

**FREE LANCE, TRA ASSENZA DI DIRITTI E DESIDERIO DI AUTONOMIA
IL CASO DELLA RCS PERIODICI (LUGLIO- DICEMBRE 2006)**

Comitato di Redazione Rcs Periodici
A cura di Cristina Morini

In questo rapporto intendiamo presentare i risultati di una ricerca su collaboratori, free lance, lavoratori autonomi della Rcs Periodici, svolta tra il mese di luglio e il mese di dicembre del 2006. La metodologia utilizzata è stata quella dell'indagine questionaria. Si sono ottenute 80 risposte non complete e 50 complete. Le statistiche, e le analisi conseguenti, sono state realizzate a partire da queste ultime. I collaboratori, all'interno della realtà della Rcs Periodici, arrivano a raggiungere un numero *mobile* di circa 600 unità (su 250 colleghi regolarmente assunti). Il questionario è stato indirizzato a 300 di loro, ovvero a chi aveva, al momento della raccolta dei dati, un rapporto di collaborazione strutturato da almeno un anno con una redazione. Da notare che 111 di questi risultano, da dati aziendali forniti ufficialmente, in qualche misura "contattualizzati" (co.co.co, partite Iva e diritto d'autore). Va specificato che in Rcs Periodici non si assiste, di norma, a un abuso di utilizzo improprio delle figure atipiche (presenza di cosiddetti "abusivi" all'interno delle redazioni, a lato dei colleghi assunti).

Ci ha interessato indagare anche la percezione che i colleghi autonomi hanno del loro lavoro, nonché quelle che essi ritengono essere le necessità principali di intervento sindacale e politico. Intendiamo suggerire, come vedremo, che, nel presente, interventi di welfare e politiche del lavoro dovrebbero sempre intendersi collegate. In mancanza di dati generali ufficiali su free lance e lavoratori autonomi giornalisti in Italia, il rapporto si struttura in una prima parte di introduzione sulla dinamica occupazionale in Lombardia e nell'area metropolitana milanese. Ci è sembrato importante contestualizzare comunque la ricerca svolta, all'interno di una dinamica più ampia che vede Milano e il suo hinterland come laboratorio straordinario di impiego precario di lavoro immateriale e di produzione di valore attraverso la conoscenza, i linguaggi e i simboli. Segue una breve disamina delle trasformazioni strutturali implicite nel lavoro cognitivo (par. 3) e della professione giornalistica (par. 4), che molte ricadute hanno (e molte altre avranno) anche sulla questione della precarietà. Al paragrafo 5 i risultati della ricerca.

INDICE

1. La Lombardia, Milano, e l'avanzata del terziario
 - 1.1 Lombardia regione "atipica"
2. Dinamiche occupazionali dell'area milanese
 - 2.1 Elementi prototipici dell'area milanese
3. Il capitalismo cognitivo
4. Trasformazioni della professione giornalistica
5. La ricerca sui free lance in Rcs Periodici
 - 5.1 Dati generali, ripartizione contrattuale e sequenze
 - 5.2 Il livello salariale
 - 5.3 Percezione della professione
 - 5.4 Differenze di genere
 - 5.5 Rapporti con la rappresentanza. Tutele e futuro
6. Conclusioni

1. LA LOMBARDIA, MILANO E L'AVANZATA DEL TERZIARIO

1.1 Lombardia regione atipica

La Lombardia è la regione che presenta il più elevato livello di contratti di parasubordinazione, ossia co.co.pro. e collaborazioni coordinate e continuative. Secondo i dati Inps, su un totale, a livello nazionale, stimato in circa 2.100.000 unità, sono circa 600.000 coloro che, in regione, lavorano con queste tipologie di contratto. Si tratta del 12,3% del totale degli occupati, percentuale che è superata solo all'Emilia Romagna (13,8%) (cfr. Nidil-Cgil, 2006), altra realtà non a caso fortemente terziarizzata.

Esiste poi una seconda faccia della precarietà che potrebbe essere definita una *forma grigia di lavoro autonomo*. Essa è tipica di tutte le aree industrializzate: una fascia, in crescita, che non è lavoro parasubordinato, né subordinato atipico (contratti a termine, lavoro interinale...), ma si avvicina a ciò che in una serie di studi è stato definito *lavoro autonomo di seconda generazione* (Bologna, Fumagalli, 1997), per distinguerlo dal *lavoro autonomo tradizionale* (professionisti; commercianti al dettaglio...). Secondo un'indagine Anl (Associazione nuovi lavori) i contratti *non standard* utilizzati negli ultimi tre anni (2003-2006) vedono il prevalere della forma del "lavoro autonomo" (contratti di lavoro occasionale; partita Iva) nel settore della ricerca, dell'editoria e dell'immobiliare (44,2%), seguito da quello delle utilities, trasporti, intermediazione finanziaria (31,4%). Questa tipologia di prestazione è presente in tutti i servizi - anche in quelli "materiali", legati alla logistica e alla distribuzione delle merci, magazzinaggio, trasporto, grande distribuzione e così via - ma la sua forma più tipica e in apparenza più "indipendente" è rappresentata all'interno dei servizi "immateriali", cioè quelli legati alla produzione di simboli, alla logistica medio-alta, all'informatica, alla cultura, all'editoria. Si riscontra, insomma, in tutte le attività del cosiddetto terziario avanzato, settore allargato che sta assistendo al più importante sviluppo occupazionale in termini relativi, nella provincia di Milano e in tutta la regione Lombardia.

Lasciando volutamente a lato le forme di flessibilità presenti nelle cooperative così come tutta l'orbita del lavoro interinale - che pure rappresentano un tassello essenziale per comprendere le dinamiche complessive del mercato del lavoro italiano - perché meno interessano ai nostri fini, vale la pena di notare che il processo di smantellamento di quelli che sono stati i diritti dei lavoratori accumulati durante l'epoca fordista della grande impresa e delle lotte sindacali degli anni Settanta, ha, da un lato, implicato il passaggio da forme di contrattazione collettiva a forme di contrattazione individuale, dall'altro generato, sempre più frequentemente, il fenomeno dell'*autoimpiego*: in Lombardia negli ultimi 10 anni abbiamo avuto una riduzione progressiva della dimensione media delle imprese, con un aumento del peso delle piccole e delle micro imprese. Le nuove forme di occupazione che si sono segnalate nell'ultimo decennio (con grande enfasi mediatica) sono essenzialmente dovute a queste realtà, composte da uno a tre dipendenti al massimo: si tratta di strutture produttive che poco o nulla hanno a che vedere con la struttura organizzata d'impresa ma assomigliano, appunto, a forme di *lavoro autonomo di seconda generazione*. Poiché tali attività sono registrate come "imprese" e non come "prestazioni di lavoro", nella assoluta maggioranza delle statistiche sul mercato del lavoro esse non compaiono, dando l'illusione di un incremento del lavoro dipendente a scapito di quello autonomo. Questa fascia di *lavoro autonomo di seconda generazione* a cui ci stiamo riferendo è, al di là delle apparenze, caratterizzato da un elevato grado di eterodirezione, di precarietà e di monocommittenza. Alcuni dei segmenti avanzati di questo settore sono anche quelli che presentano il più elevato valore aggiunto pro capite. Operano soprattutto nel settore del terziario avanzato, in particolare nell'area metropolitana milanese.

La figura principale del mercato del lavoro lombardo che emerge dagli studi condotti negli ultimi anni è un "precario-tipo": più donna che uomo, con un'età media tra i trenta ed i quarant'anni (l'età si sta progressivamente innalzando), con un percorso di scolarizzazione medio-alto e che lavora più nel terziario che nella manifattura.

2. DINAMICHE OCCUPAZIONALI NELL'AREA MILANESE

2.1 Elementi prototipici

Se passiamo dal quadro regionale all'area milanese, notiamo alcuni fattori che possono essere molto interessanti ai nostri fini. Essi riguardano il *processo di femminilizzazione del lavoro*, il *processo di terziarizzazione*, il *processo di precarizzazione* e il *grado di istruzione dei nuovi assunti*.

a. La femminilizzazione del lavoro

Secondo l'Osservatorio provinciale sul mercato del lavoro¹, nel 2004 il tasso di occupazione femminile in provincia di Milano risulta superiore di quasi 12 punti percentuali rispetto al dato nazionale (56,9% contro il 45,2) e di quasi due punti rispetto al dato lombardo (55,0%), con una crescita costante nell'ultimo decennio: l'incidenza della componente femminile sul totale dell'occupazione milanese ha evidenziato una dinamica assai significativa negli ultimi dieci anni, passando dal 38% del 1993 al 43% del 2004. Se tale andamento dovesse venir confermato anche nel prossimo decennio, è possibile stimare che nel 2020 metà dell'occupazione milanese risulterà femminile². Opposto è, invece, il dato sulla disoccupazione delle donne che risulta quasi dimezzato a Milano rispetto a resto d'Italia (6,1% contro il 10,5 nazionale, sempre nel 2004). E ancora inferiore è la disoccupazione femminile a livello regionale (5,6%). Milano, quindi, presenta al più elevato grado quello che viene ormai da più parti definito come *processo di femminilizzazione del lavoro*, non solo in termini di partecipazione attiva delle donne e volontà di entrare nel mercato del lavoro ma anche in termini di maggiori possibilità di impiego per le donne (*occupabilità*)³. La maggior *occupabilità* femminile sta a indicare il maggior peso del lavoro cognitivo-relazionale e quindi il ruolo crescente degli aspetti bioeconomici su quelli tradizionalmente economici, legati alla produzione materiale, tradizionale settore d'impiego maschile. Occorrerebbe poi, ma non è questa la sede, rendere conto di analisi più approfondite per capire se tale processo di femminilizzazione finisca per tramutarsi, effettivamente, in più ampie opportunità di lavoro *a livello qualitativo* per le donne, oppure se esso vada collegato, più realisticamente, almeno per ora, soprattutto all'incremento dei livelli di precarizzazione e ricattabilità del lavoro (Posse, 2003).

b. La terziarizzazione del lavoro

Un secondo elemento che vale la pena sottolineare è rappresentato dalla dinamica di sviluppo del terziario produttivo nell'area milanese caratterizzato dall'espansione del lavoro cognitivo e dintorni. Un ulteriore elemento di significativo cambiamento è rappresentato dall'andamento del *mix* settoriale degli occupati milanesi che presenta notevoli cambiamenti rispetto agli andamenti degli ultimi due anni

¹ Cfr. Provincia di Milano, *Il lavoro difficile, Rapporto 2004 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in Provincia di Milano*, F. Angeli, Milano, marzo 2006.

² Cfr. Provincia di Milano, *Il lavoro difficile*, op. cit., pag. 53 e sgg.

³ Se si disaggregano i dati per fasce di età, il tasso di attività e di disoccupazione risultano ancor più divaricati da quelli nazionali per la classe di età compreso tra i 25 e i 40 anni. Dopo i 40 anni si registra un brusco calo, soprattutto del tasso di attività e dell'occupabilità femminile.

Gli occupati nelle attività terziarie milanesi, che continuano a rappresentare la quota maggioritaria del totale degli impieghi, nel corso del 2004 hanno visto aumentare il proprio peso, attestandosi al 68,0% del totale, un valore mai raggiunto in precedenza.

Gli occupati nell'industria sono per contro scesi al 31,6%, con un arretramento di 2,3 punti percentuale rispetto all'anno precedente. Più nel dettaglio le attività manifatturiere in senso stretto hanno registrato una contrazione di 1,6 punti percentuale, fermandosi al 25,7% del totale. Ne consegue che, per differenza, anche il settore delle costruzioni è stato interessato da un calo della domanda di lavoro, quasi a testimonianza di un rallentamento del ciclo edilizio dei primi anni del secolo.

Il quadro complessivo che emerge è che l'occupazione industriale milanese oggi riguarda poco più di un quarto della forza lavoro, per quasi il 70% impiegata nel terziario. Se consideriamo i lavoratori dipendenti, i settori industriali raggiungono un peso comunque inferiore al 30%, mentre i servizi sono caratterizzati da una maggiore presenza del terziario materiale e più arretrato.

In modo più approfondito, con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2003 il numero dei lavoratori dipendenti in provincia di Milano era pari a 1.198.052 unità. Di questi, la quota più elevata (14,6%) lavora nel settore del commercio - in prevalenza nelle piccole unità al dettaglio (29% nelle imprese sino a 9 addetti) anche se è fortemente crescente il numero dei dipendenti che lavorano nelle grandi imprese (> 250 addetti) pari al 25%, a conferma del ruolo sempre più rilevante della grande distribuzione nell'area metropolitana. Al secondo e al terzo posto di questa speciale classifica si collocano rispettivamente il settore del credito, assicurazioni e finanza (8,7%) e il settore dei "servizi avanzati alle imprese" (tra i quali l'editoria) (8,0%). Il comparto dell'informatica e delle telecomunicazioni segue a ruota con una quota del 7,7% di addetti sul totale. Trasporti e spedizioni hanno una quota del 6,1%.

Per contro, nel settore manifatturiero, le industrie delle macchine utensili e elettrodomestici assorbono 5,2% di addetti e le industrie chimiche e farmaceutiche il 4,73%. Tra questi due settori si colloca (in forte crescita) il settore dei "servizi operativi alle imprese" (5,1%), che - a differenza dei "servizi avanzati per le imprese" di natura più immateriale - inglobano tutte le attività terziarie manuali e materiali (dalle pulizie, alla logistica di base, al magazzino) per le imprese. Il settore "alberghi, ristorazione e servizi turistici" dà, invece, lavoro al 4,4% degli addetti, mentre quello dei servizi alle persone appare a Milano più sottodimensionato che altrove (solo 2,63% di addetti sul totale). Praticamente irrilevanti sono oggi alcuni settori manifatturieri che una volta costituivano l'asse portante del processo di industrializzazione, anche recente (anni '80): con incidenza inferiore all'1%, infatti, si collocano le industrie dei mezzi di trasporto (0,78%), le industrie delle macchine per ufficio e elaboratori (0,69%), industrie della carta (0,66%), l'industria degli accessori personali, per la casa e per il tempo libero (0,52%).

