



HAL
open science

Intermittenza di lavoro nella precarietà della vita: Le temporalità del vivere la precarietà

Denis Giordano, Emiliana Armano, Annalisa Murgia

► To cite this version:

Denis Giordano, Emiliana Armano, Annalisa Murgia. Intermittenza di lavoro nella precarietà della vita: Le temporalità del vivere la precarietà. *Generazione precaria, I Libri di Emil*, 125-146 p., 2014. hal-04325579

HAL Id: hal-04325579

<https://hal.science/hal-04325579>

Submitted on 18 Dec 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NoDerivatives 4.0 International License

6. Intermittenza di lavoro nella precarietà della vita Le temporalità del vivere la precarietà

di Denis Giordano

Questo testo vuole proporre una riflessione rivolta al tema della precarietà, non focalizzandosi tanto sull'analisi delle forme contrattuali, ma piuttosto sulle temporalità di esercizio delle attività lavorative, siano esse retribuite o meno. Ci si riferirà alla precarietà considerandola come un'esperienza sociale vissuta, relativa, in particolare, all'incertezza derivata dalle discontinuità di reddito. Si vuole presentare una visione della precarietà non basata esclusivamente sulla dimensione della mancanza e della privazione, ma focalizzata soprattutto sulle forme in cui la persona agisce e si rapporta al lavoro (Cingolani, 1986). Non si intende dunque considerarla in quanto eccezione da sanare, seguendo l'idea che il contratto a tempo indeterminato sia ancora il cardine del mercato del lavoro contemporaneo. Al contrario, si valuterà la natura di funzionalità capitalista della precarietà che agisce manifestandosi nel quotidiano a partire da una discontinuità ed imprevedibilità di reddito, legata alla crescente frammentazione che caratterizza il mercato del lavoro. La discontinuità dei momenti di lavoro retribuito è spesso una scelta del management indirizzata a delegare il maggior numero possibile di compiti alla responsabilità individuale di lavoratori e lavoratrici. Questi aspetti fanno riferimento alla sorta di "nuovo spirito del capitalismo" (Boltanski, Chiapello, 1999; Sennet, 2006) che ha sostenuto la diffusione di un management interessato a captare le potenzialità della soggettività individuale (Lazzarato, 1997) e che cerca di imporre a lavoratori e lavoratrici anche quei valori fino ad allora considerati peculiari degli artisti (Menger, 2003). Tra questi si può citare un relativo disinteresse per le retribuzioni economiche e lo spirito di sacrificio come ingrediente fondamentale per poter svolgere i propri compiti animati da passione (Ross, 2009).

L'intento di questo contributo è considerare la temporalità intermittente come un aspetto centrale nel panorama contemporaneo di precarietà diffusa. Per mettere in luce le potenzialità di un'attenzione rivolta all'intermittenza si farà riferimento al caso dei lavoratori e delle lavoratrici dello spettacolo francesi, categoria per la quale esiste un sistema che riconosce la natura irriducibilmente intermittente del ricorso ai contratti di lavoro e cerca di fornire loro del sostegno economico. La scelta di concentrarsi sul contesto francese è dovuta alla possibilità di presentare dei dispositivi che tentino di ridurre l'impatto della precarietà sulle vite riconoscendo al contempo il

ruolo delle temporalità intermittenti nel contesto attuale. Questa riflessione consente di vagliare criticamente alcune iniziative del welfare state per considerarne le potenzialità anche oltre i confini per cui sono state attivate. In questo modo, la lente dell'intermittenza può essere uno stimolo per valutare delle soluzioni orientate a ridurre la diffusione di precarietà attraverso un sostegno alla continuità di reddito.

Il caso degli intermittenti dello spettacolo sarà considerato in maniera specifica e in quanto parte del più ampio scenario delle tendenze del mercato del lavoro. La scelta di concentrarsi sull'indennità d'intermittenza è dovuta al fatto che questo tipo di dispositivo offre una soluzione alla questione cruciale della continuità di reddito per i lavoratori intermittenti. Tale problematica, tuttavia, concerne anche molteplici altre categorie di lavoratori e lavoratrici. Si è scelto di definire l'indennità d'intermittenza come dispositivo, vista la sua capacità strategica di strutturare le azioni dei lavoratori dello spettacolo, seguendo dunque le modalità previste dalle istituzioni che l'hanno promulgata (Foucault, 1994; Agamben, 2006). Tale discussione sulle possibili iniziative per limitare la discontinuità di reddito si situa all'interno di una più ampia tematica, di cui non ci si occuperà direttamente ma di cui si è tenuto conto, riguardante la crisi del welfare state europeo contemporaneo alle prese con le notevoli difficoltà di una disponibilità ridotta di risorse economiche, una configurazione del mercato del lavoro in costante cambiamento (Castel, 1995) e le pesanti conseguenze sociali della crisi economica.

All'origine di queste considerazioni intorno agli intermittenti dello spettacolo vi è un lavoro di ricerca qualitativa svolto tra il 2008 e il 2009, basato su interviste con intermittenti dello spettacolo appartenenti a compagnie di teatro operanti nella regione de l'Île-de-France. I materiali raccolti sono stati la base indispensabile da cui sono scaturite le questioni e le riflessioni proposte in questo testo. Accanto a queste fonti, si è fatto riferimento ad altre ricerche sugli intermittenti dello spettacolo, in particolare in Francia.

1. Incertezza e precarietà esistenziale

Gli ultimi decenni sono stati caratterizzati da profondi cambiamenti nelle modalità di produzione e organizzazione del lavoro. Nel corso di quest'arco temporale si è infatti dispiegato il cambio di paradigma da un'organizzazione capitalista di stampo taylorista/fordista a quello che viene oggi chiamato in vari modi postfordismo (Amin, 1994; Della Rocca, Fortunato, 2006), economia della conoscenza (Rullani, 2004) o capitalismo cognitivo (Vercellone, 2006). All'interno della continuità dell'economia capitalista, s'instaura un'organizzazione del lavoro più fluida, individualizzata e flessibile che ha soppiantato la presenza egemonica della classe operaia legata alla fabbrica fordista.

Una delle caratteristiche evidenti dell'attuale mondo del lavoro, è quella del proliferare di modalità lavorative differenti che si allontanano, talvolta radicalmente, dal modello del posto fisso e garantito con lo stesso datore di lavoro per gran parte della propria carriera lavorativa. Il panorama contemporaneo, considerando in particolare lo scenario europeo, si contraddistingue per la presenza di una molteplicità

di forme lavorative (collaborazioni, progetti, autoimprenditorialità) e per la notevole diffusione della precarietà come condizione sociale vissuta. Questa situazione è frutto dell'azione di tendenze eterogenee. Le organizzazioni produttive hanno cominciato a privilegiare dapprima una produzione sempre più snella (Ohno, 1988), per poi indirizzarsi ad una produzione di beni e servizi, basata più sulla qualità e la differenziazione che sulla grande scala standardizzata (Moulier-Boutang, 2002). La produzione si è fatta sempre più immateriale (Lazzarato, 1997; Gorz, 2003), orientata a fornire servizi e privilegiare informazione, conoscenza e creatività come fonti di valore (Castells, 2000; Florida, 2002). Allo stesso tempo, la classe operaia ha sviluppato delle domande di maggiore autonomia e libertà che pretendevano l'abbandono delle forme disciplinari del controllo, peculiari della catena di montaggio. Queste aspirazioni, accompagnate da una generalizzazione di livelli educativi medio-alti, hanno anche portato ad un incremento di domanda di mansioni più valorizzanti e non routinarie. Considerando il caso italiano, ad esempio, si può notare questo fenomeno nella vera e propria esplosione della microimprenditorialità e del lavoro autonomo, associata anche alla diffusione di un certo rifiuto della prospettiva della disciplina di fabbrica (Bologna, Fumagalli, 1996; Berardi, 2001; Bologna, 2007).

