ha partecipato a riunioni di organizzazioni sindacali, associazioni professionali o di categoria		
78. Ha partecipato a riunioni di partiti politici		
79. Pensando a queste attività nel loro complesso, prima del lockdown le svolgeva	Molto più spesso Più spesso Con la stessa frequenza Più di rado Molto più di rado	
<i>Negli ultimi 12 mesi:</i>	Sì No	
80. Ha pagato una retta annua o periodica per un circolo o un club sportivo		
81. Ha svolto attività gratuita per un partito		
82. Ha svolto attività gratuita per associazioni o gruppi di volontariato		
83. Ha svolto attività gratuita per una associazione non di volontariato		
84. Ha dato soldi ad una associazione		
85. Con che frequenza si informa dei fatti della politica italiana?	Tutti i giorni Qualche volta a settimana Una volta alla settimana Qualche volta al mese (meno di quattro volte) Qualche volta all'anno Mai	
86. Con quale frequenza le capita di parlare di politica?	Tutti i giorni Qualche volta a settimana Una volta alla settimana Qualche volta al mese (meno di quattro volte) Qualche volta all'anno	

	Mai	
<i>Negli ultimi 3 mesi, ha usato Internet (includere app) per le seguenti attività?</i>	Sì No	
87. Esprimere opinioni su temi sociali o politici attraverso siti web (es. su blog, social network, ecc.)		
88. Partecipare a consultazioni o votazioni online su temi sociali (civici) o politici (es. pianificazione urbana, firmare una petizione)		
89. Lei generalmente pensa che ci si possa fidare della maggior parte della gente oppure bisogna stare molto attenti?	Gran parte della gente è degna di fiducia Bisogna stare molto attenti	

Dominio 6 Politica e istituzioni

- avq B

<i>Utilizzando un punteggio da 0 a 10 potrebbe indicare quanto, Lei personalmente, si fida delle seguenti istituzioni? (0 significa che non si fida per niente, 10 che si fida completamente)</i>		
90. Parlamento italiano		
91. Sistema giudiziario		
92. Partiti politici		
93. Forze dell'ordine		
94. Vigili del fuoco		
95. Sindacati		

Dominio 7 Sicurezza

Dominio 8 Benessere soggettivo

- avq B

96. Attualmente, quanto si ritiene soddisfatto della sua vita nel complesso? Dia un punteggio da 0 a 10 (0 significa per niente soddisfatto, 10 molto soddisfatto):		
97. Nei prossimi 5 anni, Lei pensa che la sua situazione personale:	Migliorerà Resterà la stessa Peggiorerà Non so	

Dominio 9 Paesaggio e patrimonio culturale

Dominio 10 Ambiente

Dominio 11 Innovazione, ricerca e creatività

Dominio 12 Qualità dei servizi

Dominio 13 Influenze lavoro

98. Abitualmente Lei ha difficoltà a partecipare alla vita sociale con la famiglia o gli amici, come uscire insieme, andare a cena fuori, partecipare ad eventi (per esempio andare al cinema o assistere ad un evento sportivo?)	Nessuna difficoltà Qualche difficoltà Molta difficoltà Non ci riesco affatto/ Non posso Non mi interessa / Non voglio farlo
99. Quale dei seguenti motivi contribuisce alle difficoltà che incontra? (massimo 2 risposte)	Motivi di salute Motivi economici Difficoltà ad organizzare rispetto all'imprevedibilità dei miei turni di lavoro Difficoltà ad organizzare rispetto agli impegni dei miei familiari/amici Troppo impegnato/a con le responsabilità familiari Altro (specificare)

Dominio 14 Socio anagrafiche

100. Può indicare gentilmente il Suo genere?	Maschio Femmina Altro	
101. Età in anni compiuti		
102. Composizione nucleo familiare		

Schema interviste

ID	età			tipo		stabilità/anzianità		genere		situazione familiare			
	U35	35-44	O44	NCC	TPL	stabile NCC anziano/a TPL	precario/a NCC < 3 anni TPL	M	F	single	conviv	coniug	figli
1		X			X	X		X		X			
2			X	X		X		X		X			
3			X	(ex)	X		X	X				X	X
4			X	X		X		X			X		
5		X			X	X		X		X			
6		X		X		X			X			X	
7	X			(ex)	X		X		X		X		X
8	X			X			X	X			X		
9			X	X		X		X				X	X
10		X		GDO		X			X			X	

Elenco Indagini internazionali su Working Hours e Work-life balance

Table 27: Working hours

	TN1	TN2	AT1	AU1	CA1	DE1	DE2	DE3	ES1	F11	F12	SE1	UK1	US1
Time spent working														
Number of working hours	•	•		•	•	•	•	•	•				•	
Overtime	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•		•	
Overtime paid/unpaid, compensation by time off	•	•			•	•	•	•		•	•		•	
Preference for more or less hours	•			•	•	•	•	•						•
Commuting	•					•	•		•					
Working time arrangements														
Flexible start and finish time	•		•		•			•	•	•				•
Working hours monitored								•	•	•				
Flexitime	•		•		•					•			•	•
Working time accounts			•			•								
Individually reduced working hours			•	•	•									
Regularity/predictability	•			•	•					•				
Shift work	•		•	•	•		•	•	•	•			•	
Night work	•		•	•	•		•	•	•	•			•	
Weekend work	•		•	•	•		•	•	•				•	
Late hours	•		•	•	•		•	•		•			•	
On-call time			•	•	•		•	•						
Rest periods														
Sufficient										•		•		
Can decide when to take a break	•						•	•				•	•	

