



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia
applicata**

**Corso di laurea in
SCIENZE SOCIOLOGICHE**

**Disciplinare tempo e spazio: i rider fra
precarietà e flessibilità**

Relatore:
Devi Sacchetto

Laureando:
Sara Gallo Matricola
1224482

A.A. 2022/2023

Indice

Introduzione	3
1. Capitolo primo: la concezione di tempo	
1.1 Introduzione	7
1.2 Tempo lineare e destrutturazione	7
1.3 Abitudine e volontà	12
1.4 Ritmo e routine	15
1.5 Identità e costruzione di narrazioni	16
1.6 Conclusione	18
2. Capitolo due: la concezione di spazio	
2.1 Introduzione	20
2.2 Caratteristiche dell'interazione faccia a faccia	21
2.3 Lo spazio dell'uomo artigiano: la bottega	22
2.4 Esperienza e sapere	24
2.5 Il termine flessibilità	26
2.6 Fine del lavoro e piattaforma della società	28
2.7 Controllo, potere e rapporto con l'autorità	31
2.8 Conclusione	35
3. Capitolo tre: rider e flessibilità	
3.1 Introduzione	37
3.2 Autonomia e precarietà esistenziale	39
3.3 Sciopero	44
3.4 Spazio e collettività	45
3.5 Genere e sostenibilità	48
3.6 Conclusione	49
Conclusioni	52
Bibliografia	55

Introduzione

I due libri di Sennett presentano aspetti diversi dell'uomo e del rapporto che instaura col tempo, lo spazio, l'identità e la relazione con l'altro. Da un lato l'autore delinea la figura dell'uomo artigiano, impegnato a svolgere il suo mestiere con tenacia e dedizione, creatore di se stesso attraverso i propri strumenti, capace di migliorare e crescere continuamente tramite il riconoscimento dei propri errori. Sul versante opposto si trova l'uomo flessibile, presentato come il moderno lavoratore: un personaggio costantemente in movimento, dinamico, in passaggio da una città all'altra, da un compito al successivo, come se qualsiasi competenza già gli appartenesse. Disposto ad adattarsi alle circostanze e alle condizioni che si trova di fronte, deve farsi trovare pronto e disponibile. Si possono considerare queste due figure come tipi ideali, le qualità che li individuano e identificano sono estremizzate, riunite in un'unica figura non riscontrabile nella realtà ma utile per poter ragionare da un punto di vista più ampio. Utilizzando le parole di Weber: *"indicare l'«idea» dell'«artigianato» in forma di utopia, mettendo insieme determinati tratti che si possono rintracciare diffusamente presso gli artigiani dei più diversi tempi e paesi, unilateralmente accentuati nelle loro conseguenze, in un quadro ideale in sé privo di contraddizione, e riferendoli a un'espressione concettuale che si trova manifestata nel loro ambito."*¹ Il sottotitolo del libro sull'uomo flessibile, "Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale", aiuta a inquadrare il tema principale. L'opera riflette sul legame tra vita personale e sistema neocapitalistico, sui collegamenti fra routine e modi di produzione. Vengono esposte alcune prerogative dei lavoratori flessibili: comportamento versatile, necessità di essere pronti a cambiamenti con breve preavviso, di correre continuamente rischi, di affidarsi meno ai regolamenti e alle procedure formali. Il nuovo modello di lavoratore nasce dalla tendenza sempre maggiore, presente in particolare nelle grandi corporations, a sfuggire alle burocrazie statali e alle limitazioni sullo sfruttamento del lavoro imposte dalle legislazioni. Di conseguenza scompaiono orari fissi, autorità rigide e ruoli statici, tutto appare in continuo cambiamento. Si assiste a una riconfigurazione delle frontiere del lavoro. Fenomeni come l'aumento della disoccupazione, le ondate di ricostruzioni aziendali e le sempre più frequenti politiche di esternalizzazione *"hanno portato a rimettere in discussione l'orizzonte del lavoro salariato, allo sviluppo della logica dell'esternalizzazione e al lavoro atipico."* Inoltre

¹ Weber M., il metodo delle scienze storico-sociali, Torino, piccola biblioteca Einaudi, 2003, p.79

*“la finanziarizzazione dell’economia e il declino del paradigma dell’azienda hanno accentuato questo processo di flessibilizzazione e di precarizzazione del lavoro rispetto al quale la piattaforma rappresenta un passo ulteriore.”*² Tutti questi fenomeni si inseriscono all’interno del dibattito sulla fine del lavoro, sull’automazione completa e la sostituzione dell’uomo alla macchina. Il lavoro, in ottica neolibera, viene descritto come unico strumento di successo e realizzazione personale. A ciò si aggiunge la creazione di necessità e bisogni ottenibili solamente con una certa stabilità economica derivante da una professione. Anche l’occultamento del lavoro è un fenomeno importante, legato alla perdita di confini netti fra lavoro e non lavoro. Sempre più diffusa è la retorica della possibilità di venire retribuiti pur non facendo niente di diverso dalle attività quotidiane. Qui che inseriscono le piattaforme, il cui obiettivo è monetizzare e trarre profitto o da attività quotidiane e necessarie, come guidare la macchina, o dallo svolgere semplici mansioni in momenti di tempo vuoto, da riempire e monetizzare, come i dipendenti dell’amazon mechanical Turk. Il lavoro viene venduto come un divertimento, un modo per far crescere se stessi e sviluppare nuove potenzialità. I manager della filiale romana di Fodora affermano di non offrire un lavoro ma *“un’occupazione per chi ama andare in bicicletta.”*³ La retorica dominante è l’individualismo, la volontà di crearsi da sé, la possibilità infinita di crescita.

Sul versante opposto troviamo l’uomo artigiano. Citando Sennett: *“L’artigiano è la figura rappresentativa di una specifica condizione umana: quella del mettere un impegno personale nelle cose che si fanno.”*⁴ Il suo fine consiste nello svolgere un lavoro ben fatto, non come mezzo per raggiungere un risultato specifico ma come attività in sé. Infatti solo dopo aver appreso a svolgere bene la propria attività, si è in grado di comprendere, sia con il sentimento che con il pensiero, e fino in fondo, ciò che si fa. Caratteristica dell’artigiano è saper condurre un dialogo fra pratica e teoria, fra concretezza materiale e idealità. Egli riesce a dare forma al suo lavoro tramite abitudini, dalle quali ogni tanto si distacca per trovare ispirazione, un ritmo continuo fra individuazione e soluzione del problema. Dà forma al suo lavoro e lo concretizza in materia, la sua idea non rimane intangibile nella sua mente ma si materializza e diventa reale; grazie a ciò riesce ad ancorarsi alla realtà. Per sua natura, l’artigiano non si accontenta, punta al massimo, alla perfezione anche se talvolta quest’atteggiamento rischia di portare all’ossessività. Il

2 Casilli A., *Schiavi del clic*, Padova, Feltrinelli 2020, p.193

3 Staglianò R., *Lavoretti*, Trento 2018, p.181

4 Sennett R., *L’uomo artigiano*, Milano, Feltrinelli 2008, p.28

lavoro si propone di mettere a confronto queste due figure attraverso alcuni parametri. Le riflessioni sviluppate vertono sui temi del tempo e dello spazio e su come questi vengono vissuti, sull'identità della persona, sulla sua costruzione e sul rapporto con l'altro.

Nel primo capitolo si analizza il rapporto col tempo e su come questo influenza la vita della persona. Ai modelli di uomo vengono legate due diverse modalità di percezione: su un versante, l'uomo flessibile sente il tempo come frammentato, veloce e dinamico; sul lato opposto, l'artigiano lo vive in maniera lineare, lenta, ciclica. Il capitolo analizza i concetti di ritmo e routine, di come la vita lavorativa influenza anche le sfere al di fuori essa e della capacità di creare una narrazione lineare e concreta della propria esistenza. Nel secondo capitolo invece si riflette sullo spazio e su come la diversa percezione di questo influisce sull'identità della persona. L'uomo artigiano appare legato a un luogo ben definito, la bottega, mentre per l'uomo flessibile lo spazio è fluido, si allarga e si restringe a secondo delle sue esigenze, è uno spazio reale ma anche virtuale, che può cambiare continuamente ed in maniera improvvisa. Viene analizzato il rapporto con l'autorità: da un lato una persona in carne e ossa, legata a rapporti faccia a faccia; dall'altro una piattaforma che dà ordini attraverso lo schermo e un rapporto legato al clic.

Nel terzo e ultimo capitolo vengono proposte alcune interviste a lavoratori e lavoratrici di piattaforme legati alla distribuzione di cibo. Ho scelto la figura dei rider in base a varie considerazioni: non hanno orari, gestiscono autonomamente tempo e ritmo, possono decidere quando iniziare o smettere di eseguire consegne. Apparentemente grande libertà di scelta, nessun datore di lavoro in carne e ossa ma uno schermo connesso a una piattaforma; poche interazioni sia con i clienti che con i servizi di ristorazione. Si muovono autonomamente in base alle loro scelte, i vari aspetti del lavoro vengono gestiti da loro stessi. Non esistono straordinari perché qualsiasi orario rientra nella normalità. Ma chi sono queste persone? Esiste un'identità di rider? Una comunità? E quando nasce, in che condizioni e per quali motivi questo avviene?

Premesse:

- Con la parola uomo ci riferiamo al generico essere umano e non all'individuo di sesso maschile.
- L'uomo viene paragonato a un fatto sociale totale, una triade risultato dell'unione fra cultura, società e individualità. Vengono considerati gli aspetti bio-fisiologici e sociologici, messe in evidenza le relazioni che li legano e i punti in cui si sovrappongono. *“L'oggettività dell'analisi storica si connette con la soggettività dell'esperienza vissuta e quindi nella considerazione di quelle rappresentazioni e di quei simboli che hanno*

significati precisi per l'attore sociale". Per Mauss, i campi del sociale non possono essere scissi dalle *"manifestazioni fisiologiche e psicologiche dei fenomeni sociali quali sono le tecniche del corpo, ad esempio.*"⁵

- Fatto sociale totale significa sottolineare il qui e ora: una società localizzata nel tempo e nello spazio, dove l'individuo viene considerato in rapporto all'ordine nel quale è immerso e dove trova posto, *"esprime la totalità solo da una certa angolatura."*⁶ L'individuo si identifica con la società ma la sua esperienza è quello di un uomo qualsiasi, vive e mostra solamente un'espressione parziale di essa.
- Si vuole inoltre evidenziare quanto attraverso il corpo l'uomo sia in grado di imparare. *"Le pratiche rituali addestrano e disciplinano il corpo umano, preparandolo all'attacco o alla preghiera, ovvero i rituali che inducono gruppi di corpi a schierarsi sul campo di battaglia o entro gli spazi sacri."*⁷ Il lavoro può essere considerato una pratica rituale perchè educa il corpo umano a certi tipi di movimenti, tecniche e ritmi che la persona fa propri e ai quali si adatta, perlopiù in maniera inconsapevole. Inoltre il corpo è uno dei mezzi attraverso il quale si rileva una parte fondamentale del legame sociale.
- Infine si ritiene importante sottolineare il legame fra realtà pratica e ideale, la necessità di connessione fra questi due elementi e quanto la concretezza materiale arrivi a determinare anche l'immaginazione, la capacità di previsione e percezione dell'uomo.

⁵ Mauss M., *Le tecniche del corpo*, Pisa, Edizioni ETS, 2017, p.43

⁶ M. Auge *Nonluoghi*, 2009, p.46

⁷ Mauss M., *Le tecniche del corpo*, 2017, p.38

Capitolo primo

La concezione di tempo

1.1 Introduzione

In questo capitolo l'obiettivo è analizzare la diversa percezione di tempo legata ai modelli di uomo flessibile e di uomo artigiano.

La riflessione parte dalla definizione di surmodernità data da Marc Auge nel suo libro "nonluoghi". L'autore trova nell'"eccesso" un carattere essenziale dell'epoca surmoderna. Questo si declina in tre campi: eccesso di tempo, eccesso di spazio ed eccesso di ego.

L'antropologo afferma che ad oggi il tempo non è più principio di intelligibilità; diventa anche difficile utilizzarlo per inscrivervi un principio di identità. La storia accelera continuamente e ciò causa una sovrabbondanza di eventi e relazioni fra essi. L'essere umano prova un forte bisogno di dare senso al mondo e agli avvenimenti che lo circondano ma trova problematico farlo. La difficoltà deriva dalla sovrabbondanza di avvenimenti del mondo contemporaneo, dalla sensazione che la vita di ciascuno incroci la Storia e dai tentativi di capirne il nesso. La Storia, percepita come immanente, ci serve a comprendere il presente: *"è, infatti, dalla nostra esigenza di comprendere tutto il presente che deriva la nostra difficoltà di dare un senso al passato prossimo."*⁸ Il bisogno di dare un senso al presente si presenta quasi come un riscatto da questa sovrabbondanza di eventi, a cui si vorrebbe trovare una spiegazione. L'eccesso descritto che sperimentiamo oggi determina la percezione del tempo dell'uomo flessibile.

1.2 Tempo lineare e destrutturazione

Si è affermato che l'esperienza dell'uomo flessibile è legata a un tempo frammentato, ma cosa si intende con questa parola? L'esperienza del tempo ha bisogno di essere strutturata. L'essere umano ha necessità di fornire senso agli eventi, afferrare il nesso che li lega. L'uomo flessibile sperimenta una destrutturazione del tempo che impedisce di percepire la sua vita con linearità. Le esperienze gli appaiono sconnesse le une dalle altre e metterle in

⁸ Auge M., Nonluoghi, 2009, p. 53

ordine diventa difficile. Esempio concreto è Rico, prototipo di lavoratore flessibile di cui lo studioso Sennett scrive nel primo capitolo del libro "l'uomo flessibile". Rico è figlio di Enrico, lavoratore intervistato dal sociologo circa venticinque anni prima. Il confronto fra padre e figlio evidenzia alcune differenze notevoli.

Nella generazione di Enrico, il senso di linearità temporale veniva percepito maggiormente. La vita era legata a un lavoro stabile e ripetitivo che creava continuità nella percezione: *"anni e anni passati su un lavoro in cui raramente un giorno era diverso dall'altro."*⁹ I risultati raggiunti erano cumulativi, il passato aveva ripercussioni sul presente e il futuro poteva essere pensato perché tangibile, concreto. Era possibile connettere gli avvenimenti fra loro e dare senso, stabilire connessioni. Il cambiamento non era la norma ma l'eccezione e spesso serviva a portare un progresso. La linearità che sperimentava il genitore non viene minimamente percepita dal figlio, che invece fatica a costruire connessioni fra gli avvenimenti che lo travolgono. Anche se intercorre fra i due solo una generazione, il modo di percepire il proprio percorso di vita e le esperienze cambia radicalmente. Questo cambiamento ha varie motivazioni.

Negli ultimi anni c'è stata una modifica nei percorsi di vita. Il padre di Rico aveva davanti a sé delle tappe ben definite che lo indirizzavano, dandogli indicazioni e punti di riferimento. Nella Sociologia della famiglia, le tappe di vita per entrare nella vita adulta tradizionalmente riconosciute sono: terminare un percorso di studi, entrare a far parte del mondo del lavoro, conquistare l'indipendenza abitativa, sposarsi e mettere al mondo dei figli.¹⁰ Enrico aveva davanti a sé degli obiettivi chiari, determinati, verso i quali muoversi con certezza. Non metteva in dubbio se stesso e le sue azioni, sapeva dove dirigersi e quale ordine avrebbero seguito i vari passaggi nella sua vita. Nella generazione successiva, quella a cui appartiene Rico, c'è stato un cambiamento molto forte. Le diverse fasi hanno perso la loro importanza, alcune così tanto da essere considerate ininfluenti o scomparire. Le traiettorie biografiche si sono sempre più individualizzate: ciascuno ha conquistato la possibilità di decidere in che ordine passare da una tappa all'altra, se portarla a termine o saltarla. Questa perdita di linearità ha generato spaesamento e confusione. La difficoltà coinvolge anche la percezione di sé: le persone faticano a sentirsi adulte, a considerare la loro vita in evoluzione, il tempo sembra passare senza strutturare la loro esistenza. Questo denota inoltre l'importanza di scansione della vita in tappe che

⁹ Sennett R., L'uomo flessibile, 1999, p.13

¹⁰Satta C., Magaraglia S., Camozzi I., Sociologia della vita familiare. Soggetti, contesti e nuove prospettive, Carrocci Editore, 2020

diano una struttura e vengano percepite, anche se in maniera inconsapevole, come riti di passaggio per la crescita. Zygmunt Bauman e Ulrich Beck hanno coniato la definizione “economia politica dell’insicurezza” per evidenziare le conseguenze della segmentazione dei percorsi di vita.

Reversibilità, discontinuità ma soprattutto incertezza caratterizzano i moderni percorsi di esistenza. Rico cerca ancora di trovare un senso nelle tradizionali esperienze, come nella famiglia, il matrimonio, i figli, ma sembra aver perso di vista il nesso fra i vari aspetti.