In questo scenario matura ciò che Boltanski e Chiapello (1999) chiamano il "recupero" da parte capitalista delle istanze di liberazione e la loro trasformazione in un contesto di sfruttamento mutato grazie ad un "nuovo spirito" che lascia maggior autonomia e responsabilità alla persona. Questa tendenza è ben sintetizzata da Della Rocca e Fortunato (2006: XI):

"Questa apertura di spazi di libertà riproduce una catena in cui si trasferiscono verso il basso discrezionalità, responsabilità, conoscenze ma anche maggior flessibilità, instabilità dell'occupazione sia per i meno qualificati che per i più preparati. Maggiore incertezza del proprio status, che porta a lavorare più duro, a causa della precarietà che avvolge il futuro, per ottenere retribuzioni adeguate e rapporti di impiego continuativi. Si accentua in questo modo e contemporaneamente, quell'ansia della vita quotidiana, anche se il tempo non è più misurato dal cronometro della fabbrica sincronica ma dalla ricerca dell'impiego, dal susseguirsi dei lavori, dalle scadenze, dal sovrapporsi di più lavori e impegni".

Il panorama contemporaneo è caratterizzato dalla presenza di una precarietà esistenziale composta dalla diffusione di situazioni di incertezza economica, di mancanza di garanzie nel lavoro e nelle prospettive di continuità di reddito (Tiddi, 2001; Castel, 2003; Standing, 2011). Questa precarietà esistenziale si alimenta con l'incertezza della continuità retributiva ed economica, declinate non solo al tempo presente, ma anche in relazione al futuro. La precarietà, in questo senso, trascende la dimensione contrattuale e si manifesta in quanto condizione sociale vissuta (Cingolani, 1986). Questa accezione ampia del concetto di precarietà, non limitata esclusivamente a dimensioni legate al mercato del lavoro, ma considerando le sue dimensioni sociali e soggettive, si ritrova nella prospettiva di Bourdieu, quando ricorda: «La precarietà s'inscrive in un *modo di dominazione* di tipo nuovo, fondato sull'istituzione di uno stato generalizzato e permanente d'insicurezza che mira a

costringere i lavoratori alla sottomissione e all'accettazione dello sfruttamento» (Bourdieu, 1998: 97).

Il nuovo modello a cui fa riferimento Bourdieu è quello che è riuscito ad imporre progressivamente una disgregazione crescente delle sicurezze e delle garanzie nel e del lavoro. Tale situazione spinge al confronto quotidiano con la forza di quelle retoriche imprenditoriali indirizzate a scaricare sempre più sulle spalle dei lavoratori rischi e responsabilità legati allo svolgimento del lavoro e al proseguimento di un'attività retribuita. In questo contesto agiscono con efficacia dei processi di individualizzazione (Beck, Beck-Gernsheim, 2002) che impongono una visione sempre più singolare e individualizzata del vissuto delle persone: ognuno diviene l'artefice e il responsabile del proprio futuro e del proprio percorso lavorativo, che si costituisce più come destino che come scelta (Della Rocca e Fortunato, 2006; Ross, 2009). L'incertezza si declina dunque attraverso una mancanza di punti di riferimento e a partire dall'impossibilità di disporre di previsioni attendibili rispetto al futuro. L'insicurezza e il confronto permanente con situazioni di potenziale rischio vengono affrontati in maniera prevalentemente individuale, anziché essere condivisi con gli altri (Beck, 1992). Analogamente, la persona si deve confrontare con temporalità sempre più frammentarie costituite da orizzonti di breve periodo in continuo cambiamento anziché, come in precedenza, avere di fronte delle progettualità strutturate di lungo periodo. Bauman descrive così tale situazione:

“L'incertezza odierna è un potente fattore di *individualizzazione*; essa divide anziché unire (...) l'idea di “interessi comuni” diventa sempre più nebulosa e in definitiva incomprensibile. Paure, ansie e risentimenti sono fatti in modo tale da essere sopportati in solitudine; non si sommano, non si coagulano in una “causa comune”, non possiedono un “destinatario naturale” (Bauman, 2002: 35).

La condizione quotidiana del lavoratore si confronta sempre più con la necessità di assumersi le responsabilità e i rischi delle proprie scelte e dello svolgimento del lavoro. La persona deve infatti muoversi nel mercato del lavoro in un'ottica più autonoma, capace di scelte e investimenti per costruire in permanenza il proprio orizzonte professionale. Le modalità per farlo sono dominio dell'autoresponsabilità del singolo e non solamente dell'obbedienza ad un superiore (Boltanski, Chiapello, 1999; Lazzarato, 2004); questi aspetti si possono riassumere attraverso le espressioni d'interiorizzazione della responsabilità e dell'incitazione a diventare ognuno imprenditore di se stesso (Foucault, 1979; Gorz, 2001; McNay, 2009).

Uno degli elementi che costituisce il fondamento della situazione di precarietà è dato dal rapporto con le fonti di reddito, la loro continuità e il loro ammontare. Parlare di precarietà significa dunque confrontarsi non esclusivamente con il lavoro e le sue condizioni, ma in maniera specifica con il *rapporto col lavoro*. Questo rapporto fa riferimento ad un insieme di attività (ricerca d'impiego, disoccupazione, investimenti formativi o professionali) e di sentimenti (incertezza, preoccupazione, speranza, passione) che contribuiscono alla costruzione di senso dell'esperienza lavorativa (Cingolani, 1986). Si può dunque considerare che: «La precarietà non è solamente un fatto obiettivo ma rivela un'esperienza ed un'attività soggettiva» (Cingolani, 2005: 57, *trad. nostra*). Questa visione consente di decifrare meglio l'agire di chi si trova in

situazione di precarietà, non limitandosi a segnalare esclusivamente la dimensione di mancanza e privazione, ma anche quella dell'azione e dell'attivazione indirizzata a trovare i mezzi di sussistenza. In questo modo, accanto alla visione che tende ad identificare la precarietà come una nuova povertà, vissuta e subita in termini passivi, si può affiancare un'attenzione legata alla pratica dell'intermittenza in quanto descrittiva dell'insieme di azioni compiute per convivere con la precarietà (Paugam, 2000; Cingolani, 2012). Considereremo ora le temporalità peculiari che costituiscono il rapporto con il lavoro e le fonti di reddito, che si configurano come variabili fondamentali nel costituire le condizioni di precarietà esistenziale.

2. Il lavoro che cambia: temporalità e frammentazione

Nel contesto attuale la precarietà è diffusa: non sono solo i contratti di lavoro ad essere divenuti instabili, ma le condizioni di vita ad essere più fragili di fronte alle difficoltà. Diviene manifesto l'imporsi di un rapporto con il lavoro e la retribuzione che non è più stabile e sicuro come quello simboleggiato da una carriera assicurata all'interno di un certo settore lavorativo, alimentata spesso dall'auspicio di miglioramenti progressivi di salario. L'incertezza rispetto alla durata del rapporto di lavoro, dovuta alle nuove forme contrattuali ma anche alle condizioni retributive, è sempre più una costante con cui confrontarsi nel corso della vita lavorativa.

Si può sottolineare come il concetto di carriera professionale, che indica la linearità ascendente e di miglioramento della propria posizione lavorativa, possa essere considerato superato per descrivere questa situazione. Sempre più spesso le persone si confrontano ad esperienze eterogenee di lavoro, cambiano più o meno con disinvoltura attività e settore produttivo, tentano differenti strade o ricorrono a più riprese alla formazione. Diviene dunque difficile poter parlare di una linearità di carriera. Può risultare più efficace riferirsi all'insieme di esperienze lavorative attraverso il termine di "traiettoria" o "percorso". Esse non indicano forzatamente una dimensione di successo che è sempre più ostica da perseguire e, soprattutto, mai data per scontata (Passeron, 1990). "Percorso" o "traiettoria" lavorativa sono termini meno direzionali, che non implicano una progressione automatica, descrivendo meglio la tendenza a partecipare al mercato del lavoro cambiando attività ed intraprendendo successivamente diversi tentativi, non forzatamente coerenti, con ciò che è comunemente previsto all'interno della logica di carriera (Monchatre, 2007; Zimmermann, 2011). Questo tipo di cambiamento semantico risulta utile per sottolineare una seconda caratteristica peculiare del rapporto con il lavoro e le fonti di reddito: maturare il proprio percorso confrontandosi con temporalità discontinue, periodi di tempo trascorso lavorando, altri a cercare un'occupazione, momenti durante i quali si è sostenuti da qualche ammortizzatore sociale, periodi di formazione, e così via. La scelta di riferirsi con il plurale alle temporalità deriva dalla volontà di sottolineare l'eterogeneità e l'irriducibilità dei periodi di tempo che costituiscono il rapporto con il lavoro.

