

Scuola universitaria professionale  
della Svizzera italiana

# SUPSI

## **Lavoro gratuito o poco remunerato nella nuova grande trasformazione**

Rapporto finale di ricerca  
sottoposto alla Direzione per la ricerca e l'innovazione  
della SUPSI

Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)

Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale (DEASS)

CH – 6928 Manno

Spartaco Greppi, capo-progetto

Filippo Bignami

Massimiliano Cannata

Pasqualina Cavadini

Federico Corboud

Angelica Lepori Sergi

Angela Lisi

Christian Marazzi

Emiliano Soldini

Anja Tamò-Gafner

Salvatore Vanini

Manno, 30 novembre 2017



## Ringraziamenti

Si desidera esprimere la nostra gratitudine alla Direzione della ricerca e dell'innovazione della Supsi, in particolare al prof. Giambattista Ravano, Direttore delegato per la ricerca e l'innovazione, e a Riccardo Cappelletti, collaboratore scientifico del Servizio ricerca, e a Andrea Cavicchioli, capo dell'asse di ricerca Sistemi sociali e salute pubblica, che hanno fortemente creduto in questa ricerca.

Un grande grazie va a Franco Cavani, le cui vignette hanno permesso di illustrare con humour i vari risvolti del lavoro gratuito nel sito dedicato (<https://www.free-work.ch/>).

Si desidera inoltre ringraziare l'IAS per il prezioso sostegno, in particolare: Carlo Marazza, direttore dell'IAS, Emanuele Gariglio e Patrick Ghezzi, consulenti informatici.

Un sentito ringraziamento a Marco Bascetta, Francesco Bonsaver, Enrico Borrelli, Samuele Cavalli, Federico Chicchi, Francesca Coin, Giorgio Fonio, Andrea Fumagalli, Meinrado Robbiani e Luca Zambelli per il loro contributo e il loro sostegno durante le fasi di avvio e di sviluppo del progetto.

Non da ultimo, si vuole esprimere riconoscenza a tutte quelle persone che hanno voluto condividere la narrazione delle proprie esperienze lavorative.

## Sommario

Introduzione .....	7
Capitolo 1 Lavoro senza mercato .....	9
Capitolo 2 Misurare l'invisibile .....	19
Capitolo 3 Gioventù gratuita .....	29
Capitolo 4 Interrogare la gratuità .....	37
Capitolo 5 Le parole della gratuità .....	46
Conclusione .....	51
Bibliografia e sitografia completa.....	54
Allegati .....	62

## Indice delle Tabelle nel testo

Tabella 1 Salari e percentuali di occupazione - Situazione a livello nazionale (per la situazione a livello di Grande Regione si veda l'allegato) .....	23
Tabella 2 Percentuale di occupazione - Situazione a livello nazionale.....	24
Tabella 3 Percentuale di occupazione - Situazione a livello ticinese.....	24
Tabella 4 Distribuzione delle caratteristiche socio-demografiche secondo la percentuale di occupazione - Situazione a livello nazionale.....	26
Tabella 5 Distribuzione delle caratteristiche socio-demografiche secondo la percentuale di occupazione - Situazione a livello ticinese.....	27
Tabella 6 Grado di soddisfazione verso alcuni aspetti dell'attività remunerata - Punteggi medi (scala 1 - 5)	33
Tabella 7 Percezione di stabilità dell'attuale attività remunerata .....	35
Tabella 8 Salario annuo lordo e percezione di stabilità.....	36

## Indice delle Figure

Figura 1 Volontariato in internet: Quote in % della popolazione residente, Svizzera 2014 .....	40
Figura 2 Riquadro 1: risultati della prima indagine sul crowdwork in Svizzera.....	42
Figura 3 Lista post e mappa.....	49
Figura 4 Grafico sorgenti e rdwr classificazione.....	50
Figura 5 Cloud words.....	50

## Introduzione

Secondo Martin Ford, autore de *Il futuro senza lavoro*, da tempo sono all'opera sette tendenze fatali per quanto riguarda il lavoro e il suo futuro:

ristagno dei salari, diminuzione della quota del lavoro nel PIL, calo del tasso di partecipazione alla forza lavoro, calo della creazione di posti di lavoro, prolungamento delle riprese senza lavoro e crescita della disoccupazione di lungo termine, forte aumento della disuguaglianza, calo del reddito e sottooccupazione dei neolaureati, polarizzazione tra impieghi altamente qualificati e impieghi poco qualificati.

Tenuto conto che, di fatto, il tasso di occupazione sta crescendo un po' ovunque, di sicuro negli Stati Uniti, ma anche in Svizzera, ciò di cui parla Ford è in realtà un futuro con sempre meno lavoro salariato e sempre più lavoro contingente, precario e pervasivo. Se questa è, come sembra, la tendenza, a maggior ragione sotto l'incalzare della digitalizzazione, il lavoro gratuito o poco remunerato non può che essere destinato a crescere e diffondersi. Sia perché ad esso corrisponde una promessa occupazionale, sia perché con la digitalizzazione esso trova il suo naturale terreno di coltura. Nelle sue più svariate forme, la gratuità è infatti contraddistinta dalla disponibilità a dedicare sempre più tempo di vita alle attività produttive: laddove si lavora di più a parità di remunerazione, laddove ci si rende disponibili nel tempo libero per le esigenze di un datore di lavoro o di un potenziale committente, laddove l'uso delle nuove tecnologie permette di passare in modo produttivo il proprio tempo.

La presente ricerca, intende indagare precisamente queste forme di gratuità alla luce delle trasformazioni indotte dalle nuove tecnologie e dai nuovi modi di organizzare la produzione e l'occupazione sullo sfondo della globalizzazione dei mercati. Si tratta di una prima ricerca sul fenomeno della gratuità del lavoro, che però si iscrive in un percorso di studi sulle trasformazioni del lavoro iniziato con gli anni Duemila con i primi studi sulla flessibilizzazione e precarizzazione del lavoro e le sue ricadute sull'assetto dello Stato sociale e sulla qualità di vita delle persone<sup>1</sup>. Si tratta anche di una ricerca interlocutoria che mira a definire un programma di ricerca su più piani: economico, sociologico, antropologico e di politica sociale. A questo fine, si è cercato di fare il punto

---

<sup>1</sup> Si veda Lepori & Marazzi, 2002; Marazzi, Lepori & Campello, 2007; Lepori, Marazzi & Mandaglio, 2008; Greppi, Lepori & Marazzi, 2010; Bignami, Vieceli, Cattaneo & Trapletti (2012a e 2012b); Lepori, Greppi & Besozzi, 2015.

sullo stato della conoscenza teorica e empirica restituendone, laddove possibile, un quadro sintetico. Nella bibliografia se dà ampiamente conto, come pure nel rapporto che segue quando ci si confronta con la questione della definizione e della tassonomia del lavoro gratuito o poco remunerato.

Una parte importante dello studio è dedicata all'analisi delle banche dati esistenti. Per quanto indiziaria, questa parte della ricerca evidenzia una molteplicità di piste di indagine volte a sviluppare indicatori di attività gratuite nella loro accezione economica. Uno dei limiti principali delle banche dati consultate, consiste infatti nella loro impossibilità di restituire la soggettività che si annida nella gratuità. Un limite che si può certamente superare estendendo e dettagliando il ventaglio di domande previste dai cataloghi sulle attività non o poco retribuite. Un limite, quello statistico, al quale si è cercato di rimediare con una serie di interviste in profondità per cogliere le tonalità emotive che caratterizzano l'universo della gratuità. Lo si è fatto sul terreno, ma anche con l'aiuto di una piattaforma digitale appositamente costruita a tal fine. La natura esplorativa della ricerca ci ha anche portati a proporre uno strumento di analisi semantica della gratuità nella rete. Per quanto i primi riscontri dell'uso di questo strumento algoritmico si siano rivelati promettenti, si tratta di un contributo che diamo in dote a future ricerche sul linguaggio della gratuità.



## Capitolo 1 Lavoro senza mercato

“Travailleurs bien payés, espèce menacée”, così apre l’editoriale del quotidiano svizzero in lingua francese *Le Temps* del 25 luglio 2017. Esso racchiude tutte le preoccupazioni relative a quanto sta accadendo nel mondo del lavoro e rivela l’oggetto del presente studio: un fenomeno in divenire e ancora poco studiato nelle sue forme più emergenti, vale a dire il lavoro gratuito o poco remunerato.

Fino a pochi anni fa, lavoro, tempo libero, occupazione e remunerazione erano tra loro saldamente correlati e contribuivano a fondare un circolo virtuoso tra crescita economica, investimento e occupazione. Quanto sta emergendo dal mondo della ricerca smentisce questo schema: il rapporto fra occupazione e salari si è spezzato, il lavoro non si contrappone più al tempo libero e viceversa, l’investimento nella formazione non è più garanzia di successo professionale, l’investimento nella produzione non crea occupazione stabile e ben retribuita. In altre parole assistiamo alla rottura del circolo virtuoso e in particolare alla capacità predittiva della teoria *mainstream* del mercato del lavoro basata sull’interazione fra domanda e offerta di lavoro. Mutuando l’espressione di Karl Polanyi (1974 [1944]) nel suo celebre libro sulla crisi delle istituzioni liberali, stiamo assistendo ad una nuova grande trasformazione del mondo del lavoro di cui la rivoluzione tecnologica rappresenta uno dei fattori fondamentali.

I cambiamenti tecnologici hanno sempre determinato delle trasformazioni nel mondo del lavoro e prodotto vincitori e perdenti, come ricorda Neil Postman, inducendo pensatori e riformatori sociali ad occuparsi delle ripercussioni di tali trasformazioni su persone e gruppi sociali. Già nel XIX secolo, ben prima di Bill Gates<sup>2</sup>, lo scrittore e economista ginevrino Simonde de Sismondi (1773-1842) proponeva che il lavoratore sostituito da una macchina ottenga una rendita prelevata sulla ricchezza creata da quest’ultima. Lo ricorda l’economista e antropologo francese Paul Jorion in un articolo pubblicato sul quotidiano *Le Monde* del 22 aprile 2014 intitolato appunto “La grande transformation du travail”. (“Jean Charles Léonard Simonde de Sismondi (1773-1842) proposait que le travailleur remplacé par la machine obtienne une rente perçue sur la richesse que celle-ci créerait ensuite. La forme moderne que prendrait une telle mesure serait une taxe sur les gains de productivité et son bénéfice serait redistribué prioritairement aux victimes de l’« ordinarisation ».”) Marx nei *Grundrisse*

---

<sup>2</sup> Si veda l’intervista a Quartz accessibile al sito <https://qz.com/911968/bill-gates-the-robot-that-takes-your-job-should-pay-taxes/>

(cit. da Domenico De Masi, *Lavorare gratis, lavorare tutti. Perché il futuro è dei disoccupati*. Rizzoli, Milano, 2017, p. 169), e prima di lui Adam Smith, ha scritto che ogni innovazione tecnologica “scompone progressivamente l’attività del lavoratore in una sequenza di operazioni elementari in modo che a un certo punto una macchina possa prenderne il posto. Così si può vedere direttamente come una specifica forma di lavoro si trasferisca dal lavoratore al capitale, che assume la forma di macchina e come, in conseguenza di questo processo, il valore del lavoro stesso venga ridotto”. De Masi chiosa scrivendo che “[i]n queste poche righe sono sintetizzati due secoli di progresso tecnologico ed è descritto l’esito cui siamo giunti oggi con la digitalizzazione”. Se l’esito storico delle rivoluzioni tecnologiche sembra essere questo, se, cioè, siamo sulla soglia di un futuro senza lavoro, di fatto in passato alla scomparsa di posti di lavoro è sempre seguita la creazione su vasta scala di nuovi posti di lavoro seguendo un circolo virtuoso che si riproponeva ad ogni salto tecnologico<sup>3</sup>. È sempre aumentata l’occupazione e in particolare l’occupazione salariata.

