

## PRECARI E CAPITALE, SOCIALIZZAZIONE E CONTINGENZA DELLA FORZA LAVORO

di Massimo De Minicis

Ormai da tempo siamo abituati ad osservare la nascita di nuove modalità di organizzazione del lavoro legate allo sviluppo della tecnologia informatica. La distribuzione e l'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali rappresenta l'esempio più evidente di tale processo. Sempre più frequentemente incrociamo riders di Foodora o Deliveroo, siamo attratti dai servizi offerti da Uber o pensiamo di dare passaggi in auto tramite blablacar. Infine non ci sfugge il dibattito legato alle prestazioni offerte nelle piattaforme di lavoro digitali come Amazon Turk o Crowdflower. Ma queste dimensioni di offerta di beni e prestazioni lavorative rappresentano fenomeni realmente innovativi, anche in termini distruttivi di antichi assetti, o sono il risultato di un lungo e controverso processo di cambiamento nella natura del lavoro? Il paper proposto, cercherà, attraverso un'analisi delle forme storiche assunte dal lavoro contemporaneo, di rispondere a questa domanda.

We have long been used to observing the emergence of new work organisation patterns linked to the development of computer technology. Work distribution and organisation through digital platforms is the most obvious example of such process. We increasingly often see Foodora or Deliveroo riders, are interested in the services offered by Uber, or plan to give someone a ride through blablacar. Finally, we pay attention to the debate linked to the services offered in digital labour platforms such as Amazon Turk or Crowdflower. However, do these dimensions of the offer of goods and work activities represent truly innovative phenomena, also in the sense that they upset old patterns? Or do they stem from a long and controversial process of change in the nature of work? This paper will attempt to answer this question through an analysis of the historical patterns of contemporary work.

### PREMESSA

Negli ultimi cinquant'anni, nel mondo occidentale, il lavoro ha subito numerose e intense trasformazioni, forse come mai era accaduto precedentemente. Analizzare la genesi e le dinamiche di tali processi rappresenta un compito complesso ma di estrema rilevanza per la sociologia economica. Vi è, quindi, la necessità di affrontare il tema con l'obiettivo però, di rintracciare prioritariamente alcune coordinate iniziali, realizzando così un percorso di ampio respiro conoscitivo, distante da analisi troppo fondate su un pensiero *mainstream*. Occorre prioritariamente precisare come le forme di lavoro oggi caratterizzanti la nostra quotidianità (il lavoro digitale, l'economia collaborativa, la *gig economy*, il lavoro casuale) non rappresentano fenomeni distruttivi di originari assetti ma forme avanzate di

un lungo processo di cambiamento i cui prodromi sono rintracciabili alla fine degli anni Settanta<sup>1</sup>. In tal senso è importante evidenziare alcune opere teoriche che offrono interessanti chiavi interpretative di questo lungo percorso. Il rapporto coordinato da Alain Supiot per la Commissione europea del 1999 sulle trasformazioni e il futuro del lavoro, con l'introduzione di prime suggestioni teoriche nella comprensione del lavoro flessibile “sempre oscillante tra liberazione e sfruttamento” e l'opera di Mario Tronti *Operai e Capitale* con la rappresentazione della figura dell’“Operaio Sociale”, generata nella e per la socializzazione produttiva, completata dall'elaborazione del concetto di “capitale sociale” di Pierre Bourdieu, presente nel suo lavoro sulle forme di capitale. Utilizzando queste analisi teoriche, due fenomeni sembrano evidenziarsi, la perdita di continuità nelle esperienze lavorative e la continua socializzazione nelle forme produttive. Il paper sarà, così, strutturato: una prima parte (paragrafi 1 e 2) descriverà le configurazioni assunte dal lavoro durante la sua costante modificazione e una seconda (paragrafo 3) descriverà l'ultima sua forma evolutiva, l'economia collaborativa. Infine, nella parte conclusiva, oltre ad alcune ultime considerazioni, si proporrà un nuovo strumento per la sicurezza e la tutela salariale dei lavoratori contingenti.