La frammentazione degli scenari lavorativi, così come il ricorso alla multiattività per poter ottenere un reddito sufficiente, si configurano come caratteristiche peculiari

della realtà contemporanea (Cingolani, 2012). Svanita l'egemonia del posto fisso e di una carriera ampiamente prevedibile, le vite precarie si confrontano in maniera prepotente con una frammentazione delle temporalità, divenute spesso imprevedibili ed incerte, a tal punto che possono essere qualificate attraverso il termine di "intermittenza". È oggi frequente confrontarsi in permanenza con la precarietà mentre ad essere intermittente è proprio il lavoro, così come la ricezione di sussidi o la frequenza di un percorso di formazione. Questa situazione ci porta a concentrare l'attenzione sulle temporalità che compongono il rapporto con il lavoro e il reddito, che si descrive grazie ad una compresenza di precarietà permanente ed intermittenza di retribuzione. La diffusione di rapporti lavorativi basati su temporalità specifiche, siano esse a termine, ad intermittenza o ad *interim*, ha come scopo primario di far appropriare le imprese del massimo di produttività derivata dall'investimento di lavoratori e lavoratrici. Ciò consente di liberarsi della responsabilità di remunerare anche quei periodi, come la formazione, che non apportano direttamente del valore nella produzione. Queste nuove temporalità di lavoro sono coerenti con le richieste dell'impresa di poter limitare le proprie necessità di forza lavoro ai soli momenti in cui ciò è indispensabile, senza assumersi responsabilità di lungo periodo verso i propri dipendenti e collaboratori. La discontinuità di lavoro imposta al lavoratore delinea una situazione in cui è prevista la retribuzione del solo tempo di lavoro strettamente necessario all'impresa, contribuendo così a costituire, in nuovi termini, un veicolo di subordinazione al datore di lavoro (Arvidsson, 2007; Christopherson, 2008). Il cambiamento delle temporalità di lavoro comporta, infatti, una estensione dei vincoli di dipendenza del lavoratore: ora che è sempre più diffuso il ricorso reiterato a collaborazioni temporanee, è la persona che deve interiorizzare una serie di comportamenti tali da poter consentire il mantenimento dei legami per eventuali assunzioni successive.

Questo scenario è pienamente inserito all'interno del contesto d'azione dei processi di individualizzazione che portano a una visione sempre più personale del proprio percorso nel mercato del lavoro. L'intermittenza dei periodi di lavoro crea, infatti, un rapporto sempre più individuale con i ritmi del lavoro dando luogo ad un maggiore isolamento di chi vive la precarietà a seguito della frammentazione delle collettività (Cingolani, 2005). La possibilità di licenziamento e il susseguirsi di contratti stipulati per brevi periodi o situazioni *ad hoc* limitano la possibilità di sentirsi in una posizione di tranquillità e sicurezza. Questa situazione, basata su temporalità frammentate e vorticosi, contribuisce all'atomizzazione della situazione individuale: il reiterarsi di collaborazioni, per esempio, comporta rinnovi contrattuali sempre più individuali e gestiti dall'impresa caso per caso. Le nuove forme contrattuali di lavoro sono modellate a partire dalle esigenze dell'impresa e, oltre ad enumerare una serie di temporalità eterogenee volte ad ottimizzare la produttività a scapito della stabilità delle persone impiegate, costruiscono sempre più un rapporto singolarizzato tra il dipendente e il proprio datore. Si incoraggia il singolo a salvaguardare ed incrementare i contatti ed i legami utili per poter lavorare, e ad affinare ed autodisciplinare le proprie azioni in maniera tale da risultare appetibile (Bourdieu, 1980). Il termine intermittenza ci aiuterà dunque a descrivere il ritmo con cui le persone si rapportano alla ricerca di

lavoro, al dover far fronte alle ripetute occasioni di lavoro o alla mancanza temporanea di reddito.

3. L'intermittenza come temporalità peculiare

Le temporalità del rapporto con il lavoro e le fonti di reddito, definite attraverso il loro carattere intermittente, mettono in luce un aspetto concreto della dimensione della precarietà vissuta. L'attore si confronta con la discontinuità di reddito a causa della presenza ricorrente e reiterata di momenti nei quali è privo di salario, di risorse monetarie derivate da precedenti occupazioni (indennità di disoccupazione o cassa integrazione per esempio) o erogate dal welfare state, attraverso la logica dei "minimi sociali". L'intermittenza consente di definire le discontinuità ricorrenti di periodi di impiego e di ottenimento di un reddito, in maniera tale da chiarire le componenti temporali che qualificano la precarietà. Corsani e Lazzarato lo sottolineano in maniera esplicita:

“(…) La precarietà non può essere compresa secondo una logica dualistica che oppone sicurezza (dell'impiego) e l'insicurezza (l'assenza d'impiego). La precarietà è, al contrario, un fenomeno trasversale alle differenti temporalità del lavoro, dell'attività, della disoccupazione, della vita. La precarizzazione risulta dalla fragilizzazione di queste differenti temporalità, che, salvo il tempo di lavoro, restano invisibili, non remunerate, non coperte dalla protezione sociale e che si fanno appropriare gratuitamente dall'impresa o dall'economia globale della città” (Corsani, Lazzarato, 2008: 124, *trad. nostra*).

Un numero consistente di figure professionali condividono un rapporto intermittente con l'esercizio di lavoro retribuito: da quelle legate ad un alto profilo formativo e retributivo, come tecnici informatici o ricercatori (Barley, Kunda, 2004; Ross, 2007), fino allo sfaccettato universo dei lavori che possono essere definiti come "neoproletariato dei servizi" (Bonomi, Rullani, 2006; Gallino, 2007). L'intermittenza di lavoro può assumere forme diverse a seconda delle modalità di attività: può essere quella di un lavoratore interinale assunto in più occasioni e per tempi ridotti dalla medesima agenzia con la quale ha un rapporto consolidato di lunga data (Jounin, 2009)²⁴, si ritrova nel ritmo sincopato con cui, nel lavoro per progetti, si passa da uno all'altro, utilizzando i momenti di "buco" non retribuiti da alcun contratto come del tempo prezioso per pianificare e preparare i progetti (L.A.S.E.R., 2002; Barley, Kunda, 2006). Si scorge l'intermittenza anche nel rapporto al lavoro di un/a cassiere/a del supermercato il cui orario settimanale è frammentato in piccole unità di tempo per rispondere alle esigenze dell'impresa in ragione degli affollamenti del negozio, privando così la persona della possibilità di organizzare la propria vita o avere garanzie sul futuro (Curcio, 2003; Cingolani, 2005). L'alternarsi di temporalità di lavoro porta a

²⁴ In quest'etnografia sui muratori, soprattutto migranti, presenti nei cantieri della regione parigina, l'autore ha evidenziato l'esistenza di lavoratori legati ad un'agenzia interinale che, per anni, offre loro un impiego sia "passandoli" alla medesima ditta che moltiplicando i loro ingaggi temporanei.

costituire un'intermittenza che concerne anche la retribuzione. Si tratta di una realtà trasversalmente presente nel mercato del lavoro, che non si limita a coinvolgere solamente i lavoratori e le lavoratrici di bassa qualificazione ma riguarda anche i professionisti. Secondo una ricerca Ires-Cgil (2011: 11), in Italia: «Il lavoro è altamente intermittente per la maggior parte dei professionisti²⁵, che facilmente alternano periodi di lavoro a quelli di disoccupazione che, considerando gli ultimi cinque anni, hanno caratterizzato il 61,4% dei rispondenti».