Oggi, invece, la 4a rivoluzione industriale, intesa come produzione con un elevato grado di automazione e interconnessione<sup>4</sup>, sembra confermare la tesi della fine del lavoro di tipo salariale. Infatti, la digitalizzazione e la robotizzazione non riguardano settori particolari dell’economia, ma rappresentano una innovazione tecnologica universale afferente a buona parte dei settori produttivi di beni e servizi, suscettibile di eliminare tutti quei lavori, manuali e cognitivi, che sono routinizzabili e prevedibili. Per utilizzare le parole di Robert Reich (*The Share-the-Scaps Economy*, Blog di Robert Reich, 2 febbraio 2015; cit. da Jean Tirole, *Economia del bene comune*, Milano: Mondadori, 2017, p. 444. Titolo dell’opera originale: *Économie du bien commun*, Presses Universitaires de France, 2016), le “[n]uove tecnologie informatiche rendono possibile il fatto che, in pratica, ogni genere di lavoro possa essere suddiviso in compiti distinti suddivisi a loro volta tra lavoratori nel momento desiderato, con una retribuzione determinata dalla domanda per questo lavoro particolare in una particolare circostanza”.<sup>5</sup> In seguito all’impatto crescente delle nuove tecnologie, non solo si sta

---

<sup>3</sup> Innovazione tecnologica permette di ridurre i prezzi dei beni prodotti con la riduzione dell’occupazione. La riduzione dei prezzi a sua volta aumenta il potere d’acquisto dei salari e quindi la domanda, inducendo l’aumento dell’occupazione e avviando così un nuovo processo di crescita.

<sup>4</sup> Non esiste una definizione univoca e convenzionale di 4a rivoluzione industriale. Per un’introduzione al tema si veda Klaus Schwab, “The Fourth Industrial Revolution. What It Means and How to Respond”, *Foreign Affairs*, December 12, 2015.

<sup>5</sup> Un caso paradigmatico di attività produttiva che può essere svolta in un’unità di tempo molto ridotto, a volte di pochissimi minuti, è rappresentato da Amazon’s Mechanical Turk. Mechanical Turk di Amazon è una piattaforma su cui si registrano le aziende da un lato e gli individui - i lavoratori - dall’altro. Il principio è semplice: le aziende offrono micro-attività o compiti che prevedono compensi minimi (10 centesimi, 20 centesimi, ¼ di dollaro) e un tempo assegnato (se l’attività non è svolta nel tempo prestabilito, essa è rimessa sul mercato e affidata a un altro lavoratore). Esso corrisponde ad un’idea di lavoro dislocato, precario, flessibile, individualizzato, frammentato (il tempo assegnato per

riducendo il bisogno di lavoro umano così come conosciuto finora, si sta anche trasformando la fonte del valore economico. Virtualmente tutte le attività della vita quotidiana generano valore o possono essere trasformate in attività produttive, nella misura in cui generano informazioni, sapere e conoscenza, insomma dati. Ha suscitato grande eco la proposta di Mark Zuckerberg di remunerare con un reddito di base gli utenti di Facebook, ma anche di google e in generale delle altre aziende high tech della Silicon Valley, in ragione della loro produzione di informazioni e di dati. “Se, come si è soliti dire adesso, i dati sono l’equivalente odierno del petrolio, allora potremmo aver individuato la fonte degli introiti del Ventunesimo secolo. I dati potrebbero fare per il mondo intero quello che il petrolio ha fatto per l’Alaska”, dove da oltre trent’anni è in vigore un reddito di base finanziato da un fondo fiduciario alimentato dalle rendite petrolifere, senza nessun effetto negativo sugli incentivi al lavoro e con tassi di povertà tra i più bassi tra i Paesi occidentali<sup>6</sup>.

In questo contesto è importante richiamare l’approccio di Robert Castel – ricordato efficacemente da Luca Marsi nella sua introduzione al volume collettaneo curato con Silvia Contarini (2015)<sup>7</sup> – secondo il quale non bisogna commettere l’errore di credere che l’era postmoderna coincida con quella del post-lavoro<sup>8</sup>. “Al contrario, il lavoro – ... – resta più che mai la molla necessaria ai meccanismi di accumulazione del capitale: di qui, appunto, gli attacchi che subisce e il suo processo

---

un determinato compito è generalmente di pochi minuti o di 1 ora al massimo), senza alcuna prospettiva. I compiti proposti sono sostanzialmente sempre gli stessi: alcuni richiedono una qualifica minima (principalmente tradurre dei frammenti di testo), ma la maggior parte richiedono poche o nessuna qualifica: trascrivere un suono in testo, “taggare” (identificare gli oggetti su un’immagine e dare loro un nome), ordinare le immagini in categorie.

<sup>6</sup> Si veda John Thornhill, “Why Facebook should pay us a basic income”, *Financial Times*, 7 agosto 2017. Traduzione di Anna Bissanti, “Perché Facebook dovrebbe pagarci un salario minimo”, *Il Sole 24 ore*, 8 agosto 2017.

<sup>7</sup> S. Contarini & L. Marsi (a cura di), *Precariato. Forme e critica della condizione precaria*, Roma: ombre corte, 2015.

<sup>8</sup> Castel, parlando di “effritement de la société salariale”, intendeva dire che la struttura di questo tipo di società si mantiene (o si manteneva), mentre il suo sistema di regolazione diventa più fragile. Questa è una delle principali conseguenze della priorità che inizia ad essere data, a partire dai primi anni Settanta, agli imperativi di redditività economica e all’apologia dell’impresa intesa come sola e unica fonte di ricchezza sociale. I diritti e le tutele del lavoro sono quindi visti come ostacoli all’imperativo categorico della competitività. Le prime conseguenze di questi orientamenti non sono comunque il completo smantellamento della società salariale, ma proprio questa erosione (“effritement”) caratterizzata dall’apparizione di nuovi rischi che rendono il rapporto di lavoro aleatorio. Rischio di disoccupazione, naturalmente, ma anche rischi derivanti dalla proliferazione dei contratti di lavoro “atipici”. La disoccupazione di massa e la precarizzazione dei rapporti di lavoro che peggiorano entrambi nel corso del decennio successivo, perché si sostengono a vicenda, sono i due grandi eventi che attestano una profonda destabilizzazione delle regolazioni della società salariale. (Si veda Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 1995) Oggi, scriveva Castel nel 1998, almeno due caratteristiche sembrano attestare un peggioramento della situazione. Con la globalizzazione del commercio, è ormai chiaro che la crescente egemonia del capitale finanziario internazionale attacca frontalmente i regimi di tutela del lavoro costruiti nell’ambito degli Stati nazionali. Parallelamente, i cambiamenti tecnologici sembrano propensi a mettere in discussione la struttura del stesso rapporto salariale. In ultima analisi, la figura del fornitore di servizi che negozia egli stesso, a suo rischio e pericolo, le sue condizioni di lavoro sostituisce quella del salariato integrato in sistemi di regolazione collettiva. (Si veda Robert Castel, « La fin du travail, un mythe démobilisateur », *Le monde diplomatique*, septembre 1998, pp. 24-5).

di precarizzazione (mascherato dal concetto di flessibilizzazione)” (Marsi, “Introduzione”, 2015, p. 13).

Presumere la fine del lavoro significa commettere l’errore di identificare la caratteristica distintiva del lavoro (creare valore economico) con una particolare “forma” di lavoro (lavoro salariato in fabbrica). Senza entrare nel merito del dibattito sulla tendenza odierna alla sostituzione del lavoro umano e alla conseguente perdita di posti di lavoro indotta dalla robotizzazione e digitalizzazione<sup>9</sup>, il presente studio prende le mosse dall’idea che le nuove tecnologie stanno cambiando il modo di lavorare e di organizzare il lavoro e la produzione e consentono di estrarre valore dagli atti della vita quotidiana su una scala mai sperimentata prima. Questo processo di mercificazione riguarda naturalmente le attività legate alla riproduzione sociale, oggi come in passato solo parzialmente salarizzate, ma si estende in maniera crescente anche al consumo fino a trasformare in tempo di lavoro qualsiasi ritaglio di tempo vitale, anche modesto.

All’interno di queste coordinate l’occupazione si flessibilizza. Cresce il lavoro a tempo determinato, il part time, il lavoro a chiamata, quello interinale e quello neoindipendente dei freelance, ex-dipendenti ora satellitari all’impresa. La riduzione dei costi sottesa a questa de-standardizzazione del lavoro si realizza anche nel trasferimento di intere fasi del processo produttivo sulle spalle del consumatore. Il prosumatore, termine in cui produrre e consumare si con-fondono, designa un nuovo soggetto economico che partecipa alla produzione dei beni e servizi che esso consuma. Dal modello IKEA, in cui l’assemblaggio dei mobili è onere dell’acquirente, al coinvolgimento del consumatore nella fase di progettazione del prodotto, come per la FIAT 500, passando attraverso i servizi finanziari, assicurativi o postali. La logica consiste nel mettere al lavoro il consumatore chiedendogli uno sforzo produttivo non remunerato. L’ultima frontiera di questa metamorfosi – il cosiddetto capitalismo delle piattaforme – è data dalla messa a valore di tutte le informazioni ‘fornite’ nel momento stesso in cui si accede alla Rete. Le TIC consentono di estrarre ricchezza al di fuori dei luoghi deputati alla produzione, estendendosi direttamente a tutti gli ambiti della vita quotidiana.

Si parla di *crowdsourcing*, strategia aziendale di captazione di nuovo valore economico nella folla indistinta, il cosiddetto sciame. Le *App*, dispositivi algoritmici che costruiscono il palcoscenico su cui andrà in scena la *gig economy* - l’economia dei lavoretti - fanno del lavoro gratuito l’attore

---

<sup>9</sup> A questo proposito, e con riferimento alla Svizzera, si può consultare utilmente Ursina Jud Huwiler, “La fin du travail?”, *La vie économique*, 11/2015, pp. 10-13.

principale. È il mondo dei *Big Data* e delle *machine learning* alla base della quarta rivoluzione industriale che conclude la storia della precarietà, della flessibilità e, in ultima analisi, della svalorizzazione e dell'annientamento del lavoro salariato così come lo abbiamo fin qui conosciuto.

In questa configurazione della nuova economia si assiste all'espansione del lavoro vivo in tutti gli ambiti dell'esistenza. In altre parole, la ricchezza continua a essere prodotta, ma sempre meno dal lavoro salariato e sempre più da un lavoro invisibile e soprattutto non riconosciuto. È quest'ultimo che, tra l'altro, spiega il paradosso di una produttività statisticamente stagnante dagli anni Novanta in poi, malgrado il vasto uso delle nuove tecnologie in tutti i comparti produttivi. Ormai la condizione di genere, ossia la gratuità del lavoro riproduttivo, sembra essersi universalizzata. La femminilizzazione del lavoro non consiste solo nell'aumento della partecipazione femminile, ma ancor di più nell'aver esteso anche agli uomini l'appropriazione gratuita da parte dell'economia di competenze maturate in ambito extra-lavorativo.