Altre questione rilevante, legata alla destrutturazione del tempo e in parte anche alla percezione di sé, è la linearità temporale. Con questo termine si intende una sensazione temporale fluida, consequenziale, nella quale si riescono a connettere i fatti l’uno con l’altro. Il tempo lineare mette ordine, permette di individuare le motivazioni e le ripercussioni degli avvenimenti ma soprattutto di sviluppare un’auto narrazione del sé concreta. Enrico era riuscito a creare una narrazione lineare della sua vita: la sua esperienza materiale si cumulava a quella psicologica, si sentiva creatore della propria vita e possedeva una certa autostima. Inoltre il suo orizzonte temporale si dispiegava in maniera predicibile: già a quarant’anni, sapeva quando sarebbe andato in pensione e con quanti risparmi. Riusciva a immaginare concretamente il futuro, era qualcosa di tangibile, determinato e in linea con gli eventi passanti e presenti. Egli in qualche modo poteva sentirsi sicuro, protetto dai sindacati, senza la costante preoccupazione economica. La crisi della Grande Depressione e la seconda guerra mondiale gli apparivano come avvenimenti eccezionali, non si aspettava ulteriori sconvolgimenti. Ad oggi invece, l’incertezza viene assunta come un tratto caratterizzante: una crisi segue l’altra e la tranquillità diventa l’eccezione. Enrico viveva inserito in un tempo a lungo termine, in cui riusciva a identificare il prima e il dopo. Un prima fatto di sé e dei suoi nonni, un dopo dal figlio e dai nipoti. La sua persona risulta inserita in un tempo che va oltre quello biologico, si lega all’interno della storia, connette la sua storia di vita personali e con la Storia. Il suo tempo è più lungo, inserito all’interno di cicli con frequenze più ampie. Tradizione, calcolo, desiderio, di tramandare ai posteri aumentano l’orizzonte di vita, lo portano oltre la sfera biologica. Per John Ruskin *“tradizione vuol dire che vengono trasmessi da una generazione all’altra appunto gli errori, le imperfezioni e le variazioni, che sono parte integrante di ogni pratica, e che la provocazione intellettuale contenuta in quelle incertezze non viene cancellata dal tempo.”*¹¹ Assumere su di sé questo bagaglio

¹¹ Sennett R., L’uomo artigiano, Milano, Feltrinelli 2008, p.123

di esperienze inserisce l'artigiano in una linea temporale più lunga, che lo precede e va oltre se stesso. Gli permette di sentirsi parte di qualcosa di grande, lo inserisce in un quadro più ampio che lo pone all'interno di una catena infinita, persone prima e persone dopo.

La riflessione sull'orizzonte temporale si collega al rapporto tra uomini e cose: la percezione del tempo è legata a quella di possesso e di proprietà. Quest'aspetto viene individuato da Lederer nelle sue riflessioni su stato e società. Lederer è un pensatore del secolo scorso, e le sue riflessioni si legano a un contesto storico inevitabilmente differente dal nostro. Viene richiamato comunque per mettere in evidenza la sua modalità di connettere attività lavorativa e condizioni complessive di esistenza, un esercizio simile a quello che si sta cercando di svolgere in questo capitolo.

“L'unità di tempo di quell'attività che rende possibile l'esistenza stessa – il lavoro – influenza di fatto l'unità di tempo nella quale si percepisce il senso stesso della vita. La ricchezza dei contenuti della vita, di ciò cui si attribuisce valore, come la stessa progettualità insita in ogni vivere umano, tutto risulta estremamente ridotto e limitato dall'assoluta contingenza della sua eventuale realizzabilità.”¹²

Nelle sua opera, l'autore riesce a evidenziare come l'orizzonte temporale sia determinato dalla durata del contratto di lavoro. Lo studioso mette a confronto alcuni tipi di lavoratori e, più in generale, parla di figure dipendenti e indipendenti. Entrambe vengono definite rispetto al loro rapporto con il mondo della produzione e alla loro disposizione nei confronti della vita. Gli indipendenti possiedono un patrimonio di ricchezze che viene pensato e percepito in maniera diacronica: in relazione al passato, come tradizione, qualcosa che può essere tramandato, ereditato. Verso il futuro invece come possibilità di trasmettere ai discendenti, prospettiva dell'avvenire. Il loro orizzonte temporale risulta ampliato: gli indipendenti percepiscono le loro vite oltre la mera esistenza biologica. La loro condizione materiale complessiva permette di concepire l'esistenza come qualcosa che precede, ad esempio attraverso i beni che ricevono in eredità, e che va oltre se stessi. Il dover pensare ai beni li obbliga ad ampliare *“lo spettro della loro vita permettendogli di pensarsi come un vivente inserito in un processo che va oltre il tempo biologico”¹³*. Il tempo quindi viene immaginato in maniera unica, senza particolari scansioni, e inserito

¹² Basso M., *Dalla società plurale allo stato delle masse* Filosofia politica e sociologia in Emil Lederer (1882-1939), Milano, Franco Angeli, 2022, p.48

¹³ Ivi, p. 45

all'interno della sfera familiare. A questa si legano l'eredità, la ricchezza e l'impresa. Il tempo percepito è quindi fluido, continuo, un lungo flusso costante e ininterrotto. Finché la vita stessa non viene messa in pericolo, l'indipendente poggia su basi sicure, riesce a pensare a un prima e a un dopo, può immaginarsi un futuro a lungo termine.

Tra i dipendenti Lederer inserisce i dipendenti statali, gli impiegati privati e gli operai. I primi percepiscono uno stipendio da parte dello stato e riescono a estendere il loro orizzonte temporale per l'intera vita. Non sono quasi più legati al possesso d'ufficio, in precedenza considerato come bene patrimoniale, in seguito come posto di lavoro, e sono slegati dai mezzi di produzione. L'anno solare è il loro orizzonte temporale. L'operaio e l'impiegato privato possiedono una prospettiva esistenziale determinata dalla durata del contratto di lavoro. Anche se il contratto ha lunga durata, il loro stipendio risente dei cambiamenti di mercato e delle periodiche crisi sistemiche. L'operaio, in particolare, essendo impiegato nella produzione ha una percezione frammentata e contingente: *«tutto sfuma nell'indistinto e le forze provenienti dall'esterno (la congiuntura, la stagione ecc.) atomizzano la sua vita»*¹⁴ Per lui l'orizzonte temporale si restringe ancora di più, arrivando alla settimana e determinando pesantemente l'intera esistenza del lavoratore. In questo caso, la percezione del tempo sarà frammentata, sparsa, si farà fatica ad andare oltre le circostanze e le contingenze. L'autore mette in mostra come l'esperienza del tempo sia pesantemente influenzata dal lavoro e dal possesso. Avere un contratto stabile, sicuro e introiti garantiti permette all'uomo di radicarsi nel presente senza problemi. Per questo motivo, Enrico è capace di stare nel presente, di percepire la sua vita in maniera fluida.

L'esperienza lavorativa di Rico, confrontata con quella del padre, è variegata e frammentata; ha cambiato lavoro quattro volte in quattordici anni. Ha infine aperto un'azienda di consulenza: ciò gli permette di autogestirsi ma al tempo stesso lo costringe a svolgere mansioni diverse, a dover essere sempre disponibile per i suoi clienti, a reinventarsi per le svariate richieste che gli vengono fatte. Dopo ogni suo spostamento ha dovuto ricominciare da capo. *“Ogni volta che ha traslocato gli altri americani l'hanno trattato come se la sua vita cominciasse in quel momento, consegnando il passato all'oblio.”*¹⁵ I contatti che era riuscito a creare nei pochi anni di stabilità vengono mantenuti a distanza anche se la qualità del rapporto si deteriora. Non riesce a costruire

¹⁴ Ivi, p. 48

¹⁵ Sennett R., *L'uomo flessibile*, 1999, p.24

alcuna sensazione di comunità, che però desidera; se il padre riusciva a trovarla nelle riunioni fra compagni di lavoro, non gli accade lo stesso nei messaggi che si scambia sporadicamente con gli ex-colleghi. Non diventa testimone duraturo di nessuna vita, l'unica temporalità a lungo termine con la quale si confronta è quella di se stesso e della sua famiglia.

Rico si sente stretto in un eterno presente che in realtà non esiste. Il passato dal quale proveniva è scomparso, sostituito da qualcosa di sempre nuovo che comincia ogni volta che è costretto a spostarsi e inventarsi da capo: nuove persone, nuove esperienze, nuovi colleghi. Le amicizie e le comunità locali sono transitorie, tutto viene percepito come momentaneo, non c'è un progetto a lungo termine. Nasce un conflitto fra personalità ed esperienza, il tempo "scollegato" rende difficile considerare la propria vita come una narrazione continuata. Rico osserva i fotogrammi della sua vita ma non riesce a cogliere il nesso che li lega, la sua esistenza non diventa un film ma rimane una serie di fotografie sparse che fatica a riordinare.

L'accumulazione di esperienza diventa un problema, viene vista come un ostacolo. Al suo crescere il sapere non si stratifica ma diventa un accumulo di conoscenze diverse fra loro che si perdono e confondono l'una con l'altra. Il tempo passato perde valore, non è più portatore di conoscenza utile ma tutto rimane relegato al piano temporale presente. *"Sembra che il trascorrere degli anni ci svuoti, e le nostre esperienze appaiono come una serie di cose di cui vergognarsi."*¹⁶

1.3 Abitudine e volontà

Per sviluppare il proprio talento l'artigiano doveva seguire le regole stabilite dalle generazioni precedenti. In questo modo l'esperienza accumulata in precedenza non veniva dispersa né perdeva valore ma diventava un bagaglio di conoscenze dalle quali attingere per poter imparare, una base sulla quale costruire. Possiamo affermare che nella bottega artigiana oltre alle pratiche veniva tramandato anche un modo di comportarsi legato al costume. Con questo termine si indica qualcosa di trasmesso e tramandato, "un concetto essenzialmente psicologico-sociale, in analogia con quello psicologico-individuale di abitudine". Costume ha anche significato di autorità, del potere di una volontà, diventa il volere sociale che si incarna in pratiche. "La volontà sociale è il volere generale, che serve all'ordinamento e alla regolazione del volere singolare." Il costume

¹⁶ Ivi, p. 97

appare come qualcosa di naturale e necessario. Permette il riconoscimento del passato, evidenzia la necessità di imparare dall'esperienza, pone in luce che esistono motivazioni sul perché un'attività viene svolta in un certo modo.

“La routine può indebolire, ma anche proteggere; può smontare il lavoro, ma anche comporre una vita.”

Se all'uomo flessibile si può legare una concezione di tempo frammentata, dinamica e mutevole, all'uomo artigiano si connette un tempo lineare, statico e ciclico. La diversa percezione è legata alla strutturazione di un ordine che avviene tramite la creazione di una routine. La capacità di regolare il tempo si lega all'affermazione della propria volontà e alla possibilità di prendere decisioni che abbiano ripercussioni anche a lungo termine. Nel costume, Tonnies afferma che:

“Il coinvolgimento si manifesta a sua volta in due forme, come decisione e come obbligo morale. Nella prima, valutiamo se vale la pena compiere una certa azione o dedicare il nostro tempo a una certa persona; nella seconda, ci sottomettiamo a un dovere, a un'usanza o alla necessità di un'altra persona, cioè a cose che non abbiamo deciso noi. È il ritmo che struttura il secondo tipo di coinvolgimento; si impara ad adempiere un dovere adempiendolo ripetutamente.”

In questo passaggio, l'autore sottolinea come, per poter sviluppare una routine, sia necessario dapprima compiere una scelta. In seguito, per poter affermare la decisione nel concreto, è necessario assumersene la responsabilità e compierla ripetutamente. Ciò permette di sviluppare autocontrollo e creare un ritmo. La routine è formata da abitudini, azioni che col tempo da programmate e forzate diventano rituali e istintive. La volontà si concretizza attraverso la messa in atto dell'idea, ciò che pensiamo diventa reale e tangibile. Attraverso la realizzazione dell'intenzione l'uomo riesce a sentirsi padrone di sé e del proprio tempo. L'artigiano è capace di rendere l'istinto abitudine tramite l'esercizio. La capacità di regolare il tempo, di saper riempire gli spazi vuoti ma anche di capire quando lasciarli così come sono, permette di percepire la realtà in maniera fluida, continua. Avere abitudini permette di fare spazio all'interno della mente, non ragionare ossessivamente sull'azione che seguirà ma avanzare fra certezze e automatismi che costruiscono un percorso, portano verso una direzione conosciuta, intrisa di sicurezza e ripetizione. Una volta preso il ritmo la persona agisce in automatico, non pone più in questione il suo essere nel mondo, non dubita ogni giorno di sé e delle sue azioni. Rico non si percepiva in controllo del suo tempo perché faticava a gestirlo, a trovare un senso,

a dargli un ordine. In opposizione, l'uomo artigiano impara fin da subito ad avere una routine e ciò gli permette di avere dei ritmi consolidati, lo fa sentire in controllo, lo abitua alla fatica e alla ripetizione.

Abitudine è *“volontà divenuta padrona attraverso l'esercizio”*. Per sviluppare un'abitudine l'uomo ha bisogno di una prospettiva di a lungo termine, di punti di riferimento ai quali appoggiarsi per poter costruire un suo schema. L'uomo flessibile manca di tali punti di appoggio, tutto è sempre nuovo nel momento in cui si produce, oltre che in movimento. È la volontà che ci fa sentire padroni di noi stessi ed è grazie ad essa se siamo capaci di scegliere. L'abitudine viene descritta come uno stato di equilibrio dell'anima: mitiga i piaceri e i dispiaceri, attutisce il peso della realtà, pone certezze e punti fermi, permette di dare continuità al proprio essere. Diderot e Voltaire teorizzano che *“padroneggiando la routine e i suoi ritmi gli esseri umani potessero assumere il controllo della situazione e allo stesso tempo calmarsi.”* La routine è qualcosa che si ripete e dà la percezione di essere in controllo del proprio tempo e di se stessi. L'uomo si calma perché si sente a suo agio, sa come agire, prova un senso di sicurezza derivante dalla consapevolezza della situazione. Il suo corpo e la sua mente non sono sulla difensiva e tesi ma rilassati, non in stato di pericolo ma di calma e attenzione. L'apprendimento umano avviene anche attraverso l'uso del corpo. La routine serve ad apprendere delle tecniche del corpo e a consolidarle, automatizzandole e naturalizzandole.

L'abitudine però da sola non basta. Questa non mette in dubbio, rimane statica, rischia di diventare inerte, sterile. Avere una base sicura sulla quale fare affidamento è necessario ma rischia di diventare un limite che non si vuole o non si riesce a superare. Per questo Sennett afferma che, talvolta, l'artigiano ha bisogno di uscire dai binari per poter osservare le cose da un altro punto di vista. La continuità è necessaria ma rischia di diventare controproducente se protratta oltremodo. Per Smith la routine uccide lo spirito. Oggi la società è in rivolta contro la routine e il tempo burocratico che rischia di paralizzare il lavoro.

Al contrario, l'uomo flessibile manca completamente di riferimenti, non sa a cosa aggrapparsi perché i continui spostamenti lo spingono da una parte all'altra. La curiosità e la necessità gli impediscono di stare fermo, la continua possibilità di qualcosa di migliore lo porta a muoversi da un posto all'altro, da un'attività all'altra fino a renderlo incapace di godere del momento. La sua mente impara a vivere in avanti, proiettata nel futuro, non più capace di vedere ma solo di prevedere. L'artigiano invece riesce a stare

nel qui e ora, a essere presente a se stesso e alle sue azioni, porta avanti ciò che deve fare indipendentemente dal suo stato d'animo poiché l'esperienza gli ha insegnato l'importanza della costanza e la possibilità di portare a termine ciò che vuole nonostante i turbamenti dell'animo. Un bravo artigiano si conosce così bene che sa quando porre fine alla sua attività, capisce quando continuare sarebbe dannoso per cui è meglio smettere e mettere da parte il lavoro.

1.4 Ritmo e routine

*“L'esistenza di un ritmo del lavoro significa che ripetendo una particolare operazione scopriamo come accelerare e rallentare i passaggi, fare variazioni, giocare con i materiali e sviluppare nuove tecniche.”*¹⁷ L'esecuzione dello stesso movimento, se non eseguita in maniera meccanica ma attiva, presenti al processo di costruzione, permette l'interiorizzazione del gesto. Una volta compreso ciò che stiamo facendo possiamo capire come cambiarlo, migliorarlo ed essere padroni del nostro lavoro, delle nostre azioni e del prodotto finale. Questo processo di conoscenza del modo di lavoro vale anche per l'uomo che impara a conoscere se stesso. L'uomo diventa consapevole di poter utilizzare il corpo come uno strumento sul quale esercitare controllo. La routine può essere in costante evoluzione, i movimenti possono variare di frequenza e intensità, se ne possono aggiungere di nuovi o eliminare di vecchi. La routine può cambiare; Diderot credeva che ci fosse un'evoluzione costante dovuta al graduale apprendimento del processo che permetteva ai lavoratori di modificare e alterare ogni stadio. La diminuzione della paura di sbagliare con il ripetersi dell'esercizio è un fattore importante.