L'exkursus qui proposto ha l'intento di contestualizzare l'intermittenza come temporalità particolarmente significativa del contesto attuale e descriverne la diffusione nel mondo del lavoro e il suo non esclusivo appannaggio a qualche isolata categoria professionale. Ora si procederà all'analisi di un caso specifico, quello relativo alle categorie di lavoratori dello spettacolo, per i quali è previsto il riconoscimento della strutturale dell'intermittenza del loro salario. È in particolare il governo francese ad avere messo a punto un dispositivo che consente di poter fornire una continuità di reddito partendo proprio dal riconoscimento dell'irriducibilità della "temporalità spezzettata" che ne costituisce la quotidianità.

4. Intermittenti dello spettacolo

Tra le molteplici attività che danno luogo ad un rapporto di lavoro intermittente, fatto di periodi sotto contratto alternati da altri caratterizzati dalla ricerca d'impiego o di reddito, quelle dei settori dello spettacolo sono particolarmente esposte a tale discontinuità reiterata. I lavoratori e le lavoratrici dello spettacolo sono dediti alla realizzazione di opere, performance e rappresentazioni attraverso temporalità intrecciate: periodi di progettazione o ideazione ed altri di esecuzione e rappresentazione. Praticano mestieri artistici e tecnici in vari campi professionali: dal cinema al teatro, dalla danza alla musica, dalle opere liriche alle piccole compagnie di marionettisti (Menger, 2003, 2005; Pilmis, 2013). Queste professioni hanno sempre convissuto con l'intreccio tra periodi di progettazione e creazione e altri legati all'esecuzione retribuita attraverso contratti e *cachet*. Per questo motivo si utilizzerà il termine di intermittenti dello spettacolo per indicare questo variegato insieme di lavoratori e lavoratrici. Il termine *intermittente* si riferisce ad una modalità di lavoro la cui caratteristica principale è una discontinuità di tempo di lavoro retribuito insita nell'attività praticata. Le modalità che caratterizzano l'intermittenza sono periodi di lavoro, spesso intenso e concentrato, alternati ad altri durante i quali non si è subordinati ad un contratto di lavoro e non si percepisce un salario²⁶.

Nel quadro europeo, i settori dello spettacolo e dell'intrattenimento sono in diversi casi regolamentati in maniera particolare, in quanto viene loro riconosciuta una peculiarità conseguente alla ciclica alternanza tra tempo retribuito dai contratti e tempo di progettazione. Le forme di riconoscimento di uno status specifico sono

²⁵ Alcuni di questi professionisti sono: avvocati, commercialisti, promotori finanziari, architetti, biologi, geometri, organizzatori di eventi, docenti, educatori e redattori.

²⁶ Questa scelta terminologia, alternativa al più frequente "periodi di lavoro e non lavoro", segue la volontà di non definire il tempo estraneo ai periodi sotto contratto come un periodo di "non lavoro".

tuttavia diversificate. L'Italia riconosce la possibilità di ricorrere al contratto di lavoro a chiamata (altrimenti chiamato intermittente) per una serie variegata di mansioni tra cui quella di "lavoratore dello spettacolo". L'istanza d'appello del Ministero del lavoro numero 48 del 2008, che riprende i principi della molteplicità contrattuale proposta nel 2003 dalla legge 30, offre la possibilità di ricorrere ad un contratto basato sulla chiamata, sia essa imprevedibile, episodica o ripetuta, di personale da parte del datore di lavoro, ma non prevede l'istituzione di particolari forme di sostegno al reddito o alla disoccupazione per questi lavoratori (Braghin, 2008). In Germania invece, la politica di sostegno alla cultura (*Kunstfreiheit*) eroga cospicui fondi al settore artistico e contribuisce ad un relativo sostegno per coloro che vi lavorano, in particolar modo per quel che concerne il teatro (Eikof, Haunschild, 2008). È tuttavia la Francia il paese in cui si incontra un sistema elaborato e creato appositamente per sostenere questi settori economici e lavorativi, basato su di un dispositivo di supporto al reddito. I primi tentativi di darsi una legislazione in tal senso sono datati al lontano 1936, mentre una prima normativa ha visto la luce nel 1969 e nasce in seguito ad una precisa volontà di sostenere un settore economico giudicato cruciale (Menger, 2005; Gregoire, 2013). L'attenzione istituzionale e politica accordata al settore dello spettacolo è infatti rivolta alla promozione di una reputazione su scala extranazionale della propria "industria culturale". È decenni che la Francia pratica una politica definita di "eccezione culturale" attraverso aiuti alla creazione e distribuendo fondi consistenti²⁷.

Questa scelta politica e il suo conseguente investimento economico ha consentito di mantenere e incrementare la produzione artistica, grazie alle forme di sostegno alla creazione, ma anche a un concreto mantenimento economico dei lavoratori di questi settori. Il governo francese, per poter disporre di un settore culturale tra i più ammirati al mondo, ha realizzato il dispositivo di indennità di intermittenza, volto a fornire una continuità di reddito a questi lavoratori professionisti, a patto che essi rispondano ad alcuni requisiti per poter accedere al sistema (Remy, 2006). L'indennità di intermittenza è regolata attraverso gli allegati 8 e 10 della Convenzione Nazionale sull'Indennità di Disoccupazione²⁸ e si tratta di un'indennità economica versata al lavoratore intermittente che ha risposto ad alcuni criteri riguardanti le ore di lavoro svolte. Superata una soglia critica di 507 ore di lavoro, da svolgersi durante un periodo di riferimento di dieci mesi²⁹, si può beneficiare mensilmente di quest'erogazione, il cui ammontare è legato al livello medio delle precedenti retribuzioni. L'indennità mira a "coprire" i periodi di tempo in cui non si svolge un'attività lavorativa sotto contratto; il numero di giorni suscettibili ad essere remunerati dall'indennità è limitato a 243, dopodiché, se si risponde ai criteri, ricomincia il ciclo seguente, altrimenti l'erogazione

²⁷ Si può citare, a titolo di esempio, il cinema francese, che è sempre stato considerato come una sorta di vanto nazionale ed è stato difeso in più occasioni, attraverso finanziamenti specifici, dallo strapotere economico della produzione americana.

²⁸ Si tratta di accordi interprofessionali tra i rappresentanti degli imprenditori e i sindacati per la creazione di un sistema di indennizzi previsto per coloro che si trovano "privati involontariamente di lavoro". I fondi sono raccolti grazie ai contributi dei salariati e, soprattutto, dei datori di lavoro. Questo regime, rivolto ai lavoratori disoccupati, è affiancato da un sistema detto di "solidarietà nazionale" finanziato dallo Stato.

²⁹ Per completezza è opportuno ricordare che il periodo di riferimento su cui si calcolano le ore è di 10 mesi e mezzo per gli "artisti" (allegato 10) mentre è di 10 mesi per i "tecnici" (allegato 8).

si interrompe. Questo dispositivo d'indennità monetaria dei periodi non contrattualizzati può consentire di affrontare con maggiore autonomia l'intermittenza strutturale della professione, permettendo, allo stesso tempo, delle opportunità per progetti individuali. È tuttavia importante ricordare come gli intermittenti dello spettacolo indennizzati siano solamente una parte di chi svolge delle attività lavorative nei settori dello spettacolo e della cultura. In molti non riescono ad accedere allo status di intermittente indennizzato, data la difficoltà nel raggiungere il minimo di ore retribuite contrattualmente che consente di accedere all'indennità.