In un contesto che favorisce la creazione di valore a partire virtualmente da tutti gli atti della vita, assume un rilievo particolare il progetto di vetture senza conducente. Come interpretare questo progetto se non anche come il tentativo di liberare tempo per il consumo o per attività produttive da svolgere in rete. Per dirla con Alec Ross<sup>10</sup>, “[o]gni momento non dedicato alla guida è un momento che si può dedicare all’uso di un prodotto Google”, azienda che sta peraltro investendo somme ingenti nel progetto di vettura senza conducente<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Ross, A. (2016). *Il nostro futuro. Come affrontare il mondo dei prossimi vent'anni*. Milano: Feltrinelli, p. 50. Tit. or.: Ross, A. (2016). *The industries of the future*. New York City: Simon & Schuster.

<sup>11</sup> Le implicazioni delle trasformazioni in atto nel settore automobilistico vanno ben oltre, perché “una macchina che si guida da sola potrebbe facilitarci nel tragitto casa-lavoro, ma con Google alla guida sarebbe ben più di questo: sarebbe un vero e proprio monumento su ruote alla sorveglianza, perché registrerebbe ogni nostro spostamento e potrebbe perfino impedirci di andare in certi luoghi se il nostro umore – ricavato dall’analisi delle espressioni facciali – rivelasse che siamo troppo arrabbiati, stanchi o scossi. (...) la tendenza è chiara: ogni nuovo sensore di Google installato su quell’automobile sarebbe uno strumento di sorveglianza; e per produrre cambiamenti nel nostro comportamento non servirebbe nemmeno farne uso: basterebbe esserne consapevoli”. (Evgeny Morozov, *Silicon Valley: i signori del silicio*, Codice Edizioni, 2016, p. 45) In questo contesto, è utile citare anche il brillante e stimolante volume di Jonathan Crary (*24/7: Il capitalismo all’assalto del sonno*, Torino: Einaudi, 2013. Tit. or.: *24/7: Late Capitalism and the Ends of Sleep*. Verso, 2013). La tesi centrale del libro è che il confine tra stato di veglia e sonno si sta erodendo. “Del tutto inutile ed essenzialmente passivo, con tutte le incalcolabili perdite che comporta nei tempi di produzione, di circolazione e di consumo, il sonno è destinato a entrare in netto contrasto con le esigenze di un universo 24/7” (p. 13). Da qui, la tendenza ad assoggettare anche l’intervallo normalmente dedicato al sonno, al tempo di lavoro o a quello dedicato ai consumi, in una generale tendenza alla trasformazione della temporalità iniziata con la Rivoluzione industriale, ma che ha subito una forte accelerazione con l’avvento della società dell’informazione. Questa trasformazione si sta compiendo grazie ad una ricerca scientifica, ampiamente documentata da Crary, che “non ha più come obiettivo solo la stimolazione di uno stato di veglia, quanto piuttosto la riduzione del sonno come *bisogno naturale* del corpo umano” (p. 4).

Alla luce di questi cambiamenti, categorie come lavoro, impiego, occupazione stanno perdendo forza analitica. L'idea stessa dell'esistenza di un livello occupazionale a cui riferirsi e in base al quale orientare le scelte di politica economica, diventa quanto meno problematica. Infatti, come ben sottolinea Sundararajan (2016: 175): "As we move into an economy where work is decomposed into tasks done around the world, performed in people's spare time or through on-demand platforms and services are provided by freelancers working through multiple platforms or offered by generalists who may be specialists in something else, our systems to keep track of how much employment there is in the economy start to get seriously challenged". Il livello occupazionale e il relativo tasso di disoccupazione non sono più misurabili sulla base degli indicatori sviluppati e in uso in un'economia basata sul lavoro salariato.

La gratuità del lavoro scaturisce dall'intersezione tra evoluzione tecnologica, nuove forme di organizzazione dell'impresa e bisogno di reddito, riconoscimento e inclusione da parte di un numero crescente di soggetti. Sarebbe però un errore considerare la gratuità un fenomeno avulso dall'universo del lavoro normalmente retribuito, fosse solo per l'effetto dumping che essa contribuisce a generare. Il lavoro gratuito è da sempre iscritto nel rapporto salariale: il salario, infatti, non solo è destinato alla riproduzione, ma include anche il lavoro di cura e di sostegno alla vita quotidiana fornito nell'ambito della divisione sessuale del lavoro e che costituisce un esempio classico di lavoro gratuito. Estendendosi oltre la sfera riproduttiva, le nuove forme di lavoro gratuito, nella misura in cui sono pervasive, riflettono il profondo cambiamento della natura stessa del lavoro, e si distinguono tra lavoro gratuito inconsapevole e lavoro gratuito consapevole.

Secondo Marco Bascetta (2016), il lavoro gratuito inconsapevole riguarda quel lavoro (potenzialmente) produttivo fornito in una molteplicità di attività sociali, relazionali e ricreative - come intervenire in un social network o rilasciare i propri dati su internet - creatrici di un valore appropriato senza che vi sia una contropartita commisurata al valore generato. Più in generale, il lavoro gratuito inconsapevole è fornito dalla cooperazione sociale che genera un valore estratto senza che vi sia alcuna contropartita commisurata. (si richiama il modello IKEA).

Nel caso del lavoro gratuito consapevole, il lavoratore sa di svolgere un lavoro senza contropartita. Si tratta di lavoro gratuito coatto, alimentato dai dispositivi del *Workfare State*, dal cosiddetto baratto amministrativo<sup>12</sup> e dalla formazione che prevede stage e tirocini obbligatori a complemento

---

<sup>12</sup> Il baratto amministrativo prevede – limitatamente all'Italia e in base alla normativa introdotta nel 2015 con il cosiddetto decreto Sblocca-Italia - che singoli e associazioni possano proporre interventi, «pulizia, manutenzione,

del curriculum formativo. Si tratta anche di lavoro gratuito volontario, in cui la contropartita salariale viene rinviata indefinitamente e rimane una promessa. In tal senso, il lavoro gratuito consapevole così definito, si distingue dal “tradizionale” lavoro domestico.

Il lavoro gratuito qui considerato è dunque un’attività direttamente funzionale al sistema produttivo, inconsapevole o consapevole, coatta o volontaria, non o poco retribuita (se non con una promessa diretta – che lascia intravedere al collaboratore di lungo corso, in premio alla sua dedizione, la possibilità di una qualche contrattualizzazione - o indiretta – giocata sulla visibilità offerta da una attività svolta a titolo gratuito), potenzialmente sostitutiva del lavoro retribuito.

Da qui si può mettere in discussione l’idea stessa di mercato del lavoro espresso dall’economia mainstream. Il lavoro gratuito sfugge alla definizione di lavoro adottata dall’economia mainstream. L’idea stessa di un luogo di scambio dove si incontrano domanda e offerta di lavoro che determinano un salario d’equilibrio viene a mancare.

Gli economisti *mainstream* considerano il lavoro semplicemente un mezzo per acquisire reddito con il quale compensare la perdita di tempo libero. La qualità del lavoro e le sue ripercussioni sulla qualità di vita e la salute individuali sono ignorate<sup>13</sup>. Il lavoro ha un prezzo come qualsiasi altra merce e questo prezzo induce a offrire la propria merce sul mercato del lavoro, in tutto simile a qualsiasi altro mercato, o a conservarla se si ritiene tale prezzo troppo basso<sup>14</sup>. Esiste perciò un punto al di là del quale si decide di non lavorare perché la disutilità di un’ulteriore unità di prestazione lavorativa non sarebbe più pareggiata dall’utilità che è possibile ricavare dal reddito addizionale che ne deriva. La somma di queste preferenze determina quella che si chiama un’offerta di lavoro che cresce al crescere del prezzo. I datori di lavoro, coloro che domandano lavoro sul mercato, operano un *trade off* tra il costo del lavoro e quello degli altri beni di produzione con lo scopo di raggiungere una combinazione di fattori di produzione che assicura loro una produzione al minor costo possibile<sup>15</sup>.

---

abbellimento di aree verdi, piazze, strade ovvero interventi di decoro urbano, di recupero e riuso con finalità di interesse generale», in cambio di sconti fiscali, ammettendo, di fatto, la legittimità dello scambio diretto tra il lavoro e un debito che non può essere pagato.

<sup>13</sup> Non che il modello neoclassico non sia stato in qualche modo perfezionato, naturalmente, ma il suo nocciolo rimane l’analisi di mercati concorrenziali sui quali si incontrano una domanda e un’offerta che determinano un prezzo (salario) d’equilibrio. Anche i modi di lavorare e di organizzare il lavoro sono fatti rientrare in questa logica concorrenziale. Ad esempio, se le condizioni di lavoro rientrano nel novero delle preferenze dei lavoratori, ebbene le aziende dovranno tenerne conto migliorando le condizioni di lavoro al margine, cioè fino a quando uguaglieranno il costo marginale. Il mercato sarebbe perciò portato a premiare i datori di lavoro che per motivi di efficienza sono attenti alla qualità del lavoro.

<sup>14</sup> In termini tecnici si parla di *trade off* tra tempo libero e tempo di lavoro che ogni potenziale lavoratore opera, esprimendo in tal modo le sue preferenze confrontando costo e ricavo di ogni unità di prestazione lavorativa.

<sup>15</sup> In termini tecnici si parla di confronto tra prezzi e produttività marginale dei diversi fattori di produzione.

Lo stesso calcolo è operato da tutti i datori di lavoro e la loro somma forma la domanda di lavoro che decresce al crescere del prezzo.

Seguendo la logica che sottende questo tipo di sistema, salari minimi e contributi sociali aumentano il costo del lavoro, diminuiscono la capacità concorrenziale delle aziende e generano licenziamenti. La moderazione salariale e il contenimento del costo del lavoro sono perciò la chiave di volta per lottare contro la disoccupazione. In effetti la moderazione salariale ha contribuito alla crescita dell'occupazione, pensando in particolare agli Stati Uniti o alla Svizzera (citare). Il problema, semmai, è che questo aumento dell'occupazione non ha indotto un aumento lineare e generalizzato dei salari, come ci si dovrebbe aspettare anche all'interno della teoria mainstream. (citare) Il paradosso di una crescita occupazionale non accompagnata da un aumento salariale, non si spiega all'interno della cornice dell'interazione tra domanda e offerta di lavoro che è alla base della teoria del mercato del lavoro. Si spiega invece, se si tiene conto che una parte crescente del lavoro sfugge all'interazione tra domanda e offerta, proprio perché non ha prezzo monetario. Si tratta di una questione cruciale che ha effetti che oltrepassano il mercato del lavoro, perché pone in questione la pertinenza dei prezzi di beni e servizi come indicatori validi dell'attività economica vera e propria.

“The current statistics systems also fail to capture non-monetary transactions such as the barter that takes place when consumers download “free” apps and use “free” cyber services in exchange for giving their data to technology companies for “free”. These omissions now matter enormously. Not only does this digital activity represent a large – and growing – chunk of the 21<sup>st</sup>-century economic activity, but it has consequences for price signals; digitisation seems to cut inflation”.<sup>16</sup>

Questo si applica perfettamente al lavoro. Tanto quanto la digitalizzazione agisce sull'inflazione, l'esistenza e l'aumento del lavoro gratuito agiscono sul salario e sull'occupazione. In gioco non è soltanto la pertinenza e la forza euristica del modello basato su interazione tra domanda e offerta, ma anche gli indicatori statistici che sono stati sviluppati per misurare un'economia che sta cambiando profondamente e rapidamente.