*“Noi mettiamo alla prova le nostre alternative solo in rapporto ad abitudini che abbiamo già padroneggiato. Immaginare una vita di impulsi momentanei, di azioni a breve termine, priva di routine sostenibili, una vita senza abitudini, è più o meno come immaginare un'esistenza priva di senso.”*¹⁸

Sennett evidenzia l'importanza del lungo termine, di una prospettiva futura, di una linearità e progressività. Tutto ciò permette di avere fede nel futuro, di inventare qualcosa in cui sperare, sottrae al presente restituendo speranza, capacità di sognare e prefigurare. La routine si crea con la ripetizione degli eventi, con la continuità e la costanza e permette all'uomo variazioni sul tema, permette di essere persone diverse pur stando nello stesso

¹⁷ Ivi, p.33

¹⁸ Ivi, p.43

contesto, di approcciarsi all'identico stimolo in maniera diversa, scoprire se stesso per poi capire quale atteggiamento conviene utilizzare in base alla situazione. La routine fa sentire l'uomo in controllo del proprio tempo, cosa che invece a Rico manca. Cosa succede quando l'uomo si libera dei suoi vincoli? L'uomo libero ha paura di se stesso, paura di scoprirsi, di perdersi nei meandri della sua psiche, paura di capire che qualcuno o qualcosa lo attrae più di quello che ha. I termini della disciplina devono adattarsi ad un io in movimento.

La sua è una conoscenza di sé che va in profondità: le situazioni che vive si ripetono e gli permettono di sperimentare, di variare per capire quale forma si adatta meglio alla sua identità. È capace di creare una narrazione di sé ben definita, di connettere passato e futuro, fare progetti, dare un senso alle esperienze pregresse. Questo gli impedisce però la possibilità di cambiamento, si sente immobilizzato, fisso nel suo ruolo. La sua identità assume concretezza in ciò che fa ma rischia di diventare una gabbia dalla quale non sa più come uscire. Avere una forte identità gli permette di muoversi nel mondo in maniera consapevole ma in questo modo non si mette in dubbio, non ha la possibilità di cambiare.

1.5 Identità e costruzione di una narrazione

Alla confusione che sperimenta all'interno della sua vita lavorativa, l'uomo flessibile reagisce irrigidendo e determinando in maniera fissa e invariabile il suo essere. *“Tutti i singoli valori che ha citato sono regole rigide. (...) Norme simili non ammettono fluttuazioni dovute alle circostanze: le oscillazioni casuali sono, in fin dei conti, ciò che Rico vuole scongiurare.”*¹⁹ Se all'esterno tutto intorno è in movimento e cambia continuamente è difficile trovare punti fermi, così Rico li trova in se stesso, nel suo attaccarsi a norme rigide e valori incontrovertibili. Questo porta a irrigidirsi, chiudersi in se stessi e considerarsi come unico punto di riferimento. Rico sente il bisogno di qualcosa di stabile, fisso, sui cui poter fare affidamento e poiché tutto intorno a lui cambia, diventa lui stesso immobile. *“La flessibilità l'ha spinto a sostenere che l'essenza del suo carattere etico è la pura forza di volontà.”*²⁰ Per cercare di dare un ordine Rico assume su di se tutta la responsabilità degli eventi. *“Non c'era nulla che lui potesse fare. Ma anche così, Rico si è sentito responsabile per questo evento, che pure era fuori dal suo controllo; se l'è preso letteralmente su di sé, come proprio carico personale.”*²¹ Non più capace di

¹⁹ Sennett R., L'uomo flessibile, 1999, p.26

²⁰ Ivi, p.27

²¹ Ivi, p.27

stabilire i confini fra dentro e fuori, l'unico modo per ritrovare il controllo della situazione è desumere che questa sia causata da lui. Di nuovo, le conseguenze sono il ripiegamento sul sé e l'attenzione focalizzata all'interno. L'individuo si percepisce debole perché non è in grado di capire né di agire nella situazione in cui si trova. L'unico modo per illudersi di poter incidere sui fatti e darsi una spiegazione è assumersi la responsabilità.

“Si concentra sulla pura determinazione a resistere, soprattutto vuole mantenere stabili alcuni tratti del suo carattere come fedeltà, dedizioni, tensione verso uno scopo e decisione. Si aggrappa a valori senza tempo nei quali si identifica in maniera stabile. La sua volontà è statica, rimane incagliato nell'affermazioni di valori che non sa concretizzare.”²²

Paradossale come la massima libertà di cui Rico dispone, almeno apparentemente, nella creazione della sua identità, porti al contrario a volersi definire, alla necessità di incasellarsi. Uno dei motivi per cui l'uomo flessibile non riesce a dare linearità alla sua vita è la mancanza di una narrazione condivisa. Il regime attuale manca la capacità di creare narrazioni predittive, le strutture sono continuamente in recupero. Inserire il racconto della propria vita all'interno di una cornice che le dia un senso permette di poter agire concretamente sul presente. *“I racconti sono qualcosa di più che semplici cronache di eventi: danno forma al trascorrere del tempo, suggeriscono cause per gli eventi e mostrano conseguenze possibili.”²³* Creare una narrazione concreta potrebbe permettere a Rico di sentirsi attivo e non passivo spettatore di sé. Sennett racconta un chiaro esempio di come ci si può costruire una narrazione intersoggettiva grazie alla condivisione dell'esperienza. Alcuni ex-lavoratori di una fabbrica, chiusa in fretta e senza spiegazioni, si ritrovano in un caffè più volte dopo l'accaduto, per cercare di dare un senso. Analizzano insieme la situazione, sono capaci di accettare l'accaduto, distinguere quali sono state le loro responsabilità e su cosa invece non avevano potere: passano da un vittimismo passivo a una considerazione attiva, si sentono in grado, con le loro azioni, di influenzare la storia. *“Vogliono a ritroso”*, tornano nel passato alla ricerca di un senso che riescono a far emergere solo grazie al confronto e all'analisi condivisa. Il loro racconto diventa autoguarigione. *“Il nostro compito è quello di creare, e la creazione più importante è il dare forma alle storie delle nostre stesse vite.”²⁴*

Altro conflitto che Rico sperimenta è l'incapacità di conciliare vita lavorativa e familiare.

²² Ivi, p.27

²³ Ivi, p.28

²⁴ Ivi, p.103

La sua problematica non come difficoltà di gestione del tempo, ma incapacità di inclusione del piano lavorativo in quello personale. I valori e gli ideali che Rico vorrebbe insegnare ai suoi figli non coincidono con la sua vita reale. Il lavoro viene posto su un piano diverso rispetto alla vita interiore, che ha esigenze, ritmi e tempi diversi. *“Trasposto nell'ambito familiare, il «basta col lungo termine» significa continuare a muoversi, non dedicarsi in profondità a qualcosa e non fare sacrifici.”*²⁵ Non è possibile tenere i piani di vita separati, la vita lavorativa occupa gran parte della nostra esistenza, le conseguenze si estendono anche nella vita al di fuori, è necessario trovare il modo per bilanciarle fra loro. La continuità che Rico ricerca e non trova nel concreto diventa qualcosa di ideale, valori ai quali si attacca per trovare coerenza e costanza nell'immagine di sé.

1.6 Conclusione

Uomo artigiano e uomo flessibile, come ribadito in precedenza, sono idealtipi. Bisogna considerare quindi il modello come ottenuto: *“attraverso l'accentuazione unilaterale di uno o di alcuni punti di vista, e attraverso la riunione di una quantità di fenomeni particolari diffusi e discreti, esistenti qui in maggiore e là in minore misura, e talvolta anche assenti (...) in un quadro concettuale in sé unitario. (...) questo quadro non può mai essere rintracciato empiricamente nella realtà.”*²⁶

Non si vuole valorizzare una certa concezione a favore di un'altra ma evidenziare come al lavoro si leghi un ritmo di vita. Questo struttura la percezione del tempo dell'uomo, che influisce sulla struttura e sulla costruzione del sé. Se da una lato con i tempi di lavoro dell'uomo artigiano la persona riusciva a creare un'identità e una narrazione del sé coerente, con l'odierna flessibilità questo processo diventa più difficile. Il desiderio di essere padroni del proprio destino e la ricerca di spazi di libertà attraverso la realizzazione dei propri progetti dà vita a una contraddizione: la stabilità legata al lavoro viene sia desiderata che evitata, poiché vista come sottomissione all'ordine gerarchico, alla burocrazia e a un passato ormai stretto.

La flessibilità è una conseguenza delle crisi degli ultimi anni o una richiesta dei lavoratori?. *“L'individuo contemporaneo acquisisce progressivamente la consapevolezza che “essere un buon lavoratore o un lavoratore vincente significa oggi rifiutare il coinvolgimento, essere flessibile e mobile.”*²⁷ La mancanza di attaccamento,

²⁵ Ivi, p.23

²⁶ Weber M., il metodo delle scienze storico-sociali, 2003, p.78

²⁷ Casilli A., Schiavi del clic, p.200

l'indipendenza e lo spirito imprenditoriale sembrano più funzionali ai datori di lavoro e strumento di disciplinamento.

Capitolo 2

La concezione di spazio

2.1 Introduzione

“Spazio. Dell'eccesso di spazio si potrebbe innanzi tutto dire, e anche in questo caso un po' paradossalmente, che esso è correlato al restringimento del pianeta: di questo distanziarci da noi stessi.”²⁸

Questa è la definizione di spazio data da Auge nel suo libro “Nonluoghi” (2009).

Oggi la mobilità viene considerata legge di natura, lo spazio attorno percepito come illimitato, infinito ma in qualsiasi momento e in qualsiasi punto raggiungibile.

Per «luogo» si può intendere una collocazione geografica ma anche una comunità; in quel caso si lega a una dimensione sociale e personale. La gente usa il pronome “noi” per evidenziare attaccamento e identificazione a un posto. Nelle comunità credenze e valori condivisi diventano pratiche concrete e quotidiane. Il modo in cui lo spazio viene organizzato rappresenta una messa in scena di pratiche collettive e individuali. Le società, ma anche gli individui singoli che le compongono, necessitano di considerare contemporaneamente l'identità e la relazione, oltre che dare concretezza a entrambe. Ciò accade attraverso elementi corporei, materiali, simbolici e immaginari. Esistono diversi tipi di identità: identità condivisa, ovvero quella che nasce tra persone appartenenti allo stesso gruppo; identità particolare, quella di un gruppo o un individuo specifico rispetto ad altri; infine singola, in quanto individuo diverso dal resto del gruppo o di gruppo diverso da altri gruppi.

“Lo spazio costituisce un «momento» fondamentale della configurazione delle relazioni sociali (Massey, 1992) ed i suoi «poteri causali», risiedono nella sua capacità di mettere in relazione gli elementi del mondo sociale (Sayer, 1985).”²⁹

Lo spazio dà concretezza all'esistenza. In quanto esseri umani abbiamo bisogno di occupare spazio, di esistere, di esserci in quanto portatori della nostra esistenza fisica.

²⁸ Auge M., Nonluoghi, 2009, p. 53

²⁹ Mandich G., «Analogie e metafore della complessità: spazio e reti sociali», Quaderni di Sociologia, 17 1998, 147-165.

È attraverso l'occupazione di spazio che ci mettiamo in relazione con l'altro: è in primo luogo attraverso la fisicità che possiamo guardare l'altro e farci guardare.

Il modo primario in cui ciascuno è costretto a occupare spazio e stare nel mondo è il corpo. Essere nello stesso spazio fisico permette l'interazione tra corpi. La condivisione di spazio permette di creare legami fra persone. Un luogo antropologico è uno "*spazio in cui possono essere le iscrizioni di legame sociale.*"³⁰ Il legame sociale nasce dalla condivisione di pratiche ed esperienze, parole e sensazioni, dal comune obiettivo condiviso e dalla semplice necessità di sopravvivere all'esistenza.

Cosa offre la condivisione di spazio? "*il luogo antropologico, è simultaneamente principio di senso per coloro che l'abitano e principio di intelligibilità per colui che l'osserva.*"³¹ Lo spazio offre quindi un linguaggio comune all'interno del gruppo, un senso di identificazione e unione, appartenenza. Permette di far comprendere agli altri chi si è attraverso l'identificazione con una professione o un gruppo. In questo modo contribuisce allo sviluppo dell'identità, attraverso l'attribuzione di caratteristiche che vengono assunte sul soggetto stesso. Il processo e l'atto di costruzione dello spazio permettono di simbolizzare e concretizzare tutto ciò che viene espresso con il legame sociale e la comunità.

*"E tuttavia nella realtà non esistono, nel senso assoluto del termine, né luoghi né non luoghi. La coppia luogo/nonluogo è uno strumento di misura del grado di socialità e di simbolizzazione di un dato spazio."*³²

Le abitazioni si sviluppano e al tempo stesso influenzano i principi dell'organizzazione sociale. Le costruzioni sono la trasposizione nello spazio di relazioni sociali: la modalità in cui viene concepito lo spazio rappresenta un aspetto essenziale del pensiero umano. Non basta però studiare il modo in cui lo spazio-tempo determina e dà forma alle relazioni sociali: bisogna capire in che modo le interazioni sociali "prendono corpo" (*embodiment*).

Essere vicini fisicamente permette di esperire in maniera più immediata la presenza dell'altro: si crea inevitabilmente una relazione fra due persone che condividono uno spazio. La vicinanza impedisce l'elusione del contatto con l'altro: io percepisco e vengo percepito attraverso i sensi e le percezioni corporee. Se non c'è distanza fisica, la consapevolezza della compresenza è inevitabile. (Goffman, 1971) I rapporti che si

³⁰ Auge M., Nonluoghi, 2009, p. 8

³¹ Ivi, p. 71

³² Ivi, p. 9

vengono a creare appaiono più intensi da un punto di vista emotivo. A distanza invece tutto risulta attutito: vengono esclusi gli stimoli, le percezioni, i dissapori, le repulsioni e le attrazioni, tutto rimane perlopiù su un piano ideale e intellettuale. La distanza spaziale favorisce quindi l'aumento della distanza sociale. In epoca pre-moderna, l'embeddness delle relazioni sociali racchiudeva la natura relazionale dello spazio. La configurazione delle reti sociali, infatti, non viene esclusivamente definita da un sistema astratto di relazioni ma tramite la collocazione nello spazio-tempo dell'esperienza. Alcuni luoghi rendono infatti possibili determinate esperienze e al tempo stesso limitano le azioni possibili. Giddens ha affermato che nelle società contemporanee sono importanti anche i processi di re-embedding, quei meccanismi sociali attraverso i quali le relazioni, costitutesi sulla separazione di tempo e spazio tipica della modernità (disembedding), vengono rafforzate e trasformate da contatti diretti (facework). Con l'avvento della modernità i processi di disembedding e distanziamento sconvolgono l'ordine spaziale, rendendolo fluido e mobile e influenzando anche le relazioni. *“L'esperienza spaziale risulta sempre meno legata all'immediatezza della percezione e alla concretezza della configurazione qualitativa dei luoghi.”*³³

Nel seguente capitolo si vuole analizzare lo spazio in relazione alle figure di uomo artigiano e di uomo flessibile. Verranno indagate le caratteristiche del rapporto faccia-a-faccia attraverso la sociologia dei processi quotidiani. Verrà analizzata la bottega artigiana, i rapporti che si sviluppano all'interno, le relazioni fra colleghi e con l'autorità. Si prenderà in considerazione il rapporto con il prodotto e con l'esperienza. In seguito, verrà definito il termine flessibilità e analizzato in relazione ai processi di precarizzazione del lavoro e piattaformaizzazione. Si studierà il nuovo modello organizzativo correlato a questi processi, mostrando il cambiamento nelle relazioni tra dipendenti, il concetto di potere e comando e la gestione del controllo.

2.2 Caratteristiche dell'interazione faccia-a-faccia

Tra le relazioni che si sviluppano in compresenza Goffman distingue fra interazioni incorporate o non-incorporate. Le prime sono *“messaggi che il mittente invia attraverso la propria attività corporea in atto”*³⁴; ciò significa che la trasmissione del messaggio passa necessariamente attraverso il corpo e ciò non potrebbe accadere se fisicamente

³³ Mandich G., «Analogie e metafore della complessità: spazio e reti sociali», Quaderni di Sociologia, 17 1998, 147-165.

³⁴ Goffman E. Il comportamento in pubblico, Torino, Einaudi, 1971, p.16

non fosse lì. I messaggi non-incorporati invece *“richiedono all’organismo di fare qualcosa per trattener le informazioni anche dopo che l’organismo ha cessato di trasmetterle”*.³⁵ Questi comprendono ad esempio lettere, regali. Le interazioni e la scoperta della realtà hanno luogo attraverso i sensi che si presume siano nudi, ovvero senza l’ausilio di macchinari o strumentazioni che li modificano, a meno che non si discostino troppo dalla norma, come avviene con la vista e gli occhiali. Nelle relazioni faccia-a-faccia, è fondamentale il legame fra sensi nudi e messaggi incorporati. Inoltre, altra condizione fondamentale, è l’intercambiabilità fra ricevente ed emittente. Il senso della vista appare cruciale nelle interazioni. La comunicazione faccia-a-faccia è caratterizzata dal fluire di informazioni in maniera abbondante e dalla facilitazione del feed-back. *“La copresenza rende le persone singolarmente accessibili, disponibili e fra loro reciprocamente soggette”*-inoltre- *“quando le persone sono in presenza l’una dell’altra possono funzionare non solo come strumenti fisici ma anche come strumenti di comunicazione.”*³⁶ Nell’interazione faccia-a-faccia, oltre alla comunicazione verbale, i messaggi vengono mandati anche attraverso l’aspetto fisico e gli atti personali. *“Fornire informazioni sugli attributi sociali di chi agisce, sul suo concetto di sé, degli altri presenti e della situazione.”*³⁷ Ad esempio, i lavoratori si riconoscono fra loro grazie ad alcuni simboli distintivi che permettono il riconoscimento reciproco e l’identificazione l’uno con l’altro.