Notes: TN1: EWCS; TN2: WLB Baltic Countries; AT1: Work organisation and working time; AU1: HILDA; CA1: Workplace and Employee Survey; DE1: GSOEP; DE2: BIBB-BAuA; DE3: What is good work?; ES1: ENCT; F11: QWLS; F12: WLB; SE1: The Work Environment; UK1: WHASS; US1: Work Orientation Study.

Table 28: Work-life balance

	TN1	TN2	AT1	AU1	CA1	DE1	DE2	DE3	ES1	F11	F12	SE1	UK1	US1
Maternity, paternity, parental leave	•			•	•	•	•	•		•				
Part-time parental leave						•				•				
Leave for care of family members	•			•			•	•						
Childcare facilities					•			•						
Childcare during working hours					•			•		•				
Paid/unpaid leave for other reasons	•			•	•		•							
Working time flexibility regarding non-working life	•		•	•			•	•		•				•
Absence from work due to illness of child										•				
Exhaustion from work affects family, friends or other activities						•		•				•		•

Notes: TN1: EWCS; TN2: WLB Baltic Countries; AT1: Work organisation and working time; AU1: HILDA; CA1: Workplace and Employee Survey; DE1: GSOEP; DE2: BIBB-BAuA; DE3: What is good work?; ES1: ENCT; F11: QWLS; F12: WLB; SE1: The Work Environment; UK1: WHASS; US1: Work Orientation Study.

fonte: Eurofound (2007)

Estratto questionario Isfol/Inapp sulla qualità del lavoro (working time e life balance)

D22) Quante ore lavora mediamente a settimana?

Ore |_|_|

D23) Quante ore vorrebbe invece lavorare mediamente a settimana?

Ore |_|_|

(PORRE se D17_1 < 2009) Confrontando la sua attuale situazione lavorativa con quella di Gennaio 2008, lei ritiene che rispetto ai seguenti aspetti sia peggiorata, uguale o migliorata?

	peggiorata	uguale	migliorata	non sa / non risponde
D18_1) Nella condizione economica	1.	2.	3.	8.
D18_2) Nella carriera/affermazione professionale/crescita dell'attività	1.	2.	3.	8.
D18_3) Nel grado di autonomia/potere decisionale/libertà	1.	2.	3.	8.
D18_4) Nella stabilità del lavoro	1.	2.	3.	8.
D18_5) Nella sicurezza sul lavoro e tutela della salute	1.	2.	3.	8.
D18_6) Nei ritmi di lavoro/intensità del lavoro	1.	2.	3.	8.
D18_7) Negli orari di lavoro	1.	2.	3.	8.

Considerando la sua intera vita lavorativa fino ad oggi, ritiene che rispetto ai seguenti aspetti sia peggiorata, uguale o migliorata?

	peggiorata	uguale	migliorata	non sa / non risponde
D19_1) Nella condizione economica	1.	2.	3.	8.
D19_2) Nella carriera/affermazione professionale/crescita dell'attività	1.	2.	3.	8.
D19_3) Nel grado di autonomia/potere decisionale/libertà	1.	2.	3.	8.
D19_4) Nella stabilità del lavoro	1.	2.	3.	8.
D19_5) Nella sicurezza sul lavoro e tutela della salute	1.	2.	3.	8.
D19_6) Nei ritmi di lavoro/intensità del lavoro	1.	2.	3.	8.
D19_7) Negli orari di lavoro	1.	2.	3.	8.

D25) (PORRE se D5 ≠ 8/9/10) In relazione all'orario di lavoro, di quale flessibilità oraria dispone?

1. Solo in entrata
2. Solo in uscita
3. Sia in entrata che in uscita
4. Nessuna flessibilità

D26) PORRE se D5 ≠ 8/9/10) Come vengono stabiliti i suoi orari di lavoro?

1. Sono stabiliti dalla società/organizzazione con nessuna possibilità di cambiamento
3. Entro certi limiti si possono adattare i propri orari di lavoro
4. È lei stesso a stabilire interamente il suo orario di lavoro
8. Non sa/non risponde

D27) Quanti giorni lavora mediamente in una settimana?

|_| giorni

D28) Mediamente quante volte al mese lavora di notte (almeno 2 ore dalle 22.00 alle 5.00)?

|_|_| notti

D29) In un mese quante volte le capita di lavorare di domenica o altro giorno festivo?

|_|_| giorni festivi

D30) Effettua lavoro a turni?