## 1. LA TRASFORMAZIONE DEL LAVORO: DAL LAVORO PERMANENTE AL LAVORO CONTINGENTE

Dalla fine degli anni Settanta una sempre maggiore innovazione tecnologica della produzione e il rinnovamento dell'organizzazione del lavoro hanno rappresentato gli assi strategici per la ridefinizione delle strutture produttive del capitale industriale. Si realizza, così, una discontinuità tecnica che investe l'universo produttivo fondato sulla riproduzione meccanica su larga scala. Il lavoro industriale del Novecento si era sviluppato, infatti, seguendo il modello tayloristico-fordista rappresentato da operazioni elementari ripetute di continuo nella catena di montaggio per la produzione di pezzi standardizzati e non modificabili. Negli anni Settanta l'industria si trasforma, attraversata da una riorganizzazione che supera la produzione a tecnologia meccanica con l'impiego delle prime forme di tecnologia informatica. Nel 1982 la rivista “Time” definisce il computer macchina dell'anno. Questa complessa trasformazione genera un mutamento delle forme di consumo del lavoro. Si apre così un lungo processo di cambiamento, caratterizzato dall'uso della tecnologia digitale per determinare una maggiore contingenza del lavoro alle variazioni della domanda e una più intensa sussunzione delle interazioni sociali al processo di produzione (Tronti, 1971). Le fasi iniziali del mutamento descritto sono rintracciabili nella costruzione, nelle imprese più innovative degli anni '60-'70, Philips o IBM, di unità produttive di piccole dimensioni, autonome rispetto al resto dell'organizzazione aziendale, caratterizzate dalla presenza di operai specializzati in cui la distribuzione del lavoro è ricomposta in continui momenti di condivisione e socializzazione di esperienze e competenze<sup>2</sup>. Nel caso italiano, questo processo è rappresentato dalla riorganizzazione della produzione nelle Unità di montaggio integrate (UMI). Le prime UMI sono introdotte tra il 1971 e il 1973, quando negli stabilimenti Olivetti di Scarmagno (Torino) vengono avviati due esperimenti. Il

<sup>1</sup> In tal senso Berins Collier, Dubal, Carter (2017).

<sup>2</sup> «Lo sviluppo degli strumenti informatici e telematici, fa sì che per l'inserimento organico della prestazione lavorativa nel processo produttivo sia sempre meno necessario il coordinamento spazio-temporale della prestazione con il resto dell'organizzazione aziendale; l'imprenditore ha così sempre meno bisogno di grandi unità produttive» (Ichino, 1989).

primo (1971) riguarda il montaggio dell'Auditronic, una macchina contabile di grandi dimensioni con un alto contenuto di parti meccaniche; il secondo (1973) interessa una calcolatrice elettronica Logos e costituisce l'oggetto di un primo importante processo finalizzato al superamento della distribuzione del lavoro di stampo taylorista, mediante la fabbricazione di sistemi di trattamento dati con contenuti elettronici a carattere sistematico (calcolatori). Prodotti modulari rinnovati frequentemente per soddisfare una domanda in continua mutazione. In seguito, le UMI vengono estese alla fabbricazione di tutti i prodotti per ufficio; nel 1979, oltre il 50% del personale Olivetti addetto ai montaggi lavora nelle unità integrate. Ogni unità è formata da un gruppo di lavoro (in genere da 10 a 30 operai) che agisce in maniera autonoma in un'area definita dello stabilimento (isola di montaggio), con l'assegnazione di compiti professionalmente significativi, come la responsabilità di realizzare una parte della macchina o l'intero prodotto (a seconda della sua complessità), completa in tutte le sue funzioni, collaudata e pronta per essere venduta al cliente. In questo processo, ogni lavoratore è direttamente responsabilizzato per la qualità della macchina realizzata con sistemi di controllo informatizzati, che esaminano l'andamento della costruzione di ogni singolo prodotto, segnalando istantaneamente la presenza di difformità. Interessante, anche, l'evoluzione degli aspetti legati alla quantificazione del numero di calcolatori da realizzare, che non è incontrollata ma costantemente individuata dal flusso degli ordini inviati dal settore commerciale dell'azienda. Se è necessario aumentare la produzione, viene incrementata non l'intensità di lavoro per singolo operaio ma il numero delle UMI, evidenziando un utilizzo scalabile della forza lavoro. Questo innovativo modello organizzativo condiziona le modalità retributive, con compensi legati al numero di pezzi prodotti (cottimo a misura), con possibilità di incrementi attraverso la produzione di pezzi aggiuntivi (curva di cottimo)<sup>3</sup>. Un ulteriore perfezionamento del modello produttivo descritto è rappresentato dai sistemi industriali basati sul principio del *just in time* (JIT) o produzione "snella", in cui la forza lavoro diviene sempre più modulabile alle esigenze della domanda. Il principio della forza lavoro scalabile è una componente chiave della tecnica produttiva del JIT della Toyota<sup>4</sup>. Come sistema di organizzazione della produzione, il JIT segna una differenziazione rispetto alla tradizionale produzione di ordini in serie indeterminata di pezzi intercambiabili. La *lean production* è guidata unicamente dal numero di ordini dei consumatori calibrando strettamente il flusso dei componenti e delle materie prime per ridurre al minimo il magazzino. Le aziende utilizzano, così, una forza lavoro flessibile, gestendo in maniera oculata le risorse finanziarie e le risorse umane e combinando gli input con gli output attesi in ogni momento.