2.3 Lo spazio dell’uomo artigiano: la bottega

Lo spazio dell’uomo artigiano è la bottega, luogo di produzione e riproduzione. Autori come Marx, Fourier e Saint-Simon vedevano nel laboratorio uno spazio in cui il lavoro veniva svolto in condizioni accettabili, mentre si intrecciava alla sfera di vita attraverso rapporti formali e informali diretti. I moderni legami affettivi che di norma si trovano in un’attuale famiglia occidentale erano assenti, sostituiti da gerarchie di potere e ricompense legati alla posizione lavorativa. Infatti, le corporazioni costruivano un forte senso di comunità, la rete era in grado di offrire una serie di contatti ai lavoratori utili nei loro spostamenti. Era importante sia il legame che si sviluppava fra i membri sia quello tra autorità e corporazione. Le connessioni create si strutturavano in maniera gerarchica, con il maestro al di sopra e i vari apprendisti sullo sfondo. La sua autorità

³⁵ Ivi, p.16

³⁶ Ivi, p.24

³⁷ Ivi, p.25

era simile a quella del pater familias, quasi una sostituzione. Il maestro artigiano agiva in loco parentis nei confronti dei lavoratori e degli apprendisti. Il padre biologico infatti, quando lasciava il figlio alla corporazione per poter imparare il mestiere, accettava di trasferire all'insegnante il diritto di punire, anche in maniera fisica. Il maestro artigiano aveva il compito di insegnare a migliorare le qualità dei propri allievi. Al tempo stesso, questi non potevano divulgare apertamente il sapere del maestro, perché si trattava di un insegnamento esclusivamente loro. I vincoli creati assicuravano risorse identitarie e comunitarie, la capacità di riconoscere se stessi nella figura del lavoratore, la possibilità concreta di reggere emblemi e standardi appartenenti alla corporazione nelle processioni cittadine e un posto privilegiato nei banchetti. *“Più che la semplice obbedienza filiale, il giuramento religioso delle corporazioni sanciva il rispetto reciproco tra padre affidatario e figlio.”*³⁸

L'autorità del maestro era rispettata, in lui si percepiva una forte guida morale e al tempo stesso doveva mostrare continuamente di essere all'altezza della fiducia in lui riposta. *“Nel suo lavoro tecnico era sempre intrinsecamente coinvolto l'elemento etico.”*³⁹ Al posto del contratto di lavoro, un giuramento religioso sanciva i legami fra dipendenti e maestro. La commistione fra psiche e materialità, fra concretezza e spiritualità permetteva di creare identificazioni e legami più forti. *“Il capofamiglia fondava la sua autorità, concretamente, sul trasferimento di abilità tecniche.”*⁴⁰ I legami che si formavano all'interno della bottega erano di tipo primario, permeavano la vita dell'individuo. Le Bras evidenzia come la pratica religiosa costituisca un fattore esplicativo del senso di identificazione dei praticanti alla fede. Il fatto che il maestro avesse anche una qualifica sacra aumentava il legame e il senso di identificazione fra i colleghi. *“La storia del laboratorio ci propone, in sintesi, una ricetta per creare forti vincoli tra coloro che ci lavorano. Gli ingredienti principali sono stati, nel medioevo, la religione e il rito.”*⁴¹ Una dimostrazione di quanto la religione fosse importante per creare senso di coesione è la saggatura dell'oro. Questa, nel 1200, era diventata un vero e proprio rito religioso, con preghiere apposite e pratiche specifiche. La religione era un modo atto a incrementare il senso morale degli orafi ma anche unirli fra loro. Avere qualcosa in comune in cui credere, a un livello più profondo e non solo contrattuale,

³⁸ R. Sennett, *L'uomo artigiano*, 2008, p.67

³⁹ Ivi, p.69

⁴⁰ Ivi, p.68

⁴¹ Ivi, p. 83

permette maggiore coesione tra i membri del gruppo.

Lo spazio serve a dare ordine all'esperienza, a tradurre in forma concreta le relazioni esistenti fra membri. Nella città infatti esisteva una rete capillare di piccoli artigiani che lavoravano nelle loro apoteche alle dipendenze dei mercanti imprenditori. Esisteva un'identificazione tra luogo di lavoro e luogo di residenza. Inoltre, le botteghe dei tessitori si trovavano accanto a quelle dei filatoi, i calzolari vicino ai tagliatori di cuoio o ai pellicciai. Il comportamento sociale dei lavoratori, ovvero il tentativo di cercare di creare connessioni e strutturare rapporti di solidarietà si esplica anche nella locazione spaziale delle botteghe.

2.4 Esperienza e sapere

Per sviluppare il proprio talento l'artigiano doveva seguire le regole stabilite dalle generazioni precedenti. In questo modo l'esperienza accumulata in precedenza non veniva dispersa né perdeva valore ma diventava un bagaglio di conoscenze dalle quali attingere per poter imparare, una base sulla quale costruire. Nella bottega artigiana, oltre alle pratiche, veniva tramandato un modo di comportarsi legato al costume.

Il costume si presenta come modalità sicura e consolidata di espressione di sentimenti ed emozioni: farlo in maniera diversa potrebbe portare dei rischi, si va a incontro all'imprevedibilità. È un modo di rapportarsi fra persone che presuppone il rispetto delle regole, un ordine nella vita comune, la possibilità di interagire su un campo condiviso. Permette di prevedere l'altro e le sue azioni, spiegarle, dargli un senso, reagire e agire di conseguenza. All'agire tradizionale e ai vincoli, in epoca moderna, si sostituisce il valore razionale e le relazioni formali, basati su contratti e regole.

Ruskin immagina la bottega come uno spazio libero, in cui le persone possono temporaneamente perdere il controllo, sperimentare, uscire dai vincoli e immaginare. L'autore evidenzia come in questo spazio ci è data la possibilità di avere esitazioni, di fare errori, scoprire le nostre potenzialità e metterle in campo. Proprio questa possibilità ci distingue dal percepirsi come macchine o attrezzi animati e ci rende umani. La libertà che trova la persona sta nella creazione, nella sperimentazione, nella variazione. Nonostante ci siano dei vincoli ben definiti, l'artigiano può sentirsi libero nello svolgimento del suo compito. Nella bottega si imparava copiando, non c'erano regole ma imitazione. Era il corpo lo strumento con il quale l'apprendista imparava. Attraverso il corpo si imparava ad andare incontro ai fallimenti per poi iniziare a riconoscerli e

lentamente imparare da essi. Esponendosi alla pratica, la persona non può fare meno a di vedere lo scarto fra ideale e reale, individuare il problema e risolverlo. Il fallimento è all'ordine del giorno ma questo si traduce in un'occasione per migliorare, diventa parte del suo bagaglio di esperienza. *“è solo facendo scattare la consapevolezza di sé che il lavoratore è spinto a fare meglio”*.⁴² L'artigiano è padrone del suo corpo, si assume la responsabilità dei suoi gesti ed è spinto a migliorare se stesso. Mettersi di fronte alla sfida di creare mette in dubbio l'identità e il senso del sé. Trovarsi di fronte a un oggetto costruito con le proprie abilità e non funzionante pone davanti i propri limiti, e genera un senso di frustrazione, dovuto all'incapacità di giungere dove si vorrebbe. Per andare avanti e migliorare bisogna accettare la propria finitezza, individuare il problema e capire se è possibile risolverlo. Imparare a lasciare andare è una capacità importante per poter andare avanti e modificare il processo.

Cosa rivela la capacità di produrre oggetti materiali? La cultura materiale unisce fissità e cambiamento, si produce ciò che serve per uno specifico momento ma appena il bisogno è soddisfatto si pensa a come poter migliorare. L'esperto teme la propria perizia, l'ossessione per la perfezione rischia di diventare un grande limite se non si capisce quando fermarsi. Quando il lavoro è in mano alla singola persona, la capacità di regolazione non dipende più dal gruppo. L'individuo si mette a confronto solo in relazione con se stesso. Avere la possibilità di confrontare fra loro i vari oggetti creati permette all'artigiano di osservarne i cambiamenti, di considerare come il suo approccio all'oggetto sia cambiato e in che modo potrebbe migliorarsi. L'oggetto dà la possibilità di ancorarsi alla realtà. Lévi-Strauss insiste sul valore simbolico di un'oggetto che è *“inseparabile dalla coscienza della sua condizione materiale; i suoi creatori hanno pensato i due aspetti insieme.”*⁴³ L'immaginazione crea l'oggetto nella mente e dà la possibilità di abituarsi ad esso; prefigurare permette di prevedere e immaginare possibili problemi e soluzioni. Nel concreto, le cose cambiano e il lavoro muta completamente; l'artigiano diventa consapevole del divario fra idealità e realtà. Nel confronto con il reale il rischio è quello di perdersi e abbandonare il lavoro oppure lasciarsi trascinare dall'ansia di dover completare il lavoro. Se si assume un atteggiamento di apertura verso l'inatteso, dalle modifiche e dagli errori si può costruire qualcosa di inaspettato, o cogliere le occasioni e trasformarle in modo creativo. Gli oggetti che costruisce rappresentano varie parti di sé che impara a conoscere, comprendere e mettere da parte.

⁴² Ivi, p.57

⁴³ Ivi, p.129

In questo modo impara a gestire se stesso, diventa consapevole del risultato che vuole raggiungere. Il marchio, il segno e il simbolo sono modi di essere sé nell'opera, essere l'opera e distaccarsi da essa. L'artigiano capisce che lui è ciò che fa ma al contempo impara a distaccarsi dal suo lavoro, lo deve considerare con occhio critico per valutarlo, migliorare e non rimanere fermo su un'opera ricercando la perfezione. Nei cosiddetti momenti di flow, l'uomo perde la concezione dell'oggetto che sta producendo, che diventa parte di sé, un suo prolungamento. L'attenzione si concentra sulla creazione e sul materiale che si ha fra le mani; Merleau-Ponty descrive quest'esperienza "*essere come una cosa*". Michael Polanyi la chiama "*consapevolezza focale*". Si viene assorbiti dentro la cosa, si crea un rapporto di compenetrazione tra sé e l'oggetto. Si diventa oggetto stesso del proprio lavoro. (Sennett, 1999)

2.5 La flessibilità

Il termine "flessibile" si collega al significato dato nel trecento alla parola "job" e si contrappone alla carriera. Quest'ultima determinava la "strada per carri" e di conseguenza, applicata al lavoro, la direzione da seguire durante la propria vita, dove incanalare gli sforzi in campo economico. Essendo una strada lunga, non si poteva cambiare idea, necessitava di essere seguita durante tutta la vita. Al contrario job indicava «blocco» o «pezzo», a evidenziare le varie mansioni a blocchi o i diversi pezzi di lavoro che nel corso della propria vita le persone sono chiamate a svolgere. Questo spezzettamento di mansioni nasce con il fordismo e la volontà da parte dei datori di lavoro di massimizzare i profitti, parcellizzando i compiti svolti per risparmiare tempo. La flessibilità è una caratteristica nata in relazione all'economia on-demand, alle continue del mercato da soddisfare immediatamente. In inglese il termine "gig" evoca «*la vita dell'artista in cui ogni concerto, o gig, è solo un compito o un'operazione una tantum*». ⁴⁴ Job è gig appaiono come termini simili fra lavoro. Negli ultimi anni è stato coniato il termine di gig economy. In italiano la traduzione data è "economia dei lavoretti." Questa nasce con l'informatizzazione di mansioni in precedenza considerate occasionali.

Esistono diversi tipi di lavori e contratti che vengono classificati come flessibili.

"Zero hour and short hour contract; flexible contract that guarantee a minimum number of hours but no fixed scheduling pattern; gig economy labor platforms; and

⁴⁴ Prassl, 2018 cit. in Quondmatteo 2019 p.22

management-run labor matching reviews, whereby a firm reviews its staffing needs and as a result may shift its entire workforce's schedules."⁴⁵

La flessibilità rientra quindi nel contesto della gig economy. Questa caratteristica è necessaria per poter rispondere alle esigenze di mercato. *"L'ingrediente più caratteristico in questo nuovo processo produttivo è la disponibilità a lasciare che le mutevoli richieste del mondo esterno determinino la struttura aziendale interna."*⁴⁶ La mutevolezza del mondo esterno si riflette all'interno degli ambienti di lavoro che assecondano i gusti dei consumatori. Al tempo stesso, sono le aziende a trarre beneficio da questo meccanismo, tramite la creazione di nuovi mercati che permettono alla produzione di continuare incessantemente. A dominare è un'economia on-demand, in cui i servizi sono sempre attivi e gli scambi tra merci avvengono 24/7.

Quali sono i benefici del lavoro flessibile? Abbinare la domanda all'offerta, ridurre i costi del lavoro e creare un servizio più efficiente, in modo da migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa sia per i lavoratori che per gli imprenditori. C'è però una differenza tra orari di lavoro flessibile scelti e organizzati dai dipendenti e quelli imposti dai manager. I primi vanno a beneficio dei lavoratori, i secondi a favore dei datori di lavoro. Di conseguenza, *"whether flexibility is positive or negative for individuals rests on their bargaining power."*⁴⁷ Inoltre, un orario lavorativo fluttuante, variabile settimanalmente, viene percepito dai lavoratori più come precario che flessibile. L'economia attuale ha contribuito a generare una classe precaria ma apparentemente libera dai vincoli temporali, mentre a beneficiare del tempo flessibile e dei suoi effetti positivi sono persone già privilegiate. *"While low-end workers face a new regime of temporal suffering, those at the high end benefit from work that allows stable and plentiful hours and the potential of worker-controlled flexibility to improve their work-life balance."*⁴⁸ Il rapporto con le macchine porterebbe a diminuire la fatica dei compiti più noiosi e faticosi, affidati a software e algoritmi. Al contempo, aumenterebbe le competenze, l'autonomia e la creatività dei dipendenti. Considerare le difficoltà come controproducenti rischia però di generare lavoratori acritici, distaccati dal proprio lavoro, indifferenti al risultato. Il rapporto con i mezzi di produzione, ma anche con il prodotto, è fondamentale.

⁴⁵ Wood A. J., *Despotism on demand*, Ithaca, Cornell university press, 2020, p.5

⁴⁶ Sennett R., *L'uomo flessibile*, p.51

⁴⁷ Wood, A. J., *Despotism on demand*, 2020, p.6

⁴⁸ Ivi, p.5

Il sistema di potere implicito nelle forme moderne di flessibilità consiste di tre elementi: reinvenzione discontinua delle istituzioni, specializzazione flessibile della produzione e concentrazione di potere senza centralizzazione.

Lo spazio del lavoratore flessibile, così come il tempo, è caratterizzato da dispersione e frammentazione. Alcuni fenomeni che fanno parte di questo scenario sono il lavoro da remoto e lo spostamento delle aziende in paesi a minor costo di produzione (outsourcing). La frammentazione non avviene solo in relazione allo spazio ma anche ai diversi compiti svolti dai lavoratori e fra loro stessi: *“I «lavori» vengono sempre più sostituiti da «progetti» e «aree di lavoro». Ciò significa che i lavoratori non hanno sempre gli stessi collaboratori ma vengono dispersi, frammentati.”*⁴⁹

2.6 Fine del lavoro e piattaforma della società

“Rinunciare al mercato del lavoro significa perdere il contatto con la storia del lavoro - la lotta per la giornata lavorativa di otto ore, l'assicurazione sanitaria pagata, il congedo per la malattia e le pensioni”. (Scholz,2017)⁵⁰ Il lavoro come conosciuto dalle generazioni precedenti, contrattualizzato, subordinato, scandito da tempi e spazi precisi, viene destrutturato. Il dibattito sulla fine del lavoro, iniziato circa vent'anni fa, si è lentamente modificato. In partenza esisteva la speranza che con l'automazione l'uomo avrebbe raggiunto la quasi totale indipendenza dal lavoro. Le tecnologie digitali rappresentavano una presenza importante nell'immaginario futuro, per le aspettative economiche e sociali. In loro si vedeva anche possibilità di democratizzazione, di progresso e crescita, di diminuzione della fatica necessaria e aumento della soddisfazione. Allo stesso tempo emergevano anche paure legate a nuove forme di controllo, alienazione, sostituzione del lavoro umano con macchine e conseguente disoccupazione, perdita del potere per l'essere umano, subordinato a una tecnologia. Alcune delle conseguenze che infine hanno generato riguardano un profondo cambiamento delle caratteristiche fondamentali del lavoro: la modifica di spazio, tempo, e del significato finora a essi attribuito. Tramite le tecnologie digitali, e in particolare le piattaforme, alcune attività quotidiane, informali e para-lavorative vengono presentate come nuove forme di lavoro, per nascondere i reali processi di destrutturazione che si nascondono dietro. La scomparsa del lavoro come esistito in precedenza, considerata

⁴⁹ Sennett R., L'uomo flessibile, 1999, p.20

⁵⁰ Ivi, p. 66

impossibile come conseguenza dell'automatizzazione, diventa uno scenario possibile di fronte alla piattaformaizzazione. Le piattaforme infatti amplificano l'occultamento e la sparizione del lavoro tradizionale, proponendo "lavoretti" che però per alcuni hanno la durata di una vita. Esiste quindi una forza-lavoro globale, costretta a produrre valore e sottomessa alla precarietà, nelle mani dei "*capitalisti delle piattaforme, che vogliono rendere fragile il lavoro per evacuarlo sia come categoria concettuale sia come fattore di produzione da remunerare.*"⁵¹

Srnicsek (2016) ha individuato un collegamento tra la creazione delle piattaforme e le politiche neoliberiste presentate durante gli scorsi trent'anni. I servizi offerti da questo tipo di imprese, come la consegna di cibo, l'affitto di una stanza o di un appartamento, hanno sempre fatto parte della sfera dell'economia informale. Rappresentano inoltre una base e un punto di appoggio nei momenti di ristrettezza economica (Portes e Haller, 2010). Nel rapporto McKinsey (2016) vengono evidenziate le conseguenze delle politiche neoliberiste: una diminuzione crescente del salario e del welfare generano le condizioni necessarie a smuovere sempre più persone verso lo svolgimento di «lavoretti», questi a loro volta prerogativa delle piattaforme digitali (Staglianò, 2018). Questo processo va considerato non solo in ambito di organizzazione lavorativa, ma anche nella sua dimensione politica. Per questo ambito è stato coniato il termine di capitalismo delle piattaforme. Questo, si contraddistingue per l'utilizzo di attività economiche che si propongono come intermediari online. Le attività possiedono alcune caratteristiche in comune: avere una piattaforma online per unire la domanda dei consumatori all'offerta di lavoratori e venditori in maniera diretta, permettere ai lavoratori di svolgere le loro mansioni quando vogliono; effettuare il pagamento in base a ciascuna attività o in relazione al tempo; svolgere la funzione di intermediario per beni e servizi.