1. sì
2. no

D31) In generale, riesce a conciliare il suo lavoro con gli impegni extra-lavorativi? (indichi un punteggio da 1 a 10 dove 1= estrema difficoltà nel conciliare e 10= estrema facilità nel conciliare)

Punteggio |_|_| (88. Non sa/non risponde)

In particolare, riesce e in che misura a conciliare il lavoro con:

	Punteggio	
D32) Impegni domestici	_ _	} (88. Non sa/non risponde; 888. non pertinente)
D33) Cura dei figli	_ _	
D34) Cura di persone anziane	_ _	
D35) Attività sportive, culturali e di divertimento	_ _	
D36) Volontariato, attività politica o sindacale	_ _	
D37) Altro lavoro	_ _	
D38) Studio, aggiornamento, formazione	_ _	
D39) Cura di sé	_ _	
D40) Riposo	_ _	
D41) Incontrare amici	_ _	

D42) Se avesse più tempo extra-lavorativo, a quale di queste attività si dedicherebbe prioritariamente? (indicare una sola risposta)

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. impegni domestici | 9. cura di sé |
| 2. cura dei figli | 10. riposo, fare nulla |
| 3. cura di persone anziane | 11. incontrare amici |
| 4. attività sportive, culturali e di divertimento | 12. altro |
| 5. volontariato | 88. non sa/non risponde |
| 6. attività politica o sindacale | |
| 7. altro lavoro | |
| 8. studio aggiornamento, formazione | |

Nello svolgimento del suo lavoro:

	sì, con facilità	sì, con difficoltà	no
D58) Può decidere quando fare una pausa?	1.	2.	3.
D59) Può decidere quando prendere 1 o 2 ore di permesso per questioni personali?	1.	2.	3.

In generale, nello svolgimento della sua attività lavorativa, le capita e con quale frequenza di:

	sì, spesso	sì, talvolta	raramente	mai	non sa/non risponde
D66) Doversi interrompere per passare ad altri compiti non previsti	1.	2.	3.	4.	8.
D67) Lavorare con tempi stretti o scadenze ravvicinate	1.	2.	3.	4.	8.
D68) Lavorare anche nei giorni in cui è in cattive condizioni di salute	1.	2.	3.	4.	8.
D69) Lavorare anche fuori dall'orario di lavoro	1.	2.	3.	4.	8.

D102) Nel complesso lei è soddisfatto/a del suo lavoro? (indichi un punteggio da 1 a 10 dove 1= totalmente insoddisfatto e 10= totalmente soddisfatto)

Punteggio |_|_| (88. Non sa/non risponde)

Ora le elencherò alcuni aspetti del lavoro. Può dirmi per ognuno quanto è soddisfatto o insoddisfatto? (indichi un punteggio da 1 a 10 dove 1= totalmente insoddisfatto e 10= totalmente soddisfatto)

	Punteggio	
D103) Orari di lavoro	_ _	} (88. Non sa/non risponde)
D104) Carichi di lavoro	_ _	
D105) Autonomia	_ _	
D106) Stabilità	_ _	
D107) Guadagni, retribuzione	_ _	
D108) Clima dei rapporti	_ _	
D109) Compiti/mansioni	_ _	
D110) Salute e sicurezza	_ _	
D111) Prospettive di miglioramento professionale/di carriera	_ _	

fonte: Isfol/Inapp

**Estratto questionario EWCS – European Working Conditions Survey
(imprevedibilità)**

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION GRID 2]

[IF Q17 = 00: show QUESTION GRID 1]

Q40 DA QUANDO HA INIZIATO LA SUA PRINCIPALE ATTIVITÀ LAVORATIVA RETRIBUITA, CON CHE FREQUENZA LE È STATO RICHIESTO DI RECARSÌ AL LAVORO CON SCARSO PREAVVISO?

Q40 NEGLI ULTIMI 12 MESI, CON CHE FREQUENZA LE È STATO RICHIESTO DI RECARSÌ AL LAVORO CON SCARSO PREAVVISO?

(MOSTRARE CARTELLINO Q40 - UNA SOLA RISPOSTA!)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Tutti i giorni

2=Più volte a settimana

3=Più volte al mese

4=Meno spesso

5=Mai

8=Non so/nessuna opinione (spontaneo)

9=Rifiuta(spontaneo)

7=Non applicabile (spontaneo)

[GRID DOWN]

[ASK IF Q42=1 OR Q42=2]

Q43 IL SUO ORARIO DI LAVORO VIENE CAMBIATO REGOLARMENTE? (SE “SÌ”) QUANTO TEMPO PRIMA LA INFORMANO DEI CAMBIAMENTI?