Come sostengono Bovee, Thill e Mescon (2005), le periodiche modifiche della strategia, i cambiamenti nei sistemi di produzione, i continui progressi tecnologici e le fluttuazioni delle vendite restano le maggiori sfide che i manager devono affrontare per mantenere un'adeguata e competitiva forza lavoro nelle organizzazioni imprenditoriali. Gli stessi autori suggeriscono, così, l'introduzione di forme di lavoro alternative, l'uso di "contingent work", la condivisione del lavoro e l'outsourcing ("fissured workplace")<sup>5</sup> come soluzioni adeguate per affrontare le sfide prevalenti per i modelli imprenditoriali contemporanei.

<sup>3</sup> Il supplemento di retribuzione può non essere proporzionale al lavoro svolto in più; in alcuni casi viene introdotta la "curva del cottimo", che può essere così semplificata: stabilito che la retribuzione normale è cento, relativa a dieci pezzi prodotti giornalmente, quelli prodotti in più vengono retribuiti in proporzione a scalare e non linearmente, cioè in questo caso l'undicesimo pezzo incrementerà la retribuzione di nove, il dodicesimo di otto, il tredicesimo di sette e così via (incremento marginale decrescente).

<sup>4</sup> Ideato presso la Toyota, da Sakichi Toyoda, Kiichirō Toyoda e, in particolare, dall'ingegnere Taiichi Ōno. In tal senso, Womack, Jones, Ross (1990).

<sup>5</sup> Per una esaustiva comprensione dei processi di esternalizzazione del lavoro, si suggerisce Weil (2017).

## 2. SOCIALIZZAZIONE E DEREGOLAMENTAZIONE DELLA FORZA LAVORO

Nello sviluppo incessante delle modificazioni descritte, Mario Tronti, già all'inizio degli anni Settanta, intravede non un processo di oggettiva e naturale evoluzione del lavoro ma piuttosto una dinamica collegata a una precisa razionalità economica: l'esigenza del capitalismo di variare la sua struttura produttiva per aumentare il plusvalore della forza lavoro utilizzata. Questa necessità si afferma, essenzialmente, utilizzando un lavoro più collaborativo. Tronti introduce così la figura dell'«operaio sociale», protagonista dei modelli produttivi partecipativi, focalizzati su una forza lavoro interagente nella condivisione di conoscenze e competenze. Al centro della socializzazione produttiva, il capitale sociale diventa un elemento di estensione di plusvalore del lavoro impiegato. L'utilizzo del capitale sociale per fini produttivi poggia, così, su relazioni di scambio materiali e simboliche che, nel momento in cui vengono esercitate, hanno già prodotto una valorizzazione del capitale industriale. Una conseguenza riflessa e inaspettata di questa nuova modalità produttiva è il consolidamento dei rapporti di negoziazione, partecipazione e rivendicazione delle rappresentanze operaie. L'intensa socializzazione dell'operaio interagente comporta, infatti, un incremento della sua centralità con conseguenze importanti a livello di rivendicazione salariale, contraddistinte da periodi di importanti spinte inflazionistiche. Nell'analisi di questa nuova condizione nella relazione tra capitale e lavoro, Tronti intravede una necessaria e imminente risposta del capitale industriale, per rideterminare una situazione di maggiore vantaggio, superando la stagione del compromesso tra capitale e lavoro. Una risposta che lo porta «a rifare i conti con sé stesso a rimettere in gioco la qualità del suo sviluppo con l'utilizzo di sempre maggiore tecnologia e di nuovi modi di consumo del lavoro» (Tronti, 1971). L'obiettivo è quello di realizzare una produzione caratterizzata da sempre più intensa socializzazione del lavoro ma con una sua sempre minore centralità. L'autonomizzazione, la contingenza della produzione e l'apertura delle organizzazioni industriali alla società rappresentano gli assi portanti di questo disegno. Tale iniziativa, oltre a impattare sul processo produttivo, incide necessariamente sulle protezioni dei lavoratori coinvolti, che avevano trovato uno stabile e duraturo assetto in epoca fordista. Per spiegare meglio tale mutamento, appare opportuno riferirsi al concetto di «status professionale del lavoratore» evidenziato da Supiot (1999), intendendo con questo termine «l'insieme delle garanzie di legge in capo al singolo rapporto di impiego, connesse allo status di lavoratore dipendente, sia al complessivo modello di regolazione che corrisponde alla universalizzazione di tale garanzie» (*ibid.*). Lo status professionale rappresenta una condizione che garantisce a un lavoratore l'accesso a un insieme di diritti e tutele sociali. In particolare, questo in epoca fordista era concepito come un sistema omogeneo e saldo, la cui rappresentazione ideale era quella caratterizzata da un padre di famiglia, unico perceptor di reddito familiare che occupa in modo stabile e continuativo lo stesso impiego nella stessa impresa prima di raggiungere la pensione. La rappresentazione ideale di tale sistema era, quindi, quella di un operaio, fedele alla propria azienda a cui consacra la propria vita, ricevendone in cambio una situazione stabile per lui e il suo nucleo familiare. Con il costante incremento delle trasformazioni descritte, questa condizione cambia, valicata dalle nuove forme di organizzazione e suddivisione del lavoro. La trasformazione delle strutture produttive e della natura stessa del capitale apre la strada a una massiccia accelerazione della riorganizzazione produttiva mediante una forza lavoro modulare e interagente, limitando i momenti di incontro tra i soggetti coinvolti. Si determina, così, una trasformazione complessa nelle forme di regolazione del lavoro, che altera un sistema di relazioni industriali tradizionalmente