Con il termine piattaforma si definisce uno "*spazio digitale di aggregazione tra domanda e offerta basato sulla condivisione di beni o servizi e la circolarità dello scambio*"⁵². Le piattaforme contribuiscono a creare un nuovo immaginario sociale basato sulla fine del lavoro (come subordinato, a tempo indeterminato, contrattualizzato) e sulla fine del capitalismo (Srnicsek & Williams, 2015). Riescono a

⁵¹ Casilli A., Schiavi del clic, p.28

⁵² Evans e Schmalensee, 2016 cit. in Il mondo in un click. Piattaforme digitali, nuova logistica metropolitana e fine del lavoro Maurizio Piron, p.77, in Cuppini N. e Peano I., Un mondo logistico. Sguardi critici su lavoro, migrazioni, politica e globalizzazione, Milano, Ledizioni LediPublishing, 2019

unire un'organizzazione reticolare del lavoro, cioè coordinare una pluralità di spazi e tempi tra loro in maniera non accentrata, alle tecnologie digitali dell'informazione e della comunicazione. Gli algoritmi e i dispositivi digitali consentono una pervasività generalizzata del controllo del processo produttivo. In più permettono una forte efficienza produttiva, l'ammortamento dei costi e un controllo disciplinare efficiente. Esistono vari tipi di piattaforme: servizi on demand, microlavoro e sociale. Le app del food delivery fanno parte dei servizi on demand. Vengono considerate di tipo lean perché *«cercano di ridurre le proprietà di attività al minimo e creano profitto riducendo i costi il più possibile»*⁵³. I meccanismi che vengono condivisi dalle diverse piattaforme sono: *“destrutturazione delle tutele e dei diritti del lavoro ‘tradizionale’, abbattimento del capitale costante, imposizione di dispositivi di controllo basati sulla customer experience”*.⁵⁴ Sono quindi un vero e proprio modello di impresa che lentamente, ma radicalmente, trasforma il mercato del lavoro, l'organizzazione del processo produttivo e le forme di consumo (Casilli e Posada, 2019).

La piattaforma frammenta la prestazione lavorativa, come accade anche nella condizione di lavoratore flessibile, con contratti che permettono *“la mobilitazione di una forza lavoro temporanea e flessibile”*, dando così luogo ad *“esecuzioni istantanee della prestazione di lavoro, afferente alla famiglia allargata e variopinta dei lavori atipici.”*⁵⁵

La piattaforma non si propone come datrice di lavoro, mettendo così in secondo piano il suo ruolo di azienda che assume e i conseguenti oneri e obblighi: elude norme e diritti del lavoro subordinato, creando una particolare narrativa ed ideologia. Anche attraverso l'uso del linguaggio, ad esempio presentando il lavoro come hobby, costruisce una nuova idea di lavoro. Casillo afferma che le piattaforme digitali si caratterizzano per proporre agli utenti un *“patto paradossale che consiste nel metterli contemporaneamente al lavoro e al di fuori del lavoro.”*⁵⁶ Il paradosso appare quando all'utente-lavoratore vengono richieste competenze, conoscenze e lealtà, contraddette dai termini “partecipante”, “contributore”, “consumatore” che rimandando a parti di vita

⁵³Srnicek, 2017 cit. in Staglianò R., Lavoretti, 2018, p.158

⁵⁴Telles, 2016 cit. in Il mondo in un click. Piattaforme digitali, nuova logistica metropolitana e fine del lavoro Maurilio Piron, p.80, in Cuppini N. e Peano I., Un mondo logistico, 2019

⁵⁵A. Aloisi, Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele, in LLI, 2016, vol. 2, n. 2, 16-56 cit. in Quondamatteo N., Eppure si muove. Il difficile cammino della contrattazione collettiva nel settore del food delivery in Labour and Law Issue, 2021, vol. 7, 1, 92-133.

⁵⁶Casilli A., Schiavi del clic, 2020, p.184

esterne al lavoro. Le piattaforme tendono a eludere le normative giuslavoristiche, trasportando tutti i rischi sul dipendente: essendo il rider un dipendente autonomo deve procurarsi il mezzo da sé e impegnarsi nella manutenzione. La narrazione neoliberale offre un proprio racconto della società, del lavoro e dei soggetti in esso coinvolti. In quest'ottica, l'economia delle piattaforme permette di liberarsi dal lavoro dipendente, visto come una limitazione e un vincolo. Le caratteristiche con cui si presenta la piattaforma infatti incoraggiano e permettono la massimizzazione del profitto, ad esempio con bonus su ordini più impegnativi o sul tempo di consegna.

Patrice Flichy (2008) evidenzia le possibilità di realizzazione individuale create dalla rivoluzione digitale. Questa permette di unire lavoro e passione attraverso l'istituzione di nuovi rapporti professionali con i quali il singolo definisce nuove attività e se stesso. L'instabilità del lavoro diventa un valore. Così succede che ospitare qualcuno nella propria abitazione o dare un passaggio con la propria auto possano essere interpretate dalle piattaforme come hobby piuttosto che come lavori in senso stretto; al contempo i nuovi riders metropolitani sono considerati (dalle piattaforme) dei freelance su cui ricade la responsabilità del proprio lavoro e dei mezzi di produzione.

2.7 Controllo, potere e rapporto con l'autorità

“Per comprendere il significato del tempo di lavoro flessibile come modo di controllo, bisogna riconoscere che il lavoro pagato non è semplicemente una questione di mercato ma anche di relazioni di potere.”⁵⁷

L'organizzazione aziendale ha subito un cambiamento verso un nuovo modello di impresa: l'impresa rete. Sono stati studiati collegamenti fra questa e l'emergere delle tecnologie digitali. L'impresa rete si caratterizza per un'organizzazione flessibile. Fa uso di team di progettazioni semi-autonomi, unità indipendenti e autogestite, organizzazioni momentanee dedicate ai processi di innovazione e problem-solving. Questo tipo di struttura servirebbe a diffondere le responsabilità su un maggior numero di dipendenti, appiattare le gerarchie e redistribuire capacità decisionale. Si cerca quindi di impedire la fissità di ruolo e le rigide gerarchie, sostituendole con un'organizzazione piatta e flessibile. Molti studi sull'interazione tra lavoro e nuove tecnologie hanno dimostrato come questo moderno tipo di organizzazione abbia conseguenze negative

⁵⁷ Quondamatteo N., Non per noi ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro, Trieste, Asterios Editore, 2019, p.33

sui lavoratori. Genera infatti un'invasione del tempo di lavoro nel tempo di vita, indebolendo il confine già molto sottile; sostituisce un contratto di lavoro stabile con uno precario e meno pagato; aumenta le richieste performative nei confronti dei lavoratori aumentando la pressione in assenza di adeguati riconoscimenti come un aumento di salario, una prospettiva di carriera o stabilità occupazionale. A ciò si lega l'aumento dell'individualizzazione, la diminuzione della "fedeltà", del coinvolgimento del dipendente nei confronti dell'impresa e la riduzione della cooperazione e condivisione interna.

*"La crescita del monitoraggio per disciplinare in modo sempre più dettagliato le performance dei lavoratori, e quindi la diminuzione della loro discrezionalità e autonomia, ha conseguenze negative sulla qualità del lavoro e sul fatto che cooperazione e creatività possano esserne caratteristiche rilevanti."*⁵⁸

Anche se il lavoro viene fisicamente decentrato, ad esempio attraverso lo smart-working, il controllo sul lavoratore non subisce alterazioni, anzi sembra aumentare. *"Un lavoratore, oggi, può decidere dove svolgere il proprio lavoro, ma non ottiene un maggiore controllo sul processo lavorativo stesso. Anzi, ormai molti studi suggeriscono che in effetti il controllo sul lavoro è spesso maggiore per chi si trova lontano dall'ufficio piuttosto che per chi lavora al suo interno"*.⁵⁹ La promessa di una maggiore autonomia non sembra quindi rispettata nei nuovi lavori, al contrario, la sorveglianza da parte dell'autorità aumenta. Per i rider questa avviene attraverso il tracciamento degli spostamenti e la regolazione dei tempi di consegna. In teoria il rider può prendersi i propri tempi e i propri ritmi ma in pratica è sottomesso all'algoritmo: le piattaforme tendono a incentivare, attraverso ricompense economiche e simboliche, gli utenti che scelgono di lavorare nelle ore di punta e nei giorni di massima richiesta come il weekend, mentre penalizzano chi non lo fa. *"Workers not deemed productive enough according to an algorithm's parameters find that work quickly dries up, and in some cases they are even deactivated (i.e., fired) from the platform"*.⁶⁰ Carr (2011) ha coniato il termine "Taylorismo digitale": il lavoro digitale struttura le mansioni lavorative in maniera simile all'economia fordista. Raramente questo tipo di lavoro è autonomo, autorganizzato e libero. Fondamentale è il ruolo dell'algoritmo: attraverso il

⁵⁸ Caruso L., Chesta R. E., Cini L., Le nuove mobilitazioni dei lavoratori nel capitalismo digitale: una comparazione tra i ciclo-fattorini della consegna di cibo e i conducenti di Amazon nel caso italiano in "ECONOMIA E SOCIETÀ REGIONALE " 1/2019, p 63

⁵⁹ R. Sennett, *L'uomo flessibile*, 2008, p.58

⁶⁰ Wood A. J., *Despotism on demand*, 2020, p.3

monitoraggio dei tempi di lavoro, i dipendenti perdono il controllo sul processo lavorativo (Carr, 2011). In aggiunta a ciò, a giudicare le performance non sono superiori o persone qualificate ma gli stessi clienti, che tramite una valutazione online possono decidere le sorti del lavoratore (Gillespie, 2014). La piattaforma può quindi penalizzare l'utente, diminuendo le proposte o, nel peggiore dei casi, disattivarlo. *“La supervisione algoritmica consente ai datori di lavoro di aggirare le protezioni del lavoro fondamentali”*⁶¹. L'analisi dei dati, raccolti attraverso le tecnologie digitali, permette di tracciare l'attività degli stessi lavoratori, aumentando la sorveglianza e il controllo.

*“Gli indicatori per la modellazione dei big data sono scelti sulla base di standard di prestazione sia quantitativi che qualitativi, la cui combinazione opera da benchmarking individuale per le prestazioni dei lavoratori. È tuttavia importante evidenziare come la costruzione di questi modelli, e i big data ad essi associati, non siano strumenti politicamente neutrali, ma siano piuttosto il risultato di relazioni di potere incorporate in un metodo matematico di calcolo, l'algoritmo, finalizzato alla governance e all'organizzazione del lavoro.”*⁶²

Il rapporto che si instaura con l'autorità è incorporeo, Il rider si trova in una posizione di debolezza strutturale. Non c'è una persona in carne ed ossa a cui fare riferimento ma una piattaforma. Il rapporto è virtuale, incorporeo, mediato da uno schermo. Wood utilizza il termine “dispotismo flessibile”: il suo libro evidenzia come orari precari generino una *“disciplina flessibile”* dando ai datori di lavoro un potere arbitrario con il quale creare confusione nelle vite e nel guadagno dei lavoratori.

Nelle botteghe degli artigiani, il maestro aveva guadagnato la posizione nella quale si trovava grazie alla maestria, all'esperienza, all'età e al rispetto delle regole. Era una figura di riferimento alla quale rivolgersi in casi di necessità, una persona alla quale chiedere consiglio per le sue conoscenze più ampie. Il suo compito consisteva nel tramandare le conoscenze apprese, sia attraverso le parole che mostrando il suo esempio. Era il maestro a stabilire i parametri, a creare il modello al quale potersi ispirare, metro sul quale confrontarsi per capire se il lavoro è stato svolto in maniera adeguata o meno. Nel laboratorio *“le disparità di abilità e di esperienza diventano questione di rapporto faccia a faccia.”*⁶³ L'autorità legittima è una persona in carne e

⁶¹ Caruso L., Chesta R. E., Cini L., Le nuove mobilitazioni dei lavoratori nel capitalismo digitale: una comparazione tra i ciclo-fattorini della consegna di cibo e i conducenti di Amazon nel caso italiano in "ECONOMIA E SOCIETÀ REGIONALE " 1/2019, p. 65

⁶² Aneesh, 2009 cit. in Ivi, p.66

⁶³ R. Sennett, *L'uomo artigiano*, 2008, p.60

ossa, non una serie di diritti e doveri stilati su carta. Gli apprendisti davano il loro rispetto e la loro fiducia a una figura che stimavano e onoravano. Al contrario, il lavoratore moderno non ha un legame, oltre quello contrattuale, con il datore di lavoro. Anche tra colleghi diventa difficile creare qualcosa che vada oltre il lavoro dato il fatto che le mansioni vengono continuamente redistribuite. In aggiunta, le responsabilità non sono ben chiare. Come già affermato per Rico in precedenza, diventa difficile capire in chi sta l'errore e ciò non permette il miglioramento. La persona non capisce se avrebbe potuto fare qualcosa per evitare la situazione oppure se si è trattato solo di circostanze esterne. Non ci sono chiari punti di riferimento, non si sa su chi poter fare affidamento. I continui cambiamenti di mansioni non permettono di andare in profondità nell'acquisizione di competenze.

I legami che si sviluppano tra colleghi sono perlopiù a breve termine. Per sopperire alla mancanza di tempo, i lavoratori sviluppano distacco e cooperano in maniera superficiale. Si ragiona per aree di lavoro e non per ruoli, gli incarichi sono a breve termine, è necessario lavorare bene e subito insieme a collaboratori che cambiano. Si impara a considerare le altre persone come sostituibili, diventa indispensabile poter modificare se stessi o l'altro se necessario, le decisioni devono essere prese al momento e in tempi stretti, non si possono fare ragionamenti o previsioni a lungo termine. Il tempo dei gruppi che si vengono a creare è indirizzato verso obiettivi specifici, tuttavia la necessità di non creare conflitti e il poco tempo a disposizione porta a restare uniti rimanendo sulla superficie delle cose, evitando le domande difficili e personali che potrebbero creare problemi. *“Il lavoro di gruppo ci conduce all'ambito della superficialità svalutante che caratterizza il lavoro moderno”*.⁶⁴ Nei gruppi che si vengono a formare non c'è interesse, confronto reciproco e volontà di miglioramento: ciascuno si considera come individuo e punta al suo benessere. I legami che si formano all'interno del gruppo sono momentanei, transitori, manca fiducia. Questa per svilupparsi ha bisogno di tempi lunghi e di difficoltà legate a prove importanti per potersi consolidare. La fiducia, unita alla consuetudine e al volersi affidare agli altri, genera legami forti. Questi non riescono a crearsi nei moderni spazi di lavoro. *“Legami sociali di questo tipo richiedono molto tempo per svilupparsi, e mettono lentamente le radici tra le crepe e gli interstizi delle aziende.”*⁶⁵

Anche il tipo di rapporto con il datore di lavoro e l'azienda influenza il rapporto fra

⁶⁴ Sennett R., L'uomo flessibile, 1999, p.107

⁶⁵ Ivi, p.23

colleghi. In passato, i datori di lavoro erano soliti incentivare i dipendenti attraverso la promessa di benefici collettivi, che andavano a migliorare la vita della comunità. Oggi i benefici sono diventati prevalentemente individuali: il rischio è che ciascuno, cercando di migliorare la propria posizione, consideri l'altro come nemico e non alleato. Al posto della cooperazione, basata sulla condivisione, si sostituisce la competitività, basata sulla sfida e sul merito.