Si tratta insomma di un processo di dematerializzazione della produzione che vede in Milano il centro più avanzato d'Italia, soprattutto nel campo della finanza e del credito e in quello delle telecomunicazione e dei media.

Una conferma di tale dinamica viene anche fornita all'analisi relativa agli avviamenti al lavoro. Con riferimento al solo comparto dei servizi durante il biennio 2003-2004, abbiamo la seguente situazione descritta dalla Tab. 1⁴:

⁴ Cfr. Provincia di Milano, *Il lavoro difficile.*, op. cit., pag. 70.

Tab. 1: Avviamenti nel terziario in provincia di Milano nel 2004 e pesi relativi nel biennio 2003-2004

	V.A.	% totale 2004	% totale 2003	% servizi 2004	% servizi 2003
Alberghi e ristoranti	76557	22,4	19,7	31,4	29,1
Commercio	47087	13,8	15,8	19,3	23,4
Altri servizi alle persone	43759	12,8	10,5	17,9	15,5
Terziario avanzato imprese, informatica	41373	12,1	11,7	17,0	17,3
Trasporti, magazzinaggio, tlc	16623	4,9	4,0	6,8	5,9
Banche e assicurazioni	7842	2,3	2,6	3,2	3,8
Sanità	5442	1,6	1,6	2,2	2,4
Istruzione	3303	1,0	1,1	1,4	1,6
Pubblica Amministrazione	1934	0,6	0,6	0,8	0,9
Totale Terziario	243920	71,4	67,6	100,0	100,0
Terziario cognitivo	52518	15,4	15,4	21,5	22,8
Terziario relazionale	51135	15,0	12,7	21,0	18,8
Terziario materiale	140267	41,1	39,5	57,5	58,4

Se nel 2004 consideriamo gli avviamenti al lavoro con mansioni di tipo cognitivo (banche e assicurazioni, servizi avanzati, informatica ed editoria, istruzione e ricerca, *terziario cognitivo*), essi raggiungono una quota del 15,4% del totale degli avviamenti al lavoro. Gli avviamenti con la mansioni di tipo relazionale (servizi alle persone, sanità e pubblica amministrazione: *terziario relazionale*), raggiungono quota 15% mentre le mansioni più manuali, collegate a trasporti, logistica, magazzinaggio, commercio (*terziario materiale*), detengono il primato con il 41,1%. Comparando tale dato con gli andamenti del 2003, si nota però un aumento del peso del terziario relazionale a scapito di quello materiale.

c. La precarizzazione del lavoro

La provincia di Milano è una delle province economicamente più avanzate, con elevati tassi di attività e di occupazione, ai quali tuttavia si accompagnano elevati tassi di precarietà del lavoro. Si tratta di una precarietà che oggi ha assunto caratteristiche nuove rispetto al passato: è strutturale, generalizzata ed esistenziale.

Strutturale, perché nel tipo di prestazione di lavoro oggi prevalente tendono a diventare dominanti elementi cognitivi e relazionali, quindi individuali. E' un contesto dove imperano le forme di contrattazioni singolari, al di fuori dalla mediazione sindacale. E' quindi un contesto del tutto deregolamentato e dove alla tradizionale divisione del lavoro per mansioni e specializzazione si aggiunge una nuova ripartizione fondata sulla conoscenza, sui saperi, sulle singole capacità. Il profitto contemporaneo si basa sulla sommatoria della ricchezza generata da singolarità cooperanti, ma questa estrazione è consentita proprio e solo dal suo essere frammentata in infinite situazioni individuali. Va sottolineato come la precarietà attenga, ormai, anche al lavoro dipendente, come specificato nel paragrafo successivo.

Generalizzata, perché il passaggio da una posizione lavorativa stabile a una precaria è, di fatto, segnato da un confine sempre più fragile, tale per cui chi oggi si trova garantito sa perfettamente

che questa condizione potrebbe modificarsi velocemente a seguito di ristrutturazioni, cessioni di ramo d'azienda, stato di crisi, delocalizzazioni, ecc.

Esistenziale, perché la condizione di precarietà non è più limitabile alla sola condizione di lavoro ma tende a pervadere l'intera esistenza, proprio per il venir meno di una netta separazione tra tempo di vita e tempo di lavoro.

Inoltre la precarietà ha assunto connotati generazionali, incide maggiormente sulla condizione femminile e interessa in misura più ampia i settori del terziario avanzato a maggior contenuto cognitivo-relazionale. Non è un caso che il settore editoriale sia tra i più investiti da tale fenomeno. Il crescente peso della precarietà sul mercato del lavoro milanese è testimoniato dai dati relativi alla tipologia contrattuale con la quale vengono assunti i giovani.

I dati dell'Osservatorio provinciale sul mercato del lavoro⁵ relativi al 2004 ci dicono che quasi due terzi delle nuove assunzioni – anche nell'ambito dei rapporti di lavoro che rientrano all'interno dell'area del lavoro cosiddetto subordinato - sono comunque precarie (cfr. Tab. 2).

Tab. 2 - Avviamenti in provincia di Milano per modalità contrattuale nel lavoro subordinato. Anno 2004

Tipo di rapporto	V.A.	Val. % 2004	Val. % 2003
Tempo indeterminato	181.247	37,2	38,7
Contratti atipici (di cui)	306.087	62,8 (100,0)	61,3
- <i>Tempo determinato</i>	188.649	38,7 (61,6)	35,7
- <i>CFL</i>	1.993	0,4 (0,7)	3,3
- <i>Inserimento</i>	2.032	0,5 (0,7)	
- <i>Lavoro a chiamata</i>	47	0,0 (0,0)	
- <i>Apprendistato</i>	20.670	4,2 (6,8)	4,2
- <i>Lavoro interinale</i>	92.564	19,0 (30,2)	18,1
- <i>Domicilio</i>	132	0,0 (0,0)	0,0
Totale	487.334	100,0	100,0

Di queste, i contratti a tempo determinato e i contratti interinali rappresentano insieme più del 91%, con un incremento di quasi 4 punti percentuali rispetto al 2003. Lo scarso utilizzo delle altre numerose tipologie contrattuali atipiche la dice lunga sul processo di cannibalizzazione che alcune di queste hanno subito nel corso del tempo e sull'eccedenza (e inutilità) di molte di esse.

Tale situazione, già di per sé stessa allarmante, è ulteriormente aggravata dai dati relativi ai contratti di parasubordinazione. Nel corso del 2004 si è assistito a una forte espansione dell'utilizzo di lavoro parasubordinato, che è aumentato del 21,7%, un incremento di 4 punti superiore a quello già elevato del 2003 e che è stato inferiore solo a quello registratosi nel 1997 (cfr. tab. 3⁶).

⁵ Cfr. Provincia di Milano, *Il lavoro difficile.*, op. cit., pag. 63.

⁶ Cfr. Provincia di Milano, *Il lavoro difficile.*, op. cit., pag. 66

L'utilizzo della parasubordinazione è stato più intenso per le donne e per i giovani sotto i 25 anni. Va rimarcato inoltre come si sia registrata una curiosa divaricazione nelle dinamiche che hanno riguardato i nuovi iscritti suddivisi per classi di età: infatti, mentre l'incremento dei maschi è stato superiore alla media nelle fasce sino ai 29 anni, le donne presentano valori sopra la media nelle altre classi di età. La precarietà femminile è più distribuita, meno "generazionale".

Tab. 3: Lavoratori parasubordinati per genere in Provincia di Milano: 2002-2004

	2002	2003	2004
Maschi	140613	164726	198739
var. %	8,7	17,1	20,6
Femmine	116529	137909	169496
var. %	9,7	18,3	22,9
Totale	257142	302635	368235
var. %	9,1	17,7	21,7

Occorre tuttavia notare che la fascia età che vede il peso relativo più elevato è quella tra i 30 e i 39 anni, a dimostrazione che se sono i giovani quelli che presentano il maggior tasso di crescita, sono però i lavoratori di quasi mezza età (30-39 anni) a rimanere impigliati in numero maggiore nella trappola della parasubordinazione (pari al 31% del totale)⁷.

Se si prende in esame, infine, l'andamento delle diverse tipologie di lavoro parasubordinato, si può verificare che quella più numerosa rimane l'area dei collaboratori, la cui incidenza supera il 90% del totale ed è in costante crescita nel corso di questi ultimi anni. All'interno di quest'area la tipologia che ha evidenziato l'incremento più sostenuto è quella dei collaboratori professionisti (29,5%), un dato in cui si può forse intravedere un possibile esito indesiderato della legge 30, ovvero quello dell'espansione delle posizioni di lavoro subordinato camuffate da partita Iva. Quest'ultima notazione risulta particolarmente rilevante per il settore editoriale.

d. Grado di istruzione e titolo di studio dei nuovi assunti

Un altro aspetto che può esserci particolarmente utile per inquadrare al meglio i risultati dell'inchiesta sui free lance in Rcs è costituito dall'analisi del grado di istruzione delle assunzioni sulla base delle richieste delle aziende. La tabella 5 riportata sotto ci fornisce un quadro complessivo.

Disaggregando i dati per titolo di studio richiesto e quello detenuto dalla forza lavoro, si possono cogliere alcuni aspetti interessanti.

⁷ Per analisi più dettagliati, cfr. Provincia di Milano, *Il lavoro difficile.*, op. cit., pag. 66-67

Tab. 5: Assunzioni previste dalle imprese per il 2004 secondo il titolo di studio esplicitamente dichiarato dalle imprese, il livello formativo equivalente

	TOTALE ASSUNZIONI 2004		di cui: (valori %)								
			titolo di studio segnalato dalle imprese			livello formativo equivalente			di difficile reperimento	con meno di 25 anni	con necessità di formazione
	(v.a.)	(%)	universitario	secondario e post-secondario	qualifica profess.	universitario	secondario e post-secondario	qualifica profess.			
LOMBARDIA	135.459	20,14	9,8	30,1	18,3	12,1	31,0	30,8	40,1	25,0	57,8
VARESE	10.070	7,43	8,3	29,0	24,6	10,0	31,4	35,6	41,8	28,0	54,0
COMO	5.915	4,37	6,8	21,7	26,9	7,9	25,2	38,2	50,1	29,7	56,4
SONDRIO	2.569	1,90	2,1	28,5	14,9	2,9	32,5	31,9	35,4	44,3	39,9
MILANO	65.078	48,04	14,7	34,5	14,8	17,6	34,0	25,0	31,2	21,1	62,0
BERGAMO	15.537	11,47	5,8	26,4	22,8	8,7	27,1	40,5	48,0	30,6	51,2
BRESCIA	16.775	12,38	4,1	25,6	17,9	5,3	28,4	33,5	51,8	25,6	55,2
PAVIA	5.185	3,83	4,9	21,4	22,6	6,3	25,0	37,1	58,8	26,8	51,4
CREMONA	3.189	2,35	4,2	23,4	18,4	5,6	25,2	33,1	48,8	24,0	59,2
MANTOVA	5.554	4,10	3,0	26,9	20,6	4,8	29,0	33,8	48,8	27,1	64,7
LECCO	3.806	2,81	4,4	29,3	20,9	7,8	29,4	34,8	50,6	29,1	46,1
LODI	1.781	1,31	4,1	30,2	24,5	5,6	33,1	41,3	33,7	32,7	56,0
TOTALE ITALIA	672.472		6,5	26,6	19,0	8,6	28,0	36,7	41,0	27,6	50,7

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2004

- In Milano al 50% dei nuovi assunti viene richiesto un titolo di studio di scuola media superiore (34,5%) o universitario (14,7%). Al 14,8% viene richiesta una qualifica professionale e al rimanente 26% nessuna qualifica particolare. Sulla base di questi dati, la domanda di lavoro milanese si presenta di gran lunga la più qualificata della regione Lombardia, soprattutto per quanto riguarda la domanda di laureati (che risulta essere più che doppia rispetto alle altre province lombarde, con l'eccezione di Varese). Non è un risultato sorprendente, ma indica che un lavoratore/trice su due deve comunque possedere competenze medio-alta per poter svolgere un'attività lavorativa di tipo cognitivo-immateriale. Risulta invece più sorprendente il fatto la domanda di lavoro a Milano richieda che un lavoratore su quattro sia del tutto dequalificato. Tuttavia, tale dato appare meno paradossale se si considera che negli ultimi anni sono stati i settori terziari a più basa qualificazione a evidenziare i tassi di crescita più elevati.
- La provincia di Milano presenta minori difficoltà per le imprese nel trovare il personale cercato. Ciò dipende dal fatto che il livello formativo esistente, almeno a livello equivalente di titoli di studio, risulta superiore a quello richiesto. Ne consegue, che da parte del lavoratore vi è la tendenza (più coatta che libera) di accettare prestazioni lavorative con mansioni inferiori.
- I settori che richiedono i titoli di studi più elevati sono anche quelli che manifestano un calo nella dinamica delle assunzioni. Nel credito-assicurazioni-servizi finanziari la laurea è richiesta per 54% delle assunzioni previste. Solo nell'industria delle macchine per ufficio ed elaboratori si raggiunge una percentuale più elevata (61%). Nei servizi informatici e della telecomunicazione, la percentuale cala al 34% (ma per il restante 62% è richiesto il diploma di scuola media superiore), di poco inferiore a quella relativa alle assunzioni nell'industria

chimica. Nei settori con la maggior dinamica occupazionale, si richiede invece forza-lavoro a bassa qualificazione: nella ristorazione, ad esempio, il 57% delle domande di assunzioni riguardano solo la licenza media (scuola dell'obbligo), nei servizi operativi alle imprese, tale percentuale sale al 74%, nel commercio si attesta invece ad un più modesto 33% contro una richiesta di diplomati per il 40,5% dei casi.