(MOSTRARE CARTELLINO Q43 - LEGGERE)

[SINGLE]

1=No

2=Si, lo stesso giorno

3=Si, il giorno prima

4=Si, con diversi giorni in anticipo

5=Si, con diverse settimane di anticipo

6 – Altro (spontaneo)

8=Non so/nessuna opinione (spontaneo)

9=Rifiuta (spontaneo)

fonte: Eurofound

Mappe sui bisogni

A list of Basic Human Needs (Galtung)

TABLE 2

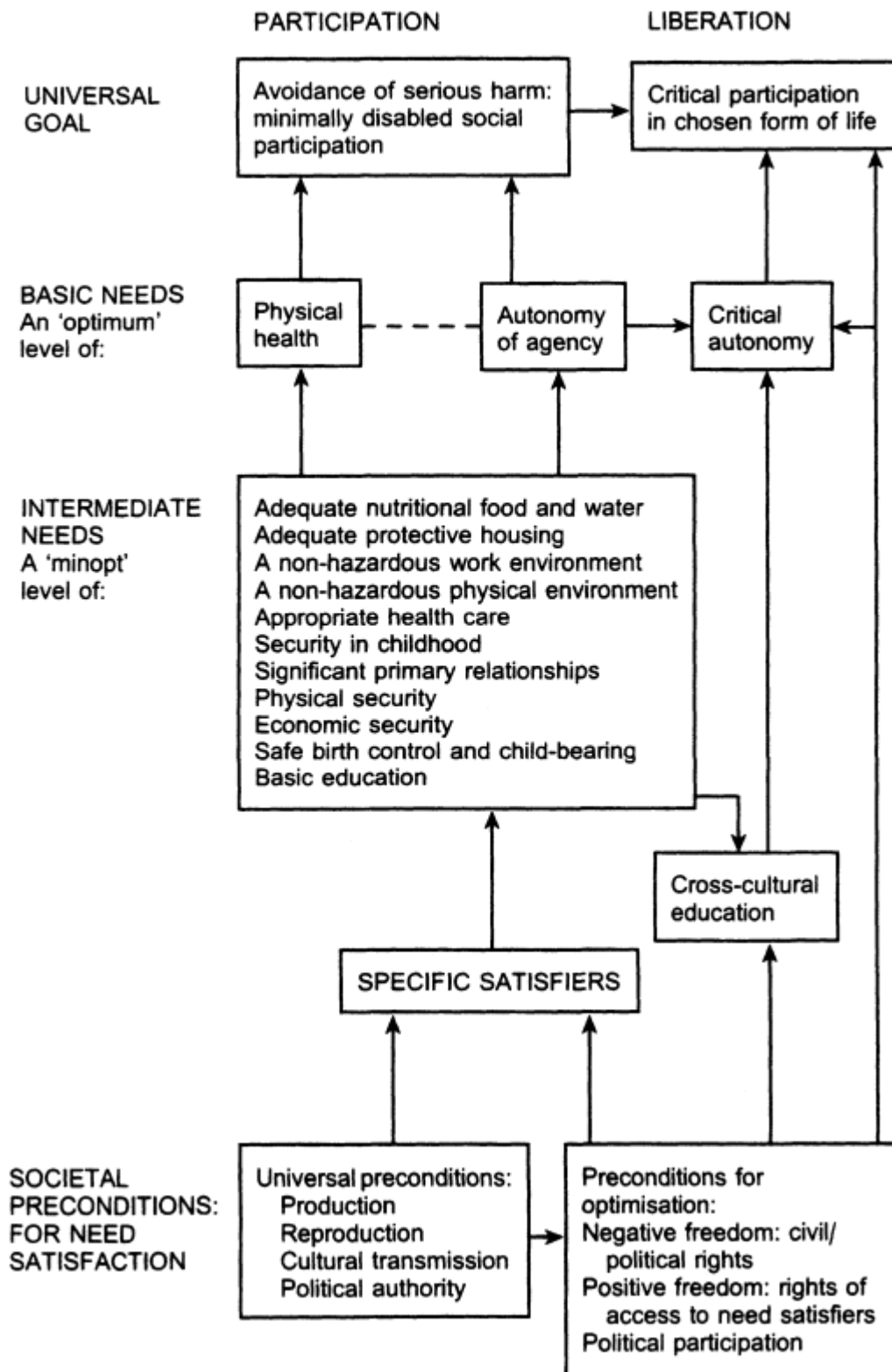
A LIST OF BASIC HUMAN NEEDS--AS WORKING HYPOTHESIS

	Satisfiers held to be relevant in some societies
<u>SECURITY NEEDS (survival needs) - to avoid violence</u>	
- against individual violence (assault, torture)	POLICE
- against collective violence (wars, internal, external)	MILITARY
<u>WELFARE NEEDS (sufficiency needs) - to avoid misery</u>	
- for nutrition, water, air, sleep	FOOD, WATER, AIR
- for movement, excretion	
- for protection against climate, environment	CLOTHES, SHELTER
- for protection against diseases	MEDICAL TREATMENT
- for protection against excessive strain	LABOR-SAVING DEVICES
- for self-expression, dialogue, education	SCHOOLING
<u>IDENTITY NEEDS (needs for closeness) - to avoid alienation</u>	
- for self-expression, creativity, praxis, work	JOBS
- for self-actuation, for realizing potentials	JOBS + LEISURE
- for well-being, happiness, joy	RECREATION, FAMILY
- for being active and subject, not being passive, client, object	RECREATION, FAMILY
- for challenge and new experiences	RECREATION
- for affection, love, sex; friends, spouse, offspring	PRIMARY GROUPS
- for roots, belongingness, support, esteem: association with similar humans	SECONDARY GROUPS
- for understanding social forces; for social transparency	POLITICAL ACTIVITY
- for partnership with nature	NATURAL PARKS
- for a sense of purpose, of meaning with life; closeness to the transcendental, transpersonal	RELIGION, IDEOLOGY
<u>FREEDOM NEEDS (freedom to; choice, option) - to avoid repression</u>	
- choice in receiving and expressing information and opinion	COMMUNICATION
- choice of people and places to visit and be visited	TRANSPORTATION
- choice in consciousness-formation	MEETINGS, MEDIA
- choice in mobilization	ORGANIZATION, PARTIES
- choice in confrontations	ELECTIONS
- choice of occupation	LABOR MARKET
- choice of place to live	MARRIAGE MARKET
- choice of spouse	(SUPER-) MARKET
- choice of goods/services	?
- choice of way of life	