In precedenza, per tenere i dipendenti legati alle aziende e mantenere la continuità di servizio nell'azienda esistevano meccanismi burocratici connessi ad aumenti automatici dello stipendio in base all'età. Adesso, gli obiettivi perseguiti sono a breve termine, invece di fidelizzare i lavoratori si preferiscono giovani inesperti, malleabili e più facilmente adattabili. Ciò significa che accumulare esperienza diventa una perdita di valore invece che una sicurezza di competenza. *“La gente di mezza età viene trattata come un calzino vecchio, e l'esperienza accumulata viene ritenuta quasi irrilevante. Tutto l'ufficio ruotava attorno al presente immediato, a ciò che stava per saltare fuori, al guadagnare un vantaggio sugli altri”*.⁶⁶ In passato invece nelle corporazioni le conoscenze accumulate rappresentavano la fonte del potere economico.

2.8 Conclusione

Il laboratorio dell'uomo artigiano viene definito come *“spazio produttivo in cui i problemi attinenti all'autorità sono gestiti dai partecipanti in rapporti faccia a faccia.”*⁶⁷ C'è un rapporto concreto fra le persone, i legami sono consolidati con una fiducia sviluppata nel tempo e basati su vincoli religiosi e morali. Essere artigiani permetteva il riconoscimento all'interno della comunità e della città stessa, creando un senso di coesione e fiducia. Il laboratorio è uno spazio sociale, di confronto, dove esistono legami e vincoli fra persone non esclusivamente basati su contratti. Attraverso la ritualità dei gesti, la trasmissione del sapere e la condivisione faccia a faccia di informazioni si crea un luogo identitario, relazionale, storico. Non si tratta però di un luogo di cambiamento: i rapporti che si determinano fra i vari componenti non sono destinati a mutare. L'autorità ben definita, i legami stringenti, le regole e i rituali non permettono ai lavoratori di mettere in discussione la loro posizione, quella del maestro e il potere che quest'ultimo esercita su di loro.

⁶⁶ Ivi, p.78

⁶⁷ Sennett R., L'uomo artigiano, 2008, p.60

“La bottega artigiana medievale (...) si fondava sull'autorità, su un sapere che poteva essere trasmesso soltanto attraverso l'imitazione, attraverso il rito e attraverso la delega della paternità.”⁶⁸

A questo modello organizzativo, fortemente burocratizzato e rigido, con un'autorità ben identificata alla quale era conferito il potere, si contrappone l'organizzazione flessibile. Questa si lega a sua volta all'economia delle piattaforme e alle nuove tecnologie. Queste ultime hanno permesso una maggiore regolazione della performance e dei rapporti di lavoro, riducendoli a meccanismi tecnici, diminuendo la possibilità di contrasto della forza lavoro e dei sindacati. Anche gli algoritmi utilizzati dalle piattaforme servono a organizzare in maniera meccanica il lavoro. Il loro uso determina una specifica visione dei rapporti lavorativi e veicola un cambiamento nell'idea di lavoro. Secondo alcuni studi, (Aneesh, 2009; Gillespie, 2014), il tipo di modello organizzativo, legato a queste imprese e diffusosi rapidamente, è servito come veicolo per lo sviluppo dell'attuale precarizzazione lavorativa. Attraverso la scomposizione dei tempi e dei luoghi di lavoro, la destrutturazione delle mansioni in singole task sempre più piccole e semplici viene sminuita e disintegrata l'idea di impiego fisso, sostituito da flessibilità, libertà e cambiamento. Prendendo in considerazione le piattaforme di food delivery, si vede come i riders incarnano bene il prototipo di lavoratore flessibile. La piattaforma permette loro di mantenersi in forma andando in bicicletta e al contempo monetizzare il loro hobby. Assunti come collaboratori esterni senza orari e con la massima libertà di movimento (si pensi alla piattaforma di Deliveroo che permette di lavorare in qualsiasi città ci si trovi), non dispongono della maggioranza dei benefici dei lavoratori autonomi. Non possono scegliere i propri clienti né quando lavorare considerato che esistono specifiche fasce orarie. Tale classificazione serve anche a evitare il conflitto e giustificare il rifiuto della negoziazione sindacale.

“In altre parole, questo lavoro possiede tutti gli aspetti negativi associati allo status dei dipendenti (alto controllo, bassa autonomia) e al lavoro autonomo (alti costi personali).”⁶⁹

⁶⁸ Ivi, p.70

⁶⁹ Caruso L., Chesta R. E., Cini L., Le nuove mobilitazioni dei lavoratori nel capitalismo digitale: una comparazione tra i ciclo-fattorini della consegna di cibo e i conducenti di Amazon nel caso italiano in "ECONOMIA E SOCIETÀ REGIONALE " 1/2019, pp. 66-67

Capitolo tre

Rider e flessibilità

3.1 Introduzione

L'obiettivo di questo capitolo è confrontare le esperienze di coloro che svolgono questo lavoro con le teorie esposte in precedenza. Sono state realizzate cinque interviste semi-strutturate. Queste comprendevano una traccia di quindici domande; spesso gli argomenti da trattare sono emersi direttamente nel discorso con l'intervistato. Le domande riguardavano tematiche relative agli argomenti affrontati in precedenza.

All'inizio di ciascuna intervista ho chiesto quante ore lavorative venivano svolte a settimana. Questa domanda serviva a capire se la persona viveva l'occupazione come un lavoro a tempo pieno o come un "lavoretto" occasionale. Solamente un lavoratore aveva un orario a tempo pieno, per gli altri si trattava di un'occupazione part time, svolta in maniera non continuativa durante l'anno. In seguito, ho chiesto da quanto tempo lavoravano per la piattaforma e per quali motivazioni e caratteristiche avevano scelto o meno questo tipo di lavoro. Ho cercato di capire come l'occupazione viene percepita, come si sente la persona nello svolgerla, quali aspetti trova gradevoli e quali no. Altre domande vertevano sul vissuto nello spazio lavorativo, in relazione al rapporto con la città e il mezzo di trasporto usato per esplorarlo. È stato esplorato anche il rapporto con i colleghi e con l'autorità, espressa in termini generali perché non è presente una figura di comando con la quale i lavoratori interagiscono. Ho anche chiesto se avevano preso parte a qualche sciopero o protesta. Le interviste sono durate tra i sessanta minuti e i novanta. La scelta degli intervistati è dipesa dalla disponibilità degli stessi. La prima persona con la quale sono entrata in contatto è stato Paolo, studente della magistrale a Padova, persona che conoscevo in precedenza e ho scoperto fare il rider. Successivamente, mi sono recata nei luoghi di ritrovo osservati all'interno della città. Dopo aver spiegato il mio progetto, ho chiesto se ci fosse qualcuno disponibile per le interviste. Mi sono avvicinata con un po' di paura e titubanza, essendo il mio primo approccio e ritrovandomi completamente sola. Inoltre, le persone lì presenti erano solo uomini, con età sui circa quaranta-cinquanta anni, stranieri. Ritengo importante sottolineare che con questo aggettivo identifico la diversità e la distanza culturale fra me e loro senza alcun giudizio sulla nazionalità. Nessuno di loro parlava un buon italiano e la conversazione è avvenuta in lingua inglese. Ho spiegato chi ero, parlato un po' dell'oggetto della mia ricerca e chiesto disponibilità per le interviste. Un ragazzo, Ravi, si è subito mostrato pronto, voleva già iniziare a

parlarne, ma gli ho risposto che non c'era abbastanza tempo e che avrei preferito farla in un altro momento. Ci siamo scambiati i numeri, rimanendo d'accordo che gli avrei scritto io. L'enorme disponibilità che ho trovato si è riflessa anche nella proposta di portare più persone durante l'intervista. Mi sono data il resto della giornata per rifletterci, ma essendo alle prime armi ho preferito declinare l'offerta e iniziare incontrandomi con una persona alla volta. Quando gli ho scritto il giorno dopo, ho di nuovo spiegato brevemente il tema della mia ricerca, chiedendo di vederci solamente in due e motivando le ragioni della mia scelta. Ci siamo accordati per incontrarci qualche giorno dopo. L'intervista, in inglese, è durata circa un'ora e venti. Io ero molto emozionata, avevo paura di non riuscire a parlare abbastanza bene l'inglese, temevo di non farmi capire e di non condurre l'intervista verso le zone che volevo. Alla fine, nonostante gli iniziali dubbi, ero soddisfatta del mio lavoro. L'incontro con Ravi si è rivelato molto utile poiché grazie a lui sono riuscita a entrare in contatto con altri rider. Due di loro si sono tirati indietro più volte e non sono riuscita a intervistarli. Ho invece intervistato una ragazza, Pamela, studentessa di dottorato proveniente dall'India. Ho parlato anche con un'altra donna, Michela, che aveva lavorato per Deliveroo circa un anno fa. Non sono riuscita a trovare altre rider donna né credo ce ne siano. Michela conosceva Alex, anche lui rider occasionale che al contempo gestisce un ristorante. Da quanto emerso nelle interviste, per just eat lavorano principalmente persone di nazionalità indiana, mentre di Deliveroo fanno parte persone provenienti da Pakistan, Afghanistan, India e studenti universitari. Le persone intervistate hanno lavorato per Glovo, Deliveroo e Uber, anche se quest'ultima da qualche mese ha smesso di essere attiva in Italia. I dati sono quindi riconducibili principalmente all'uso di queste due piattaforme. Il contratto differisce a seconda della piattaforma. Just eat è l'unica piattaforma che, a seguito di cambiamento pratiche manageriali, inquadra i suoi dipendenti come lavoratori subordinati. Per le restanti piattaforme i rider sono lavoratori autonomi e possono lavorare in regime di ritenuta d'acconto fino al raggiungimento di un reddito annuo di 5.000 € lordi. Se superano questa soglia, devono aprire una partita IVA.

3.2 Tempo, autonomia e precarietà esistenziale

“Ad accumulare le differenti forme di impiego disponibili nei mercati del lavoro flessibilizzati, più che un'effettiva autonomia è quindi l'emergere di una generale condizione di precarietà “esistenziale” che si esprime tanto nei luoghi di lavoro, quanto

fuori da essi."⁷⁰

La precarietà esistenziale è un tema affrontato anche nel primo capitolo come sentimento ed esperienza di vita che accomuna i lavoratori flessibili. Ho cercato di capire se i lavoratori intervistati vivano la loro esperienza in questo modo.

Dalle interviste emerge una generale soddisfazione per il lavoro. Il fatto di non avere un determinato orario e poter scegliere in maniera autonoma quando accedere alla piattaforma risulta determinante nella scelta di questo impiego. *“Quello che mi piace di questo lavoro è la flessibilità che mi consente, che mi ha consentito di tenere perché non è un problema fare lunghe pause, l'unica regola che c'è è di consegnare almeno un ordine all'anno da contratto.”* Paolo.

L'account si mantiene attivo per lunghi periodi, è necessario svolgere un minimo di ordini all'anno ma non ci sono vincoli di alcun genere. Apparentemente, l'applicazione mantiene le promesse di autonomia e possibilità di scelta con le quali si presenta.

Quanto questo sistema è davvero libero rispetto alle promesse che vengono fatte? Per capirlo è necessario analizzare come operano le piattaforme. Al momento Glovo e Deliveroo funzionano allo stesso modo: non c'è bisogno di alcun anticipo per poter svolgere un turno, basta connettersi alla piattaforma tramite il sistema di free log-in. In precedenza, le applicazioni possedevano un meccanismo diverso ed era necessario connettersi alla piattaforma in due giorni della settimana per poter prenotare i turni della successiva. Le giornate erano divise in slot di un'ora e, nell'ultimo periodo, di mezz'ora. Alex ha lavorato con il vecchio sistema: *“Ci sono due giorni dove puoi prenotare gli orari e se perdi quell'ora non puoi più fare, non puoi più lavorare quindi devi assolutamente metterti, io mettevo la sveglia due minuti prima così stavo lì a vedere l'ora e appena escono devi prenotarli tutti perché poi dopo puoi annullarli quando vuoi per quanto tempo.”* Quando si decideva di non lavorare, il posto passava ad un altro rider. Al momento del turno arrivava la notifica per confermare la disponibilità. Era possibile annullare il turno fino a un'ora prima. La prenotazione dei turni avveniva tramite un calendario settimanale che aveva orari di apertura diversi in base alla posizione del rider in classifica. Esisteva un sistema reputazionale per discriminare l'accesso al lavoro. Veniva valutata le performance lavorativa attraverso degli indicatori: il punteggio d'eccellenza, nel caso di Glovo, e le statistiche, nel caso di Deliveroo. (Bonifacio, 2021)

⁷⁰ G. Standing, Precari. La nuova classe esplosiva, Il Mulino, 2015; A. Murgia, Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro. Odoya, 2010. Cit. in Marrone, M. (2022). La piattaformaizzazione dello spazio-tempo p.151

Il problema di questo sistema è che *“diventa un po’ difficile entrare nel giro”*.

“Mi ricordo che c’era tipo questa fascia: il lunedì se tu sei alto in classifica ti puoi prenotare la mattina tutta la tua agenda della settimana, tutti i buchi che trovi, mentre invece se sei basso in classifica non hai la precedenza quindi invece che la mattina puoi prenotarti la sera che è già tutto pieno.” Questo sistema generava ansia e tensione nei lavoratori, sia durante il turno, nel fare attenzione ad essere precisi e nel trattare bene i clienti, che nel momento della prenotazione. Le tempistiche dovevano essere rispettate perfettamente, bisognava essere veloci per poter prenotare il turno desiderato.

Deliveroo e Glovo attribuivano valutazioni in base alla disponibilità dimostrata: più il punteggio era alto, prima il rider poteva prenotare il proprio turno sulla piattaforma. Jean-Philippe Martin evidenzia come

“il posto di lavoro diventa una merce altamente deperibile, che viene valutata in base a prestazioni misurate in tempo reale, a commenti lasciati dai clienti e a criteri di affidabilità stabiliti da algoritmi molto opachi: in caso di risultati mediocri, i lavoratori vengono semplicemente fatti fuori”.⁷¹

I rider non erano messi a conoscenza in maniera esplicita delle informazioni fondamentali riguardanti le logiche organizzative dell’algoritmo né degli indicatori considerati dalla piattaforma. Esisteva un’asimmetria informativa che non consentiva al lavoratore di capire gli standard di valutazioni a causa dell’opacità e della mancanza di termini chiari. L’esperienza riusciva a ridurre questa asimmetria: chi lavorava da più tempo per la piattaforma aveva individuati i fattori che influivano maggiormente sulla posizione in classifica. *“Dell’algoritmo sappiamo poco, è tutta osservazione tutta accumulazione di esperienza”* Paolo.

Di conseguenza, si riuscivano a massimizzare i propri introiti attraverso l’auto disciplinamento e l’adesione a modelli di performatività richiesti ma non esplicitati. Questi comprendevano la velocità dei tempi di consegna, l’affidabilità, calcolata sia sul numero di ordini accettati, la disponibilità a lavorare nei weekend, momento di maggiore richiesta del servizio, o lo svolgere consegne su lunga distanza. Da questa ricostruzione emerge come la narrazione proposta, basata sulla libertà di scelta e sulla possibilità di lavorare in qualsiasi momento, occulti norme pervasive di disciplinamento. È possibile fare riferimento al concetto di “habitus” sviluppato dal socio logo Pierre Bourdieu. Questo

⁷¹Martin J.P. (2017), «Microimpresa, una macchina per produrre poveri», in: Le Monde Diplomatique, dicembre. cit. in Quondamatteo N., Non per noi ma per tutti. 2019

permette l'analisi delle relazioni di potere incorporate dai lavoratori.

“Gli addetti alla gig economy sono costretti a uno stato di dipendenza rispetto ai procedimenti, alle buone pratiche, ecc, concepiti per loro e che loro, in quanto apprendisti a vita, non hanno il diritto di contestare.”⁷²

Il sistema di free login viene di gran lunga preferito da ciascuno degli intervistati:

“Mi sembra un po' più comodo per tutti quindi tu in qualsiasi momento, in questo momento, puoi dire ok adesso lavoro e mi arrivavano comunque cose da fare quindi era stracomodo.” Michela.