Render conto di questa nuova realtà risulta particolarmente difficile poiché si tratta di un modello socio-economico in divenire, ma anche perché la gratuità è interstiziale, nascosta com'è nelle pieghe della mera esistenza. Essa si insinua anche nelle categorie analitiche di flessibilità, sottoccupazione, lavoro nero, volontariato, lavoro domestico e di cura rilevate dalla statistica ufficiale. Pur fornendo

---

<sup>16</sup> Gillian Tett, “Mobile phone price wars create a data puzzle for the Fed”, *Financial Times*, August 24, 2017.



utili indizi, queste categorie non permettono di cogliere un fenomeno così originale e dirompente. Un'opera di quantificazione sistematica deve partire dall'identificazione e descrizione di esperienze concrete di gratuità vissuta. Riscontri in tal senso sono stati finora rilevati e documentati da fonti sindacali o da organizzazioni di categoria (freelance, neolaureati, architetti, ecc.). Vediamo così stagliarsi all'orizzonte una serie di figure che questa gratuità la vivono. Sono lo stagista plurilaureato che guadagna 500 franchi al mese pur lavorando a tempo pieno; quello che ha due lavori, uno di giorno che lo fa campare, uno di notte che lo fa essere protagonista della sua vita. Chi fa volontariato a eventi culturali o sportivi in cambio di un attestato da allegare al proprio CV. L'operaio che ha visto estendere l'orario di lavoro senza che gli sia corrisposto un qualsiasi compenso supplementare, né in denaro, né in vacanze. Vi sono anche i *turker*, lavoratori a cottimo che compiono microattività, ad esempio *taggare* immagini in Rete per conto delle grandi piattaforme. Gli *youtuber* che, con i loro filmati generano ingenti introiti pubblicitari, percepiscono però solo una minima parte. E poi tutti coloro che mettono a disposizione le loro risorse, auto, divano o tempo in cambio di somme generalmente modeste<sup>17</sup>. Sono altrettanti personaggi del pluriverso dei lavori.

Per approfondire il tema della gratuità lavorativa, la ricerca si propone di utilizzare le possibilità offerte dalle principali banche dati della statistica ufficiale. L'obiettivo consiste nel proporre nuovi indicatori e costruire variabili tali da portare alla luce e dimensionare la gratuità. Uno dei limiti principali di questo approccio consiste nella costruzione stessa delle banche dati, nel loro essere concepite per contare le persone che dichiarano di avere un lavoro riconosciuto e remunerato. Il che è basato su una precisa connotazione del lavoro (remunerato), mentre tutto il resto viene semplicemente ignorato, benché sia riconosciuta la difficoltà di distinguere nettamente tra attività e inattività sotto il profilo della produzione di valore economico. Come scrive Sundararajan: "In today's economy, being employed or unemployed is becoming increasingly difficult to measure as microentrepreneurship, multiple gigs, freelance work, and fluid self-employment muddle traditional definitions and measures". (Sundararajan, A., 2016, p. 175). Pur con questi limiti, queste banche dati hanno un valore indiziario al quale non si può rinunciare, soprattutto perché rimandano alla necessità di approfondire l'indagine con altri strumenti, con lo scopo di far emergere quelle soggettività che altrimenti rimarrebbero relegate alla dimensione privata e individuale. Ancora con le parole di Sundararajan (2016, p. 175), "part of the challenge also lies in how people who do these activities think of them. Survey questions that ask about your "job", your "main job", your "other

---

<sup>17</sup>Riccardo Staglianò nel suo libro *"Al posto tuo"* ne fa un'avvincente narrazione.

job”, or your “business” may lead people in the sharing economy to under-report what they’re up to, simply because they don’t think of their activities in those terms”. Per dare un nome a ciò che non è nominato e rimane invisibile, per tentare di dargli un contenuto e per raccoglierne una valutazione soggettiva, si sono utilizzati due strumenti messi a punto per questa ricerca: uno spazio virtuale di scambio e contatto tra persone confrontate con le varie realtà del lavoro gratuito; mappare i nuovi modelli di lavoro e le nuove forme di collaborazione mediante un’analisi semantica e spaziale (GIS) sui social media;

## Capitolo 2 Misurare l'invisibile

La gratuità non è avulsa dalla relazione salariale. Anzi, ne è parte integrante e questo anche a prescindere dall'antico dibattito attorno all'esistenza o meno del plusvalore di marxiana memoria. Il lavoro gratuito nell'accezione che se ne dà nel presente lavoro, si riferisce a quell'insieme di attività non immediatamente visibili e riconosciute ma produttrici di valore e quindi funzionali all'attività produttiva. Il lavoro riproduttivo domestico assume in tal senso una valenza paradigmatica nella misura in cui la sua esistenza e gratuità permette di abbassare i costi di riproduzione della forza lavoro e quindi il salario, pur garantendo la produttività dello stesso lavoro.

La gratuità del lavoro richiamerebbe, perciò, di primo acchito il tema dei bassi salari. È dunque utile iniziare con l'esame della gratuità del lavoro attraverso le statistiche relative ai salari e ai redditi. Misurare la gratuità potrebbe quindi significare ad esempio rilevare le ore straordinarie non pagate, la diminuzione del salario a parità di mansioni e qualifiche, la diminuzione dell'onere lavorativo contrattuale, ma senza riduzione delle ore effettive di lavoro richieste.

Seguendo questa logica, la gratuità in ambito salariale potrebbe essere misurata addirittura con precisione a partire dal fenomeno dei Working Poor, per il quale esistono dei dati statistici ufficiali. Si ricorderà, infatti, che la quantificazione del fenomeno dei Working Poor segue dei principi accreditati e di immediata intellegibilità. Essi definiscono la povertà lavorativa a partire dalle economie domestiche in funzione dei redditi cumulati dei suoi membri e corrispondenti nel loro insieme a una percentuale lavorativa del 90 e oltre per cento, ossia di un tempo pieno. I redditi così calcolati vengono confrontati con una soglia di riferimento ritenuta indicativa di un minimo vitale. In Svizzera, questa soglia è quella adottata dalla COSAS. I membri che appartengono alle economie domestiche che hanno un reddito inferiore alla soglia sono considerate Working Poor.

In questa definizione, la gratuità del lavoro è data dal deficit di reddito che consentirebbe di raggiungere la soglia di riferimento. Il principio, implicito, della gratuità in questo contesto appare chiaro: si lavora per un salario inferiore, non a un salario minimo che in Svizzera non c'è, ma a un minimo vitale ufficialmente riconosciuto. La differenza tra minimo vitale e salario corrisposto misura la gratuità del lavoro. E questo proprio perché non vi è riferimento alla produttività, alla qualifica, all'anzianità, ecc., ma in virtù di un fabbisogno minimo socialmente riconosciuto che ogni attività a tempo pieno deve garantire. Tutto ciò che non è dato al salariato è dato gratuitamente. A tale

proposito, è particolarmente significativa la recente sentenza del Tribunale federale relativa alla normativa neocastellana sulla determinazione di un salario minimo<sup>18</sup>. Il TF stabilisce che l'adozione di un salario minimo corrisponde a una misura di politica sociale volta a combattere la povertà e in particolare il fenomeno dei Working Poor. In questo senso non è una misura di politica economica, pur essendo riferita al salario nella sua accezione economica (siamo nel campo della remunerazione del lavoro), e quindi non intacca il principio della libertà economica<sup>19</sup>.

Per quanto suggestiva e apparentemente efficace, questa misura della gratuità a partire dalla quantificazione del fenomeno dei Working Poor, presenta dei limiti importanti.

In primo luogo, il ricorso alla soglia di riferimento circoscrive il fenomeno della gratuità a coloro che si situano al di sotto di tale soglia. Basterebbe agire sulla soglia per modulare il fenomeno o addirittura per eliminarlo! L'esistenza di una soglia di reddito minimo socialmente e istituzionalmente riconosciuta rimanda, di fatto, alla possibilità di intervenire in base ad un principio di giustizia sociale volto a eliminare le lacune di reddito. In base a questa possibilità, l'istituzione di un minimo salariale permetterebbe sì di eliminare il deficit di reddito, ma non la gratuità, di cui oltretutto verrebbe meno la trasversalità, come avremo modo di approfondire in seguito.

L'altro limite, altrettanto importante, è che la definizione stessa di Working Poor esclude paradossalmente tutta una serie di economie domestiche che, percependo un reddito cumulato sotto la soglia, ma con un volume di occupazione al di sotto del 90%, non sono considerate Working Poor<sup>20</sup>. L'esempio canonico è quello della famiglia monoparentale con figli minorenni a carico e con un tasso di occupazione all'80% a un salario inferiore alla soglia, esclusa dalla statistica dei Working Poor.

---

<sup>18</sup> Sentenza del Tribunale Federale 2C\_774/2014; 2C\_813/2014; 2C\_815/2014; 2C\_816/2014 del 21 luglio 2017.

<sup>19</sup> Per evitare che tale misura si trasformi in una misura di politica economica, il legislatore ha previsto che il salario minimo sia fissato a un livello relativamente basso (salario orario di 20 franchi calcolato a partire da un reddito annuale minimo di 41.759 franchi tenendo conto di una settimana lavorativa di 41 ore e di 52 settimane di lavoro effettivo all'anno). Si veda *Mémento sur le salaire minimum*, Canton de Neuchâtel, Département de l'économie et de l'action sociale, Service de l'emploi, Direction, état au 31 août 2017.

<sup>20</sup> "Nous restreignons la catégorie des working poor aux personnes exerçant une activité professionnelle vivant dans un ménage dont le volume d'activité cumulé des membres du ménage est égal ou supérieur à 36 heures par semaine, soit au moins l'équivalent d'un poste à plein temps (90% ou plus)". (OFS, *Bas salaires et working poor en Suisse. Ampleur des phénomènes et groupes à risque d'après l'Enquête sur la structure des salaires 2006 et l'Enquête suisse sur la population active 2006*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2008. "La categoria dei working poor è limitata alle persone occupate che vivono in un'economia domestica i cui membri totalizzano un volume d'attività maggiore o uguale a 36 ore alla settimana, pari ad almeno l'equivalente di un posto a tempo pieno (90% o più)").

L'esistenza di questi seri limiti, pone la questione del significato della misura della gratuità. Cosa significa misurare la gratuità del lavoro in ambito salariale?

Per rispondere a questo interrogativo, occorre innanzitutto aggirare i limiti elencati sopra e fare una analisi della struttura dei salari e dei tempi di lavoro. È, infatti, analizzando il rapporto fra salari e tempi di lavoro che è possibile studiare la presenza della gratuità in ambito salariale. *Non è il salario in sé, per quanto basso, che definisce la gratuità, bensì il tempo di lavoro non riconosciuto, ossia gratuito, sottratto ai tempi di vita, ma indispensabile per poter svolgere un'attività salariata.*<sup>21</sup>

Valga a questo proposito, la testimonianza da noi raccolta attraverso il nostro forum (vedi oltre) di un'addetta al recapito postale:

"[Ho un contratto al] 60% ma però se lavoro al 100% le ore salgono e quando arrivi a un tot di ore, per esempio 80 ore, ti dicono "settimana prossima stai a casa". Ma a me non sta bene sinceramente che la settimana dopo sono a casa. Io ho bisogno di una regolarità con questo contratto. Se decido di lavorare al 60% è perché l'altro 40% ho bisogno di occuparlo diversamente e non stando ancora sempre a disposizione per la posta" (intervista 2).

Oltre a dichiarare altrove sistematici sconfinamenti dell'orario lavorativo non conteggiati, si rileva qui quanta parte della vita privata viene sacrificata nel nome di una disponibilità continua e data per acquisita.