connesso a modelli di welfare di stampo keynesiano-fordista. I diritti e le protezioni storicamente legate al modello di produzione taylorista vengono giudicati alterabili, oggetto di scambi con nuove modalità di protezione sociale. In un sistema di produzione di beni e servizi, dove la distribuzione dei compiti lavorativi e la interazione produttiva di conoscenze e competenze avvengono sempre più attraverso strumenti e pratiche virtuali, lo scambio tra prestazione e remunerazione diviene sempre più individuale, la centralità del luogo produttivo si sposta dal mondo materiale a quello virtuale e anche i diritti e le forme assicurative perdono la loro caratterizzazione materialmente legata a un luogo e a una classe produttrice, fabbrica e operaio. Il capitale sociale espresso nelle interazioni tra gruppi e individui rimane centrale per la valorizzazione dei processi produttivi, ma lo scambio delle relazioni simboliche non avviene più nel mondo materiale ma in quello digitale.

### 3. L'ULTIMA EVOLUZIONE DEL LAVORO CONTINGENTE: L'ECONOMIA DIGITALE COLLABORATIVA

A metà degli anni Duemila, nel pieno di una seconda intensa rivoluzione informatica<sup>6</sup>, l'affermazione dell'economia digitale *on demand* amplifica e intensifica il processo appena descritto, aumentando i fenomeni di valorizzazione del capitale attraverso nuove e più forti dinamiche di collaborazione e contingenza produttiva.

L'Industria 4.0 e l'economia collaborativa rappresentano le due dinamiche attuative di tale processo. I due modelli economici non sono interpretabili, però, unitariamente anche se caratterizzati dalla stessa presenza di evoluti strumenti digitali per il coordinamento e la distribuzione delle attività produttive. Nelle aziende dell'Industria 4.0, infatti, la digitalizzazione della produzione resta contenuta nei luoghi tradizionali, le fabbriche, mentre nell'economia collaborativa la produzione valica le industrie inserendosi direttamente nella società. La nostra analisi si concentrerà su questo secondo aspetto di evoluzione nella distribuzione del lavoro, perché determinante una reale sussunzione degli spazi di riproduzione sociale nelle forme di valorizzazione della produzione e del capitale. L'economia digitale collaborativa, così, più che rappresentare un fenomeno nuovo, distruttivo di relazioni e regolamentazioni preesistenti, creatore di nuovi equilibri, realizza, grazie allo sviluppo di software e hardware sempre più evoluti, la forma più avanzata di un più esteso processo di riorganizzazione del lavoro. Con la valorizzazione del capitale tramite l'acquisizione dei *big data* e la produzione e vendita di beni e servizi attraverso piattaforme digitali, l'interazione sociale diviene effettivamente parte del processo produttivo e la produzione si autonomizza così tanto da distaccarsi dall'organizzazione aziendale. Come per la produzione dell'operaio sociale, anche in questo caso l'interazione non è neutra, ma avviene unicamente nella valorizzazione di capitale. Un capitale che modifica anche la sua natura, accompagnato dalla ristrutturazione della sua redditività che da industriale diviene sempre più finanziaria. Un ruolo centrale nello sviluppo di tale percorso è rintracciabile nella funzione svolta dalle piattaforme di lavoro, nucleo centrale dello spazio virtuale in cui si realizza la socializzazione applicata alla produzione digitale. Pensiamo a internet e allo sviluppo delle piattaforme di interazione sociale (Facebook, Instagram, Amazon, Uber, Foodora, ecc.) utilizzate non soltanto per comunicare, ma anche per la vendita di beni e servizi. Molte aziende di hardware e software competono, infatti, per migliorare

<sup>6</sup> «Per farla breve, siamo a un punto di svolta, al punto in cui la curva dello sviluppo umano si impenna, grazie ai computer. Stiamo entrando in una seconda età delle macchine» (Brynjolfsson, McAfee, 2015).