Questo permette una maggiore facilità nell'organizzazione poiché la settimana non viene costruita attorno al lavoro ma è questo che si inserisce all'interno di un progetto già definito. In apparenza, le discriminazioni presenti in precedenza sono state eliminate dal nuovo sistema; questo non classifica i lavoratori né stabilisce il numero di rider necessario per ogni sessione del servizio dando la possibilità di connettersi a chiunque. Adesso non c'è bisogno di prenotazione né programmazione, basta aprire la piattaforma e aspettare l'arrivo di una consegna. Questo cambiamento, avvenuto in seguito a interventi legislativi susseguitisi in Europa, sembra essere stato messo in atto principalmente evitare l'accusa di eterodirezione, già accertata da più sentenze internazionali. (Bonifacio, 2021) Le continue mobilitazioni sono servite per ottenere l'approvazione di leggi maggiormente a tutela dei lavoratori ma al tempo stesso la piattaforma ha reso meno evidenti e più nascoste le logiche di disciplinamento e sfruttamento. Il free login, infatti, cela il funzionamento dell'algoritmo e dei condizionamenti unilaterali che esso comporta sui riders. (Ingrao, 2022) Una ricerca sull'argomento, analizzando il meccanismo di free login in relazione alla piattaforma Deliveroo, ha dimostrato come il sistema abbia generato una maggiore precarietà e diminuito i profitti dei lavoratori nello stesso momento in cui la compagnia si espandeva. (Cano et al., 2021)

Le norme di disciplinamento non vengono interiorizzate da tutti gli attori coinvolti. Ravi ritiene sia giusto eseguire il suo lavoro in maniera professionale. Fare una buona impressione, sia con i clienti che con i ristoratori, è uno dei suoi obiettivi. *“Sai che se non mostri un sorriso, se non ti mostri fresco i tuoi clienti non sono soddisfatti anche se il cibo è buono. Quindi, con una bici elettrica hai un aspetto fresco e sorridendo, non tutto sudato, puoi dirgli buon appetito e il cliente è felice. “I clienti infatti avevano la*

⁷² Linhart D. (2017), «Immaginare un impiego stabile senza subordinazione», in: Le Monde Diplomatique, luglio cit. in Ivi

possibilità di dare una valutazione e in questo modo contribuire alla valutazione nel ranking. *“Devi stare attento anche a come parli con il cliente.”* Michela

Pamela ha scelto di mantenere una certa autodeterminazione piuttosto che seguire le regole per essere una buona lavoratrice. Lo fa rimanendo con la sua bici invece di portare l'ordine al cliente. I fattorini non sono obbligati a farlo ma è una richiesta frequente da parte dei clienti. Lei preferisce ricevere una recensione negativa piuttosto che rischiare che la sua bici venga rubata. *“Mi chiedono di lasciare giù la bici e salire su per fare la consegna. Io dico che mi spiace, anche se mi odieranno o mi daranno una brutta valutazione non mi importa, non posso rischiare di perdere la mia bici.”* Mettere le proprie esigenze prima di quelle della piattaforma non è un atto scontato e non tutti riescono a farlo.

Per chi svolge quest'occupazione in maniera non continuativa, le ore di lavoro svolte all'interno della settimana variano a seconda delle necessità. Ci sono periodi in cui gli intervistati, spinti dal bisogno di introiti, hanno lavorato una quantità maggiore di tempo. In questo caso, ad aumentare sono state le ore dedicate alla piattaforma. Ci sono anche periodi dell'anno in cui a diminuire non sono le ore di lavoro ma la quantità di ordini che si ricevono. Sono quindi in parte le condizioni esterne a decidere quanto lavoreranno i fattorini, in parte loro stessi. Non è possibile sapere con certezza quanto si riuscirà a guadagnare perché le consegne che si riescono a portare a termine sono molto variabili. Questo ha un impatto minore per chi può scegliere di aumentare le ore di lavoro. Invece, chi lavora a tempo pieno è costretto ad adattarsi ai ritmi della domanda e a gestire gli introiti che ottiene. In quest'ultimo caso diventa più difficile fare previsioni a lungo termine e progettare il futuro. Sono perlopiù di persone che hanno lasciato il proprio paese di origine e possono fare affidamento solamente su di sé per sostenersi. Escono dalla propria sfera familiare, alla quale comunque molti rimangono legati inviando denaro mensilmente, e entrano in un orizzontale diverso, individuale. Essi possiedono unicamente il proprio corpo, che diventa poi strumento di lavoro, e la bici, mezzo di lavoro. Non hanno possedimenti nel posto in cui si trovano se non il bagaglio con cui sono partiti. Vivono nel presente e nelle circostanze che gli si pongono di fronte. I progetti sul futuro sono vaghi e dipendono dai risparmi, che a loro volta sono determinati dalla quantità di lavoro presente. Ravi spera di poter mettere da parte un po' di soldi e iniziare un'attività in proprio. *“Qui non ci sono limiti di soldi, puoi lavorare duro e ricevere un buon salario, hai buone possibilità di guadagno e di avere un buon futuro.”* Per adesso egli si impegna nel lavoro, *“Inizio sempre alle 9 di mattina e finisco a mezzanotte. Lavoro*

tutto il giorno, vado a casa solo qualche ora per pranzo, carico il telefono e poi sono di nuovo in centro, ad aspettare altri ordini.” Le sue giornate sono praticamente tutte uguali e il suo tempo è occupato principalmente dal lavoro. Il resto della sua vita è ai margini, creato nei ritagli di tempo in pausa dalle consegne. Afferma di poter scegliere quando lavorare, ad esempio se si sente malato rimane a casa, ma al tempo stesso questo pesa sul suo stipendio. Si tratta quindi di una libertà relativa, legata comunque a una situazione di bisogno. Nonostante ciò, afferma di essere molto contento di lavorare per loro perché *“Qui sono il capo. Lavoro quando voglio e non lavoro quando non voglio”*. In precedenza, egli ha avuto altre occupazioni, ma preferisce questa per la sensazione di libertà che gli lascia.

Chi svolge quest’occupazione in maniera saltuaria ha necessità diverse: essendo un “lavoretto” viene sentito come necessario ma temporaneo. Le prospettive future spaziano al di fuori dell’occupazione. Queste persone non si sentono così strettamente vincolate ai guadagni come i loro colleghi a tempo pieno. I piani per il futuro non dipendono da quest’occupazione, che è solamente un modo non trovarsi in ristrettezze economiche, ma hanno progettualità diverse, anche legate al loro campo di studio. Il lavoro occupa solamente una parte della loro settimana e della loro vita. Anche se è un’occupazione temporanea molti pensano di poterla utilizzare anche quando troveranno un lavoro stabile qualora avessero bisogno di avere introiti extra. Il confine fra lavoro e non lavoro sfuma e la possibilità di lavorare in qualsiasi momento rende le persone potenzialmente sempre disponibili. Pamela afferma che, nei suoi momenti di noia apre la piattaforma, sale in bici e inizia a fare consegne. Questa è un’attività che le permette di riempire i momenti vuoti, superare la noia e, al tempo stesso, guadagnare.

Il tempo che intercorre fra una consegna e l’altra è vissuto con ansia e preoccupazione da chi lavora solamente poche ore in giornata. Si cerca infatti di minimizzare i tempi morti per aumentare i profitti e anche pochi minuti di attesa vengono vissuti con frustrazione.

“Specie quando ho iniziato a lavorare avevo molto bisogno di soldi quindi cercavo di tenere una prestazione mia in termini di tempo molto veloce, molto efficiente, perché volevo completare più ordini possibili.” Paolo.

Per chi invece ha davanti a sé una lunga giornata di lavoro, il tempo si dilata e i minuti assumono meno importanza. Avere qualche minuto fra una consegna e l’altra permette di tirare il fiato e capire come ci si sente, se continuare o fare una pausa più lunga.

3.3 Sciopero

Nicola Quondamatteo evidenzia le riflessioni di Jeremia Prassl sulla totale rimozione delle libertà collettive e associative:

*“In molti modi, i lavoratori digitali on-demand devono affrontare molti più ostacoli per organizzarsi ed essere ascoltati dai lavoratori nell’economia tradizionale. Isolati come molti di loro sono, i lavoratori on-demand raramente si incontrano faccia a faccia.”*⁷³

Nonostante i tentativi della piattaforma di frammentare i lavoratori, negli ultimi anni ci sono stati tentativi di costruire un’organizzazione dal basso. Un esempio è il collettivo Riders Union Bologna, nato nel 2018 da un sindacato informale. La piattaforma, per contrastare gli scioperi e mantenere il servizio, assume più personale del necessario, in modo tale da avere una schiera di persone pronte a lavorare in caso di assenza dal lavoro dovuta alle proteste. Un esempio è stata l’assunzione e conseguente attivazione di oltre 100 nuovi riders a carico di Deliveroo a seguito di uno sciopero del collettivo bolognese.

Questa pratica, chiamata reclutamento selvaggio, è stata usata come minaccia nei confronti di Ravi e i suoi colleghi quando hanno chiesto un aumento delle tariffe. I prezzi nell’ultimo anno sono saliti mentre il salario è sceso, non adeguandosi alle nuove necessità economiche e questo rende i lavoratori scontenti. Di conseguenza, i suoi colleghi hanno provato a mettersi in contatto con Glovo e dichiarato che avrebbero scioperato se la paga non fosse migliorata. Sono riusciti a parlare con un responsabile, arrivato a Padova, che ha promesso di riferire all’azienda. La risposta definitiva è arrivata dopo una settimana: *“Vi diamo la stessa paga. Se volete lavorare bene, altrimenti cancelliamo il vostro profilo e non potrete più protestare contro di noi. Loro non hanno protestato perchè c’erano già tante persone in attesa di lavorare per Glovo. Se perdono il posto, la piattaforma può assumere altri lavoratori e questo non è buono (...). Principalmente le persone vogliono lavorare e hanno paura che il loro account venga chiuso o bloccato. Ma vorremmo protestare.”* Di reclutamento selvaggio parla anche Marco Marrone (2021). Il modello organizzativo di cui fanno uso le piattaforme nel food delivery non è solo utile ad avere un servizio funzionale ed efficiente, ma serve anche a limitare una possibile conflittualità.

*“L’impiego delle tecnologie digitali facilita non solo l’espansione delle piattaforme all’interno dei differenti contesti urbani in cui opera, ma condiziona anche il governo e la costante rigenerazione del proprio esercito industriale di riserva.”*⁷⁴

⁷³ Prassl J., Humans as a service. The promise and perils of work in the gig economy, Oxford, Oxford University Press, 2018 cit. in Quondamatteo N., Non per noi ma per tutti. 2019, p.25

⁷⁴ Marrone M., Rights against the machines, 2021

Secondo la testimonianza di Paolo, l'opinione diffusa fra persone che lavorano in maniera stabile è di scontento rispetto alle battaglie portate avanti dai sindacati, in particolare rispetto alla questione del lavoro autonomo: *“Però quando c'era la battaglia riguardo....non va bene il lavoro autonomo metteteci come dipendenti...non ho mai trovato una persona che fosse davvero contenta di questa cosa proprio perché non era premiante abbastanza per le esigenze delle persone con cui ho parlato. Ovviamente non voglio dire che sia l'opinione diffusa però... ecco io non ho mai avuto come interesse personale le battaglie sindacali per il settore rider...non sono mai state in linea con le mie esigenze e la stessa cosa l'ho trovata negli altri rider.”* Paolo suggerisce che, invece di cambiare le condizioni lavorative in assoluto e assumere lavoratori dipendenti, si potrebbe ripensare la condizione di lavoratore autonomo. A livello legislativo questi ultimi hanno benefici minori dei lavoratori dipendenti per motivazioni legate alla storia del welfare italiano. Ad esempio, durante il covid i fattorini hanno lavorato tantissimo e per loro non ci sono state misure di riguardo. *“Mi sono sentito che stavo in un cono d'ombra, lasciato dalla legge, proprio come se fossi un po' invisibile.”*

Un'altra contraddizione emerge in relazione agli stipendi. Il contratto da dipendenti prevede una paga oraria fissa. Diminuisce quindi la possibilità di guadagno, elemento di grande attrazione e fattore fondamentale per chi svolge questo lavoro a tempo pieno. Se lo stipendio dovesse abbassarsi ulteriormente, molti rider cercherebbero un altro lavoro. Il contratto da dipendenti non è quindi la soluzione.

Chi lavora solo poche ore alla settimana non si sente *“abbastanza dentro”* per interessarsi alla questione.

3.4 Spazio e collettività

Lo spazio di lavoro dei rider è la città. L'esperienza dello spazio è influenzata dal mezzo di trasporto, dall'orario in cui si eseguono le consegne e dall'identità di genere.

Per eseguire le consegne vengono utilizzate auto, motorini, bici e bici elettriche. Quest'ultima viene utilizzata principalmente da chi svolge il lavoro a tempo pieno in centro città. I mezzi a motore sono invece usati da chi lavora fuori del centro, perché gli ordini proposti coprono un'area diversa. Ravi racconta di averne comprato subito una bici elettrica perché con la bici normale si sentiva troppo stanco. *“Tornavo ed ero molto stanco e non volevo più prendere ordini ma se mi fermavo, cosa avrei potuto mangiare? Come potevo pagare l'affitto e il resto? Ho immediatamente preso una bici elettrica e non sono più*

stanco, altrimenti sono sempre stanco e non voglio prendere ordini e lavorare. Adesso sono felice.“ Egli riesce così a coprire distanze più ampie, eseguire un maggior numero di consegne e di conseguenza ottimizzare la performance. Di norma, i rider arrivano a coprire anche oltre i 100 km al giorno e senza un mezzo adeguato non potrebbero percorrere queste distanze. La bici elettrica diventa un simbolo della propria professione, strumento a cui fare attenzione e da trattare con cura.

“Alcuni studenti lavorano solo qualche ora come part-time e hanno perlopiù bici normali perché non sono interessati a continuare questo lavoro nella loro vita, lavorano solo qualche ora al giorno per la paga, ma noi siamo lavoratori professionisti, non siamo studenti e abbiamo bisogno di non stancarci troppo, quindi usiamo l’elettrica” Ravi

Conoscere lo spazio della città diventa una caratteristica che accomuna i rider. A Michela piace il fatto che quando parla con un altro rider può utilizzare i nomi della vie perché anche l’altra persona le conosce. All’inizio viene utilizzato il navigatore, dopo qualche mese si conoscono meglio le strade e se ne può fare a meno. Utilizzare l’applicazione di Maps sul telefono a volte è disfunzionale, perché porta a fare percorsi più lunghi o strade inesistenti. Per il fattorino scegliere il percorso senza Gps è un guadagno di tempo e un’ulteriore autonomia. Conoscere nuovi luoghi rende più piacevole l’esperienza lavorativa e le conoscenze acquisite vengono utilizzate anche al di fuori del lavoro. Guidare è il fulcro dell’esperienza: *“cioè alla fine passi tutto il tempo a guidare no cioè quindi se guidare non ti dispiace non è male insomma.”* Pamela

Lo spazio in cui i rider si muovono è rappresentato dal centro della città. Nessuno è propenso a spingersi oltre. Quando Michela si è allontanata dal suo spazio di lavoro solito ha avuto paura, essendo da sola e in un posto che non conosceva. Alcuni riders hanno accettato consegne distanti solo all’inizio, perché non conoscevano ancora bene la città, ma adesso cercano di mantenersi in zona.

L’orario delle consegne influenza la percezione dello spazio. Durante la sera alcune zone della città sono percepite come pericolose, in particolare la stazione, via Trieste e Piazza Alcide De Gasperi. La paura è maggiore nelle donne. Questo sono già soggette a violenza durante il giorno, con commenti non richiesti e molestie verbali. Di notte, si aggiunge il rischio di essere aggredite. Il mezzo di trasporto influisce sul senso di sicurezza. Michela afferma che in motorino si sente più sicura che in bici, mezzo che giudica inadeguato a un’eventuale fuga.

La composizione della forza lavoro occupata a tempo pieno è perlopiù straniera

(Giorgiantonio e Rizzica, 2018; Fasano e Natale 2019). Una delle motivazioni è la conoscenza della lingua: le applicazioni mettono a disposizione un impiego nel quale l'interazione con le persone è minima né sono richieste conoscenze specifiche. *“Qui la maggior parte dei riders che lavorano per le compagnie di Just Eat, Deliveroo, etc.. sono stranieri. Molti non hanno un altro lavoro e non parlano molto bene l'Italiano quindi è molto difficile trovare un altro lavoro. Questo è il motivo per cui è facile andare verso la piattaforma”* Ravi. Inoltre *“Le piattaforme spingono sempre più in avanti i margini della messa a valore delle vulnerabilità sociali.”*⁷⁵ Uber Eats è stata accusata di reclutare forza lavoro migrante tra i richiedenti asilo. Molti rider lavorano illegalmente perché non possiedono un documento valido e pagano qualcuno disposto a creare un profilo per loro. Anche la pratica di creare un account in una città diversa per poi spostarsi è abbastanza diffusa. Alcuni rider possiedono account multipli per la stessa piattaforma per ricevere un maggiore numero di ordini.

Lo spazio di lavoro assume un doppio aspetto: da un lato l'intera città, attraversata numerosamente durante le consegne, dall'altro i luoghi di ritrovo e di incontro in cui si aspettano gli ordini durante il giorno. Uno spazio vissuto in movimento, a diverse velocità a seconda del mezzo di trasporto, e uno spazio statico. Il primo è sempre dell'individuo, non condivisibile, il secondo può diventare uno spazio collettivo e di ritrovo. I punti di incontro a Padova sono Piazza Garibaldi, Piazza Antenore, il Macdonald in stazione e quello in via Venezia. Questi luoghi sono stati scelti perché nelle zone limitrofe ci sono numerosi ristoranti dai quali arrivano ordini di consegne. *“La piazza diventa quindi spazio di incontro e di identificazione collettiva.”*⁷⁶ La provenienza della forza lavoro e il tempo dedicato alla piattaforma influiscono sulla creazione di legami. Chi lavora saltuariamente ha contatti con i colleghi ma non si creano relazioni stabili. Chi svolge l'occupazione a tempo pieno crea legami che superano il piano di lavoro. I rider stranieri provengono da paesi limitrofi, principalmente India, Bangladesh e Pakistan. Questo rende più facile la comprensione reciproca e li fa sentire parte di una comunità. Anche essere in una situazione comune genera sentimenti di appartenenza. Ravi mi racconta che molti dei suoi colleghi, come lui, sono soli. Hanno lasciato il paese d'origine e la propria famiglia. Si crea quindi un rapporto basato sulla condivisione di esperienze e di cura. Significativo è l'episodio che mi racconta Ravi: *“Questo rider ha attraversato via Venezia, c'è una striscia pedonale che*

⁷⁵ Marrone M., Rights against the machines! Il 2021p.74

⁷⁶ Cini L., Goldman B., Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclofattorini e dei facchini della logistica in Italia, in LLI, 2020, 1, 1-34.

puoi attraversare ma lui si è sbagliato, pensa e non ha visto la macchina che lo ha investito e rotto il suo osso della schiena. È stato un mese in ospedale e tutti abbiamo messo dei soldi per lui perché ha perso il lavoro, ci conosciamo come una famiglia e qualche volta ci aiutiamo. Siamo tutti soli qui, senza una famiglia, per cui avere la stessa lingua ti fa sentire come una famiglia.”