- Considerando il livello di esperienza, si nota, invece, che più del titolo di studio conta l'esperienza maturata nello stesso settore di assunzione (cfr. Tab.6). Ciò vale soprattutto nei

Tab. 6: Totale assunti per Esperienza e per Microsettore (% riga): Milano, 2004

	Esperienza specifica	Esperienza nello stesso settore	Generica esperienza di lavoro	Esperienza non richiesta	Totale
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	10,17	38,92	6,19	44,72	100,00
Servizi operativi alle imprese	2,85	44,67	29,45	23,03	100,00
Sanità e servizi sanitari privati	31,12	44,56	4,84	19,47	100,00
Commercio	14,37	25,09	30,63	29,90	100,00
Costruzioni	23,01	49,18	4,60	23,21	100,00
Trasporti e attività postali	10,85	32,11	29,74	27,30	100,00
Servizi avanzati alle imprese (tra cui editoria)	25,02	22,26	9,26	43,45	100,00
Credito e assicurazioni	23,22	33,00	16,78	26,99	100,00
Altri servizi alle persone	25,52	10,73	13,89	49,86	100,00
Totale	17,90	31,94	18,23	31,93	100,00
Informatica e telecomunicazioni	33,76	32,22	13,00	21,02	100,00

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2004

servizi operativi alle imprese, nelle costruzioni e nella sanità, ovvero nei settori che presentano il tasso di assunzione più elevato. L'esperienza specifica è rilevante solo nei servizi di informatica e telecomunicazione e nella sanità. Per il 25% incide anche nei servizi avanzati alle imprese. La mancanza di esperienza invece incide essenzialmente nella ristorazione, negli alberghi e nel commercio (dove sono presenti la quota maggiore di lavoro dequalificato oppure dove, come nelle grandi catene di ristorazione, si provvede ad una formazione, sempre dequalificata, ma ad hoc).

Questo significa che, se almeno fino al 2002 l'espansione del terziario ha influenzato ancora positivamente, anche se sempre in termini relativi, la dinamica occupazionale, a partire dal 2003 si assiste, più massicciamente di quanto già sia avvenuto in precedenza (il processo di precarizzazione è esploso a partire dai primi anni Novanta) a un'inversione di tendenza, con una minor capacità di assorbimento di lavoro a tempo indeterminato nei settori di produzione immateriale. Soprattutto, e in modo più evidente, proprio laddove venga richiesto un maggior grado di competenza specifica. Paradossalmente, cioè, proprio i settori che vedono la più ampia tendenza espansiva, sono anche quelli che contraggono maggiormente la dinamica occupazionale. In un certo senso la tendenza evidenziata da Milano, cartina di tornasole dell'economia informazionale contemporanea italiana, sembra indicare che formazione e conoscenza rappresentino un ostacolo all'assunzione, alla stabilizzazione del rapporto di lavoro. Come abbiamo già brevemente sottolineato questa tendenza è implicita nel carattere strutturale della precarietà nel lavoro cognitivo. Nei paragrafi successivi proveremo a tentare di chiarire meglio il perché.

3. IL CAPITALISMO COGNITIVO

Il quadro tratteggiato mostra come, soprattutto in alcune aree particolarmente significative, per esempio all'interno del territorio lombardo, l'attività lavorativa sia diventata sempre più *cognitiva*, grazie alla massiccia introduzione e diffusione delle tecnologie linguistiche. Il *lavoro intellettuale* è diventato *prevalente*, se intendiamo con il termine *lavoro intellettuale* quello svolto facendo ricorso alle facoltà cognitive-mentali e dove l'attività manuale è residuale. Tuttavia, il riconoscimento del lavoro intellettuale e le modalità della sua espressione, nella maggior parte dei casi non è più quello d'epoca fordista, al punto che si parla con sempre maggiore difficoltà di *lavoro intellettuale* (vedi paragrafo 4) e sempre più facilmente di *lavoro cognitivo-relazionale*. Il termine *general intellect* può rendere meglio l'idea di una realtà lavorativa che vede la diffusa presenza di saperi, conoscenze, capacità relazionali costituire l'essenza primaria della produzione di ricchezza, nel presente.

In un simile contesto lavorativo, tutte le potenzialità e le facoltà umane vengono in qualche modo adoperate nel lavoro, in misura difforme e ibridata. Le necessità di accumulazione e di valorizzazione dell'apparato produttivo si espandono ben al di fuori della certificazione dell'attività lavorativa in termini di tempo e di remunerazione. I processi di frammentazione e diffusione sul territorio del processo produttivo si accompagnano (e ne sono concausa) alla crescente tendenza alla *deregulation* e alla precarizzazione della prestazione lavorativa. Parallelamente, l'introduzione massiccia delle nuove tecnologie informatiche del linguaggio ha ridefinito i rapporti qualitativi tra lavoro manuale e lavoro cognitivo, introducendo forme ibride come effetto della standardizzazione delle procedure comunicative.

In un'area industrializzata, il risultato di queste mutazioni è stato la crescita delle attività logistiche, di informazione, di linguaggio, di supporto e di comando tecnologico e finanziario a scapito della diretta produzione di merci, come abbiamo visto dai dati lombardi, con particolare riferimento alla provincia di Milano. E più aumenta la componente immateriale della produzione, maggiore è il grado di individualizzazione del rapporto lavorativo - sempre più definito dalle relazioni dirette tra datore di lavoro/committente e lavoratore/trice cognitivo/a - maggiore è la frammentazione e minore è la possibilità di controllo e di regolazione del rapporto di lavoro. Si sviluppa, in tal modo, un poderoso processo di cooperazione produttiva sociale, caratterizzato, tuttavia, dalla presenza di forti tendenze gerarchiche che ne possono minare il risultato finale. In ultima istanza, si tratta di una cooperazione (o produzione) sociale, tramite *general intellect*, che, però, si attua concretamente attraverso il controllo e la subordinazione delle facoltà cognitive individuali.

L'ambito territoriale dove più si sperimenta tale *equilibrio precario*, oggi sempre più in tensione, è quello metropolitano dei paesi avanzati, le "città globali" per l'appunto, spesso in forte concorrenza fra loro e con diversi gradi di specializzazione.

La natura linguistica di tale regime postfordista rende in misura crescente necessaria la ridefinizione della produttività sociale. Facoltà di linguaggio e risorse neuronali: ecco, in estrema sintesi, gli strumenti sui quali si basa la valorizzazione capitalistica attuale (Berardi, 2001). Si può parlare, cioè, dell'inesistenza di una qualsiasi possibilità di distinzione tra *intenzione* e *strumento*: grazie alle nuove tecnologie, la conoscenza non è più incorporata nelle macchine o nei materiali o nei prodotti finiti ma nel *lavoro cognitivo stesso*. Codici e linguaggi permettono alla conoscenza di circolare da sola, indipendentemente dal capitale fisso. E' possibile dedurre una specie di circolarità della produzione che si fa potenzialmente tutt'uno con la vita e con i saperi e con la conoscenza, *diventando performativi* le parole, le relazioni, il linguaggio, le emozioni (Marazzi, 2002). Inoltre, l'allargamento della precarietà delle condizioni di lavoro rende estremamente più potente il lavoro rispetto al soggetto individualizzato, riverberando la propria ortodossia sulle scelte di vita, fondendo

produzione e riproduzione, insomma *generalizzando il sentimento, la percezione, della labilità all'intera esistenza*.

I nuovi processi di accumulazione del capitale sussumono al fine della propria riproducibilità tutta l'immaterialità/materialità di conoscenze, sentimenti, saperi, corpi, esperienze, risorse della vita. Ecco perché il lavoro immateriale diventa uno dei paradigmi del sistema di produzione presente. Con il termine *lavoro immateriale* intendiamo definire tutto ciò oggi evoca, in modo tanto apparentemente vago quanto drammaticamente preciso, l'estrazione di valore dalle attività cognitive e relazionali dell'essere umano, vale a dire dai saperi, dalla formazione, dall'apparato simbolico ed esperienziale dei singoli soggetti, dalla loro creatività e dal loro agire naturalmente cooperativo (Gorz, 2003). I termini, ormai diffusi, di *economia della conoscenza* (Vercellone, 2006) o di *società dell'informazione* (Castells, 2002) si riferiscono, insomma, all'utilizzo del sapere e della creatività come attributo indispensabile del lavoro vivo, laddove questo utilizza specificamente capacità di pensiero, di comunicazione, di linguaggio, di cooperazione.

Se il fordismo rappresenta l'era della produzione materiale di merci e a tal fine utilizza la forza del corpo, il postfordismo incarna l'epoca della produzione di informazione e conoscenza, attraverso la valorizzazione delle facoltà relazionali, comunicazionali, cognitive. Il lavoro manuale viene tendenzialmente svolto da macchinari, comandati automaticamente. Il lavoro davvero innovativo, quello che produce effettivamente valore è, oggi, *il lavoro mentale*. La materia da trasformare è simulata da sequenze digitali, "il lavoro produttivo (il lavoro che oggi produca valore) consiste nel compiere simulazioni che gli automatismi informatici trasferiscono poi sulla materia" (Berardi, p. 41, 2001). Astratto è il modo in cui ognuno lavora quotidianamente al computer, ma concreto, specifico è il contenuto conoscitivo che il lavoro digitale permette di realizzare, generando però quella maggior complicità tra i due elementi, un'ambiguità, un'ambivalenza che prova a riverberarsi sulla intera vita e sull'esperienza percettiva (astrazione/esecuzione-produzione/creazione), generando tensione.

E' certamente innegabile che caratteristiche comunicazionali/cognitive/emotive risultano comprese, da sempre, all'interno dell'attività lavorativa umana (dall'operatore del call center al cassiere di Mac Donald's, alla commessa dell'ipermercato i quali vengono esplicitamente richiesti e istruiti in tal senso), ma il campo va ristretto: l'attenzione va fissata sui lavoratori/lavoratrici della conoscenza, elementi prototipici nel cuore del paradigma stesso, colui/colei che si muovono, cioè, nell'ambito della produzione comunicativa, della produzione culturale e formativa in senso proprio (ricercatori universitari, giornalisti, lavoratori del web, consulenti, stylist, pubblicitari...).

Il paradigma produttivo attuale punta alla standardizzazione della conoscenza che, ai fini della valorizzazione e della riproducibilità, diventa, viene resa, codificabile e oggettivabile, per ridursi, cioè, a qualche cosa di immediatamente trasmissibile, e cioè a semplice *oggetto di consumo*. Questa tendenza punta a trasformare la conoscenza, l'informazione in un fattore alienabile, separabile dai suoi stessi produttori (si vedano le università, ma anche i giornali).

Non è un caso che proprio queste aree assistano a una crescente diffusione delle condizioni di precarietà, che diventano non episodiche né tanto meno agite ma strutturali. I giornalisti precari in Italia sono circa 60.000, forse arrivano a sfiorare le 80.000 unità, a fronte di 17.000 soggetti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, i ricercatori universitari circa 55.000⁸. Riteniamo che ciò dipenda esattamente dalle caratteristiche implicite nella prestazione lavorativa immateriale, ambiguamente a cavallo tra uso individuale delle capacità cognitive e creative dei singoli e la sempre più massiccia standardizzazione delle forme della conoscenza, dell'informazione e della formazione. Il quadro che comprende e perimetra tutto questo – e vale trasversalmente per le università come per la produzione di informazione nei giornali o sul web come per le forme

⁸ Trattandosi di dati non accertati (poiché in Italia manca un'anagrafe precisa che censisca queste figure) non ci è possibile stabilire la percentuale della presenza femminile. Da una serie di singole statistiche attivate nei giornali o nelle università si può dedurre che le donne siano ormai, sempre, maggioranza relativa all'interno di queste professioni.

“commerciali” artistiche – descrive un crescendo di attenzione ai profitti tout court e perfino di tentativi di misurazione del tempo e della produttività dei soggetti coinvolti. D’altra parte, l’aspetto individuale implicito in tali prestazioni lavorative, si salda con la tendenza all’individualizzazione dei rapporti di lavoro e finisce per tradursi in precarietà esistenziale e nel peggioramento progressivo e apparentemente inarrestabile delle condizioni in cui si svolge la prestazione lavorativa, attraverso un sistematico smantellamento di ogni forma di garanzia.

Il processo di precarizzazione del lavoro attiene, insomma, alla sostanza di queste professioni, laddove l’essere individuo, l’essere soggetto, l’essere attore – con competenze e capacità cognitive peculiari, saperi ed esperienze del tutto personali - gioca un ruolo determinante, ed è la radice di forme di autosfruttamento come della difficoltà ad agire connessioni e relazioni conflittuali (si veda lo scollamento rispetto a rivendicazioni sindacali perfino auto-organizzate; si veda il rapporto con le strutture gerarchiche). In questo senso i meccanismi di controllo stanno davvero diventando immanenti al campo sociale e li ritroviamo diffusi nel corpo e nel cervello delle persone. Ci stiamo confrontando con forme di alienazione autonomamente scelte, che partono, proprio e incredibilmente, dal desiderio di creatività dei soggetti stessi.

4. TRASFORMAZIONI DELLA PROFESSIONE GIORNALISTICA

Dicevamo sopra che il paradigma produttivo attuale “punta alla standardizzazione della conoscenza che, ai fini della valorizzazione e della riproducibilità, diventa, viene resa, codificabile e oggettivabile, per ridursi, cioè, a qualche cosa di immediatamente trasmissibile, e cioè a semplice *oggetto di consumo*”. Dicevamo come questa tendenza punti “a trasformare la conoscenza, l’informazione in un fattore alienabile, separabile dai suoi stessi produttori”. In che altro modo vogliamo interpretare i service per la creazione di notizie d’agenzia delocalizzati in India, i software che consentono, date alcune parole chiave, di arrivare alla “fattura” di un articolo, il “lettore” che si trasforma in “cliente”? Certo, se non cerchiamo di coniugare la teoria e la pratica, vale a dire ciò che viviamo quotidianamente con un’analisi teorica adeguata, sarà piuttosto difficile riuscire a fornire una spiegazione sufficientemente coerente di quello che stiamo osservando (anche dal punto di vista degli andamenti della vertenza sul contratto nazionale). La teoria non è un’attività che deve rimanere circoscritta all’ambito accademico, “essa prende forma ogni qualvolta una possibilità viene immaginata, un’auto-riflessione collettiva si realizza, una disputa su priorità, valori e linguaggio emerge” (Butler, 2006). La ricerca sociale non deve essere né semplice descrizione dei fatti né pura astrazione. C’è, al contrario, una stretta connessione tra le due sfere: la ricerca empirica deve essere sempre guidata dalle teorie e le teorie devono essere sempre corrette dai risultati empirici.