queste forme di interazione. Facebook e Instagram, ad esempio, vengono utilizzate non solo per pubblicizzare direttamente prodotti e servizi, ma anche per creare comunità di condivisione di interessi dove proporre, in maniera più efficace, le proprie offerte. L'evoluzione tecnologica ha consentito, così, di realizzare non solo processi di socializzazione comunitaria (*sharing economy*) ma di trasformare questi processi in forme di economica reciproicità tra proprietari o ideatori della tecnologia, venditori di beni o prestazioni e utenti/consumatori finali. L'attuazione di questi modelli economici avviene mediante l'utilizzo di spazi digitali, piattaforme distinte in «crowdwork platform e work on demand platform via app» (De Stefano, 2017). Le prime caratterizzate da prestazioni assegnate ed eseguite online da una potenziale folla di individui, utenti della piattaforma, non appartenenti a nessuna organizzazione aziendale e situati in qualsiasi spazio geografico. Le seconde («work on demand via app») contraddistinte da attività lavorative, in cui la fase di candidatura, attribuzione e organizzazione è svolta online come per le «crowdwork platform», mentre l'esecuzione viene eseguita offline nel mondo materiale. Nelle piattaforme di lavoro *on demand* tramite app, le prestazioni si svolgono localmente, con utenti e prestatori del servizio situati nelle stesse aree geografiche; inoltre, vi è la possibilità di un'interazione fisica oltre che virtuale tra diversi prestatori d'opera; questo determina un effetto rilevante nel rapporto tra tali soggetti e i detentori della piattaforma, con maggiori possibilità per chi realizza il servizio, di essere considerato forza lavoro e ottenere migliori condizioni nell'esecuzione dell'attività. Entrambe le metodologie di consumo del lavoro descritte palesano prestazioni lavorative intrinsecamente connesse ai tempi produttivi. Per il lavoro digitale tramite «crowdwork platform», l'esperienza più significativa è quella di Amazon Mechanical Turk. In questo caso, l'aspetto conoscitivo interessante non consiste soltanto nel suo funzionamento, una retribuzione a cottimo di lavoro online, ma nell'analisi delle fasi della sua progettazione. Il programma, infatti, era stato pensato originariamente come un processo per la distribuzione di specifici compiti lavorativi per i dipendenti interni. Una delle mansioni consisteva nella rilevazione ed eliminazione dei doppioni nelle pagine di vendita, che i software non riuscivano a effettuare esattamente. Il lavoro, tramite un sistema informatico, era diviso in microcompiti per singole unità di dipendenti e costantemente monitorato. Con lo sviluppo di piattaforme e sistemi informatici sempre più efficienti, nel novembre 2005, Amazon decide di trasferire questa hit lavorativa al di fuori dell'organizzazione aziendale, creando, così, una piattaforma digitale in grado di consentire una distribuzione delle mansioni lavorative a una *crowd* (folla) di fruitori della rete sconosciuta. Nasce così Mechanical Turk, dal nome di un robot scacchista settecentesco, che aveva in realtà al suo interno un uomo, una «intelligenza artificiale, artificiale». L'Amazon Mechanical Turk rappresenta, pertanto, un esempio in cui l'automazione non determina un annullamento del lavoro umano ma, all'opposto, una sua intensificazione. Amazon estese, successivamente, questo procedimento di distribuzione del lavoro alle più svariate attività digitali. Per la prima volta, la produzione di precisi compiti lavorativi veniva esternalizzata e divisa agevolmente tra una forza lavoro contingente e modulare sconosciuta. Gli algoritmi della piattaforma permettevano di gestire una quantità crescente di lavoro e di migliorare le prestazioni proporzionalmente alla quantità aggiunta; un modello di suddivisione del lavoro efficiente e pratico quanto più veniva applicato a situazioni di grandi dimensioni<sup>7</sup>. «Mechan-

<sup>7</sup> «While computing technology continues to improve, there are still many things that human beings can do much more effectively than computers, such as identifying objects in a photo or video, performing data de-duplication, tran-

ical Turk gives businesses and developers access to an on-demand, scalable workforce»<sup>8</sup>. Con questo slogan, Amazon non potrebbe esprimere più chiaramente la natura di questo lavoro, una “Scalable Workforce On Demand”, delimitando un preciso concetto teorico di organizzazione e coordinamento della forza lavoro ricordato nel paragrafo precedente. Con le piattaforme di lavoro, la scalabilità della forza lavoro raggiunge la sua massima estensione, con la possibilità di aumentarla o diminuirla in tempi brevissimi. Una massa di tecnici che esegue semplici attività online ripetitive pagata pochissimo e compensata anche con pagamenti virtuali come crediti di gioco online, denaro virtuale e funzionalità avanzate di videogiochi. Con Mechanical Turk si dà avvio a una vantaggiosa forma produttiva che con il tempo si estende oltre i compiti informatici, coprendo i più disparati settori delle attività esecutive. Aumenta, così, l'economia fondata sulle piccole prestazioni casuali (*gig economy*).