fonte: Galtung, 1978

The Theory of Human Needs Human Needs (Doyal & Gough)

Figure 8.2 The theory in outline



fonte: Doyal & Gough, 1991

Matrice tra needs e satisfiers (Max-Neef)

Table 1: MATRIX OF NEEDS AND SATISFIERS*

Needs according to existential categories Needs according to axiological categories	<i>BEING</i>	<i>HAVING</i>	<i>DOING</i>	<i>INTERACTING</i>
SUBSISTENCE	1/ Phisical health, mental health, equilibrium, sense of humor, adaptability	2/ Food, shelter, work	3/ Feed, procreate, rest, work	4/ Living environment, social setting
PROTECTION	5/ Care, adaptability, autonomia, equilibrio, solidarity	6/ Insurance systems, savings, social security, health systems, rights, family, work	7/ Cooperate, prevent, plan, take care of, cure, help	8/ Living space, social environment, dwelling
AFFECTION	9/ Self-esteem, solidarity, respect, tolerance, generosita, receptiveness, passion, determination, sensuality, sense of humor	10/ Friendships, family, partnerships, relationships with nature	11/ Make love, caress, express emotions, share, Take care of, cultivate, appreciate	12/ Privacy, intimacy, home, space of togetherness
UNDERSTANDING	13/ Critical conscience, receptiveness, curiosity, astonishment, discipline, intuition, rationality	14/ Literature, teachers, method, educational policies, communication policies	15/ investigate, study, experiment, educate, analyze, meditate	16/ Settings of formative interaction, schools, universities, academies, groups, communities, family
PARTICIPATION	17/ Adaptability, receptiveness, solidarity, willingness, determination, respect, passion, sense of humor	18/ Rights, responsibilities, duties, privileges, work	19/ Become affiliated, cooperate, propose, share, dissent, obey, interact, agree on, express opinions	20/ Settings of participative interaction, parties, associations, churches, communities, neighborhoods, family
IDLENESS	21/ Curiosita, receptiveness, imagination, recklessness, sense of humor, tranquility, sensuality	22/ Games, spectacles, clubs, parties, peace of mind	23/ Daydream, brood, dream, recall old times, give way to fantasies, remember, relax, have fun, play	24/ Privacy, intimacy, spaces of closeness, free time, surroundings, landscapes.
CREATION	25/ Passion, determination, intuition, imagination, boldness, rationality, autonomy,	26/ Abilities, skills, method, work	27/ Work, invent, build, design, compose, interpret	28/ Productive and feedback settings, workshops, cultural groups, audiences, spaces for expression, temporal freedom

Table 1 - continued

Needs according to existential categories Needs according to axiological categories	BEING	HAVING	DOING	INTERACTING
IDENTITY	29/ Sense of belonging, consistency, differentiation, self-esteem, assertiveness	30/ Symbols, language, religion, habits, customs, reference groups, sexuality, values, norms, historical memory, work	31/ Commit oneself, integrate oneself, confront, decision, get to know oneself, recognize oneself, actualize oneself, grow	32/ Social rhythms, everyday settings, settings which one belongs to, maturation stages
FREEDOM	33/ Autonomia, self-esteem, determination, passion, assertiveness, openmindedness, boldness, rebelliousness, tolerance	34/ Equal rights	35/ Dissent, choose, be different from, run risks, develop awareness, commit oneself, disobey	36/ Temporal/spatial plasticity

fonte: Max-Neef, 1991

Calcolo dell'indice di sviluppo umano (UNDP)

3. A mathematical formulation of the human development index

The human development index (HDI) is constructed in three steps. The *first* step is to define a measure of deprivation that a country suffers in each of the three basic variables — life expectancy (X_1), literacy (X_2), and (the log of) real GDP per capita (X_3). A maximum and a minimum value is determined for each of the three variables given the actual values. The deprivation measure then places a country in the range of zero to one as defined by the difference between the maximum and the minimum. Thus I_{ij} is the deprivation indicator for the j th country with respect to the i th variable and it is defined as:

$$I_{ij} = \frac{(\max_j X_{ij} - X_{ij})}{(\max_j X_{ij} - \min_j X_{ij})} \quad (1)$$