"Loro non ti danno un margine per organizzarti, praticamente quando tu sei a casa è possibile che ti chiamino per un'emergenza. Poi se tu dici di no, allora sei con il dito puntato. Perché loro dicono che queste ore libere non sono veramente così libere. Se dici "ma come, ho lavorato quando vi ha fatto comodo lavorare in più, poi quando me le date da recuperare, non sono libera di fare quello che voglio perché devo stare sempre sull'attenti che magari mi potete chiamare". Questo non sta in piedi. Assolutamente. Devi essere sempre a disposizione, purtroppo è così" (intervista 2).

Il tempo libero si rivela in realtà un tempo d'attesa e quindi, in quanto tale, produttivo: se non ci fosse questo tempo di attesa gratuito, contrassegnato dalla piena disponibilità a svolgere le mansioni definite contrattualmente, non ci sarebbe nemmeno il tempo di lavoro salariato<sup>22</sup>. La gratuità è dunque funzionale alla possibilità di essere remunerati o salariati.

---

<sup>21</sup> Come dice Sandrino Graceffa (2017, p. 25), è subito da persone costrette in una condizione di inestricabile precarietà".

<sup>22</sup> È questa una dimensione di genere che si insinua nel lavoro salariato.

Nel caso dei tempi di lavoro parziale, la presenza del tempo di lavoro gratuito così definito, è particolarmente visibile. Dall'analisi dei dati dell'Inchiesta sulla struttura dei salari (ISS) per gli anni 2004 e 2014, nonostante tra il 2004 e il 2014 vi sia una tendenza generale all'aumento dei salari Equivalenti Tempo Pieno (ETP), in tutte le grandi regioni svizzere il salario effettivamente percepito dai lavoratori facenti parte dei primi due decili della distribuzione salariale diminuisce. Questa riduzione è legata a una sostanziale diminuzione delle percentuali lavorative durante il periodo considerato. Tale evoluzione sembra confermare l'idea che la percentuale lavorativa sia uno strumento in grado di "generare" lavoro gratuito attraverso lo sconfinamento e l'aumento del tempo libero funzionale al tempo di lavoro. In questo senso, più si riduce la percentuale lavorativa, più aumenta la gratuità. Cionondimeno, la riduzione dei salari corrispondenti a tempi di lavoro sempre più ridotti, riflette a sua volta un aumento del vincolo della gratuità perché questi salari rispondono in buona parte a un bisogno di integrazione reddituale. L'aumento di questi tempi parziali risponde a una trasformazione dei modi di produrre (si tende a lavorare on demand, quando c'è richiesta per i propri servizi, prodotti e competenze, ad esempio nell'ambito della cosiddetta *gig economy*, o economia dei lavoretti), ma corrisponde anche a un bisogno di reddito, che spiega in buona parte il forte aumento della partecipazione al lavoro in Svizzera negli ultimi anni<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Le ore complessivamente lavorate in ambito professionale (UST, "Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera e statistiche derivate: ore di lavoro. Aumento delle ore di lavoro nel 2016", Comunicato stampa, UST, Neuchâtel, 27.07.2017) e l'occupazione totale (UST, "Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera nel secondo trimestre 2017: l'offerta di lavoro. Aumento dell'1,3% del numero di occupati; il tasso di disoccupazione ILO si attesta al 4,4%", Comunicato stampa, Neuchâtel, 17.08.2017) sono cresciute in maniera considerevole in Svizzera. I dati mostrano in particolare che nei cinque anni tra il 2010 e il 2015, la popolazione attiva è cresciuta grazie alle donne (si veda OFS, *Indicateurs du marché du travail 2016*, Neuchâtel, OFS, 2016). Un recente studio ha mostrato l'esistenza per le donne in Svizzera del cosiddetto *Added Worker Effect*, vale a dire la tendenza a compensare la perdita di lavoro del partner, trovando un impiego o aumentando il tempo di lavoro. Si veda Anna Bracci, Spartaco Greppi, Fabio Losa, *Adeguamento dell'offerta di lavoro all'interno delle famiglie in Svizzera*, Mandato di ricerca 257/15 della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) «Programme fédéral égalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées». Rapporto finale, marzo 2017. Si veda inoltre Anna Bracci, Fabio Losa, Maurizio Bigotta, "Quando lui perde il lavoro", *Dati – Economia e Società*, ottobre 2017, pp. 55-63.

*Tabella 1 Salari e percentuali di occupazione - Situazione a livello nazionale (per la situazione a livello di Grande Regione si veda l'allegato)*

**ISS 2004**

Decili	Salario mensile lordo (CHF)	Salario mensile lordo stand. (CHF)	Percentuale lavorativa
1	1602.00	3661.00	0.36
2	2940.00	4168.00	0.60
3	3696.00	4640.00	0.88
4	4260.00	5100.00	1.00
5	4796.00	5581.00	1.00
6	5300.00	6134.00	1.00
7	5954.00	6842.00	1.00
8	6880.00	7857.00	1.00
9	8585.00	9761.00	1.00
Manca	-	-	-
<b>n</b>	<b>3019758</b>	<b>3019758</b>	<b>3019758</b>

**ISS 2014**

Decili	Salario mensile lordo (CHF)	Salario mensile lordo stand. (CHF)	Percentuale lavorativa
1	1347.00	4140.00	0.29
2	2790.00	4691.00	0.50
3	3850.00	5205.00	0.80
4	4500.00	5747.00	1.00
5	5100.00	6293.00	1.00
6	5723.00	6922.00	1.00
7	6450.00	7725.00	1.00
8	7475.00	8906.00	1.00
9	9338.00	11037.00	1.00
Manca	-	-	-
<b>n</b>	<b>4168119</b>	<b>4168119</b>	<b>4168119</b>

Fonte: Elaborazione Supsi su dati ISS

Nel periodo in esame c'è stato da una parte un aumento della domanda di lavori a tempo parziale e sempre più brevi; dall'altra, è aumentata fortemente nello stesso periodo la partecipazione alla forza lavoro, in particolare quella femminile. In questa evoluzione, il dato più significativo è l'aumento della sottooccupazione, ossia di coloro che lavorano a tempo parziale e dichiarano di voler aumentare il loro onere lavorativo<sup>24</sup>. Ciò indica che c'è stato un aumento del *bisogno* di reddito da parte delle economie domestiche e quindi della disponibilità a lavorare non soltanto a tempo parziale ma anche a bassi salari. Non solo il tempo di lavoro parziale è indice di gratuità, lo è anche il basso salario corrispondente, perché vincola la gratuità al bisogno.

<sup>24</sup> Si veda OFS, « Indicateurs du marché du travail 2017. Résultats commentés pour la période 2011-2017 », *Actualités OFS*, Neuchâtel, octobre 2017, p. 6.

La gratuità ha una dimensione paradigmatica e si inverte nella tendenziale crescita dei tempi parziali, per cui l'economia dei lavoretti diventa l'orizzonte verso il quale ci muoviamo. Ne è una conferma la generale riduzione delle percentuali lavorative tra il 2004 e il 2014, sia a livello nazionale che a livello cantonale.

*Tabella 2 Percentuale di occupazione - Situazione a livello nazionale*

**ISS 2004**

Percentuale lavorativa	N	%
Meno del 20%	166032	5.5
20-49%	351606	11.6
50-89%	424123	14.0
90-100%	2077997	68.8
<i>Manca</i>	-	-
<b>Totale</b>	<b>3019758</b>	<b>100.0</b>

**ISS 2014**

Percentuale lavorativa	n	%
Meno del 20%	343085	8.2
20-49%	531638	12.8
50-89%	756265	18.4
90-100%	2528130	60.7
<i>Manca</i>	-	-
<b>Totale</b>	<b>4168119</b>	<b>100.0</b>

Fonte: Elaborazione Supsi su dati ISS

*Tabella 3 Percentuale di occupazione - Situazione a livello ticinese*

**ISS 2004**

Percentuale lavorativa	N	%
Meno del 20%	3467	2.9
20-49%	11728	9.8
50-89%	13357	11.2
90-100%	90683	76.1
<i>Manca</i>	-	-
<b>Totale</b>	<b>119236</b>	<b>100.0</b>

**ISS 2014**

Percentuale lavorativa	n	%
Meno del 20%	9255	5.9
20-49%	19579	12.5
50-89%	21137	13.5
90-100%	106546	68.1
<i>Manca</i>	-	-
<b>Totale</b>	<b>156517</b>	<b>100.0</b>

Fonte: Elaborazione Supsi su dati ISS

Il lavoro a tempo pieno nel periodo in esame è diminuito di 8 punti percentuali, mentre sono aumentate le percentuali di persone occupate a tempo parziale in tutte le fasce di tempo parziale.

Si tratta di un indizio importante a sostegno di quanto scritto precedentemente, così come l'analisi socio-demografica dei profili corrispondenti agli occupati per tipologia di percentuale di



occupazione. In entrambe le indagini a livello nazionale (ISS 2004 e 2014) emerge che sono piuttosto gli uomini a lavorare a tempo pieno (90-100%), mentre non si riscontra una forte relazione con l'età. Inoltre, sempre in entrambe le indagini (ISS 2004 e 2014), il basso livello formativo risulta legato all'attività a tempo parziale (soprattutto basso), mentre si rileva il contrario per l'apprendistato e per le formazioni di livello terziario. La proporzione di persone di nazionalità svizzera risulta superiore tra coloro che lavorano a tempo parziale, mentre sono piuttosto le persone coniugate a lavorare a tempo parziale rispetto a quelle celibi/nubili. La situazione ticinese è del tutto simile a quella riscontrata a livello nazionale. In entrambe le indagini (ISS 2004 e 2014) emerge che sono piuttosto gli uomini a lavorare a tempo pieno (90-100%), mentre non si riscontra una forte relazione con l'età (anche se le classi d'età più avanzate sembrano maggiormente associate al tempo parziale). Inoltre, sempre in entrambe le indagini, il basso livello formativo risulta legato all'attività a tempo parziale (soprattutto basso), mentre vale la considerazione contraria per l'apprendistato e, solo nel 2014, per le formazioni di livello terziario. La proporzione di persone di nazionalità svizzera o detentrici di un permesso C risulta superiore tra coloro che lavorano a tempo parziale, mentre vale la considerazione contraria per i detentori di un permesso G. Infine, sono piuttosto le persone coniugate a lavorare a tempo parziale rispetto a quelle celibi/nubili.