Le piattaforme di lavoro *on demand* tramite app rappresentano l'altro aspetto di questa attività economica, una evoluzione della “piattaforma folla” che ricomprende anche prestazioni lavorative realizzate offline. Esempi di tali esperienze sono le piattaforme che coordinano la domanda e l'offerta di trasporti privati, come Uber, e quelle che organizzano la distribuzione di pasti a domicilio, come Foodora, Glovo, Deliveroo, ecc. o che forniscono prestazioni professionali di diversa tipologia, dalle attività mediche ai servizi di pulizia della casa. Anche in questo caso, il lavoro appare contingente e monitorato. Gli algoritmi della piattaforma, infatti, non solo fanno incontrare la richiesta e l'offerta ma controllano la modalità e la qualità con cui si realizzano le prestazioni offerte (sistema di rating), con la possibilità di escludere un soggetto inottemperante gli standard da accessi futuri alle singole attività. In alcune *labour platforms*, le modalità di assegnazione delle prestazioni sono predisposte attraverso la prenotazione di turni di lavoro (*slots*). Altre piattaforme, invece, consentono l'inserimento nel servizio in qualsiasi momento, con un modello di compenso strettamente legato alle consegne effettuate. In tale struttura, il prestatore resta libero di decidere se, dove e quando loggarsi, e, una volta loggato, di accettare o rifiutare gli incarichi proposti. In conclusione, tali modalità di riorganizzazione del lavoro nelle piattaforme di intermediazione digitali impattano non solo sulle condizioni economiche, ma anche sulla vita delle persone, riproponendo, in forma ancora più intensa, storiche questioni problematizzate nelle opere di Alain Supiot; dal processo di emigrazione del lavoro dalle forme di regolazione di epoca fordista deriva un'alternativa: una maggiore opportunità per tutti, la liberazione dal lavoro gerarchizzato, oppure il rischio di un'aggravata debolezza della forza lavoro comprendente nuovo sfruttamento. Nel lavoro collaborativo digitale si perdono, infatti, alcune caratteristiche della socializzazione rappresentata dall'operaio trontiano mentre si rafforza una collaborazione esclusivamente produttiva, realizzando pienamente il disegno di riorganizzazione delle tecniche di produzione precedentemente evidenziato: interazione senza centralità della forza lavoro.

scribing audio recordings or researching data details. Traditionally, tasks like this have been accomplished by hiring a large temporary workforce (which is time consuming, expensive and difficult to scale) or have gone undone. MTurk aims to make accessing human intelligence simple, scalable, and cost-effective. Businesses or developers needing tasks done (called Human Intelligence Tasks or “HITs”) can use the robust MTurk API to access thousands of high quality, global, on-demand Workers—and then programmatically integrate the results of that work directly into their business processes and systems. MTurk enables developers and businesses to achieve their goals more quickly and at a lower cost than was previously possible», <https://www.mturk.com/>.

<sup>8</sup> Testo presente nella piattaforma MTurk.