The *second* step is to define an average deprivation indicator (I_j). This is done by taking a simple average of the three indicators:

$$I_j = \sum_{i=1}^3 I_{ij} \quad (2)$$

The *third* step is to measure the human development index (HDI) as one minus the average deprivation index:

$$(HDI)_j = (1 - I_j) \quad (3)$$

To illustrate, the application of this formula to Kenya is as follows:

Maximum life expectancy	=	78.4
Minimum life expectancy	=	41.8
Maximum adult literacy rate	=	100.0
Minimum adult literacy rate	=	12.3
Maximum real GDP per capita (log)	=	3.68
Minimum real GDP per capita (log)	=	2.34
Kenya life expectancy	=	59.4
Kenya adult literacy rate	=	60.0
Kenya real GDP per capita (log)	=	2.90

$$\text{Kenya's life expectancy deprivation} = (78.4 - 59.4) / (78.4 - 41.8) = 0.519 \quad (1)$$

$$\text{Kenya's literacy deprivation} = (100.0 - 60.0) / (100.0 - 12.3) = 0.456$$

$$\text{Kenya's GDP deprivation} = (3.68 - 2.90) / (3.68 - 2.34) = 0.582$$

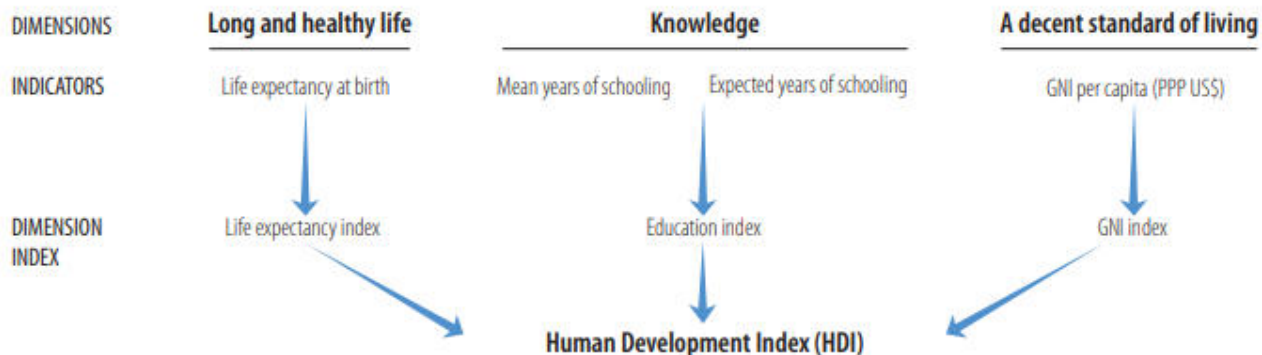
$$\text{Kenya's average deprivation} = (0.519 + 0.456 + 0.582) / 3 = 0.519 \quad (2)$$

$$\text{Kenya's Human Development Index (HDI)} = 1 - 0.519 = 0.481 \quad (3)$$

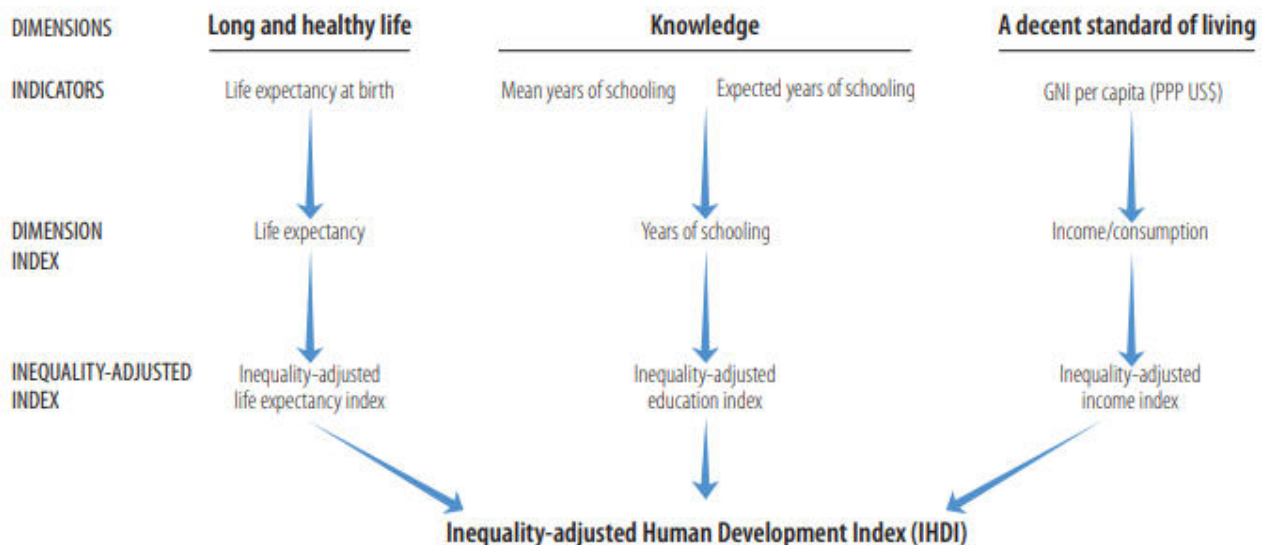
fonte: UNPD (1990)