*Tabella 4 Distribuzione delle caratteristiche socio-demografiche secondo la percentuale di occupazione - Situazione a livello nazionale*

Variabili	Percentuale lavorativa - ISS 2004					Percentuale lavorativa - ISS 2014				
	<20	20-49	50-89	90-100	Totale	<20	20-49	50-89	90-100	Totale
<b>Genere</b>										
Uomo	25%	21%	24%	72%	<b>57%</b>	25%	20%	24%	73%	<b>54%</b>
Donna	75%	80%	76%	28%	<b>43%</b>	74%	80%	76%	27%	<b>46%</b>
<b>Età</b>										
15-19	3%	1%	1%	1%	<b>1%</b>	2%	1%	1%	1%	<b>1%</b>
20-24	8%	5%	6%	9%	<b>8%</b>	9%	5%	5%	7%	<b>7%</b>
25-29	8%	8%	10%	13%	<b>11%</b>	8%	8%	10%	13%	<b>11%</b>
30-34	11%	11%	12%	14%	<b>13%</b>	9%	11%	12%	14%	<b>13%</b>
35-39	16%	15%	15%	15%	<b>15%</b>	11%	13%	12%	12%	<b>12%</b>
40-44	15%	17%	15%	14%	<b>15%</b>	13%	15%	13%	13%	<b>13%</b>
45-49	12%	14%	14%	12%	<b>12%</b>	14%	16%	16%	14%	<b>15%</b>
50-54	9%	12%	12%	10%	<b>11%</b>	12%	14%	15%	13%	<b>13%</b>
55-59	9%	12%	11%	10%	<b>10%</b>	9%	9%	11%	9%	<b>9%</b>
60-65	5%	5%	3%	3%	<b>3%</b>	8%	6%	5%	5%	<b>5%</b>
66-80	3%	2%	1%	0%	<b>1%</b>	5%	2%	1%	0%	<b>1%</b>
<b>Formazione</b>										
Università	7%	7%	8%	7%	<b>8%</b>	7%	10%	13%	11%	<b>11%</b>
SUP	5%	5%	7%	6%	<b>6%</b>	3%	6%	10%	7%	<b>7%</b>
F. p. sup.	4%	5%	6%	10%	<b>8%</b>	6%	8%	12%	12%	<b>11%</b>
S. insegn.	3%	3%	2%	1%	<b>1%</b>	3%	3%	2%	1%	<b>1%</b>
Maturità	3%	3%	2%	2%	<b>2%</b>	6%	4%	3%	3%	<b>4%</b>
Appr.	42%	49%	51%	52%	<b>51%</b>	44%	48%	46%	49%	<b>48%</b>
F. interna	5%	5%	5%	6%	<b>6%</b>	7%	5%	4%	6%	<b>6%</b>
S. obbl.	24%	19%	14%	12%	<b>14%</b>	24%	16%	10%	12%	<b>13%</b>
Altro	6%	5%	4%	4%	<b>4%</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
<b>Nazionalità</b>										
Svizzera	81%	80%	78%	70%	<b>73%</b>	79%	79%	77%	65%	<b>70%</b>
Perm. L	0%	1%	1%	2%	<b>1%</b>	0%	0%	0%	1%	<b>1%</b>
Perm. B	3%	4%	4%	6%	<b>5%</b>	6%	5%	5%	9%	<b>8%</b>
Perm. C	13%	13%	11%	16%	<b>14%</b>	13%	12%	12%	17%	<b>15%</b>
Perm. G	1%	2%	4%	6%	<b>5%</b>	2%	3%	6%	8%	<b>7%</b>
Altro	1%	1%	2%	2%	<b>2%</b>	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Stato civile</b>										
Celibe/Nubile	26%	21%	31%	37%	<b>34%</b>	28%	23%	35%	40%	<b>36%</b>
Coniugato/a	65%	69%	55%	54%	<b>57%</b>	60%	66%	51%	50%	<b>53%</b>
Altro	9%	10%	14%	9%	<b>10%</b>	12%	11%	15%	10%	<b>11%</b>

Fonte: Elaborazione Supsi su dati ISS

*Tabella 5 Distribuzione delle caratteristiche socio-demografiche secondo la percentuale di occupazione - Situazione a livello ticinese*

Variabili	Percentuale lavorativa - ISS 2004					Percentuale lavorativa - ISS 2014				
	<20	20-49	50-89	90-100	Totale	<20	20-49	50-89	90-100	Totale
<b>Genere</b>										
Uomo	22%	21%	28%	69%	<b>59%</b>	22%	23%	23%	69%	<b>54%</b>
Donna	78%	79%	72%	31%	<b>42%</b>	78%	77%	77%	31%	<b>46%</b>
<b>Età</b>										
15-19	2%	0%	0%	1%	<b>1%</b>	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>
20-24	6%	3%	4%	6%	<b>5%</b>	5%	5%	3%	5%	<b>5%</b>
25-29	7%	7%	10%	11%	<b>10%</b>	6%	7%	8%	10%	<b>9%</b>
30-34	11%	12%	15%	16%	<b>15%</b>	9%	10%	11%	13%	<b>12%</b>
35-39	14%	17%	17%	17%	<b>17%</b>	16%	13%	16%	15%	<b>15%</b>
40-44	16%	18%	16%	15%	<b>16%</b>	20%	14%	17%	16%	<b>16%</b>
45-49	12%	13%	14%	12%	<b>12%</b>	14%	18%	19%	16%	<b>17%</b>
50-54	12%	13%	11%	10%	<b>10%</b>	10%	15%	13%	13%	<b>13%</b>
55-59	10%	13%	9%	10%	<b>10%</b>	11%	8%	9%	8%	<b>9%</b>
60-65	5%	4%	3%	3%	<b>3%</b>	5%	8%	4%	3%	<b>4%</b>
66-80	4%	1%	1%	0%	<b>1%</b>	4%	3%	1%	0%	<b>1%</b>
<b>Formazione</b>										
Università	10%	12%	13%	8%	<b>9%</b>	8%	13%	14%	12%	<b>12%</b>
SUP	5%	6%	6%	4%	<b>5%</b>	5%	3%	5%	4%	<b>4%</b>
F. p. sup.	8%	8%	7%	9%	<b>9%</b>	5%	10%	17%	10%	<b>11%</b>
S. insegn.	9%	2%	1%	0%	<b>1%</b>	3%	4%	2%	1%	<b>2%</b>
Maturità	3%	3%	2%	4%	<b>3%</b>	6%	8%	9%	10%	<b>9%</b>
Appr.	23%	34%	36%	38%	<b>37%</b>	26%	33%	36%	36%	<b>35%</b>
F. interna	10%	9%	10%	17%	<b>15%</b>	16%	11%	7%	15%	<b>13%</b>
S. obbl.	27%	21%	22%	15%	<b>17%</b>	31%	19%	11%	13%	<b>14%</b>
Altro	6%	4%	4%	5%	<b>5%</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
<b>Nazionalità</b>										
Svizzera	64%	68%	58%	48%	<b>52%</b>	54%	61%	59%	45%	<b>49%</b>
Perm. L	1%	3%	2%	3%	<b>2%</b>	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>
Perm. B	4%	3%	2%	4%	<b>3%</b>	11%	6%	4%	7%	<b>7%</b>
Perm. C	22%	17%	14%	17%	<b>16%</b>	14%	14%	10%	13%	<b>13%</b>
Perm. G	8%	9%	24%	28%	<b>25%</b>	20%	18%	26%	35%	<b>31%</b>
Altro	1%	1%	1%	1%	<b>1%</b>	1%	1%	0%	1%	<b>1%</b>
<b>Stato civile</b>										
Celibe/Nubile	21%	19%	29%	34%	<b>31%</b>	24%	26%	30%	39%	<b>35%</b>
Coniugato/a	69%	70%	57%	58%	<b>59%</b>	62%	62%	57%	52%	<b>55%</b>
Altro	10%	12%	14%	8%	<b>9%</b>	14%	12%	13%	9%	<b>10%</b>

Fonte: Elaborazione Supsi su dati ISS

L'analisi della gratuità del lavoro sulla base dell'ISS, ha permesso di ottenere una serie di risultati rilevanti.

In primo luogo, dimostra che la misura della gratuità (dell'invisibile), benché complessa, è possibile, a condizione di concettualizzare la gratuità nella dimensione strutturale di un'economia profondamente mutata dalle nuove tecnologie, dalle nuove forme di organizzazione aziendale, dai mutamenti della natura del lavoro e delle sue declinazioni contrattuali.

In secondo luogo, tale misurazione è resa possibile dall'evoluzione dei tempi di lavoro remunerato rilevati dall'ISS, ossia da una statistica ufficiale che non è stata concepita per rilevare il fenomeno della gratuità. Essa ci suggerisce che la gratuità è strettamente correlata al lavoro remunerato: la gratuità non si contrappone al lavoro remunerato, ne è invece una condizione. Per quanto evidente nel caso dei lavori a tempo parziale che presuppongono una disponibilità costante nel tempo di non lavoro, lo stesso vale per i tempi pieni che spostano i confini dell'attività lavorativa fino a includere le sere e i fine settimana.

In terzo luogo, una volta acquisiti questi risultati, occorrerebbe approfondire la dimensione soggettiva della gratuità utilizzando altre banche dati, ad esempio la Rifos, la banca dati dei laureati SUP o il Swiss Household Panel (SHP), ponendo una serie di domande tali da svelare cosa fanno le persone quando non pensano di lavorare. Come direbbe Sundararajan (2016, p. 176), la sfida consiste proprio nel capire cosa pensano le persone di queste non attività.

## Capitolo 3 Gioventù gratuita

Il lavoro gratuito è ben esemplificato dallo stage. È sempre esistito, si dirà. Sì, però ha subito un'evoluzione notevole ed è diventato tema di dibattito pubblico in occasione di Expo 2015, quando, con l'avallo dei sindacati, si decise di far capo a giovani non remunerati ai quali si offriva l'opportunità di "fare curriculum". Come spesso accade quando si affronta un fenomeno emergente, il problema è quello di rilevarlo al di là dell'aneddotica per, se possibile, dimensionarlo e soprattutto valutarne il carattere sistemico. In tal senso, si rivela particolarmente significativo il libro pionieristico di Ross Perlin. In tal senso è quindi utile soffermarci sui risultati del suo studio perché, per quanto riferiti agli Stati Uniti, permettono di osservare quanto sta accadendo da noi con sguardo prospettico.

Si tratta di un'approfondita indagine sulle cause e le implicazioni degli stage e sui problemi individuali che essi generano. Nell'analisi di Perlin, l'esplosione del fenomeno degli stage è collegato alla crescita del neoliberismo. Egli approfondisce l'intreccio tra datori di lavoro, studenti e università che alimenta la crescente diffusione degli stage negli Stati Uniti. Spesso le aziende pretendono e ottengono che gli stage che esse offrono generino crediti formativi nelle università e nei college frequentati dagli stagisti, contribuendo non solo alla legittimazione degli stage, ma anche alla creazione di un circolo che si rivela quanto mai virtuoso per le aziende. Negli Stati Uniti gli stage sfuggono alle normative che prescrivono standard minimi per il lavoro salariato (a tale proposito, Perlin propone un "Intern Bill of Rights"). Perciò le aziende creano accordi con gli istituti di formazione in modo tale che possono rivendicare un valore formativo per lo stage che offrono ed essere esonerati dal pagamento di un salario. In cambio, gli istituti formativi sono in grado di generare ricavi dalla quota pagata per ottenere i crediti di stage, di aumentare la loro reputazione e la rilevanza tra l'élite economica e consentire esperimenti pedagogici avanzati. Pagando per lavorare gratis, lo studente può arricchire il suo curriculum inserendovi un attestato di stage. Gli stagisti, sostiene Perlin, aggiungono una nuova categoria alla già rilevante massa di lavori precari che caratterizzano il mondo del lavoro statunitense. Uno dei problemi più gravi messi in rilievo da Perlin, è la natura discriminatoria e antidemocratica dell'intero sistema degli stage. Infatti, chi può permettersi di pagare per lavorare gratuitamente e rinunciare all'opportunità di lavorare in cambio di un salario durante un periodo prolungato, di settimane o di mesi? Sono i membri delle classi agiate, i loro figli o anche i membri della classe media disposti a indebitarsi e scommettere sulla

possibilità di ottenere un posto di lavoro decente incrementando il proprio “capitale umano” grazie all’investimento nello stage. I posti di stage migliori e più prestigiosi sono anche quelli che più probabilmente non sono pagati, sono più competitivi e i più difficili da ottenere e anche quelli che più difficilmente sono alla portata dello studente o del laureato medio.