Detto questo, cerchiamo di semplificare al massimo una materia complessa che meriterebbe ben più ampia trattazione. Partiamo sottolineando come in epoca fordista la funzione propriamente produttiva fosse essenzialmente delegata al lavoro manuale, cioè alla trasformazione diretta della materia fisica. Il lavoro intellettuale acquistava forza materiale solo facendosi strumento di potenziamento, tecnico o politico, del lavoro industriale. La mutazione decisiva arriva con il postfordismo, negli anni Ottanta, attraverso l’informatizzazione sistemica dei principali comparti produttivi. Le tecnologie digitali definiscono un salto di paradigma epocale: inglobando intelligenza lavorativa al loro interno sono in grado di estendere la logica del ciclo produttivo anche al di fuori di esso, fino a coinvolgere, in potenza, ogni ambito del sociale, vale a dire l’intera esistenza umana. In altre parole portano a compimento l’intuizione marxiana sulla trasformazione dell’intera società *in una società di merci* (Bellucci, 2005): in questo contesto il settore dei media non fa difetto rispetto alla regola generale imposta dal capitalismo informazionale o cognitivo. La sussunzione all’interno del ciclo produttivo arriva a inglobare nella macchina intere mansioni, intere figure professionali, generalizzando e appiattendolo le modalità pratiche dei lavori e, contemporaneamente, intellettualizzandoli. In questa tensione perenne tra espansione delle facoltà cognitive all’interno del ciclo produttivo, massificazione del lavoro intellettuale nel modello infoproduttivo e valorizzazione

delle singolarità, nel senso di una progressiva e funzionale esaltazione di individualità e creatività, si comprende tutta la realtà contraddittoria del lavoratore della conoscenza contemporaneo. Questo quadro, calato all'interno della realtà futura dei media, tra crisi conclamata della carta stampata, esternalizzazione di funzioni verso paesi terzi che consente un netto risparmio di costo del lavoro, prodotti del fenomeno digitale, come Internet e la TV tematica - per citare solo alcuni aspetti eclatanti - consente di dire che la direttrice della infoproduzione digitale verrà percorsa in modo ancora più convinto nei prossimi anni. L'uso di Internet è esploso definitivamente. Gli italiani connessi superano i 28 milioni e quasi 7 di loro navigano attraverso la banda larga.

<i>I naviganti in Italia e in Europa (valori percentuali)*</i>			
	2003	2004	2005
Italia	25	26	28
UE15 (prima dell'allargamento a 25 paesi)	38	41	46
UE25 (dopo l'allargamento)	-	38	43

* % di soggetti tra i 16 e i 74 anni che navigano almeno una volta alla settimana

Nota: nessuno dei due dati UE comprende ancora Bulgaria e Romania

Fonte: Eurostat (2005)

Internet è un mezzo che può “contenere” tutti gli altri, realizzando quella che dai primi anni Novanta viene chiamata *convergenza digitale*. Ed è anche il mezzo più semplice ed economico da sfruttare. Internet può fornire televisione, radio, notizie, giochi e quant'altro possa svilupparsi nel mondo della comunicazione. Tecnicamente potrebbe essere la piattaforma intorno alla quale far sviluppare l'intero sistema mediatico del futuro. Tuttavia è possibile ipotizzare che il centro intorno al quale si svilupperà il sistema integrato dei media digitali, almeno in Europa e particolarmente in Italia, non sarà Internet, ma il digitale terrestre.

Una serie di condizioni favoriscono l'evolversi del modello infoproduttivo, implementando lo sviluppo di ciò che, in un passato dove già si era individuata con precisione la tendenza, la scuola di Francoforte aveva definito *industria culturale* (Horkheimer, Adorno, 1966):

- aumenta il numero di prodotti della comunicazione;
- il mercato diventa il punto di scambio di questi prodotti;
- i prodotti della comunicazione sono beni prodotti in serie;
- si formano grandi organizzazioni che controllano il mercato (attraverso processi di concentrazione e finanziarizzazione);
- si amplia e si diversifica l'area dei cosiddetti professionisti della comunicazione.

Che ricadute ha e avrà tutto questo sul lavoro immateriale, cognitivo, intellettuale? Come cambia la figura del giornalista, in che cosa si trasforma il lavoratore della conoscenza di fronte a questi processi? L'introduzione delle tecnologie digitali all'interno del ciclo di produzione e di distribuzione delle notizie non ha potuto non dispiegare i suoi effetti anche sulla professione giornalistica. In altre parole, l'innovazione di processo si è infilata direttamente fino al cuore del lavoro redazionale, trasformando, accorpando o moltiplicando - a seconda dei casi - le mansioni, le competenze e le professionalità coinvolte. La completa integrazione dell'editoria nel più ampio settore della comunicazione, in linea col comune orizzonte della *multimedialità*, rappresenta, quindi, il contesto di riferimento in cui l'impresa, da un lato, e la professione giornalistica dall'altro, stanno provando (o sono costretti) a interpretare ruoli fino a ieri inediti. Concretamente, il computer, le tecnologie digitali, hanno non solo completamente modificato la professione, ma

perfino la percezione (di ruolo sociale, di funzione, nel suo rapporto con l'esterno) che un giornalista, oggi, ha di sé.

L'industria culturale contemporanea è caratterizzata, al pari di altri ambiti nel passato, da una produzione che risponde alle regole del mercato, della standardizzazione, della specializzazione e della divisione del lavoro. Tuttavia, il consumo di beni culturali mantiene alcune caratteristiche specifiche, in forza delle quali la standardizzazione si scontra con le esigenze di novità e di individualizzazione, imposte dal consumo. Pertanto, il ciclo produttivo industriale di beni culturali non può fare a meno di quote di lavoro creativo, individuale e complesso.

Esiste dunque una dialettica - una tensione, come si diceva - tra uniformità, ripetibilità, standardizzazione e divisione del lavoro, da un lato, e varietà, unicità, differenziazione e individualizzazione, dall'altro. La precarietà del lavoro nel settore editoriale risponde a questa duplice domanda, rendendo immediata ed esigibile la standardizzazione (anche sulla base dell'imperativo del ricatto portato con sé dalla *precarizzazione generalizzata*) e garantendo, contemporaneamente, proprio singolarità e unicità del rapporto e della prestazione.

All'interno del ciclo produttivo di beni culturali si osserva la presenza di quote di lavoro intellettuale ineliminabili (con caratteristiche singolari, diversificate, articolate, creative). Ma si generano anche, di converso, nuovi effetti sociali e percettivi, poiché con le industrie culturali si punta a ottenere la "colonizzazione dell'anima" o "industrializzazione dello spirito" (Morin, 1962).

In questo modo il lavoro intellettuale si trasforma progressivamente in lavoro salariato, ovvero si assiste alla *proletarizzazione dell'intellettuale*. In realtà, possiamo asserire che all'interno della figura del lavoratore intellettuale o cognitivo convivano, dialetticamente, due diverse forme di lavoro, manuale e intellettuale insieme. Tale distinzione è riconducibile a quella tra *lavoro astratto* (pura estrinsecazione di lavoro umano che produce valore di scambio, la cui forma tipica è rappresentata dal lavoro operaio massificato, indifferenziato e uniforme) e *lavoro concreto* (il lavoro *qualitativamente* definito, vale a dire il lavoro che può essere fine a sé stesso, addirittura improduttivo dal punto di vista capitalistico e che si lega dunque, più da vicino, al lavoro intellettuale, che è particolare, differenziato e complesso). Nelle industrie culturali i lavoratori intellettuali (giornalisti, scrittori, ricercatori, illustratori, attori, registi, musicisti) vedono aumentare progressivamente la quota di lavoro astratto, tendendo asintoticamente verso l'equiparazione delle forme di lavoro immediatamente produttivo (*astratto*), pur mantenendo il loro lavoro necessariamente elementi *concreti*: differenziazione, complessità, individualità e creatività. Ne consegue che la separazione tra lavoro astratto e lavoro concreto non è più così netta come nel capitalismo industriale-fordista: nell'ambito della produzione cognitiva si può passare indifferentemente da lavoro astratto a lavoro creativo concreto, con esiti di valorizzazione sia del valore di scambio che del valore d'uso. Va assolutamente notato che i lavoratori intellettuali (o cognitivi) rinunciano però a quella che è la caratteristica fondamentale del lavoro concreto, ovvero il controllo sul prodotto, dalla fase di ideazione a quella di realizzazione. Si assiste insomma a una inesorabile mortificazione di quello che nasce, ab origine, come un lavoro vivo.

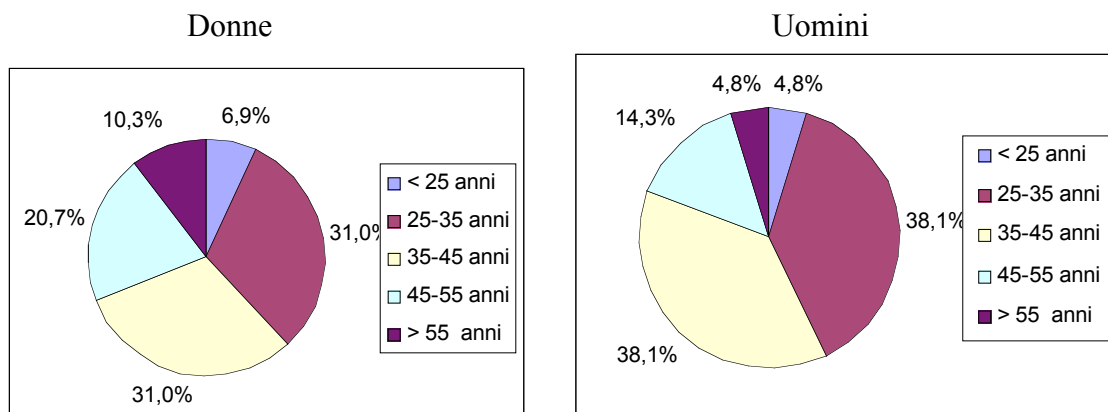
5. LA RICERCA SUI FREE LANCE IN RCS PERIODICI

5.1 Dati generali, ripartizione contrattuale e sequenze

Dopo questo lungo percorso, speriamo non inutile, arriviamo al vero tema del nostro rapporto. Innanzitutto, 50 questionari completi su una base "depurata" per scelta di 300 colleghi collaboratori circa, vuole dire il 16,6% degli stessi. Si tratta dunque di un campione sufficientemente significativo. All'interno di questo, le donne rappresentano il 58%, dato che segnala in modo inequivocabile, la tendenziale femminilizzazione della professione, in linea con quanto avviene a livello generale soprattutto nel terziario. Il 31% di loro ha un'età compresa tra i 25 e i 35 anni, mentre i maschi nella stessa fascia d'età sono il 38% (vedi Graf. 1). Un altro 31% si situa tra i 35 e

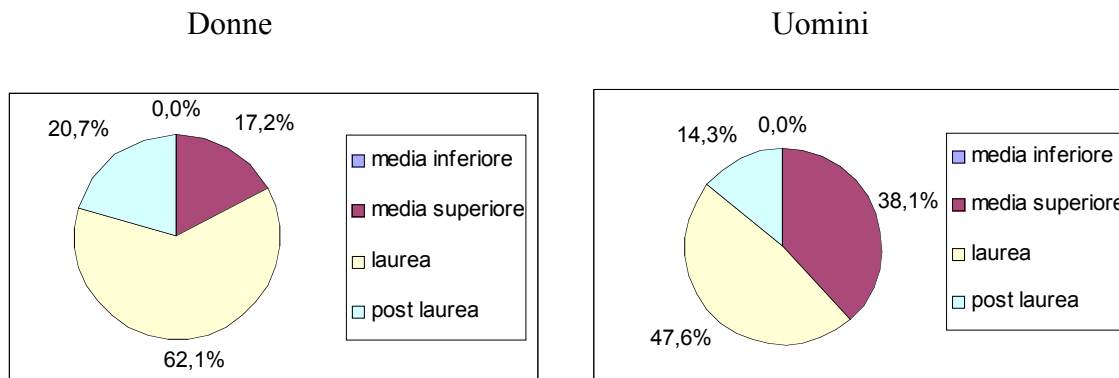
45 anni (sempre il 38% per i maschi). Non si tratta di una sorpresa: la fascia d'età che si confronta più da vicino con il fenomeno della precarizzazione è quella dei trenta/quarantenni (si scende al 20,6% tra i 45-55 anni e al 10,3 dopo i 55 anni).

Grafico 1: Distribuzione free-lance per fasce età: confronto uomini e donne



Il 62% delle donne è in possesso di una laurea e il 20,6% di un titolo post laurea. Le percentuali si riducono drasticamente per gli uomini, rispettivamente al 47% e al 14%, ben confermando il dato nazionale di un più alto livello di istruzione delle donne rispetto agli uomini (vedi Graf. 2).