La creazione di questo sistema è stata una risposta alla conformazione dell'attività lavorativa svolta nei settori dello spettacolo: uno degli aspetti fondativi è infatti il riconoscimento dell'irriducibile intermittenza delle temporalità lavorative. La particolarità dell'indennità d'intermittenza è la possibilità di cumulare nel corso dello stesso mese il reddito proveniente dal lavoro svolto e i soldi erogati da un sistema di sostegno alla disoccupazione, in maniera proporzionale ai giorni in cui non si lavora. In questo modo si nota un allentamento di quelle rigide frontiere che, nella tradizione del welfare state, mirano a separare distintamente i periodi di lavoro, considerati la norma, da quelli di disoccupazione, congiunturali o problematici. Al contrario, l'ottica di questo dispositivo considera sia l'esercizio dell'attività lavorativa che i momenti di disoccupazione come temporalità ripetute intrecciate tra loro.

L'intermittenza si configura, tuttavia, come una temporalità ricorrente anche al di fuori dei settori dello spettacolo, poiché ogni aspirazione ad un mercato del lavoro privo di disoccupazione è tramontata, lasciando spazio a modalità discontinue (lavoro a progetto, collaborazioni, ecc.) e frequenti periodi di assenza di un contratto (Supiot, 1999). In questo modo l'efficacia dell'indennità d'intermittenza risiede nella capacità di agire con tempestività nei periodi in cui il soggetto è escluso da fonti di reddito direttamente legate ad un salario. L'intermittente indennizzato, infatti, durante il periodo di copertura, riceve mensilmente l'importo relativo all'indennità di disoccupazione calcolata su base giornaliera, moltiplicata per il numero di giorni in cui non era sotto contratto nel mese precedente. In questo modo, in un tempo ragionevole, può disporre sia delle retribuzioni che dell'indennità, non subendo una cronica mancanza di denaro in caso di periodi prolungati senza contratti. Questo sistema risulta efficace poiché agisce con continuità mese dopo mese, garantendo una base di reddito per gli intermittenti indennizzati, che possono così affrontare con più serenità le ricorrenti transizioni tra progetti.

L'esercizio di una professione nello spettacolo è indissolubilmente legato ad un ciclo dove si alternano momenti maggiormente legati alla creazione e composti da riflessione, ricerca e preparazione che sono raramente³⁰ remunerati da contratti. Ad esserlo sono soprattutto le fasi dell'esecuzione e della rappresentazione delle opere create. In un contesto dove la creatività e l'originalità sono fattori chiave, risulta indispensabile avere a disposizione del tempo per dedicarsi ad attività proprie, avendo un reddito per poterlo fare. Questa questione è esplicitata dalle parole di un attore di teatro:

³⁰ Tale discorso non è tuttavia valido per i lavoratori assunti a titolo permanente che vengono retribuiti mensilmente sia per le attività di preparazione che per quelle di esecuzione di spettacoli.

“Quello che noi offriamo durante la rappresentazione è tutto quello che è visibile, è la parte emersa dell’iceberg. A ciò si deve aggiungere tutta la parte invisibile, sommersa, che è spesso più importante della precedente. È qui che stanno i tempi di concezione, di preparazione, di documentazione...e questi, nella maggior parte dei casi, sono remunerati poco o nulla” (in Corsani e Lazzarato, 2008: 91, *trad. nostra*).

Viene qui sottolineata l’importanza che hanno i momenti di preparazione dei progetti. Essi apportano valore, creativo in primis, alla produzione artistica, ma sono spesso esclusi dalla copertura contrattuale e lasciati a carico di lavoratori e lavoratrici. La possibilità, grazie all’indennità, di poter disporre con meno affanni di queste temporalità fondamentali per la produzione creativa, si rivela un aspetto chiave per sviluppare una continuità nella cruciale produzione di opere originali. Le imprese del settore culturale beneficiano pienamente dell’esistenza di questo tipo di dispositivo, in quanto consente ai lavoratori del settore di essere disponibili nel mercato del lavoro aggiornando continuamente le proprie competenze e i propri progetti.

Per lavoratori e lavoratrici dello spettacolo, i momenti trascorsi senza contratto sono spesso quelli dedicati alla progettazione durante i quali si provvede al proprio aggiornamento formativo e tecnico, dedicandosi all’intrattenimento e alla sperimentazione della propria arte. Questi momenti, oltre ad essere rivolti alla ricerca di impiego, sono quindi importanti per continuare delle attività che sono a tutti gli effetti generatrici di valore nella produzione: «(...) Il tempo detto di disoccupazione è per gli intermittenti un tempo di lavoro o di attività nel senso pieno del termine. (...) Di fatto, utilizzano questo tempo per lavorare per sé o per altri gratuitamente, per rimettersi in forma, preparare progetti, informarsi, cercare un lavoro o finanziamenti, svolazzare tra due progetti» (*Ivi*: 96). Per gli intermittenti indennizzati, i momenti fuori contratto sono ricchi di attività importanti ai fini di proseguire il proprio percorso professionale senza essere esclusivamente preoccupati a trovare il prima possibile un altro contratto. La sperimentazione e/o la collaborazione volontaria sono elementi comuni nell’esperienza del lavoro nello spettacolo e vengono considerati ingredienti cruciali per rinnovare ciclicamente la propria professionalità. Per questo motivo, l’indennità d’intermittenza consente di non essere costretti ad accettare qualsiasi tipo di proposta, lasciando margini di autonomia indispensabili per tentare strade innovative e non essere esclusivamente legati alle logiche del mercato. La possibilità di svolgere attività stimolanti, senza essere completamente dipendenti dalle necessità economiche, sostiene così la vitalità e l’originalità. Ne è un esempio la scelta di prestare la propria opera per un progetto giudicato interessante che, anche se non viene giudicato economicamente appetibile, diviene un’occasione per sperimentare, fare esperienza e appassionarsi (*Isys-Aip*, 2005).

Uno degli obiettivi perseguiti dall’indennità d’intermittenza è di lasciare maggiore autonomia alla persona nello scegliere che tipo di situazioni lavorative svolgere, vista la relativa riduzione dell’urgenza di trovare del denaro per mantenersi. Questa possibilità ha il fine di limitare la cosiddetta “guerra tra poveri” che spinge al ribasso le retribuzioni nei settori dell’economia creativa dove la concorrenza tra lavoratori è elevata e la contrattazione individuale stabilita volta per volta (Ross, 2009). Grazie all’indennità si può avere la possibilità di rifiutare offerte considerate troppo

devalorizzanti o semplicemente giudicate non appetibili. Il raggiungimento di questo intento è stato, seppur parzialmente, messo in pericolo dall'irrigidimento dei criteri minimi per l'accesso al dispositivo. Dopo la contestata riforma del 2003, le condizioni per poter disporre dell'indennità sono più difficili da raggiungere rispetto agli anni precedenti³¹, comportando un calo nel numero degli indennizzati e una crescita di lavoratori e lavoratrici che si devono affidare ad altre forme di sostegno economico, come il reddito minimo³² (Sinigaglia, 2008).

Le pratiche di lavoro degli intermittenti illustrano una tendenza a considerare la propria esperienza in termini di autoimpresa, attraverso la notevole attenzione nei confronti del patrimonio di contatti che costituisce il proprio capitale sociale (Bourdieu, 1980) e con un ricorso periodico e continuo a formazioni specifiche per aggiornare competenze o apprendere novità. Risulta così a carico del singolo la gran parte della responsabilità di svolgere attività utili per poter trovare occasioni di lavoro. L'intermittente deve muoversi sempre più in maniera analoga ad un autoimprenditore, incaricandosi di attivare investimenti in formazione, nella speranza che aprano nuove occasioni o, più semplicemente, per non essere scartato alle selezioni. In quest'ottica, l'indennità costituisce, ancora una volta, l'opportunità di non dover completamente dipendere dagli introiti dei contratti. Per gli intermittenti diviene comune seguire una logica d'impresa basata sulla propria persona. La gestione dei contatti attraverso l'attivazione di legami deboli (Granovetter, 1973) e le attività per rafforzarli o ampliarli sono parte di un percorso necessario per non ritrovarsi isolato e trovare ingaggi. Per questo motivo si intraprendono svariate azioni, come il "farsi vedere" alle rappresentazioni di colleghi, partecipare a occasioni pubbliche o accettare certe proposte che vedono indissolubilmente intrecciate passione, tempo libero e investimento in ottica professionale (Roux, 2011). La questione della disponibilità è un ulteriore aspetto che contribuisce all'analogia tra le pratiche dell'intermittente e l'esperienza di autoimprenditore. Sebbene l'indennità d'intermittenza permetta margini di autonomia per effettuare una selezione delle opportunità lavorative, i meccanismi del mercato del lavoro e il concreto rischio di esclusione a seguito di rifiuti, comportano una tendenza a una disponibilità permanente e all'accettazione di ogni proposta per avere maggior continuità nel lavoro e non "scontentare" i potenziali datori di lavoro presenti e futuri. Le possibilità di scelta e l'autonomia di percorso lavorativo delegato al singolo si scontrano dunque con le regole di reputazione e di mercato che costituiscono i presupposti attorno ai quali si svolge il reclutamento e le possibilità di lavoro. Inoltre, la cronica mancanza di stabilità rivolta al futuro ha un impatto profondo sulle condizioni di vita: è infatti difficile poter programmare in anticipo gli impegni professionali e personali, l'orizzonte incerto può dunque essere indifferentemente colmo o privo di opportunità. Roux (2011) riporta la testimonianza di due intermittenti su questo specifico aspetto:

"C'è un momento in cui poi tu non osi più partire, non ti allontani più (...) Non ci si permette MAI delle vacanze! (...)

³¹ Fino al 2003 le 507 ore di quota minima si potevano, per tutti, raggiungere in 12 mesi (anziché 10).

³² In particolare il reddito sociale di attivazione (Rsa), il reddito minimo francese, *cf. infra*.

Proprio perché il lavoro è discontinuo, nei periodi in cui non hai lavoro, nessuno si permette di partire una settimana in riva al mare! È la paura di non avere lavori, e allo stesso tempo, è la realtà di noi tutti: quando non abbiamo un lavoro non siamo mica in vacanza...” (testimonianze rispettivamente di M. e Ma., in Roux, 2011: 18, *trad. nostra*).

In questa maniera agisce una forma di autocontrollo ed interiorizzazione della responsabilità per non sprecare occasioni lavorative dopo periodi di mancanza di contratti. Essi sono incoraggiati ad essere sempre disponibili e ad approfittare di ogni opportunità per presentare se stessi o i propri progetti. Bisogna dunque essere sempre attivi perché, come riportano le testimonianze, se ti fermi sei “perduto”: chi lavora negli ambiti della cultura e dello spettacolo convive costantemente con il rischio di “uscire dal giro”. Ciò che consente di mantenere questa dedizione nel proprio lavoro, che può essere indicata come *trappola della passione* per sottolineare il coinvolgimento soggettivo. La passione investita e dimostrata in un lavoro rischia di trasformarsi in una “trappola” in quanto, accanto alla dedizione personale, agiscono delle retoriche e degli incentivi atti a promuovere forme di assoggettamento del singolo alle richieste connesse al proprio compito lavorativo. Questa “trappola” si mette in azione quando il singolo si dedica al lavoro trovando sfide che lo coinvolgono, arrivando poi a considerare quest’attività non come tempo occupato dal lavoro, ma come ibrido tra tempo libero e lavoro. Le interviste con alcuni intermittenti facenti parte di una compagnia teatrale, raccolte nel 2008, lo esprimono esplicitamente:

“Questo è un mestiere dove non si contano tutte le ore (di lavoro), lo scegliamo e ci piace... non contiamo mica tutte le ore (...). Non c’è una relazione tra quanto tempo tu lavori e quanto denaro guadagni. (...)
Per adesso la compagnia mi prende parecchio nella vita... praticamente tutto il tempo. Ma per me è una scelta... sono giovane, ho 23 anni, non ho una famiglia sulle spalle... Sono in una compagnia che mi piace, ho la possibilità di essere pagato come intermittente. La mia vita la passo a teatro, delle volte dalle nove di mattina fino a mezzanotte” (testimonianze rispettivamente di Seb e Albert³³).

Questa passione verso il proprio mestiere spinge a lavorare con impegno e motivazione, potendo dare prova della propria abilità. Ciò accompagna spesso una vera e propria sovrapposizione tra il tempo lavorativo e quello orientato agli interessi personali. Si può notare come uno degli aspetti che permette di sottolineare l’analogia tra l’intermittente e l’autoimprenditore parte proprio dalla constatazione del fatto che per entrambi le temporalità sono sempre in potenza utili per perseguire le proprie attività e per arricchire le proprie esperienze (Lazzarato, 2004; Bologna, 2007). Tali aspetti illustrano una delle principali preoccupazioni degli intermittenti: il loro rapporto discontinuo con reddito e contratti di lavoro, a fronte di una continuità nelle attività che contribuiscono ad assegnare valore alla produzione artistica, anche avvenendo all’esterno di ogni retribuzione. L’efficacia dell’indennità d’intermittenza risiede nella possibilità di ridurre questa incertezza, configurandosi come uno strumento potenzialmente utile anche al di fuori da questi settori specifici.

³³

I nomi sono stati cambiati per garantire l’anonimato degli intervistati.

5. Continuità di reddito nella discontinuità della retribuzione

Le modalità lavorative degli intermittenti dello spettacolo francesi si inscrivono nel panorama contemporaneo del mercato del lavoro, non sono infatti le loro pratiche lavorative ad indicare un'eccezione, ma il fatto di poter disporre di un particolare dispositivo di sostegno al reddito (Menger, 2005). Se nel passato il modo di lavorare nei settori dello spettacolo poteva essere definito come estremamente particolare, oggi è pienamente compatibile con la frammentarietà del mercato del lavoro e con la precarietà diffusa nell'attuale fase capitalista sempre più guidata dalla ricerca di conoscenza e creatività (Boltanski, Chiapello, 1999; Rullani, 2004). Il motivo di originalità degli intermittenti francesi risiede dunque nell'opportunità di disporre di un dispositivo in grado di assicurare una continuità di reddito disponibile a fronte di retribuzioni discontinue.

Quest'iniziativa sembra essere in grado di fornire un aiuto concreto contro la precarietà esistenziale, anche grazie alla possibilità di cumulare differenti tipi di reddito. Questa logica è poco diffusa nelle svariate forme di sostegno economico previste per lavoratori e lavoratrici nel contesto del welfare state europeo, dove prevale invece una logica dicotomica che separa nettamente lavoratori e disoccupati (Burgi, 2006). La situazione attuale, fatta di precarietà diffusa, mostra i limiti di tale imposizione, che da un lato non consente alle persone di rifiutare offerte di lavoro per non rischiare di trovarsi senza soldi e dall'altro rischia di spingere i disoccupati all'inattività e alla rinuncia di possibili percorsi professionali, sotto il rischio di perdere anche il magro sostegno di cui dispongono (Benarrosh, 2003). La possibilità di cumulare reddito proveniente da diverse fonti dona la possibilità, se accompagnato da una tempestività nell'erogazione dei sussidi, di offrire maggiori garanzie a chi vive in condizioni di precarietà.

Si intende ora fare riferimento anche ad un altro dispositivo attivato in Francia per sostenere le persone in difficoltà economica: il reddito sociale di attivazione (Rsa). Esso contribuisce a fornire una chiave di lettura nel considerare le iniziative attivate per cercare di ridurre la precarietà. L'Rsa è un'erogazione mensile base di 490 euro³⁴ attribuita agli adulti con più di 25 anni aventi risorse nulle o limitate nei tre mesi precedenti. Questo sussidio è stato recentemente modificato, evolvendo il precedente reddito minimo di inserimento (Rmi) che non consentiva di poter cumulare dei redditi da lavoro. L'Rsa, invece, apre in via di principio al riconoscimento di questa possibilità, sebbene in maniera timida nella pratica³⁵, proprio per cercare di adattarsi alle conformazioni di un mercato del lavoro sempre più basato su intermittenza e discontinuità (Damon, 2009; CAF, 2011). È doveroso segnalare, però, che la novità maggiore del passaggio Rmi - Rsa risiede nella trasformazione di un sussidio legato alle condizioni economiche (erogato cioè a coloro sotto una certa soglia di reddito) in uno

³⁴ La cifra è quella per il 2013, fonte CAF (Caisse Allocation Familiale).