In Svizzera, secondo uno studio del KOF, “[f]ra il 2010 e il 2015 il numero dei contratti di lavoro a tempo determinato è aumentato in maniera significativa fra i 15-24enni”. La percentuale è salita dal 10% di tutti i contratti al 13%. «Crediamo che tale dato sia legato alla quantità di tirocini», spiega Ursula Renold, direttrice del settore di ricerche sui sistemi formativi al Kof. Secondo Renold, ad aumentare sono stati infatti in particolar modo i contratti a tempo determinato che presentano la «durata tipica del tirocinio»: 4-6 mesi e 6-12 mesi. A causa dell’incremento di questa casistica, da due anni l’ispettorato del lavoro del Canton Ginevra sta esaminando attentamente i contratti di praticantato: «Sono sempre più problematici», commenta la direttrice Christina Stoll. «Problematici» sono, per Stoll, i tirocini in cui non viene pagato alcun salario, in cui ne viene corrisposto uno troppo basso o che non hanno alcun valore formativo.” (03.10.2016 13:50:34 - <http://www.tio.ch/News/Svizzera/Attualita/1108983/Tirocini-non-pagati-in-aumento-in-Svizzera>)<sup>25</sup>.

Sempre sul fenomeno degli stages, ma più specificamente sulla loro efficacia per accedere al mercato del lavoro con occupazioni stabili e soprattutto remunerate, ha suscitato scalpore lo studio di un gruppo di ricercatori dell’Università di Ginevra<sup>26</sup>. Gli stages, sostengono gli autori a conclusione della loro ricerca, non sembrano sempre efficaci al fine di trovare un posto di lavoro: “Finalement, la part de personnes en emploi ne varie ni selon le sexe, ni selon le nombre de stages depuis le

---

<sup>25</sup> Ci si può inoltre riferire allo studio “KOF Youth Labour Market Index: Working Conditions for Young People Strongly Affected by the Great Recession”, ETH Zürich, KOF, Press Release, Zurich, 18 October 2016, 9:00 a.m., dal quale risulta: “As the latest KOF YLMI [Young Labour Market Index] shows, Switzerland kept its position in the Top Ten. In 2014, Switzerland was overtaken by Denmark, which achieved an index of 5.74 (on a scale ranging from 1 to 7). The index score of 5.70 for Switzerland is slightly lower than in 2013. Nevertheless, Switzerland still maintains very positive general conditions with the second highest score among the countries with a sufficiently high data coverage (i.e. with values for at least nine indicators) and nearly one point above the EU28 average of 4.78. The indicators referring to the category “Activity State” for Switzerland achieved particularly high scores. In contrast, negative trends for Switzerland can be observed in the category “Transition Smoothness”, in particular in the “Long-term Unemployment Rate” and in the “Temporary Worker Rate”. This last aspect could be related to an increase in the number of internships that young people have to accomplish before signing a permanent contract.” (p. 1). Per il documento completo: Filippo Pusterla, *The Great Recession and the Working Conditions of Youth: A Descriptive Analysis of the European Labour Market*, KOF Studies, No. 83, October 2016.

<sup>26</sup> Ruey Julien, Rosenstein Emilie, Gouveia Rita et Widmer Eric (2016). *Le devenir professionnel des diplômés en sciences sociales entre 2005 et 2015*. Genève : Université de Genève (Sociograph - Sociological Research Studies, 29). Publication sur Internet: [www.unige.ch/sciences-societe/socio/sociograph](http://www.unige.ch/sciences-societe/socio/sociograph)

ultimo diploma SdS/SES, né secondo il numero di formazioni effettuate dopo il diploma. In sintesi, la partecipazione al mercato del lavoro dipende principalmente dal livello e dall'anzianità del diploma così come dal fatto di essere ancora o no in formazione. Così, più il diploma è elevato, più le probabilità di impiego sono forti. Di più, come si vedrà nel capitolo che tratta della mobilità professionale, le situazioni di non-impiego sono spesso temporanee e il loro tasso diminuisce al crescere del tempo trascorso dalla fine degli studi (p. 50). E ancora: "Le esperienze di stage favoriscono l'accesso a posti che richiedono una qualificazione importante. Le persone che hanno fatto un stage hanno più possibilità di essere assunte a tempo pieno, su posti che richiedono una esperienza precedente nel settore mirato e richiedono un livello di formazione corrispondente al loro. Al contrario, l'esperienza di stage non aumenta le possibilità di essere assunti e non dà accesso a funzioni gerarchiche, a posti CDI, o a posti che richiedono un diploma in scienze sociali" (p. 103).

Il tema è stato ripreso dalla stampa: "Fare un stage non facilita l'accesso all'impiego", così titolava *Le Temps* del 27 gennaio 2017, spiegando che "fare un stage non facilita l'accesso al mercato del lavoro". L'articolo è corredato dalla notizia che alcuni cantoni hanno promulgato una serie di criteri che permettono di identificare le pratiche scorrette. Tra questi figurano Ginevra e Neuchâtel, citati dall'estensore dell'articolo. Anche in Canton Ticino, la Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone (CT)), si è data delle linee guida sugli stage che dovrebbero permettere all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) e alle Commissioni paritetiche (CP) di individuare le situazioni scorrette. Non sono naturalmente in gioco gli stage chiaramente definiti, come nel caso, per esempio, delle Scuole superiori (Si veda ad esempio Linea guida per l'assunzione presso la Supsi di stagisti non retribuiti).

A riprova che il problema degli stage e come vengono gestiti in Svizzera sia politicamente sensibile, lo dimostra la Mozione del Consigliere nazionale Thomas Aeschi, depositata il 12.03.2014 che recita: "Il Consiglio federale è incaricato di adeguare la legge sul lavoro affinché i contratti di stage siano limitati a una durata massima di un anno e non possano essere prolungati. Fanno eccezione i programmi di formazione pratica specifici di durata prestabilita nel quadro di formazioni più lunghe" (<https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20143077>).

Il 30.04.2014, il Consiglio federale (CF) non ha ritenuto necessario legiferare in materia e ha proposto di respingere la mozione asserendo che gli stage sono molto diversi uno dall'altro e rispondono a principi non univoci, che si tratta di un numero relativamente esiguo e stabile nel

tempo, che sono regolati dai Contratti collettivi di lavoro e dal Codice delle obbligazioni (<https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20143077>). Per quanto riguarda il primo motivo, sembrerebbe che sia proprio la diversità a invocare la necessità di legiferare in materia, dato che gli stages come forma di lavoro gratuito si mascherano dietro quelli normalmente accreditati come tali. Per quanto riguarda il secondo motivo, invece, i dati cui si riferisce il CF risalgono al 2012, quindi prima che il fenomeno si manifestasse nella sua concretezza, come dimostrato dall'analisi del KOF e come avremo modo di mostrare a nostra volta con dati più recenti. Infine, il riferimento ai ccl omette il particolare che meno della metà della popolazione attiva è coperta da un ccl e il CO, di per sé, non basta a tenere sotto controllo il fenomeno, al punto che le Commissioni tripartite se ne pre-occupano.

Fondatamente, se ad esempio si considera la popolazione dei laureati SUP a cinque anni dalla laurea. Secondo i dati dell'Indagine presso le persone con diploma di scuola universitaria dell'Ufficio federale di statistica, il 2% degli intervistati svolge uno stage al momento dell'intervista. Sembra poco, ma si tratta di una popolazione che ha conseguito la laurea ben cinque anni prima in un curriculum formativo professionalizzante. Inoltre, semmai sarebbe da accertare quali e quanti momenti di stage si sono dati nel corso dei cinque anni intercorsi tra la laurea e l'intervista. Appare quindi necessario investigare ulteriormente l'evoluzione dei percorsi dopo la laurea in senso longitudinale, per render conto delle attività e non attività svolte durante il periodo in questione. Ancor più significativa la configurazione del mondo del lavoro che emerge da questa inchiesta, in cui l'intreccio fra sottoccupazione, precarietà, bassi salari contribuisce a diffondere una predisposizione a prendere o considerare misure che potrebbero eventualmente portare ad un inserimento professionale. Di fatto, il dato più significativo che emerge dallo studio è quello relativo alla disponibilità ad inserirsi in un contesto lavorativo precario (lavoro o mandato temporaneo) se non gratuito (ad esempio sotto forma di volontariato), pur di acquisire un'esperienza professionale. L'esperienza professionale viene quindi considerata come una misura adeguata a trovare lavoro da parte di 1577 persone su 3504, pari al 45% dei rispondenti, indipendentemente dall'ambito di studio. Questo dato stride con la natura professionalizzante della formazione nelle SUP. Non solo, esso sembra annunciare un futuro di stage per tutti.

Lo stesso studio rileva comunque anche un quadro di generale soddisfazione verso tutti gli aspetti del lavoro sondati (tutti i punteggi medi sono superiori a tre su una scala da 1 a 5, dove 1 significa per nulla soddisfatto e 5 totalmente soddisfatto), come emerge dalla tabella.



Tabella 6 Grado di soddisfazione verso alcuni aspetti dell'attività remunerata - Punteggi medi (scala 1 - 5)

	mansioni	sforzo fisico	carico di lavoro	statuto professionale	salario	condizioni di lavoro	carriera professionale	formazione continua	conciliazione vita familiare	sicurezza sul posto di lavoro	qualifica professionale	ambiente di lavoro	grado di responsabilità	clima lavorativo
Architecture, construction et planification (N=226)	4.04	3.86	3.59	4.02	3.34	4.19	3.52	3.6	3.62	4.21	3.98	4.14	4.06	4.39
Technique et IT (N=521)	3.92	3.67	3.69	3.8	3.47	4.27	3.24	3.51	3.81	4.02	3.73	3.81	3.9	4.24
Chimie et sciences de la vie (N=138)	3.94	3.72	3.62	3.69	3.47	4.07	3.47	3.67	3.87	3.99	3.57	3.98	3.91	4.28
Agriculture et économie forestière (N=48)	3.54	3.48	3.17	3.3	2.93	4.12	3.35	3.76	3.34	3.46	3.48	3.53	3.3	4
Economie et services (N=847)	3.79	3.63	3.54	3.58	3.29	3.95	3.38	3.39	3.56	3.83	3.59	3.76	3.7	4.06
Design (N=232)	3.77	3.55	3.43	3.26	<b>2.48</b>	3.92	2.97	<b>2.91</b>	3.38	<b>3.05</b>	<b>3.5</b>	3.82	3.81	4.24
Sport (N=18)	4.34	3.96	3.75	3.74	3.74	4.21	3.39	4.01	4.61	4.61	4.17	4.05	3.91	3.75
Musique, arts de la scène et autres arts (N=80)	4.11	3.74	3.23	3.64	3.09	3.65	3.03	3.16	3.25	3.46	3.69	3.56	4.02	4.32
Travail social (N=204)	4.16	3.76	3.39	3.66	3.41	4.11	3.27	3.53	3.74	3.97	4.05	3.92	4.19	4.29
Psychologie appliquée (N=22)	3.96	3.73	3.24	2.97	3.71	4.09	2.35	3.04	3.5	2.8	3.44	3.68	3.69	3.9
Santé (N=23)	4.66	4.02	3.7	3.85	3.16	4.25	3.66	3.84	3.07	4.17	4.09	3.72	4.18	4.17
Formation des enseignants (N=1802)	4.38	3.87	3.6	3.7	3.69	4.18	3.05	3.93	3.88	4.14	4.26	3.94	4.29	4.36
Totale	<b>4.11</b>	<b>3.76</b>	<b>3.57</b>	<b>3.67</b>	<b>3.45</b>	<b>4.11</b>	<b>3.19</b>	<b>3.64</b>	<b>3.73</b>	<b>3.97</b>	<b>3.94</b>	<b>3.88</b>	<b>4.04</b>	<b>4.26</b>
	4162	4155	4158	4158	4158	4158	4156	4154	4162	4162	4156	4158	4158	4158

Fonte: Elaborazione SUPSI su dati dell'Indagine presso le persone con diploma di scuola universitaria dell'Ufficio federale di statistica

Il riferimento è all'attività remunerata attuale. Se però si considera la percezione di stabilità dell'attuale attività remunerata, il quadro assume una dimensione più sfumata, come emerge dalla tabella seguente.