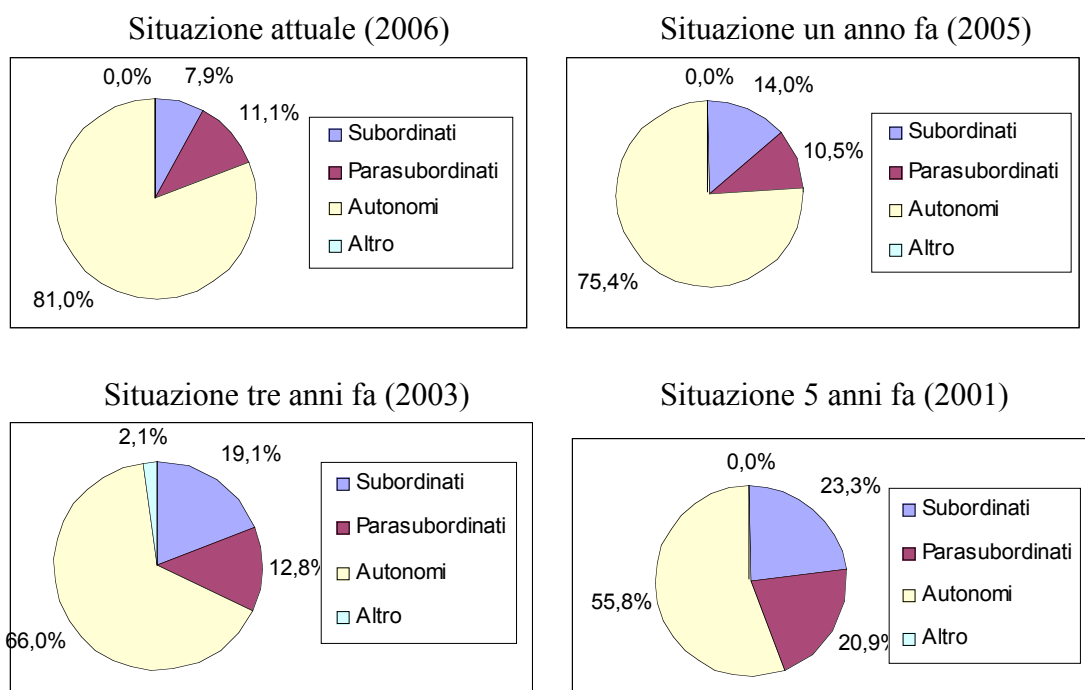
Grafico 2: Distribuzione free-lance per titolo di studio: confronto uomini e donne



L'86,5% del campione ha mansioni di scrivente (gli stylist sono il 7,6; i grafici 1,9%; i fotografi l'1,9%).

Da una veloce e semplice analisi descrittiva, avendo la presunzione di provare a creare un minimo di sequenze, possiamo notare che la fotografia della situazione dei colleghi free lance della Periodici a luglio 2006 (momento in cui è fissata la raccolta dei dati) vede l'80,9 di loro nell'area "autonomi" (partita Iva; free lance a borderò; collaborazione spot; diritto d'autore), e all'interno di questa un prevalere della categoria free lance (36,5%). L'11,1% si situa nell'area "parasubordinati" (co.co.co; co.co.pro). Infine, il 7,9 appartiene alla categoria dei cosiddetti "subordinati" (a termine; interinale). Come erano distribuiti un anno prima? I lavoratori "autonomi" erano il 72,5%, i parasubordinati l'11,7, i subordinati il 15,6%. E tre anni fa? Autonomi 62,5%; parasubordinati 15%; subordinati 22,5. La sequenza si chiude con il quadro della condizione lavorativa degli stessi soggetti cinque anni fa e che vede gli autonomi scendere fino al 48,8%, i parasubordinati salire al 15%, e i cosiddetti "subordinati" raggiungere quota 30,2% (vedi Graf. 3).

Grafico 3: Dinamica dei free-lance per tipologia contrattuale (subordinato, parasubordinato, autonomo, altro)



Legenda: lavoro subordinato = contratti a tempo det., distacco/appoggio, contratti interinali, sostituzione;
 lavoro parasubordinato = contratti di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto;
 lavoro autonomo = partita Iva, collaborazione occasionale, diritto d'autore;
 altro: agenzia di *service*, stage.

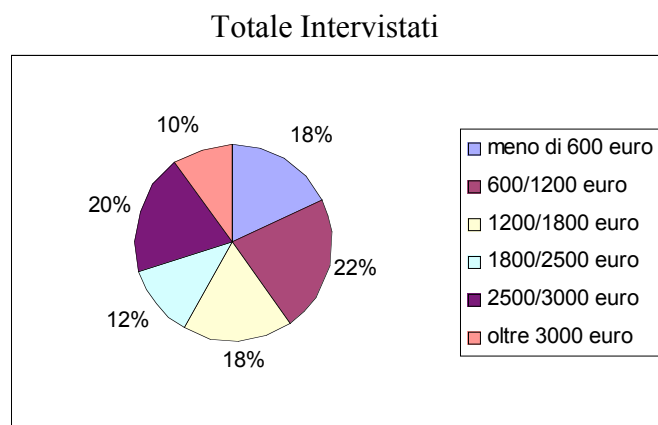
Che cosa ci racconta questa sequenza, per quanto parziale? Conferma perfettamente la tendenza generale: il lavoro atipico, lungi da rappresentare una congiuntura, un episodio, un passaggio all'interno della vita lavorativa dell'individuo, si fa strutturale. E si allarga, si approfondisce: la progressiva amplificazione del numero delle figure flessibili ammesse a norma di legge, consente oggi al datore di lavoro una discrezionalità ancora più ampia di quella risultante anche solo cinque anni fa, con l'effetto progressivo di un sempre minor ricorso alle forme di flessibilità appena più strutturate e garantite (come i contratti a termine, per esempio). La legge 30, pur non recepita dal Cnlg, ha in ogni caso convogliato e tradotto una serie di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (oppure i contratti non standard subordinati) nella formula della partita Iva o della collaborazione occasionale. Verso, cioè, quel "lavoro autonomo di seconda generazione", quel "farsi impresa del singolo soggetto", tanto gettonato in Lombardia - come abbiamo visto nell'introduzione - che fa ricadere sul singolo lavoratore tutti gli effetti distorsivi del rischio, pur in presenza di eterodirezione e, spesso, di monocommittenza, come si evince anche dalle risposte del campione stesso (il 31% ha un rapporto di monocommittenza con Rcs Periodici). *In questa fase del ciclo lungo del capitale all'interno del sistema flessibile di accumulazione, il lavoro è perdente: esso non ha valore per l'impresa.* Di conseguenza non si ritiene profittabile adoperarsi per fidelizzarlo, trattenerlo, strutturarne, all'interno di un'organizzazione che punta allo sviluppo in termini qualitativi e organizzativi. In materia di lavoro si preferisce il respiro corto del breve periodo, la logica del dumping e del turn-over: si sceglie selettivamente non ciò che è "migliore", ma ciò che costa meno, laddove e nelle forme in cui costa meno. Questa veloce "usura" del lavoro, che non si stabilizza ma gira, ruota e cambia vorticosamente, garantisce, tra l'altro, un innesto di sempre nuove energie creative che, come abbiamo visto, rappresentano l'imprescindibile *afflato*

vitale di cui abbisogna l'industria culturale, in presenza di standardizzazione e precarizzazione. Le traiettorie che i nostri dati sembrano disegnare vanno esattamente in questo senso.

5.2 Il livello salariale

Per quanto concerne il livello salariale il 22% del campione dichiara di guadagnare tra i 600 e i 1200 euro lordi al mese. Al di sotto di questo dato, che rappresenta la maggioranza relativa delle risposte, abbiamo una cospicua fetta di colleghi free lance che incassa meno di 600 euro lordi al mese (18%), e appena al di sopra un identico numero (18%) arriva a uno stipendio mensile compreso tra 1200 e i 1800 euro lordi. In fascia media il 12% (1800-2500 euro lordi) e poi un 20% in fascia più alta, che raggiunge il livello di 2500-3000. Il grosso delle risposte (58%) si attestano intorno a cifre che stanno tra meno di 600 e 1800 euro lordi, confermando, anche tra i colleghi che lavorano nell'area periodici e all'interno di una grande casa editrice, stipendi ben al di sotto del decoro (vedi Graf. 4).

Grafico 4: Distribuzione free-lance per remunerazione media lorda mensile: valori totali

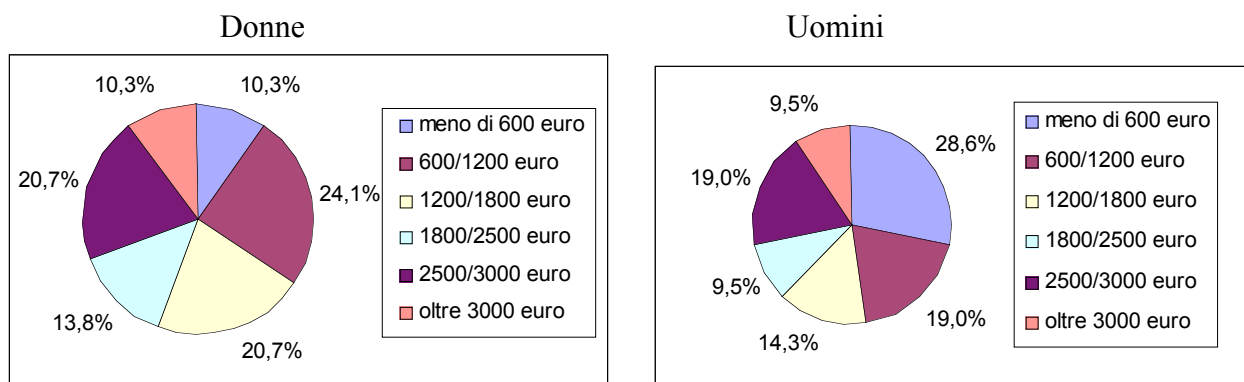


Ricordiamo che in Italia la soglia di povertà è stabilita dal rapporto Istat 2005 in 542 euro netti al mese per individuo. Una volta depurate dalle trattenute le entrate lorde di questi colleghi, pensiamo di poter dire che molti di loro possano ritenersi compresi all'interno di tale parametro Istat. Il basso livello retribuito espone il lavoro a perduranti fragilità e ricattabilità. Gli immaginari compensano, per ora, da questo deficit, significativo della perdita tendenziale di valore del *prodotto informazione*, il quale si trasforma in *merce non scarsa*, come si spiegava nel paragrafo sul cambio di paradigma a cui è esposto il lavoro cognitivo, ampliando esponenzialmente la base dei produttori di comunicazione. La questione dell'inadeguatezza del salario diretto, oltre a rendere evidente, in questo specifico caso, come esista un vistoso problema di valorizzazione delle professioni cosiddette intellettuali (Bologna, 2005) in termini retributivi, diventa ancor più socialmente grave se si commisura alle politiche di privatizzazione del settore pubblico avviate da almeno un decennio a questa parte in Italia le quali finiscono per decurtare ulteriormente il reddito da lavoro, come si diceva, canalizzandolo obbligatoriamente verso forme privatistiche di assicurazione. Questo fattore diventa tanto più pressante per le donne che, in termini generali, in Italia, possono contare su stipendi (e di conseguenza su pensioni) relativamente più bassi rispetto a quelli degli uomini e sono, di conseguenza, sempre esposte a un maggior rischio di povertà⁹.

⁹ Nel 2004 le famiglie residenti in Italia che vivono in condizione di povertà relativa sono 2 milioni 674 mila, pari all'11,7% delle famiglie residenti, per un totale di 7 milioni 588 mila individui, il 13,2% dell'intera popolazione. Nel rapporto 2001, si legge: "La maggior diffusione della povertà si registra tra le famiglie con capofamiglia a donna,

In questo specifico caso, però, la scomposizione dei dati sui salari per genere ci riserva una sorpresa (vedi Graf. 5).

Grafico 5: Distribuzione free-lance per remunerazione media lorda mensile: confronto uomini e donne



Facendo questa operazione notiamo che il 10,3% delle donne che compongono il campione guadagna meno di 600 euro lordi al mese, il 24,1 tra i 600 e i 1200, il 20,6 tra i 1200 e i 1800 euro lordi al mese. Se osserviamo il campione maschile, notiamo che la quota di uomini che guadagnano meno di 600 euro sale al 28%. E' probabile che il maggior guadagno relativo delle donne sia soprattutto imputabile al processo di *degenerizzazione* dell'attività giornalistica nei periodici, in seguito alla maggior presenza femminile. Se è vero, come è vero, che contano i flussi di relazione e i canali di fidelizzazione, possiamo dedurre che, probabilmente, le giornaliste sono più abili nel "tessere reti" rispetto ai giornalisti uomini. Questo dato dimostra concretamente come il settore della carta stampata venga oggi maggiormente percorso dalle donne, ma potrebbe essere valutato, di converso, anche come una minor interesse degli uomini a presidiare determinate aree, ritenute meno appetibili in termini di retribuzione e/o di considerazione sociale. Tuttavia, il dato particolarmente nuovo e significativo dei maggior guadagni (pur estremamente relativi) delle donne rispetto ai maschi, fanno intravedere una maggior capacità delle donne *a muoversi sulle sabbie mobili*, come direbbe Bauman (2005). Una loro, cioè, più ampia capacità adattativa, portata con sé dalla loro determinante *eccedenza* che le rende più resistenti e più reattive di fronte alle difficoltà della precarietà. Gli uomini - per le condizioni storico-sociali vigenti, compresa una costruzione sociale sessuata - mostrano maggiori difficoltà ad adattarsi alle nuove dimensioni polivalenti e qualitative richieste dalla nuova impresa nel nuovo mondo. Se questa lettura è giusta, lo schema imposto dalla precarietà dilagante implicherebbe solo apparentemente, per le donne, il rischio di una *più ampia cristallizzazione delle figure sociali*, idea che potrebbe venir suggerita anche dal fatto che l'informalizzazione del rapporto di lavoro opera anche sul piano dell'organizzazione sociale, con il cedimento delle strutture del welfare, e trasla alcune prestazioni dallo Stato verso il singolo/singola e/o verso la coppia, insomma verso il privato. Viceversa, è possibile ritenere che la precarietà contribuisca, in prospettiva, a de/ri/costruire l'identità, degenerizzando il lavoro. Dicendo questo non si intende certo sostenere che la precarietà possa aiutare la maturazione globale di un superamento della divisione sessuale, in senso positivamente evolutivo della società. Ma è giusto notare che la precarietà, ai fini dei nuovi processi di accumulazione flessibile, innesta e coniuga il processo di femminilizzazione del lavoro - il *divenire donna del lavoro* - dominando un aspetto trasformativo della persona e inducendo un cedimento progressivo della dicotomia *anche fordista*

soprattutto al Nord, dove l'incidenza per le donne è del 7% contro i 5,1% dei maschi" cfr. "La povertà in Italia nel 2000. Note Rapide Istat, Roma, 21 luglio 2001, pag. 3.