³⁵ Si può infatti cumulare del reddito da lavoro con l'Rsa ridotto però di 38 euro ogni 100 guadagnati. Questo avviene fino ad una quota massima accettabile (fissata nell'ammontare del salario minimo garantito).

che si orienta alla ripresa dell'attività lavorativa e vincola la persona a sottoporsi ad azioni giudicate utili a questo fine³⁶, pena l'esclusione. Ad oltre quattro anni dalla sua attivazione, l'Rsa ha deluso le attese dei politici promotori di questa misura che auspicavano effetti di profonda trasformazione del mercato del lavoro. Non è avvenuto un decisivo miglioramento delle condizioni di lavoratori e lavoratrici precari, ma, in maniera ben più modesta, si è aperta la via al riconoscimento della necessità di sostegni finanziari *anche* durante i periodi in cui si lavora. Nel mercato del lavoro attuale, che impone frequentemente delle condizioni precarie e d'insufficienza retributiva, vi è infatti anche la questione di lavoratori e lavoratrici con redditi al di sotto della soglia di povertà. L'Rsa si iscrive dunque più in un'ottica di limitazione dei danni, fornendo una misura palliativa, piuttosto che delineare un dispositivo realmente efficace (Duvoux, 2008; Meda, 2008). Le imprese, infatti, hanno spesso colto l'opportunità di sfruttare a proprio vantaggio l'Rsa, applicando forme contrattuali precarie e con basso salario (Blondel, 2011), annullando il potenziale circolo virtuoso auspicato dai promotori.

Le esperienze di lavoratori e lavoratrici con una discontinuità di reddito tale da vivere in perenne precarietà si svolgono dunque in uno spazio delimitato dalle istituzioni che raramente tengono conto dell'importanza di assicurare loro la continuità di reddito, e da un management del lavoro che cerca di scaricare sulle spalle del singolo responsabilità ed oneri per retribuire il minor tempo possibile e solo quando strettamente necessario. Un orizzonte possibile, come evocato dagli stessi intermittenti dello spettacolo francesi nel corso della loro lotta contro la precarietà nel 2003-05, può essere quello di estendere l'attribuzione di dispositivi che seguono la logica dell'indennità di intermittenza anche al di fuori dei confini tradizionali dello spettacolo³⁷ (Isys-Aip, 2005; Corsani, Lazzarato, 2008; Sinigaglia, 2008). Questa proposta ha il merito di sottolineare la priorità della continuità di reddito da promuovere attraverso le iniziative di sostegno economico pensate per chi vive nella precarietà.

La direzione seguita in questo contributo vuole essere uno stimolo per suggerire un'alternativa alla logica di stampo "lavorista" che tende a separare i momenti di difficoltà economica (derivanti dalla mancanza di lavoro), dai periodi che vengono esclusi da interventi di sostegno (perché il lavoro *in sé* dovrebbe fornire le garanzie necessarie). Una direzione stimolante per le politiche di riduzione delle conseguenze della precarietà è dunque quella di assumere l'obiettivo di promuovere la continuità di reddito sufficiente, più che rimanere legata all'erogazione di sussidi di disoccupazione e alla progressiva riduzione degli interventi legati al lavoro. È infatti cruciale considerare le problematiche degli attori occupati ad intermittenza e non solo auspicare, attraverso politiche di attivazione e ritorno al lavoro, la risoluzione dei problemi economici solamente con l'accesso ad un'occupazione spesso precaria

³⁶ Si tratta delle iniziative messe in atto da *Pole Emploi* (l'Agenzia del lavoro francese) che variano dagli atelier collettivi per imparare a redigere i CV all'obbligo di dover accettare la seconda proposta di lavoro compatibile alle proprie competenze, pena l'esclusione.

³⁷ Una proposta concreta in questo senso è stata formulata, con studi di fattibilità economica, da parte del Coordinamento degli Intermittenti e dei Precari (CIP-IdF), presentando nel 2005 un nuovo modello d'indennità dei lavoratori che si confrontano con temporalità di lavoro intermittente.

(Barbier, 2002). Lo scenario attuale può infatti essere descritto come caratterizzato da un “pieno impiego precario”, piuttosto che come un mercato del lavoro che permette a tutti l’accesso a redditi sufficienti per vivere (Gallino, 2007). Instaurare misure analoghe a quelle dell’indennità d’intermittenza permetterebbe anche di offrire al singolo dei margini di autonomia indispensabili per poter investire la propria soggettività in progetti creativi ed originali che sono anche al centro dei desideri di captazione del capitalismo cognitivo attuale (Boltanski, Chiapello, 1999; Fumagalli, 2007; Chicchi, Roggero, 2009). Si tratterebbe dunque non certo di un cambiamento rivoluzionario dell’economia, ma di una redistribuzione della ricchezza volta a limitare le ineguaglianze più marcate che sono parte della quotidianità. Le imprese andrebbero infatti a beneficiare della ricchezza creativa immessa nel mercato da soggetti non più esclusivamente affannati a guadagnare un minimo di reddito. È augurabile che il finanziamento di questi dispositivi non cada solo sulle spalle dello stato sociale, ma procedendo ad un prelevamento fiscale delle imprese che spesso tendono ad approfittare anche delle forme di sostegno sociale per perdurare ed inasprire le condizioni di precarietà dei dipendenti.

Il percorso che si è qui proposto si è concentrato sulla riflessione delle temporalità quotidiane di chi vive la precarietà, sottolineando in particolare il ruolo centrale dato dall’intermittenza di lavoro e reddito. Presentando il dispositivo dell’indennità di intermittenza nel contesto francese, si è messo in luce un tentativo volto a garantire una continuità di reddito. Questo caso ha permesso di formulare alcune suggestioni riguardo possibili iniziative per offrire analoghe forme di sostegno a quella molteplicità di lavoratori e lavoratrici che hanno, anche al di fuori dai settori dello spettacolo, un rapporto discontinuo con il reddito. L’intermittenza di lavoro si presenta come una situazione vissuta in maniera sempre più frequente, che consente però alle imprese di captare il massimo della ricchezza sociale del singolo, retribuendo il minimo indispensabile, sia in termini temporali attraverso la frammentazione contrattuale, che in termini economici (Gorz, 2003). Affrontare le contraddizioni messe in luce da questa profonda asimmetria che penalizza lavoratori e lavoratrici può consentire alle istituzioni di superare parte della propria inadeguatezza di azione nell’attuale contesto di precarietà diffusa, intraprendendo politiche volte a riconoscere la temporalità intermittente del lavoro contemporaneo e la necessità di assicurare una continuità nel reddito.

Bibliografia

- Agamben, G. (2006) *Che cos’è un dispositivo*, Roma, Nottetempo.
- Amin, A. (a cura di), (1994) *Post-fordism. A reader*, Oxford, Blackwell.
- Arvidsson, A. (2007) *Creative Class or Administrative Class? On Advertising and the Underground*, «Ephemera», vol. 7, pp. 8-23.
- Barbier, J.C. (2002) *Peut-on parler d’activation de la protection sociale en Europe?* «Revue française de sociologie», vol. 43, n. 2, pp. 307-32.
- Barley, S., Kunda, G. (2004) *Gurus, hired guns, and warm bodies: itinerant experts in a knowledge economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Barley, S., Kunda, G. (2006) *Contracting: A New Form of Professional Practice*, «Academy of