Gli argomenti di conversazione affrontati fra colleghi riguardano perlopiù il lavoro. Condividere e mettere a confronto le proprie esperienze permette di creare una narrazione condivisa e un orizzonte di senso comune. Diventa anche un modo per esternare la frustrazione, diminuire la tensione e rendere più sopportabile la realtà. Queste strategie vanno in direzione opposta rispetto ai tentativi della piattaforma di disgregare la forza lavoro:

*“In un quadro del genere, l’individualizzazione della prestazione lavorativa è massima e la competizione tra i “partecipanti” alla cosiddetta gig economy per aggiudicarsi la “chiamata pubblica” della singola attività lavorativa è un elemento strutturale: «nessuno può contare sull’aiuto degli altri, che sono concorrenti ingabbiati nelle stesse logiche»”.*⁷⁷

Le interviste mettono in luce come in realtà tra i lavoratori non nascono sentimenti di rivalità. Anche il raffronto sulle consegne svolte diventa un incentivo e una motivazione a fare di più, non una sfida contro l’altro.

3.5 Genere e sostenibilità

Michela e Pamela mi hanno parlato delle loro esperienze di lavoratrici. Molto spesso nel fare consegne agli uomini, questi avevano un approccio inopportuno, facendo commenti non richiesti o cercando di essere simpatici in maniera invasiva. Michela racconta che persino di inverno, quando gira con giacca, sciarpa e cappello e sono visibili solo i suoi occhi, non mancano richieste inopportune e occhiate equivoche. *“Si, è incredibile. Cioè delle robe incredibili. Solo per gli occhi. Però...Non mi è mai capitato niente di pericoloso. Però di avere comunque paura sì, perché non sai. Se vedi la zona un po’ così, la faccia un po’ così, cioè comunque non sai, sei da sola.”* Le ho chiesto se qualcuno le aveva fatto proposte esplicite e quali erano state le sue sensazioni a riguardo. *“No. Avevi solo la percezione lì per lì di essere in pericolo, non è che ci provassero esplicitamente però sai che quel momento....si cioè sai che in quel momento...sì spero che sia una brava persona*

⁷⁷ Linhart D., Immaginare un impiego stabile senza subordinazione, in *Le Monde Diplomatique*, luglio 2017

perché non è che hai altre opzioni. Però vabbè è una roba che vivono tutte le ragazze sempre, è sempre il solito discorso insomma.” Colpisce come il sessismo alla quale viene sottoposta costantemente a lavoro venga da lei normalizzato. Questo è conseguenza della società patriarcale, purtroppo ancora presente, in cui l’approccio alla donna è di norma legato alla sfera sessuale.

Alla fine dell’intervista, ho chiesto alle persone se secondo la loro esperienza potrebbero svolgere questo lavoro durante il resto della loro vita. Michela risponde che *“non lo so, non saprei...cioè dipende da che ambizioni hai.”* I problemi individuati nello svolgere quest’attività a tempo pieno sono la difficoltà di risparmio e la mancanza di ferie pagate. Pamela afferma di poter continuare a svolgere l’attività, ma solamente in maniera saltuaria. Paolo non lo definisce un lavoro sostenibile: *“Non accetto il pensiero per cui avere un lavoro che ti toglie un’ampia quantità di scelte sia sostenibile. Cioè, ci puoi vivere, ma non ritengo...faccio la scelta valoriale di dire che non è sostenibile.”* La sostenibilità di cui parla Paolo riguarda sia lo stipendio che lo sforzo fisico. Il raggiungimento di un salario adeguato comporterebbe un ingente numero di ore lavorative e consequenzialmente un logorio fisico difficile da sostenere a lungo termine. Inoltre, secondo lui, il lavoro di rider agli occhi della società assume una connotazione negativa se diventa l’occupazione principale di un *“uomo di mezza età”*. Questo perché il lavoro è percepito come limitante, *“poco rispettabile”*. È interessante notare come invece la stessa occupazione svolta da una persona straniera non produca la stessa reazione.

3.6 Conclusione

Dalla interviste emerge una notevole differenza fra chi svolge questo lavoro a tempo pieno e chi occasionalmente. Per chi svolge un *“lavoretto”* l’applicazione funziona bene, i ritmi sono sostenibili e l’autonomia promessa è reale, anche grazie al sistema di free login. Chi ha come unica fonte di introito l’applicazione invece si ritrova a lavorare tutti i giorni da mattina a sera. Questi ritmi possono essere sopportabili per un periodo di tempo determinato, ma alla lunga rischiano di generare fatica, sia mentale sia fisica. Inoltre, di fronte a una continua diminuzione dello stipendio e a un aumento dei costi della vita, quest’occupazione risulta insufficiente. Il rapporto fra colleghi è influenzato sia dal sesso sia dalla nazionalità. Quest’ultima è elemento unificante, contribuisce alla creazione di legami e permette comprensione linguistica. L’ambiente è principalmente maschile, le poche donne presenti o si ritrovano in compagnia di persone che conoscono o evitano del

tutto le relazioni, per non incorrere in atteggiamenti molesti. Creare legami amicali permette di non assumere atteggiamenti competitivi negativi, al contrario le persone si stimolano a vicenda, spronandosi l'uno l'altro. La mancanza di un'autorità non genera problemi, al contrario viene vissuta in maniera positiva. La sensazione di avere il controllo nelle proprie mani, la gestione del tempo e dello spazio genera una percezione di libertà sul proprio operato. Unica figura di controllo è il cliente, che giudica con un voto le operazioni di consegna, avendo il potere di modificare la quantità di lavoro assegnata al rider.

Conclusioni

Partendo dall'analisi dei due modelli di uomo individuati dal sociologo Richard Sennett è nata una riflessione sulla percezione di tempo e di spazio e di come queste due dimensioni imprescindibili del vivere si leghino alla sfera lavorativa e personale. Il vissuto temporale è influenzato sia dai possedimenti materiali che dalle capacità economiche. Sia il passato che il futuro determinano il vissuto presente. Il passato si lega alla provenienza, all'accumulazione di esperienza, è il bagaglio che l'individuo porta con sé e del quale non si può liberare. Anche la distanza fino alla quale può prevedere il futuro ha un peso sulla decisioni correnti. Riuscire a connettere passato, presente e futuro permette di dare senso alle esperienze passate, a ciò che accade e alle scelte da compiere. L'abitudine aiuta a creare un ritmo che serve a dare struttura e ordini alla vita dell'uomo. Il tempo è una dimensione fondamentale dell'esistenza umana, che permette di percepire la realtà e varia a seconda dell'esperienza vissuta. La possibilità di sentire il tempo in maniera diversa in base alla situazione aiuta a comprenderla. Un maggiore ascolto delle proprie sensazioni ed emozioni facilita la comprensione di se stessi e di conseguenza della realtà. La conoscenza della propria persona e dell'ambiente circostante serve a capire come si vuole vivere e a fare scelte libere e consapevoli.

Lo spazio è il modo in cui gli individui si trovano a stare nel mondo. È attraverso la corporeità che si ha la percezione della propria esistenza e di quella dell'altro. Essere a contatto fisicamente condiziona i rapporti che si vengono a creare fra le persone. Anche i luoghi influenzano le relazioni e, allo stesso tempo, simbolizzano quelle esistenti. Lo spazio è concretezza e rapporto con la materia.

A seguito delle considerazioni sui concetti di spazio e di tempo, si è scelto di concentrarsi sul termine flessibilità in relazione alla sfera lavorativa. Si sono cercate di capire le caratteristiche che questa presenta e le motivazioni per cui attualmente sia richiesta dai datori di lavoro e ricercata dai lavoratori. È stato ritenuto opportuno approfondire le ricerche riguardo le piattaforme e il tipo di economia che hanno generato. Le piattaforme svolgono la funzione di intermediario fra chi riceve un servizio e chi lo effettua. Chi svolge l'attività non è considerato un dipendente ma viene classificato come erogatore di prestazioni. Ciò permette di eludere le norme applicate al lavoro, eliminando le tutele e le regolamentazioni che lo caratterizzano. Le applicazioni hanno bisogno di una forza lavoro che sia adattabile, versatile e facilmente sostituibile. I tempi e gli spazi che queste attività propongono ai lavoratori hanno ampi confini e a volte sembrano indefiniti. C'è quindi

apparentemente ampio margine di scelta per i lavoratori riguardo questi aspetti. Tuttavia, dietro queste libertà vengono occultati meccanismi di sfruttamento. Le considerazioni finali hanno riguardato sia il rapporto fra colleghi che fra dipendenti e autorità.

All'attraversamento teorico della riflessione di Sennett è stata affiancata una ricerca sulle condizioni dei rider nella zona di Padova, effettuata principalmente mediante delle interviste. Da questa indagine, approfondita in particolare nel terzo capitolo, è emersa una realtà in parte più sfumata rispetto alle considerazioni del sociologo americano.

In riferimento ai rider, per chi svolge l'occupazione a tempo pieno, il tempo di lavoro somiglia a quello dell'uomo artigiano. Le consegne si susseguono durante il giorno e questo porta il lavoratore a dare ascolto al suo corpo, modificando le giornate a seconda delle sue sensazioni. Svolgere la stessa attività permette di migliorarla, ad esempio imparando a gestire i rapporti con i clienti o con i ristoratori. Per chi invece è un fattorino a tempo parziale, gli ordini vengono eseguiti con un ritmo ben scandito perché il tempo dedicato al lavoro è minore.

Sono i rider stessi a rendere le piazze luogo di lavoro e di incontro fra colleghi, in cui scambiare chiacchiere fra una consegna e l'altra e riposarsi. Muoversi all'interno della città permette di conoscerla a fondo e sentirla propria, anche stabilendo nuovi confini. I lavoratori sono stati capaci di stabilire dei luoghi in cui potersi mettere in contatto e farsi riconoscere anche da occhi esterni. Chi lavora solo qualche ora al giorno non sente necessità di socializzare. I legami che si vengono a creare sono alquanto influenzati dalla nazionalità e dalle storie di vita delle persone. I rapporti superano la sfera lavorativa andando a creare una comunità basata su cura e attenzioni reciproche. Una futura analisi potrebbe indagare le dinamiche di genere e individuare le motivazioni per cui a svolgere quest'occupazione sono perlopiù individui di sesso maschile, oltre che dare valore all'esperienza di lavoratrici.

La narrativa legata al "lavoretto" funziona, le promesse fatte dalla piattaforma sono mantenute. Per chi non è un "lavoretto" l'esperienza assume una connotazione diversa. Manca spesso la libertà di scelta, in quanto non esistono possibilità alternative di occupazione. Anche la libertà oraria all'interno del lavoro è solo apparente, in quanto il rider si trova a svolgere un cospicuo numero di ore per poter guadagnare uno stipendio che gli permetta di sopravvivere. Vallas e Schor (2020) hanno messo in evidenza come il lavoro di piattaforma non sia causa di precarietà quanto un modo per ridurla. Avere una fonte integrativa di reddito aumenta la sicurezza economica. La possibilità di mantenere

il contratto attivo pur svolgendo pochi ordini l'anno mantiene legati alla piattaforma. Questa diventa strumento di sostegno in momenti di difficoltà. Emergono quindi paura e insicurezza in relazione all'entrata nel mercato del lavoro. Si può parlare di precarietà economica, che si lega alla precarietà esistenziale perché, come visto in precedenza, i possedimenti e le possibilità di guadagno determinano anche la capacità di stare nel presente. La costruzione di reti amicali e di rapporti di solidarietà permette di affrontare meglio quest'insicurezza. Una narrativa collettiva in cui riconoscersi, nel caso dei rider generata dal lavoro stesso, diminuisce il sentimento di spaesamento e colloca il sé all'interno di una cornice di senso più ampia e meno soffocante.

La flessibilità è una caratteristica ambita e ricercata. La possibilità di gestire il proprio spazio e il proprio tempo fa sentire l'uomo capace di autodeterminazione. L'essere umano crea se stesso attraverso il suo stare nel mondo, definendo la realtà che lo circonda, ponendo confini e cercando il suo ritmo. Ciascuno deve essere libero di andare alla ricerca del proprio tempo e del proprio spazio. Una società dovrebbe dare strumenti e opportunità per permettere agli individui di farlo. Il lavoro dovrebbe adattarsi alla necessità dell'essere umano ma non presentarsi come l'unica prospettiva verso la quale tendere, né vincolare in maniera eccessiva il vissuto individuale. Per ridurre il senso di precarietà vanno messe in luce nuove possibilità di esistenza, anche togliendo al lavoro il ruolo centrale che ha assunto nella nostra esistenza. Un reddito di base universale permetterebbe di avere delle minime basi economiche, necessarie per potersi pensare liberi.

Bibliografia

- Auge M., Nonluoghi, Milano, Eleuthera, 2009
- Basso M., Dalla società plurale allo stato delle masse Filosofia politica e sociologia in Emil Lederer (1882-1939), Milano, Franco Angeli, 2022
- Bauman A., Globalizzazione. Le conseguenze sulle persone, Laterza, Roma-Bari 1999
- Beck U., Una prospettiva globale: oltre la società del lavoro in Paradigmi: rivista di critica filosofica. GEN./APR., Fasano di Puglia, Franco Angeli, p.1-152008
- Bonifacio F. 2021 *Easy Rider? Pratiche, saperi e traiettorie di una professione emergente*, Tesi magistrale, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, 2021
- Cano M. R., Espelt R. and Morell M. F. Flexibility and freedom for whom? Precarity, freedom and flexibility in on-demand food delivery. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. Vol. 15(1):46-68. 2021.
- Carr N. *The Shallows. What the Internet Is Doing to Our Brains*, New York: W.W. Norton 2012
- Caruso L, Chesta R. E., Cini L., Le nuove mobilitazioni dei lavoratori nel capitalismo digitale: una comparazione tra i ciclo-fattorini della consegna di cibo e i conducenti di Amazon nel caso italiano in "ECONOMIA E SOCIETÀ REGIONALE ", pp 61-78, 2019
- Casilli A., *Schiavi del clic*, Padova, Feltrinelli, 2020
- Casilli, A. e Posada, J. "The Platformization of Labor and Society", in Graham, M. e Dutton, W. H. *Society and the Internet; How Networks of Information and Communication are Changing Our Lives*, Oxford University Press, 2019
- Cini L., Goldman B., Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei cicofattorini e dei facchini della logistica in Italia, in LLI, 1-34. 2020,
- Cuppini N. e Peano I., *Un mondo logistico. Sguardi critici su lavoro, migrazioni, politica e globalizzazione*, Milano, Ledizioni LediPublishing, 2019
- Fasano L.M., Natale P. *I Riders: Una ricerca di carattere cognitivo*. Milano: rapporto di ricerca, 2019
- Goffman E. *Il comportamento in pubblico*, Torino, Einaudi, 1971
- Giorgiantonio C. & Rizzica L., "Working in the gig economy. Evidence from the Italian food delivery industry," *Questioni di Economia e Finanza* 472, Bank of Italy, Economic Research and International Relations Area. 2018
- Gillespie, T. Ch. 9: The Relevance of Algorithms. In *Media Technologies: Essays on Communication, Materiality, and Society* (pp. 167-193). Cambridge, Massachusetts: MIT Press Scholarship Online. 2014

- Ingrao, A. Riders: un altro passo verso la subordinazione. *Labour & Law Issues*, 8(1), R.57 - R.71, 2022
- Linhart D., Immaginare un impiego stabile senza subordinazione, in *Le Monde Diplomatique*, luglio 2017.
- Mandich G., «Analogie e metafore della complessità: spazio e reti sociali», *Quaderni di Sociologia* 17, 147-165, 1998
- Marrone M., *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Milano, MIMESIS EDIZIONI, 2021
- Marrone, M. La piattaforma dello spazio-tempo. Appunti per una teoria della relatività organizzativa. *Labour & Law Issues*, 8(1), 139–165, 2022
- Martin J.P. «Microimpresa, una macchina per produrre poveri», in: *Le Monde Diplomatique*, dicembre 2017
- Massey D. Politics and space/time, «*New Left Review*», 196: 65-84, 1992
- Mauss M., *Le tecniche del corpo*, Pisa, Edizioni ETS, 2017
- Merleau-Ponty M., *Fenomenologia della percezione*, il Saggiatore, Milano, 2005