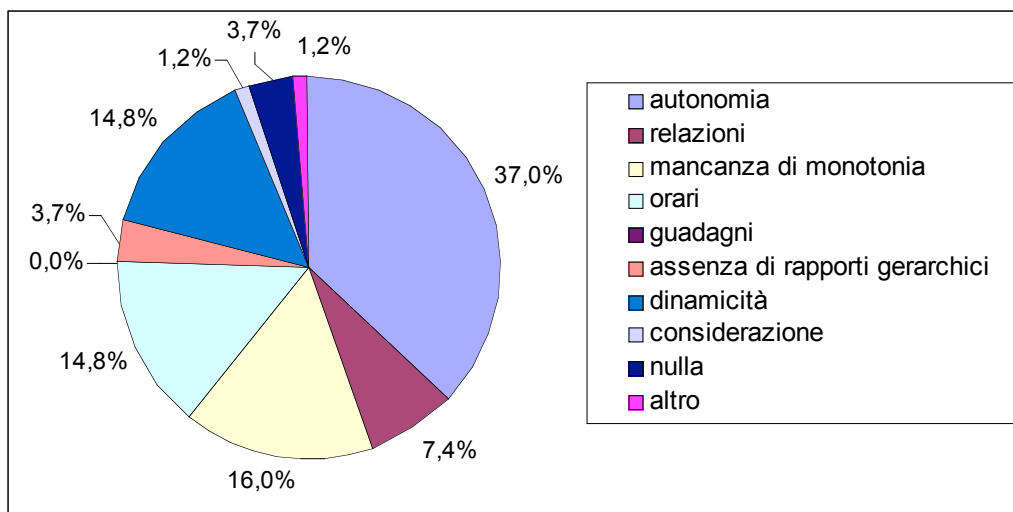
uomo/donna. Poiché, oggi più platealmente che mai, le differenze tutte, nella loro variegata moltitudinarietà singolare, diventano oggetto di estrazione di valore, in termini capitalistici.

5.3 Percezione della professione

Si è cercato di analizzare poi quale sia la percezione che i colleghi hanno del proprio lavoro, del proprio ruolo, dei rapporti all'interno delle redazioni. L'elemento percettivo rappresenta un aspetto qualitativo essenziale per comprendere a fondo gli aspetti eventualmente positivi collegati alla condizione del free lance o, viceversa, le aree critiche e/o di tensione. Ma serve anche a indagare, in modo più esaustivo, quali siano oggi le *condizioni del vivere* quotidiano, detto che il lavoro contemporaneo ingloba materia vivente (tempo/senso/emozioni), materia esterna, fino a ieri, ai confini classici della produzione.

Il 37% dei collaboratori intervistati individua nell'*autonomia* l'aspetto più significativamente positivo del proprio status, il 16% rimarca la *mancaanza di monotonia*, il 14% la possibilità di *gestire i propri orari*, il 14,8% la *dinamicità* (vedi Graf. 6).

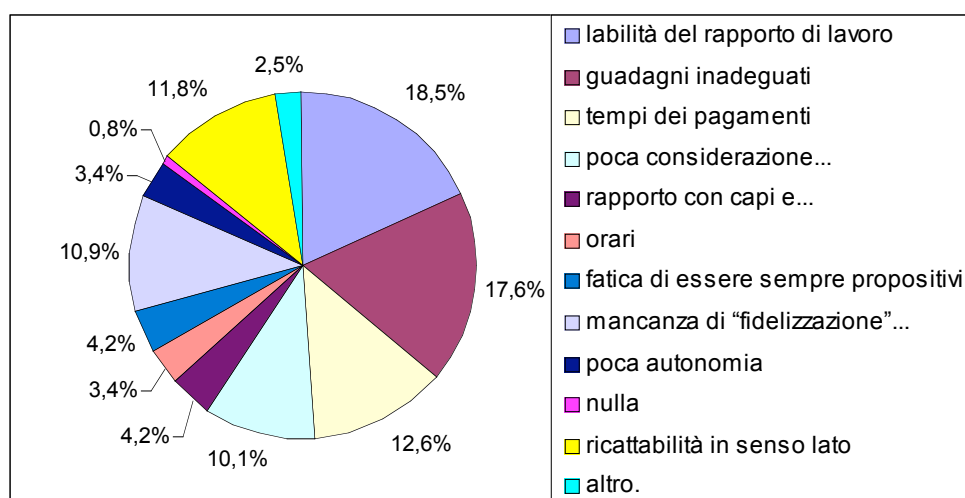
Grafico 6: Distribuzione free-lance a seconda dei motivi di soddisfazione del proprio lavoro



Viceversa, preoccupa la *labilità del rapporto di lavoro* (18,4%), sono insoddisfacenti i *guadagni* (17,6%), i *tempi di pagamento* (12,6%), la poca *considerazione* di cui si gode all'interno dei giornali (10,8%) (vedi Graf. 7).

Chi vive una condizione di precarietà da almeno cinque-sette anni, sottolinea come siano progressivamente peggiorati gli stipendi (18,4%), come il tempo di lavoro sia aumentato (15,7%), la qualità sia scaduta (13,1%), la competizione esplosa (10,5%). Il 38,7% di coloro che vivono da meno tempo una condizione di lavoro atipica (1-3 anni) - sorta di nuovi ingressi al lavoro nella modernità - mantiene salda la speranza di potersi inserire in una redazione, il 22,5% ritiene che guadagnerà meglio, il 12,9% che gli sarà consentito, se non altro, di governare meglio il proprio tempo, la propria vita.

Grafico 7: Distribuzione free-lance a seconda dei motivi di insoddisfazione del proprio lavoro



I risultati, in linea con quanto espresso dai precari anche in altre sedi, in altri settori, mettono in evidenza gli aspetti più marcatamente negativi, le evidenti fragilità della condizione (la labilità del rapporto di lavoro si riverbera su molti piani dell'esistenza, perfino sugli affetti, rendendo precaria la vita), ma d'altro lato i free lance intervistati pongono l'accento proprio su alcuni degli aspetti che, nel paragrafo sulle trasformazioni della professione, abbiamo individuato come elementi qualificanti del lavoro concreto (autonomia, dinamicità, varietà). Il dato molto significativo dei più giovani, o comunque dei nuovi ingressi, che nel 38,7% dei casi pensano che, nel futuro, potranno stabilizzare la propria posizione, evidenza con grande forza evocativa come siano completamente saltati i meccanismi della scelta: non capita più che le strade del free lance e quelle del redattore ex art. 1 siano distinte alla base, per precisa volontà individuale. Va chiarito che, in generale, il settore dei media italiano ha sempre sofferto di un provincialismo che si è trasformato in pregiudizio, laddove, anche in un passato più ricco e felice, mai è stata veramente riconosciuta pari dignità professionale al collega che decideva di rimanere al di fuori di una redazione (a differenza che nel giornalismo d'area anglosassone, ma anche diversamente da ciò che accade in Francia). Detto questo, oggi l'assenza di ricambio intergenerazionale è pressoché un assioma e i più giovani, gradiscano o meno, hanno un unico modo di avvicinarsi alla professione: collaborare dall'esterno.

Si potrebbe qui aprire un ragionamento sul *paradosso generazionale italiano*: in Italia il rapporto tra gli over 55 e i ragazzi di 15 anni supera il 138% e quasi il 20% della popolazione ha più di 65 anni. L'ultimo rapporto Istat (pubblicato a giugno 2006) mostra come anche in termini relativi, rispetto all'occupazione adulta, la situazione dei giovani italiani risulti particolarmente svantaggiata. Il differenziale tra occupazione della fascia 20-29 rispetto a quella 30-54 anni è pari a circa 20 punti percentuali, tra i più elevati in Europa. Inoltre, tra i paesi con valori più alti di tale differenziale, l'Italia è quella con maggiore disoccupazione giovanile (vicina al 10 per cento). In un certo senso, il peso semplicemente *quantitativo* della massa degli ultra cinquantenni (e oltre) sui ben pochi giovani ha (sta) determinato in questi anni, *nella prassi*, una specie di cesura generazionale: non bastasse la precarietà funzionale introdotta tout court dal sistema di accumulazione flessibile a partire dagli anni Ottanta, le strutture sindacali sembrano troppo attente solo al lavoro dipendente, e dunque al lavoro adulto. Per circoscrivere all'ambito dei giornalisti, sono inoltre più d'uno gli accordi aziendali, all'interno di gruppi editoriali di grandi dimensioni, che penalizzano economicamente, oppure in qualche misura accettano, "trovano ragioni", a forme di precarizzazione dei più giovani. Nei casi relativi alla componente "più matura" del campione (che non supera, comunque, i 45 anni), prevale ancora, nonostante l'ottusità del sistema italiano, la rivendicazione della scelta dell'autonomia (il 40% potendo scegliere non vorrebbe un posto di lavoro a tempo indeterminato

perché sta bene come sta): il 20% punta esplicitamente all'assunzione (i più giovani) e il 10% lo farebbe come ripiego (solo perché pensa che guadagnerebbe di più). Ancora una volta riteniamo di poter dire che le caratteristiche qualitative e differenziali proprie del lavoro intellettuale (concreto) sembrano contare parecchio per il lavoratore autonomo, che in molti casi individua nel lavoro interno alla redazione (almeno nei periodici) un modello più routinario, massificato, produttivo (astratto). Nel paragrafo successivo questi dati verranno disaggregati per genere, illustrando variazioni significative tra uomini e donne.

Altri elementi utili a inquadrare la condizione del free lance dal punto di vista percettivo possono essere i rapporti con i colleghi: secondo il 45% del campione i rapporti tra collaboratori sono prevalentemente solidali, anche se un 35% li vive come competitivi. Diversamente, con i colleghi stabili, i free lance intervistati ritengono di vivere soprattutto relazioni di indifferenza (52,9), dato che si allinea con la sensazione di molti di godere di ben poca considerazione all'interno delle redazioni. Infine il 63,6% dei colleghi inchiestati pensa che, in generale, la professione del giornalista sia "interessante", solo il 18,8 che si tratti "di un lavoro come un altro", altrettanti che sia "necessario fare sacrifici per riuscire". Immaginarsi perfettamente saldi, nonostante la precarietà.

5.4 Differenze di genere

La precarizzazione finisce per influenzare in modo esplicito anche la distribuzione di genere all'interno delle professioni cognitive, come si è detto piuttosto diffusamente nell'introdurre questa ricerca: le donne risultano sempre più spesso gradite al cosiddetto terziario avanzato – e il settore editoriale non fa difetto. Questo in forza di una serie di caratteristiche qualitative/adattative che esse sono in grado di garantire e che sarebbe troppo complesso analizzare qui, ora.

Secondo una ricerca svolta da Francesca Gambarotto e Giorgio Brunello¹⁰, la precarietà delle condizioni lavorative dei ricercatori può finire per influenzare la distribuzione di genere dei docenti universitari, e rafforzare il processo di femminilizzazione nella fase di ingresso alla carriera universitaria. Va ricordato come questo processo sia già noto per l'università italiana, dove il 39,3 per cento dei ricercatori sono donne, a fronte del 19,1 per cento dei professori. Ma è soprattutto l'aspetto tendenziale a risultare particolarmente interessante:

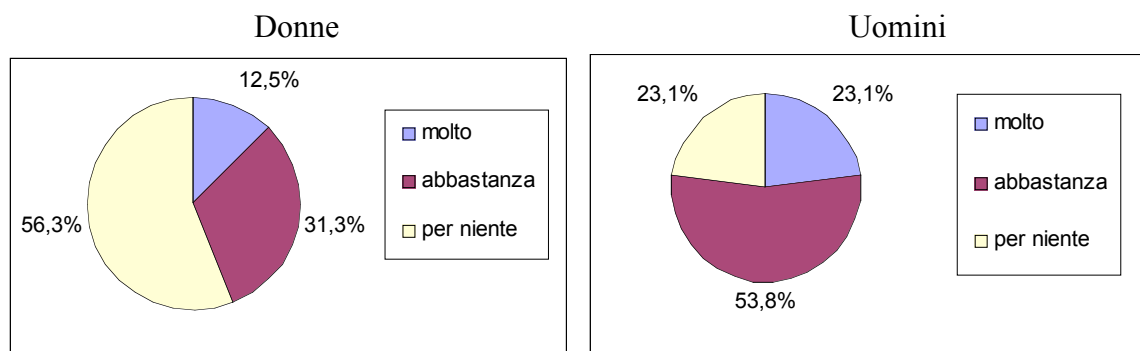
“il processo di segregazione di genere va di solito a braccetto con basse retribuzioni e condizioni di lavoro meno favorevoli. Non è chiaro, tuttavia, se saranno i bassi salari a rendere socialmente poco desiderabile il ruolo del ricercatore, creando così spazi lavorativi per le donne. Oppure, se, viceversa, sarà la forte presenza femminile nel livello più basso della docenza universitaria a ridurre il valore economico, a causa di pregiudizi sociali. (...). Una bassa retribuzione del lavoro di ricercatore, oltre a segnalare il modesto valore sociale che il nostro paese riconosce a questa professione, ne riduce il prestigio, soprattutto per i giovani di maggior talento. (...) È dunque lecito ipotizzare che il prestigio sociale della professione universitaria si ricrei attraverso la formazione di un doppio binario professionale: una base flessibile e prevalentemente femminile di ricercatori, disposta ad accettare basse retribuzioni e scarse possibilità di carriera e un vertice prevalentemente maschile, formatosi spesso all'estero e in grado di acquisire quelle competenze professionali e relazionali necessarie per accedere alle reti e ai fondi di ricerca internazionali”.

La femminilizzazione del lavoro cognitivo può portare con sé, certamente, un aspetto segregazionale di tipo tradizionale. La ricerca svolta tra le lavoratrici free lance della Rcs Periodici non disconferma un'analisi di tipo tradizionale, vale a dire conferma un percorso a cui hanno assistito anche altri settori in precedenza: i media si aprono vistosamente alle donne, ma questa maggiore occupabilità non è garanzia di una contemporanea maggior qualità, anzi. La domanda che ci siamo posti all'inizio a proposito dei dati tendenziali sulla più ampia presenza femminile sul mercato del lavoro in provincia di Milano (“è collegata, realisticamente, soprattutto all'incremento dei livelli di precarizzazione e ricattabilità del lavoro?”) viene ribadita, in qualche misura, dal campione: è donna, è precaria, lavora nel terziario avanzato, è pagata poco nonostante l'elevata

qualificazione formativa, fa fatica a disporre liberamente della propria vita in senso più ampio, come vedremo nel quadro successivo.