- Management Perspective», vol. 19, pp. 1-19.
- Bauman, Z. (2001) *The Individualized Society*, Cambridge, Polity [Trad. it. *La società individualizzata. Come cambia la nostra esperienza*, Il Mulino, Bologna, 2002].
- Beck, U. (1992) *Risk Society: Towards a New Modernity*, London, Sage [Trad. it. *La società del rischio*, Carocci, Roma, 2000].
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (2002) *Individualization*, London, Sage.
- Benarrosh, Y. (2003) *Les trappes d'inactivité. Chômage volontaire ou chômage de résistance?*, «Travail et Emploi», n. 95, pp. 73-85.
- Berardi, F. (2001) *La fabbrica dell'infelicità*, Roma, DeriveApprodi.
- Blondel, D. (2011) *L'échec prévisible du RSA se confirme*, «Les Echos», 17 gennaio.
- Bologna, S. (2007) *Ceti medi senza futuro?: scritti, appunti sul lavoro e altro*, Roma, DeriveApprodi.
- Bologna, S., Fumagalli, A. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bonomi, A., Rullani, E. (2005) *Il capitalismo personale: vite al lavoro*, Torino, Einaudi.
- Bourdieu, P. (1980) *Le capital social*, «Actes de la recherche en sciences sociales», vol. 31, pp. 2-3.
- Bourdieu, P. (1998) *La précarité est aujourd'hui, partout*, «Contre-feux», Paris, Raison d'agir, pp. 95-101.
- Braghin, M. (2008) *Lavoro intermittente ed indennità di disoccupazione*, «Guida al Lavoro», n. 40, ottobre.
- Burgi, N. (2006) *La machine à exclure. Les faux semblants du retour à l'emploi*, Paris, La Découverte.
- CAF – Caisse Allocation Familiales (2011) *Les allocataires de Rsa au 31 mars 2011* «d'essentiel», n. 111, giugno.
- Castel, R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard [Trad. it. *La metamorfosi della questione sociale. Una cronaca del salariato*, Sellino, Avellino, 2007].
- Castel, R. (2003) *L'insécurité sociale. Qu'est ce qu'être protégé?*, Paris, Seuil [Trad. it. *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi, 2004].
- Castells, M. (2000) *The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I.*, Oxford, Blackwell [Trad. it. *La nascita della società in rete*, Milano, Università Bocconi, 2002].
- Chicchi, F., Roggero, G. (a cura di), (2009) *Le ambivalenze del lavoro nell'orizzonte del capitalismo cognitivo*, «Sociologia del Lavoro», n. 115.
- Christopherson, S. (2008) *Beyond the Self-expressive Creative Worker: An Industry Perspective on Entertainment Media*, «Theory, Culture & Society», vol. 25, pp. 79-95.
- Cingolani, P. (1986) *L'exil du précaire. Récit de vies en marge du travail*, Paris, Méridiens Klincksieck.
- Cingolani, P. (2005) *La précarité*, Paris, PUF.
- Cingolani, P. (2012) *Le temps fractionné. Multiactivité et création de soi*, Paris, Armand Colin.
- Corsani, A., Lazzarato, M. (2008) *Intermittents et précaires*, Paris, Amsterdam.
- Curcio, R. (2003) *L'azienda totale*, Sensibili alle foglie, Cuneo.
- Damon, J. (2009) *Travailleurs pauvres: de quoi parle-t-on ?*, «Droit social», n. 3, pp. 292-99.
- Della Rocca, G., Fortunato, V. (2006) *Lavoro e organizzazione. Dalla fabbrica alla società postmoderna*, Bari, Laterza.
- Duvoux, N. (2008) *Les impensés d'une réforme*, «La vie des Idées», 21 maggio.
- Eikhof, D., Haunschild, A. (2007) *For art's sake! Artistic and economic logics in creative production*, «Journal of Organizational Behavior», vol. 28, pp. 523-38.
- Florida, R. (2002) *The Rise of the Creative Class*, New York, Basic Book [Trad. it. *La nascita della classe creativa*, Milano, Mondadori, 2002].
- Foucault, M. (1979) *Naissance de la biopolitique*, Cours au Collège de France, 1978-79, Paris, Gallimard [Trad. it. *Nascita della biopolitica*, Milano, Feltrinelli, 2005].
- Foucault, M. (1994) *Dits et Ecrits volume 3 - 1976/1979*, Paris, Gallimard.

- Fumagalli, A. (2007) *Bioeconomia e capitalismo cognitivo*, Roma, Carocci.
- Gallino, L. (2007) *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Bari, Laterza.
- Gorz, A. (2001) *La personne devient une entreprise*, «Revue du MAUSS», n. 2, pp. 61-66.
- Gorz, A. (2003) *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Paris, Galilée [Trad. it. *L'immatériale*, Torino, Bollati Boringhieri, 2003].
- Granovetter, M. (1973) *The strength of weak ties*, «American Journal of sociology», 1360-1380.
- Gregoire, M. (2013) *L'intermittence du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes*, Paris, La Dispute.
- Ires-Cgil (2011) *Professionisti a quali condizioni?*, Roma.
- Isys-Aip, (2005) *Enquete socio-économique sur l'intermittence dans le secteur du spectacle*, rapporto di ricerca, giugno.
- Jounin, N. (2009) *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
- L.A.S.E.R. – Laboratorio Autonomo Scienza Epistemologia e Ricerca (2002) *Scienza Spa*, Roma, Derive Approdi.
- Lazzarato, M. (1997) *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*, Verona, Ombre Corte.
- Lazzarato, M. (2004) *Les révolutions du capitalisme*, Paris, Les Empêcheurs de penser en ronde.
- McNay, L. (2009) *Self as enterprise: Dilemmas of Control and Resistance in Foucault's The birth of Biopolitics*, «Theory, Culture & Society», vol. 26, pp. 55-77.
- Meda, D. (2008) *Le revenu de solidarité active en question*, «La vie des Idées», 24 aprile.
- Menger, P. (2003) *Portrait de l'artiste en travailleur: Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Seuil.
- Menger, P. (2005) *L'intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, Ehes edition.
- Monchatre, S. (2007) *Des carrières aux parcours...en passant pour la compétence*, «Sociologie du Travail», n. 49, pp. 414-31.
- Moulier-Boutang, Y. (2002) *L'età del capitalismo cognitivo*, Verona, Ombre Corte.
- Ohno, T. (1988) *Workplace Management*, London, Productivity Press [Trad. it. *La gestione della fabbrica moderna*, Milano, Isedi, 1994].
- Passeron, J.C. (1990) *Biographies, flux, itinéraires, trajectoires*, «Revue française de sociologie», n. 31 pp. 3-22.
- Paugam, S. (2000) *Les salariés de la précarité, les nouvelles formes d'intégration professionnelle*, Paris, PUF.
- Pilmis, O. (2013) *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pîge et de l'art dramatique*, Paris, Economica études sociologiques.
- Remy, J.M. (2006) *L'intermittence du spectacle en France, "modèle d'analyse" des enjeux de la flexicurité*, Digione, Cahier du Centre G. Chevrier.
- Ross, A. (2007) *The University Against Itself: The NYU Strike and the Future of the Academic Workplace*, Philadelphia, Temple University Press.
- Ross, A. (2009) *Nice work, if you get it: life and labour in precarious times*, New York, New York University Press.
- Roux, N. (2011) *Les « fils tendus » sur la discontinuité de l'emploi. Expérience et pratiques d'intermittents du spectacle vivant*, «Les Cahiers du LISE», n. 4.
- Rullani, E. (2005) *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Roma, Carocci.
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*, London, New Heaven [Trad. it. *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino, 2006].
- Sinigaglia, J. (2008) *Intermittents, artistes ou précaires? Formes d'identification et registres de mobilisation collective dans le conflit des intermittents (2003-06)*, atti giornata di studio, CESTA IDHE, 10 settembre.
- Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury Academic.
- Supiot, A. (1999) *Au delà de l'emploi*, Paris, Flammarion [Trad. it. *Il futuro del lavoro*, Roma, Carocci, 2003].

- Tiddi, A. (2001) *Precari. Percorsi di vita tra lavoro e non lavoro*, Roma, DeriveApprodi.
- Vercellone, C. (2006) *Capitalismo cognitivo. Conoscenza e finanza nell'epoca postfordista*, Roma, Manifestolibri.
- Zimmermann, B. (2011) *Sécurisation des parcours et liberté professionnelle: de la "flexicurité" aux capacités*, «Formation Emploi», n. 113, pp.33-48.