Grafica calcolo degli indici di sviluppo umano (UNDP)

Human Development Index (HDI)

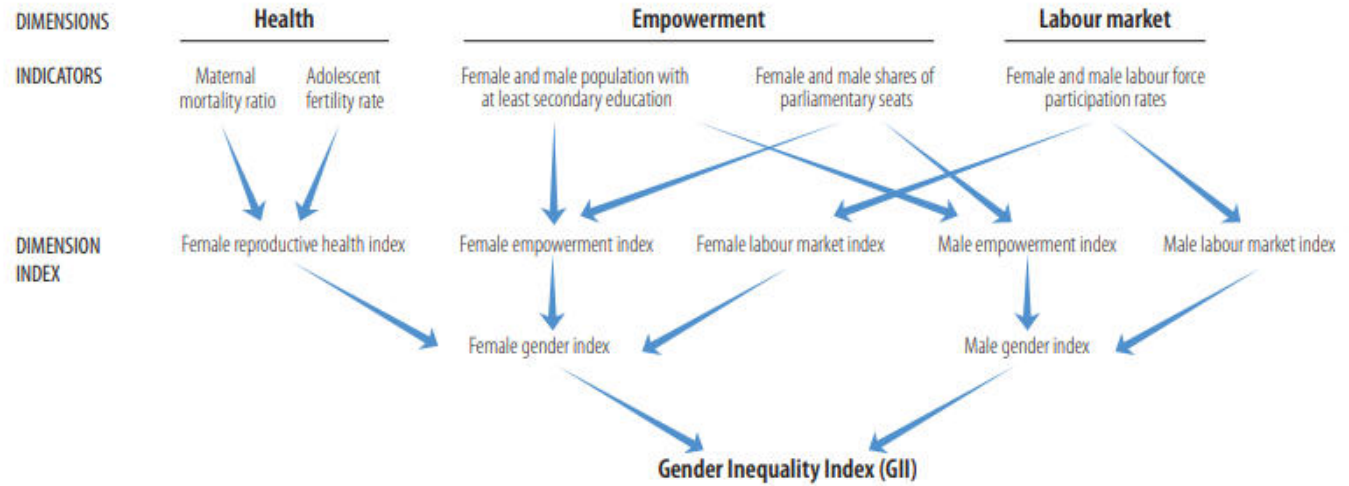


Inequality-adjusted Human Development Index (IHDI)

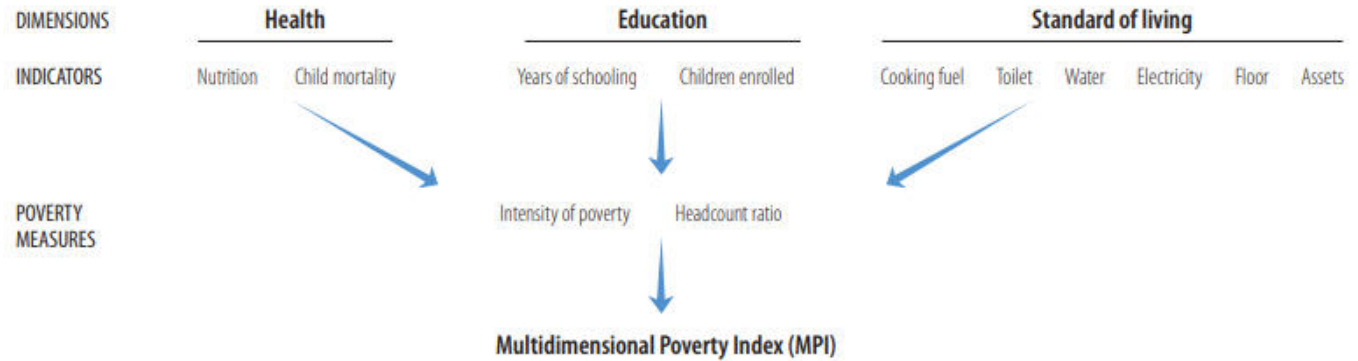


fonte: UNPD (2010)

Gender Inequality Index (GII)



Multidimensional Poverty Index (MPI)



fonte: UNPD (2010)

Estratto normativa sugli orari di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti

Decreto Legislativo 19 novembre 2007, n. 234

Art. 3. – Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) orario di lavoro: ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore mobile è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività, ossia:

1) il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto. In particolare tali operazioni comprendono: la guida, il carico e lo scarico, la supervisione della salita o discesa di passeggeri dal veicolo, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico e dei passeggeri o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia, di dogana, o altro;

2) i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio, in particolare i periodi di attesa per carico e scarico, qualora non se ne conosca in anticipo la durata probabile, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure conformemente alle condizioni generali negoziate tra le parti sociali;

3) sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui, all'articolo 7, del regolamento (CE) 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 e, fatte salve le clausole di indennizzo o limitazione di tali periodi previste dalla contrattazione collettiva, i tempi di disponibilità di cui alla lettera b);