Il 42,8% delle intervistate ha già figli, mentre il 57,1 non ne ha. Abbiamo chiesto a queste ultime (cioè a coloro che segnalavano di non avere figli) se ritenevano che la loro condizione lavorativa “non strutturata” in qualche misura influisse su tale tipo di situazione. Il 12,5% ha risposto “molto”, il 31,2 “abbastanza”. Benché la maggioranza delle donne intervistate (soprattutto quelle posizionate, come è ovvio, nella più bassa fascia d’età e che dunque meno si pongono il problema, per ora) dichiarino di non riconoscere questo elemento come un problema, i due dati sommati ci dicono che il 43,7% delle free lance del campione intravede una relazione sistemica tra la propria situazione lavorativa e la difficoltà ad agire autonome scelte di vita in un campo che ha implicazioni estremamente importanti anche dal punto di vista psicologico: il lavoro tende a sovradeterminare il desiderio e limita lo sviluppo armonico della volontà del soggetto di autodeterminarsi. Dobbiamo sottolineare come questo limite sembra essere avvertito in maniera ancor più decisa dagli uomini del campione, secondo i quali la condizione lavorativa precaria influisce “molto” sulle scelte riproduttive nel 23% dei casi e “abbastanza” nel 53,8 (vedi Graf. 8).

Grafico 8: Peso della condizione precaria sulla scelta di non avere figli: confronto donne-uomini



Gli uomini sembrerebbero, cioè, essere più sensibili a questo tema rispetto donne. Come si spiega? Abbattimento di stereotipi, bisogno di liberarsi dagli stereotipi, forma di tendenziale *modificazione della specie* portata con sé dal carattere pervasivo del lavoro (Foucault, 2005), degenerizzazione tendenziale indotta dal lavoro, maggiore difficoltà, per gli uomini, a confrontarsi con i limiti che la precarietà implica, trasversalmente, sui ruoli socialmente assegnati? Ognuna di queste spiegazioni potrebbe essere parzialmente valida e tutte insieme costituiscono, a nostro avviso, una specie di utile traccia. Le strategie di sopravvivenza che il lavoro precario ti costringe a mettere in atto complicano vistosamente l’esistenza delle donne e degli uomini, rendendo oggettivamente difficile la possibilità di gestire per entrambi, entrambe le sfere (quella privata e quella pubblica), modificando valori, priorità, desideri, rendendo più labili le continuità, anche affettive, la progettualità, le proiezioni di sé al di fuori di sé (dunque l’idea stessa della genitorialità). Si evince da questo elemento particolarmente paradigmatico quanto, oggi, il lavoro finisca per andare a contaminare in maniera mutilante e potenzialmente (pericolosamente? Oppure, al contrario, si potranno “aprire prospettive”?) trasformativa altri piani dell’esistenza, assumendo un ruolo centrale nelle suggestioni e introiezioni del soggetto.

Detto questo, ci sono aspetti nuovi, e dunque più significativi, della presenza femminile nel lavoro contemporaneo. Per il 39,5 per cento delle donne che hanno risposto al questionario proprio “l’autonomia” rappresenta il primo motivo di soddisfazione della propria attuale condizione lavorativa, pur precaria, seguito da un 18,7% che sottolinea la “mancanza di monotonia” e da un 18,7% che sceglie invece la voce “dinamicità”. Non è difficile trarre da queste valutazioni, l’esistere

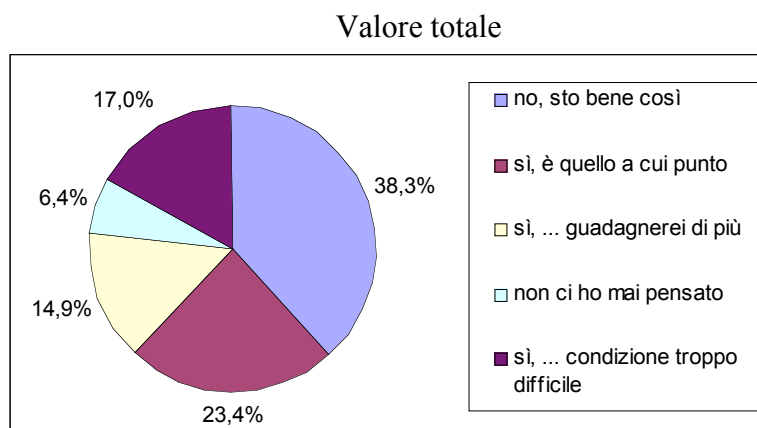
– ancora, sempre, nonostante tutto - di un desiderio, di un'ipotesi, di una prospettiva che spinge le donne verso la scelta del lavoro autonomo. Le donne danno un valore maggiore degli uomini al tema “autonomia”, scelto da un minor numero tra loro, (33,3%), dei maschi e in qualche misura influenzano il dato generale (37%)

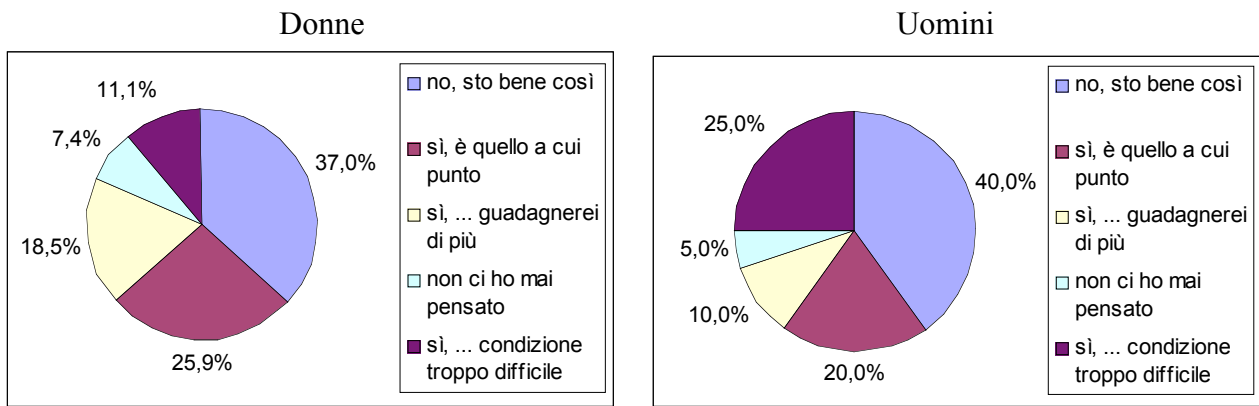
Il *tema in sé* dell'autonomia e della possibile mobilità, variazione, esperienza, piacere che dietro il tema si cela, viene valorizzato e riconosciuto dal campione femminile, nonostante tutto.

Alla domanda successiva “che cosa non ti soddisfa della tua attuale condizione lavorativa” il 22,8% ha risposto “labilità del rapporto di lavoro”. Il che va inteso non come una contraddizione rispetto a quanto sostenuto sopra, ma piuttosto, a nostro avviso, come un suo rafforzamento: se l'orizzonte resta quello della autonomia e della dinamicità, è vero che l'assenza di qualsiasi forma di rete e di sostegno per il lavoro precario, in Italia, rendono quanto mai incerto il vivere e dunque particolarmente difficile la possibilità di espressione proprio di quella potenziale autonomia, di quella dinamicità. Pesa invece meno, per le donne, il problema salariale, segnalato solo dal 14% del campione. Quasi invertite le risposte maschili: per gli uomini pesa in misura minore la labilità del rapporto di lavoro (12,%) mentre sale il peso dell'inadeguatezza dei guadagni (22%). Queste risposte, diversamente da altre – come abbiamo visto nel caso del maggior reddito relativo delle donne – possono essere lette anche come riproposizione delle figure sociali più tradizionalmente intese: le donne poco attente al tema dei soldi poiché, atavicamente, il loro impiego rappresenta soprattutto una forma di integrazione al reddito familiare, al contrario degli uomini, ad esso storicamente vincolati, in forza (o limitazione) del loro ruolo di capo famiglia.

Il 37% delle donne non vorrebbe, potendo scegliere, un posto di lavoro a tempo indeterminato, e lo stesso vale per una quota ancora superiore di uomini, pari al 40%. Il 18,5% del campione femminile lo vorrebbe “solo perché pensa che guadagnerebbe di più” e il 7,4% addirittura “non ci ha mai pensato” (cfr. Graf. 9).

Grafico 9: Desiderio di un contratto di lavoro stabile a tempo indeterminato: valore totale e rapporto uomini e donne



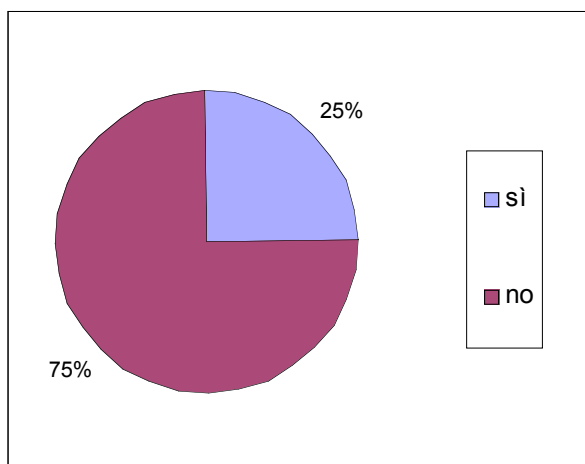


Il 14,8 dei maschi si trasformerebbe in un lavoratore dipendente ma perché spinto dall'idea di più ampi introiti economici e il 6,3 non ci ha mai pensato. Sia uomini che donne, tutto sommato, non modificherebbero la propria condizione, benché difficile, non rinuncerebbero insomma a quella famosa *autonomia*. Forse a muovere le risposte in questo senso è soprattutto *il principio della realtà*: non è, al momento, esigibile altro. Nel caso degli uomini sembrerebbe essere proprio così, vista la diversa risposta fornita dagli intervistati uomini all'ultima domanda, sulle "prospettive future" (cfr. Graf. 12). Potendo scegliere, le donne intervistate si mantengono coerenti, in linea con quanto espresso precedentemente e dichiarano di volere, nel 36,6% dei casi, "garanzie di reddito sganciate dal lavoro", nel 43,3% "continuare a fare esperienze sempre diverse". Solo il 20% di loro vorrebbe, anche come prospettiva futura, un posto di lavoro a tempo indeterminato. Significativamente difforme, al punto da parere invertita rispetto alla più "realista" versione precedente, è invece l'opinione maschile: quasi la metà degli intervistati (45%) opterebbe per la stabilità del rapporto di lavoro e solo il 20% ha come primo obiettivo la continuità di reddito. Da questo punto di vista, le donne appaiono, in un certo senso, più disponibili a rischiare, rivolte al futuro e meno dipendenti da visioni più tradizionalmente legate a un'etica lavorista di stampo fordista. Si direbbe, proprio, *différance*, nel senso originario, radicale, del concetto (Derrida, 1967).

5.5 Rapporti con la rappresentanza. Tutele e futuro

Spinoso il rapporto del mondo dei precari con gli organismi di rappresentanza. Il 63,1% del campione non è iscritto alla Fnsi e nel 75% dei casi non si ritiene da esso tutelato (vedi Graf. 10).

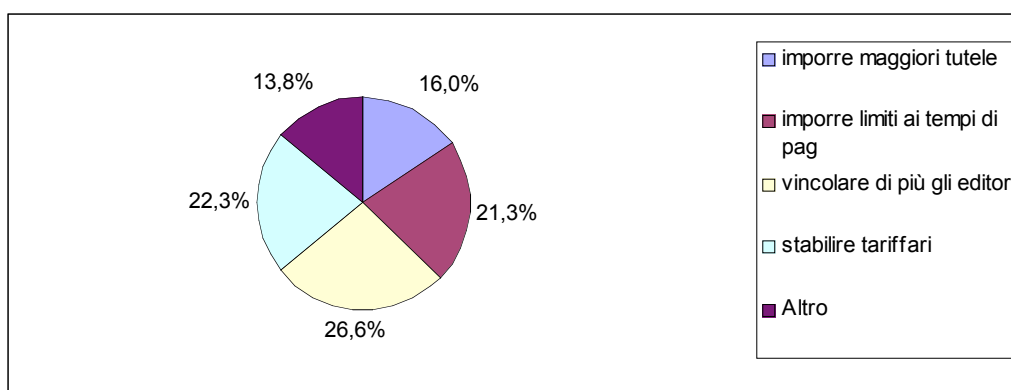
Grafico 10: Percezione della tutela da parte del sindacato.



Il 78,9 del campione è, viceversa, iscritto all'Ordine ma il giudizio sulle tutele non cambia, anzi: l'82,3% del campione non si considera in nessun modo garantito dall'Ordine. I free lance mantengono un atteggiamento critico rispetto a entrambi gli organismi e nel secondo caso (l'Ordine) si potrebbe desumere che la loro evidente maggior presenza all'interno della compagine ordinistica sia più dovuta a obbligo di legge che a una scelta davvero agita. Da questo punto di vista, non va disconosciuto quel 36,8% comunque iscritto all'Fnsi.

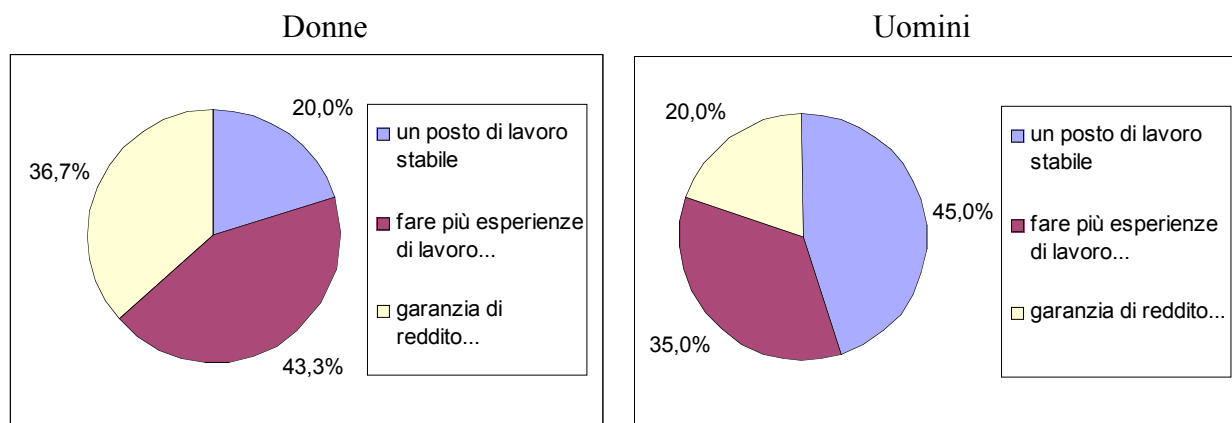
Il 50% ritiene di conoscere “abbastanza” i propri diritti, il 40 confessa il contrario (“poco”). Il sindacato, secondo i free lance dovrebbe imporre maggiori tutele in senso lato (16,6%), “tariffari” (22,2%), “tempi di pagamento certi” (19,4%) ma soprattutto vincolare di più gli editori all'assunzione (33,3%), dopo qualche anno di contratto a termine (vedi Graf. 11).