#### 4. CONCLUSIONI E PRIME PROPOSTE

Le nuove dimensioni assunte dal lavoro collaborativo salariato necessitano di nuovi spazi cognitivi per interpretarne realisticamente la loro natura. Il percorso conoscitivo sviluppato può fornirci utili suggestioni teoriche nell'individuare il confine, ad esempio, tra lavoro indipendente e lavoro precario. Nella logica delle dinamiche descritte, molto spesso questi lavoratori vengono considerati come appaltatori indipendenti, perdendo ogni forma di riconoscimento di diritti tipici del lavoro dipendente, come livelli minimi di retribuzione, pagamento degli straordinari, protezioni contro diverse forme di discriminazione, diritti legalmente riconosciuti per organizzare sindacati, risarcimenti per gli infortuni e indennizzi per le fasi di inoccupazione. La reale accertabilità, quindi, della natura del lavoro nelle piattaforme appare di estrema importanza e la sua classificazione, riprendendo un'illuminante intuizione di Supiot, non può più essere individuata unicamente nella presenza di condotte di eterodirezione ma deve riferirsi anche alle forme assunte dall'integrazione del lavoratore in organizzazioni collettive di lavoro "concepite da altri e per altri"; nel nostro caso, le *labour platforms* del capitalismo finanziario. Inoltre, la figura introdotta da Tronti, l'"operaio sociale", ci consente di isolare una dinamica innovativa per il capitalismo contemporaneo, la produzione mediante continui momenti di interazione tra i lavoratori all'interno di uno spazio offerto dal capitale. Da quel momento, il capitale sociale della forza lavoro diventa un elemento essenziale per la produzione capitalistica, dalle isole di produzione della *lean production* fino alla prestazione contingente della piattaforma digitale. Tale scenario apre una profonda riflessione sulla necessità di prevedere una nuova regolamentazione per la "new scalable workforce" che la realizza. La forza lavorativa potenzialmente espressa dagli utenti delle piattaforme rappresenta, infatti, il nuovo segreto della produzione capitalistica, capace di regolarla e variarla con una velocità e una dimensione mai vista precedentemente: «Il lavoratore come fattore di produzione può essere sostituito in qualsiasi momento [...] l'algoritmo decide quanto e se lavori basandosi esclusivamente sugli indicatori di produttività che registra» (Fana, 2017). L'attenzione dei modelli produttivi non si concentra, così, più nella composizione della forza lavoro in sé, ma nella fase dello scambio tra il lavoro disponibile e il denaro offerto, cioè nel suo transito in proprietà di chi già possiede capitale e tecnologia, proprietà dei software e *application programming interface* (API). Così, ad esempio, il racconto di una lavoratrice di Amazon Turk a tempo pieno «spesso rimanevo sveglia tutta la notte con la schermata di Mechanical Turk aperta, perché quando le persone pubblicavano una buona serie di HIT, andavano via rapidamente» (Marvit, 2014). Le *labour platforms* non sono, quindi, mercati neutrali di incontro tra domanda e offerta di prestazioni lavorative, ma sono pensate secondo un modello che favorisce i datori di lavoro. Il modo in cui i prestatori d'opera nelle "crowdwork platforms" si vedono accettare o rifiutare il compito svolto ne è una chiara dimostrazione. Se, infatti, chi ha richiesto l'attività lavorativa (*Requester*) rigetta il risultato della prestazione, può comunque tenere il prodotto, non pagare il lavoratore (*Turker*) e non fornire alcuna giustificazione incidendo, con tale comportamento anche sulla reputazione del *Turker* e sul suo futuro accesso ai compiti (*Hit*) più vantaggiosi. Tale scenario ripropone antiche controversie sui rischi di mercificazione del lavoro umano. Il primo passo da compiere è, quindi, quello di sostenere il riconoscimento e la dignità a chi opera nelle piattaforme con una ordinata costruzione di protezioni. Così da evitare il rischio, che nel processo produttivo, il capitale variabile sia trattato come qualsiasi altra forma di capitale costante: «Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get

them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore» (*ibid.*). Il dibattito per tutelare il lavoro nella *gig economy* appare avviato. Ricordiamo la Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017<sup>9</sup> in cui ha dichiarato l'intenzione di fissare standard minimi di tutele anche per i lavoratori contingenti, compresi i *gig workers*. A livello nazionale, l'indagine conoscitiva assegnata dalla Presidenza del Senato alla 11<sup>a</sup> Commissione Lavoro e approvata nella seduta dell'11 ottobre 2017 evidenzia la «drastica riduzione dei costi di transazione, conseguente agli sviluppi tecnologici, che consente e consentirà sempre più largamente la diffusione di prestazioni ambigue, e comunque socioeconomicamente dipendenti, in servizi offerti mediante piattaforma digitale con la conseguente necessità di un nuovo ordinamento protettivo che favorisca la continuità nel reddito degli interessati, un compenso orario minimo e il contributo per le assicurazioni previdenziali essenziali». In termini legislativi, il dibattito nazionale si è concentrato intorno a due proposte, quella Airaudo e quella Ichino, con impostazioni teoriche distanti e contrastanti<sup>10</sup>. La discussione teorica si svolge, infatti, attorno a due ipotesi: far corrispondere le tutele per il *contingent work* digitale a vecchie o nuove fattispecie, legate alla presenza di forme contrattuali più o meno flessibili, o realizzare protezioni legate all'individuo e non a status contrattuali di carattere universale. Il tema comporta ricadute di carattere ideale non secondarie. Quello che, però, appare opportuno evidenziare è l'indifferibile necessità di garantire presto una persistenza reddituale per i *gig workers*. Una necessaria indennità di disoccupazione che accompagni stabilmente la loro vita. Un reddito non connesso né a una fattispecie giuridica, né all'adesione a una specifica comunità, ma originato da ogni singola performance lavorativa compiuta. Se il lavoro, infatti, è sempre più un'attività casuale, cognitiva, digitalizzata, collaborativa, è però sempre, anche, un processo di valorizzazione del capitale che lo acquista e impiega. Allora perché non sviluppare una sua continuità reddituale permanente? Se per i nuovi modelli imprenditoriali il consumo del lavoro deve essere necessariamente sempre più contingente, almeno che la sua remunerazione sia sempre più permanente. Tale impianto potrebbe concretizzarsi nell'adozione di un salario per le fasi di inoperosità, mediante una dote finanziaria variabile in relazione al numero di performance lavorative realizzate da ogni *gig worker*. Per ogni *crowdworker* andrebbe definito, così, un conto personalizzato dove, indipendentemente dal numero di imprese per le quali lavora contemporaneamente, ogni azienda verserebbe una parte dei guadagni realizzati e del plusvalore accumulato. Questi account dovrebbero poi compensare il lavoratore nelle fasi di assenza di prestazioni in base al numero di quote versate. A livello concettuale, tale sistema combinerebbe un reddito minimo garantito con il conto personale di attività. In questa formulazione, a differenza dell'esperienza francese del Compte Personnel d'Activité (CPA), regolato dall'art. 39 della Legge n. 2016/1088 dell'8 agosto 2016, il meccanismo di tutela a punti non sarebbe utilizzato per conservare e accrescere voucher formativi (diritto universale alla formazione), ma per comporre nel tempo una stabilità reddituale (diritto permanente al reddito). Un'indennità, quindi, e non un trattamento o un'integrazione ispirati allo scopo di tutelare una situazione di bisogno. Appare ragionevole desumere come il reddito permanente per le fasi di inattività (RePI) sarebbe finanziato da contributi previdenziali versati dalle aziende e non attraverso il gettito tributario generale. Nella prospettiva indicata, inoltre, l'attiva-