4) nel caso degli autotrasportatori autonomi, questa stessa definizione si applica al periodo compreso tra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale l'autotrasportatore autonomo è sul posto di lavoro, a disposizione del cliente ed esercita le sue funzioni o attività, ad eccezione delle mansioni amministrative generali non direttamente legate al trasporto specifico in corso;

b) tempi di disponibilità:

1) i periodi diversi dai riposi intermedi e dai periodi di riposo, durante i quali il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiede di iniziare o riprendere la guida o di eseguire altri lavori. In particolare, sono considerati tempi di disponibilità i periodi durante i quali il lavoratore mobile accompagna il veicolo trasportato a bordo di una nave traghetto o di un treno ed i periodi di attesa alle frontiere e quelli dovuti a divieti di circolazione. Tali periodi e la loro probabile durata devono essere comunicati al lavoratore mobile con preavviso, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure secondo le condizioni generali negoziate tra le parti sociali;

2) per i lavoratori mobili che guidano in squadre, il tempo trascorso a fianco del conducente o in una cuccetta durante la marcia del veicolo;

c) posto di lavoro:

1) il luogo in cui si trova lo stabilimento principale dell'impresa per la quale il lavoratore mobile svolge determinate mansioni, nonché i suoi vari stabilimenti secondari, a prescindere dal fatto che la loro ubicazione corrisponda o meno alla sede sociale o allo stabilimento principale dell'impresa;

2) il veicolo usato dalla persona che effettua operazioni mobili di autotrasporto per lo svolgimento delle sue mansioni;

3) qualsiasi altro luogo in cui sono svolte attività connesse con l'esecuzione del trasporto;

Art. 5 - Riposi intermedi

1. Ferma restando la tutela prevista dal regolamento (CE) n. 561/06 ovvero, in difetto, dall'accordo AETR, le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, non possono lavorare in nessun caso per più di sei ore consecutive senza un riposo intermedio. L'orario di lavoro deve essere interrotto da riposi intermedi di almeno trenta minuti se il totale delle ore di lavoro è compreso fra sei e nove ore, di almeno quarantacinque minuti se supera le nove ore.

2. I riposi intermedi possono essere suddivisi in periodi non inferiori a quindici minuti ciascuno.

Art. 6. – Periodi di riposo

1. Ai fini del presente decreto, gli apprendisti sono soggetti, per quanto riguarda i periodi di riposo, alle stesse disposizioni di cui beneficiano gli altri lavoratori mobili, in applicazione del regolamento (CE) n. 561/06 ovvero, in difetto, dell'accordo AETR.

REGOLAMENTO (CE) n. 561/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 15 marzo 2006

Articolo 7

Dopo un periodo di guida di quattro ore e mezza, il conducente osserva un'interruzione di almeno 45 minuti consecutivi, a meno che non inizi un periodo di riposo.

Questa interruzione può essere sostituita da un'interruzione di almeno 15 minuti, seguita da un'interruzione di almeno 30 minuti: le due interruzioni sono intercalate nel periodo di guida in modo da assicurare l'osservanza delle disposizioni di cui al primo comma.

Ringraziamenti

Questo lavoro risente di alcuni ostacoli incontrati lungo il percorso, tra i quali la pandemia – che mi ha obbligata a rivedere l'intero impianto di ricerca, quando non potevo più beneficiare di alcuna proroga – rappresenta solo l'apice più visibile. Resta un briciolo di frustrazione per ciò che poteva e voleva essere e non è stato, ma anche tanto orgoglio per essere arrivata in fondo, nonostante tutto.

Mi ha spinto a proseguire il desiderio di dare voce ai/alle “marinai/e perduti/e” protagonisti/e di questa indagine, con quello spirito che guida tutte le mie bizzarre scelte professionali, dal momento in cui venticinque anni fa incontrai Giuliano Piazzi e decisi di iscrivermi alla facoltà di sociologia, mossa dalla curiosità di osservare il mondo con maggiore consapevolezza e senso di responsabilità.

Se ho avuto la forza di dare concretezza a questo mio desiderio, lo devo alle persone che mi hanno seguita e supportata.

Sento di dover ringraziare Mauro e Stefano per la fiducia, Paolo e Lucia per gli stimoli di riflessione, Stefania per la solidarietà e Marianna e Momo per il supporto.

Un ringraziamento speciale va all'amico – e vecchio compagno di afose e gelide elaborazioni – Suba, per l'ascolto e i preziosissimi consigli.

Devo molto ai miei anziani genitori, più indispensabili ora di quando ero giovane e sentivo di “poter padroneggiare l'avvenire” con le mie sole forze, e sono grata alle ragazze con le vibrisse, Arya e Lagertha, per le dosi quotidiane di infinita bellezza e perché prendersi cura di chi si ama tiene in vita più del cibo.

Ringrazio con tutta me stessa Federico, che durante questo mio percorso è diventato mio marito, ha studiato accanto a me, si è laureato infermiere e ogni giorno mi nutre di sapere, allegria e amore.