Grafico 11: Richieste dei free lance al sindacato



Un'articolazione complessa, contraddittoria, quella dei free lance con la propria condizione lavorativa e con il sistema delle tutele italiano: sembra esistere una tensione irrisolvibile tra il desiderio di autonomia e una normativa a senso unico che fa coincidere ogni forma di garanzia (residua) con la stabilizzazione del rapporto di lavoro. In questa divaricazione si spiega, a nostro avviso, l'apparente ambiguità di talune risposte. Da questo punto di vista l'ultimo dato, sulle prospettive (che abbiamo già visto sopra, disaggregato per genere) ci consente di introdurre il tema della necessità di un aggiornamento delle categorie interpretative e di conseguenza di adeguamento dell'intervento. Così come è flessibile la domanda, vanno previste forme flessibili nella risposta, interrelando azione sindacale, normativa e politica, muovendosi contemporaneamente su più fronti, sul piano del contratto nazionale di lavoro ma anche delle politiche del lavoro e del welfare. Il 20% degli intervistati individua nel tema della *continuità di reddito* una delle ipotesi future più interessanti in materia di lavoro precario (e per le donne la questione vale molto di più, come si è visto). Non dimentichiamo certo, con questo, che il 45% del complesso degli inchiestati chiederebbe un posto di lavoro a tempo indeterminato, il che va a confermare quella giustificata tensione dicotomica di cui cercavamo di dare ragioni poche righe sopra, ma una parte quasi uguale di colleghi free lance (35%) domanda la possibilità di “continuare a fare sempre nuove esperienze professionali”, vale a dire domanda la possibilità di mantenersi, date, chiaramente, talune forme imprescindibili di garanzia, all'interno di quel regime di libertà.

Grafico 12: Desideri dei free lance per il futuro: confronto donne – uomini



6. CONCLUSIONI

Dall'analisi brevemente condotta possiamo provare a suggerire alcune ipotesi conclusive:

- Il mercato del lavoro lombardo e ancor di più quello della provincia di Milano si caratterizzano per un elevato livello di presenza di lavoro cognitivo. Riteniamo di poter sostenere che nell'attuale contesto economico e sociale, non esista più un mercato del lavoro omogeneo all'interno del territorio nazionale ma che esistano *diversi mercati del lavoro*. E all'interno di questi mercati del lavoro non esiste più una distinzione tra occupati e in cerca di lavoro, tipici e atipici. La società presente può essere efficacemente definita come *società dello slash*, dove i confini tra dentro/fuori; garanzie/assenza di garanzie; certo/insicuro sono assai labili e in perenne ridefinizione tra loro. Ma soprattutto esistono situazioni fortemente differenziate e tendenzialmente personalizzate. Nel caso in cui, come è questo, oggetto dell'analisi della ricerca sia la condizione dei free lance, Milano e il suo hinterland (diversamente da quello dal mercato del lavoro del Sud d'Italia, per esempio) rappresenta il *contesto territoriale idealtipico*, dove si sviluppano forme di contrattazione individuale in linea con l'unicità cognitiva della prestazione fornita.
- La flessibilità non è più una leva di gestione straordinaria dell'impresa, ma è entrata in una fase di normalizzazione in cui si autoriproduce, senza essere una leva di sviluppo e di innovazione, né per le aziende né per i lavoratori: induce, come ha indotto, effetti sul piano quantitativo ma non su quello della produttività né della qualità del lavoro. E' possibile che in futuro (come già accaduto in altri contesti) l'assenza di fidelizzazione portata con sé dalla assenza di stabilità si trasformi in un vistoso limite per l'impresa stessa.
- Il lavoro non standard ha aumentato l'occupazione ma anche l'insicurezza. Esso rappresenta un paradossale elemento di rigidità economica perché tende ad abbassare le soglie della qualità del lavoro, vista l'assenza di motivazioni, di obiettivi condivisi, di processi di fidelizzazione e di valorizzazione. E' quanto viene individuato anche dalla ricerca laddove il campione individua nella *labilità del rapporto in sé* l'elemento di debolezza più vistoso tra i tanti che definiscono negativamente la condizione atipica. Questo non certo per volontà del lavoratore autonomo ma come effetto implicito in un processo organizzativo e produttivo che individua e mantiene la propria cellula costitutiva nel lavoro precario. L'impresa addirittura, ove possibile, ha, fino a questo momento (si sono ricostruite sequenze fino a 5 anni fa), allentato ancor di più i legami: da ciò deriva l'aumento delle partite Iva e delle collaborazioni occasionali, dei processi di cosiddetta autonomizzazione e atomizzazione del

- lavoro, con un aumento della fascia grigia del lavoro autonomo di seconda generazione, a scapito di altre tipologie, comunque non standard, di lavoro subordinato o parasubordinato.
- Esiste una dinamica opposta tra livelli di competenza e di formazione e livello retributivo, come messo in luce dalle interviste: nonostante l'elevato livello di formazione del campione analizzato (soprattutto della componente femminile), il livello salariale si mantiene grandemente al di sotto di una media vagamente ipotizzabile per le professioni intellettuali, mentre contemporaneamente esplose al rialzo il fattore tempo collegato al lavoro (Cohen, 2001). Il dato viene in qualche misura confermato dagli andamenti tra competenza, esperienza, formazione e dinamica occupazionale registrato in provincia di Milano: e due elementi sono sempre più in contraddizione paradossale.
 - Nel caso del lavoratore cognitivo, del lavoratore della conoscenza, la precarietà tende *strutturalmente* ad assumere un ruolo ancora più marcato, laddove esiste una sorta di predisposizione naturale alla individualizzazione del rapporto di lavoro implicita nell'essenza imprescindibilmente individuale della prestazione stessa. Da questo punto di vista porre attenzione all'area del lavoro autonomo e delle collaborazioni risulta determinante per una categoria come quella dei giornalisti, che non casualmente si è trovata di fronte a un'implosione del fenomeno in termini che ha pochi eguali in altre categorie.
 - La standardizzazione della conoscenza imposta al lavoro intellettuale cognitivo è funzionale al modello infoprodotivo introdotto con il passaggio dal fordismo al sistema di accumulazione flessibile. Esso si appoggia su una rivoluzione tecnologica che ha reso immediatamente trasmissibile e riproducibile il fattore conoscenza. La mercificazione del sapere, la trasformazione di informazione e conoscenza in oggetti di consumo, portano a una progressiva frantumazione del rapporto privilegiato che è esistito, in passato, tra capitale e classi medie knowledge workers. Si genera così una sfasatura tra le aspettative del lavoro concreto, che si credeva direttamente collegato a un alto profilo professionale, con conseguente riconoscimento del proprio sapere e della propria specializzazione, e la realtà a cui le forze intellettuali vengono piegate.
 - Per ciò che ci è dato capire anche dai risultati della ricerca e dalle percezioni che i lavoratori autonomi ne hanno, il sindacato arranca ancora dietro all'introduzione del lavoro non standard. Non a caso due terzi dei lavoratori autonomi intervistati nella ricerca ammettono di sentirsi poco rappresentati della compagine sindacale. Ricordiamo che, a livello nazionale, nelle piccole imprese - che pure costituiscono la base produttiva italiana - il sindacato è coinvolto dalle imprese nella definizione di accordi sul lavoro flessibile solo nel 3% dei casi. Sarà questa la tendenza, anche nel caso della grande impresa? Il tentativo di rendere inefficace la contrattazione collettiva, eleva a modello quanto già avviene nelle Pmi? Il primo obiettivo, il minimo, richiesto dai free lance è quello di ottenere garanzie (nel contratto collettivo di lavoro ma anche a livello locale, aziendale) sull'entità decorosa dei guadagni e sui tempi di pagamento.
 - Il processo di femminilizzazione del lavoro in corso in Italia a partire dai primi anni Novanta viene del tutto confermato, in termini quantitativi e qualitativi (intendendo in questo caso, con questo secondo termine, il portato differenziale della partecipazione al lavoro delle donne), dai dati della ricerca sui free lance della Rcs Periodici presentati in questo rapporto.
 - Il concetto di *autonomia*, su cui molto hanno insistito i free lance del campione, si coniuga da vicino con il concetto del *piacere* dello svolgere il proprio lavoro in modo libero e creativo (lavoro concreto). L'automatismo implicito negli oggetti tecnici che implicano la produzione contemporanea porta con sé, evoca, in misura crescente il desiderio dell'autonomia. "Il segreto della società futura non possiamo leggerlo già in questo sdoppiamento che la rende strutturalmente autonoma (desiderosa di esserlo) e nel contempo funzionalmente programmata?" (Naville p. 202, 1998). Inoltre, teniamo conto che in un

futuro prossimo, molto prossimo, l'universo delle comunicazioni dominerà quello delle produzioni.

- Va allora immaginato uno *stato sociale attivo* (Van Parjis, Vanderborght, 2006). In presenza di standard di vita decrescenti - che penalizzano in misura crescente le classi medie e le professioni intellettuali, come ben messo in luce dall'inchiesta sui giornalisti precari della Rcs Periodici - vanno introdotte misure redistributive, giustificate anche dalla necessità di remunerare un'attività lavorativa che sempre più eccede l'orario certificato di lavoro in un contesto che rende produttive le facoltà vitali e relazionali degli individui. Si potrebbe ipotizzare l'introduzione di forme di sostegno al reddito al di sotto di una certa soglia, a prescindere dalla tipologia contrattuale e dalla condizione professionale. Si veda anche, pur nelle complesse differenze di struttura produttiva e sociale rispetto all'Italia, il modello finlandese (Castells, Himanen, 2006), che rappresenta comunque un suggerimento di cui varrebbe la pena di tenere conto. Da questo punto di vista, interventi riformisti a sostegno del reddito per i lavoratori/trici ancora attivi/e (come richiesto anche da parte degli intervistati stessi delle ricerche qui presentata) ed esigenze di riformulazione del welfare diventano sempre più ineludibili e si trasformano in interventi a sostegno del mercato del lavoro (Fumagalli, 2005). Diritti sociali di base e diritti del lavoro (o meglio, dei *nuovi lavori non standard*) vanno rivendicati congiuntamente, perché portati con sé dalla nuova complessità sociale, senza certo dimenticare di fornire soluzioni coerenti e valide per la sostenibilità economica di tali interventi. In questa inedita articolazione potrebbe profilarsi, in potenza, un nuovo ruolo di tutto rilievo anche per i sindacati, anche per il sindacato dei giornalisti.

BIBLIOGRAFIA

Z. Bauman, Vita liquida, Bari, 2006 (original edition, Liquid life, Cambridge, 2005).

S. Bellucci, E-work. Lavoro, rete, innovazione, Roma, 2005

F. Berardi, La fabbrica dell'infelicità, Roma, 2001

S. Bologna A. Fumagalli, Il lavoro autonomo di seconda generazione, Milano, 1997

S. Bologna, Nuove forme di lavoro e classi medie nella società postfordista, Barcellona, 2005,
http://www.lumhi.net/TESTI_collegati/S_Bologna/barcelona.doc

J. Butler, La disfatta del genere, Roma, 2006 (original edition, Undoing gender, New York-London, 2004)

M. Castells, La società in rete, Milano, 2002 (original edition, Network society, Oxford, 1996)

M. Castells P. Himanen, Società dell'informazione e welfare state. La lezione della competitività finlandese, Milano, 2006 (original edition, The information society and welfare state, Oxford, 2002)

D. Cohen, I nostri tempi moderni. Dal capitale finanziario al capitale umano, Torino, 2001

M. Foucault, Nascita della biopolitica, Milano, 2005 (original edition, M. Foucault, Naissance de la biopolitique, Paris, 2004)

- A.Fumagalli, Bio-economics, Labour Flexibility and Cognitive Work: why not basic income?, G. Standing (ed.), Promoting Income Security as a Right, London, 2005
- F.Gambarotto, G.Brunello, Quale carriera per le donne?, www.lavoce.info, 14 febbraio 2005
- A.Gorz, L'immateriale. Conoscenza valore e capitale, Milano, 2003 (original edition A. Gorz, L'immatériel. Connaissance, valeur et capital, Paris, 2003)
- J. Derrida, La scrittura e la differenza, Torino, 1971 (original edition, L'écriture et la différence, Paris, 1967)
- M. Horkheimer T. W. Adorno, Dialettica dell'illuminismo, Torino, 1966 (original edition, Dialektik der aufklarung. Philosophische fragmente, Amsterdam, 1946)
- C. Marazzi, Capitale & linguaggio, Roma, 2002
- E. Morin, L'industria culturale, Bologna, 1974 (original edition, L'industrie culturelle, Paris, 1962)
- P. Naville, Verso l'automatismo sociale, in Il lavoro nella sociologia (a cura di M. La Rosa), Roma. 1998
- Posse, Divenire donna della politica, Roma, marzo 2003 (numero a cura di A. Corsani, C. Morini, J. Revel)
- P. Van Parijs Y. Vanderborght, Il reddito minimo universale, Milano, 2006 (original edition, L'allocation universelle, Paris, 2005)
- C. Vercellone (a cura di), Capitalismo cognitivo, Roma, 2006