<sup>9</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali (2016/2095(INI)).

<sup>10</sup> Vedi in tal senso D'Onghia (2017).

zione del soggetto non sarebbe determinata dalla necessità di conservare i pubblici sussidi, ma originata dalla convenienza nel conseguire costanti incrementi reddituali per le fasi di assenza di prestazioni, superando, così, un principio di condizionalità ampiamente dibattuto, troppo permeato da logiche utilitaristiche<sup>11</sup> e di difficile attuazione per il sistema dei servizi pubblici per l'occupazione.

#### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ALONY I., JONES M. (2008), *Lean Supply Chains, JIT and Cellular Manufacturing-The Human Side*, “Faculty of Commerce – Papers (Archive)” (<https://goo.gl/44XiHy>).
- BERINS COLLIER R., DUBAL V., CARTER C. (2017), *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate*, “IRLE Working Paper, 106-17” (<https://goo.gl/2sM8W7>).
- BOURDIEU P. (2015), *Forme di capitale*, a cura di M. Santoro, Armando Editore, Roma.
- BOVEE L., THILL J., MESCON M. (2005), *Excellence in Business*, Upper Saddle River, NJ Pearson Prentice Hall.
- BRYNJOLFSSON E., MCAFEE A. (2015), *La nuova rivoluzione delle macchine, lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante*, Feltrinelli, Milano.
- DE MINICIS M. (2017), *Precari e Capitale*, “eticaeconomia”, (<https://www.eticaeconomia.it/precari-e-capitale/>).
- DE STEFANO V. (2017), *Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, “Rivista Giuridica del Lavoro”, I, 241.
- D'ONGHIA M. (2017), *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?*, in P. Loi, V. Speziale (a cura di), *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Atti del convegno (Roma 20 ottobre 2017), “Rivista Giuridica del lavoro”, 2, pp. 83-93.
- FANA M. (2017), *Non è lavoro, è sfruttamento*, Laterza, Roma-Bari.
- ICHINO P. (1989), *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- JONES D., WOMACK P., ROSS D. (1990), *The Machine That Changed the World: The Story of Lean Production- Toyota's Secret Weapon in the Global Car Wars that is Revolutionizing World Industry*, Rawson Associates Scribner, New York.
- MARX K. (1997), *Il Capitale*, Editori Riuniti, Roma.
- MARVIT M. (2014), *How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine*, “The Nation”, February 5.
- STANDING G. (2011), *Precari la nuova classe esplosiva*, il Mulino, Bologna.
- SUPIOT A. (a cura di) (1998), *Transformation of labour and future of labour law in Europe*, “European Commission Final report” (<https://goo.gl/Bf3sqg>).
- TRONTI M. (2013), *Operai e Capitale*, Derive e Approdi, Roma (iv ed.).
- WEIL D. (2017), *The Fissured Workplace, Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, Cambridge.

<sup>11</sup> I periodi di inoccupazione sono sempre più una condizione strutturale del mercato del lavoro contingente. Queste situazioni non possono, quindi, essere attribuite a debolezze o mancanze individuali. Il principio di condizionalità generato da un contesto culturale segnato dall'utilitarismo, con modalità di attivazione pressanti e obbligatorie, andrebbe sottoposto a una seria rivisitazione critica, recuperando un sostegno maggiormente orientato ai principi di solidarietà, *decommodification* (limitazione della dipendenza degli individui dalle logiche di mercato) e rispetto delle differenze nei comportamenti e stili di vita.