Tabella 7 Percezione di stabilità dell'attuale attività remunerata

C20bm-C18d. Comment caractérisez-vous votre activité rémunérée actuelle?						
	-9	-1	Activité professionnelle stable et durable	Formation supplémentaire ou une occupation transitoire qui m'ouvre des possibilités de développement	Solution intermédiaire sans rapport direct avec mes objectifs professionnels à long terme	Totale
Architecture, construction et planification	7	69	164	57	5	302
	2.3%	22.8%	54.3%	18.9%	1.7%	100.0%
Technique et IT	3	204	308	188	31	734
	0.4%	27.8%	42.0%	25.6%	4.2%	100.0%
Chimie et sciences de la vie	2	54	83	51	4	194
	1.0%	27.8%	42.8%	26.3%	2.1%	100.0%
Agriculture et économie forestière	0	9	22	25	0	56
	0.0%	16.1%	39.3%	44.6%	0.0%	100.0%
Economie et services	20	294	439	364	43	1160
	1.7%	25.3%	37.8%	31.4%	3.7%	100.0%
Design	14	133	89	116	27	379
	3.7%	35.1%	23.5%	30.6%	7.1%	100.0%
Sport	0	7	10	4	4	25
	0.0%	28.0%	40.0%	16.0%	16.0%	100.0%
Musique, arts de la scène et autres arts	3	429	64	9	7	512
	0.6%	83.8%	12.5%	1.8%	1.4%	100.0%
Travail social	2	31	138	58	8	237
	0.8%	13.1%	58.2%	24.5%	3.4%	100.0%
Psychologie appliquée	0	45	6	17	0	68
	0.0%	66.2%	8.8%	25.0%	0.0%	100.0%
Santé	0	2	19	4	0	25
	0.0%	8.0%	76.0%	16.0%	0.0%	100.0%
Formation des enseignants	74	231	1584	179	47	2115
	3.5%	10.9%	74.9%	8.5%	2.2%	100.0%
Totale	125	1508	2926	1072	176	5807
	2.2%	26.0%	50.4%	18.5%	3.0%	100.0%

Fonte: Elaborazione SUPSI su dati dell'Indagine presso le persone con diploma di scuola universitaria dell'Ufficio federale di statistica

Se per la metà dei rispondenti, l'attuale attività professionale è giudicata stabile e durevole, per il 18.5% si tratta, invece, di una formazione supplementare o di un'occupazione transitoria verso nuove possibilità di carriera professionale, mentre per il 3% si tratta di una soluzione intermedia senza alcun rapporto diretto con i propri obiettivi professionali a lungo termine. E questo, ripetiamolo, a cinque anni dalla laurea. La percezione di transitorietà dell'attuale lavoro tocca tre rispondenti su cinque nell'ambito del design, quasi uno su due nell'ambito dell'economia e servizi e circa due su cinque nell'ambito della tecnica e IT e uno su tre in quello del lavoro sociale. Ambiti, questi, che hanno conosciuto in questi anni una forte crescita occupazionale.

Un esercizio analogo lo abbiamo fatto per i laureati SUPSI del 2014 e 2015 intervistati nel 2016 e nel 2017, ossia a un anno dalla laurea. Il quadro che ne emerge è questo. Il senso di transitorietà-precarietà si conferma nella sua problematicità, come d'altronde gli ambiti maggiormente interessati. La specificità cantonale riguarda la percezione di precarietà riferita ai bassi salari. Infatti, la percezione di precarietà riguarda soprattutto le persone la cui retribuzione netta mensile è inferiore ai 3000 franchi. In media, le persone che percepiscono come precaria la loro occupazione al momento dell'intervista hanno un salario annuo medio lordo di circa 12'000 inferiore rispetto alle persone che percepiscono la loro occupazione come stabile.

*Tabella 8 Salario annuo lordo e percezione di stabilità*

	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Deviazione std.</b>
stabile	289	57658.11	60000	19569.479
precario	35	<b>45790.86</b>	<b>47000</b>	22215.06
Totale	324	56376.15	58500	20174.911

Fonte: Elaborazione SUPSI su dati dell'Indagine presso le persone con diploma di scuola universitaria dell'Ufficio federale di statistica

È di nuovo una situazione propizia al lavoro gratuito. E questo sia per la predisposizione a prestare un'attività non remunerata a latere, pur di migliorare in futuro la propria condizione salariale e professionale, che essa incoraggia, sia per la l'attività svolta per un salario modesto non commisurato alla qualifica professionale.

## Capitolo 4 Interrogare la gratuità

Al fine di analizzare la gratuità nella sua trasversalità, per “interrogarla” tenendo conto delle sue molteplici sfaccettature, occorre andare oltre singole categorie socio-professionali per quanto significative, quali i salariati e i laureati. A tal fine, i dati RIFOS sono estremamente utili, sia laddove ci forniscono informazioni dirette sul fenomeno, sia laddove costringono a indagare ciò che non appare se non in forma indiziaria.

La Rifos (Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera) è un'indagine campionaria realizzata annualmente dall'Ufficio federale di statistica, il cui obiettivo principale è fornire informazioni sulla struttura della popolazione attiva e sul comportamento in materia di attività professionale, garantendo nel contempo il confronto con i dati degli altri Paesi dell'OCSE.

Le caratteristiche rilevate sono parecchie e meritano di essere citate per esteso:

- Attività professionale (attuale o precedente)
- Ragioni dell'inattività (pensione, formazione, ecc.)
- Professione appresa e professione esercitata
- Luogo e volume di lavoro
- Condizioni di lavoro: tipo di orario, lavoro notturno, lavoro effettuato durante il fine settimana
- Rami economici
- Redditi da lavoro, redditi dell'economia domestica
- Ricerca di un impiego (disoccupazione, sottoccupazione)
- Mobilità professionale e geografica
- Formazione e formazione continua
- Lavoro non remunerato: compiti domestici e familiari, attività onorifiche e volontariato, assistenza di parenti, ecc.
- Migrazioni
- Sicurezza sociale

Essa offre uno spaccato della configurazione del mondo del lavoro e delle sue trasformazioni. Nell'ambito della RIFOS, però, l'Ufficio federale di statistica rileva ogni tre-quattro anni dal 1997 anche dati concernenti il lavoro non remunerato (lavoro domestico, familiare o volontariato). Il lavoro non remunerato è definito come lavoro produttivo non pagato, ma che per principio potrebbe anche essere svolto a pagamento da una terza persona: lavori domestici e familiari, attività di volontariato per associazioni e organizzazioni (volontariato organizzato), aiuto offerto a parenti e

conoscenti che non vivono nella stessa economia domestica (volontariato informale). Nell'ambito della nostra ricerca, queste tre forme di lavoro non remunerato non esauriscono il fenomeno della gratuità, a maggior ragione se queste tre attività dovessero essere remunerate, come in effetti sta avvenendo per alcune attività di cura. È certamente importante che siano rilevate, ma si tratta di attività produttive in ambito riproduttivo e rimandano più a una concezione del Welfare storicamente determinata che non a nuovi modi di produrre. È proprio l'estensione al lavoro in generale delle caratteristiche del lavoro riproduttivo non pagato, appunto quello rilevato dalla RIFOS, che impedisce di circoscrivere la gratuità a queste sole attività<sup>27</sup>

Per tornare alla RIFOS e a quanto permette di svelare del fenomeno della gratuità, è utile richiamare la definizione di persone occupate utilizzata. Per occupati, nella RIFOS si intendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento

- hanno lavorato almeno un'ora dietro remunerazione o
- continuavano ad avere un posto di lavoro come dipendenti o indipendenti, benché temporaneamente assenti dal lavoro (per malattia, vacanze, congedo maternità, servizio militare, ecc.) o
- hanno collaborato presso l'azienda di famiglia senza percepire alcuna retribuzione.

Sono inclusi in questa definizione, indipendentemente dal luogo in cui esercitano la loro attività (in un'azienda, a domicilio o in un'economia domestica): i dipendenti, gli indipendenti, i familiari coadiuvanti in un'azienda di famiglia, gli apprendisti, le reclute, i sottufficiali e gli ufficiali che durante la scuola reclute o un corso d'avanzamento possono conservare il posto e il contratto di lavoro, gli allievi e gli studenti che esercitano un'attività parallelamente agli studi e i pensionati che continuano a lavorare. Sono invece escluse le persone che svolgono unicamente lavori domestici nella propria economia domestica, attività di aiuto di vicinato non remunerate o volontariato, ossia quelle che abbiamo descritto prima.

Di fatto, la RIFOS offre una serie di conferme relative all'estensione del lavoro a tempo parziale, della sottoccupazione, del lavoro non retribuito il weekend<sup>28</sup>. Permette inoltre di rilevare gli stages,

---

<sup>27</sup> Per una panoramica statistica recente, si veda UST, "Lavoro non remunerato 2016", *Comunicato stampa*, Neuchâtel, 11.07.2017. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/lavoro-non-remunerato.assetdetail.2967880.html>

<sup>28</sup> La variabile sul lavoro non retribuito il week-end è costruita su una batteria di domande. Prima si chiede se nelle ultime 4 settimane si è lavorato il sabato e/o la domenica. Dopodiché viene chiesto come sono state calcolate queste ore; le opzioni di risposta sono: "ore di straordinario" (quindi retribuite), "durata normale del lavoro" (quindi retribuite, ma non con il supplemento week-end) e "per niente calcolate" (quindi non retribuite). Purtroppo, con le variabili a disposizione non è possibile distinguere lo stage dal volontariato.)

benché statisticamente non consistenti se confrontati con quanto rilevato dal KOF (vedi sopra), e le misure occupazionali, ancorché limitate al solo contesto dell'assicurazione contro la disoccupazione<sup>29</sup>.

Ne esce una configurazione del mondo del lavoro, non solo propizia alla gratuità, ma favorevole alla sua estensione e consolidamento così come l'abbiamo intesa nei capitoli precedenti: aumento dei tempi di vita messi al lavoro. Il divenire di questo fenomeno è reso più facile dall'accettazione della precarietà alla quale la gratuità attinge. Significativo quanto emerso dall'inchiesta MOSAICH 2015 (<http://forscenter.ch/en/>).

Alla domanda « Pour trouver un emploi, je serais prêt/e à accepter un poste peu payé », 3% e 37.8% rispondono rispettivamente « tout à fait d'accord » e « plutôt d'accord ». Alla domanda “pour trouver un emploi, je serais prêt/e à accepter un emploi limité dans le temps, 14.2% e 65.1% rispondono rispettivamente tout à fait d'accord et plutôt d'accord. Queste risposte, ancorché generali e da approfondire, indicano la dimensione soggettiva del fenomeno studiato.

Nelle statistiche ufficiali fin qui esaminate, sfuggono però le attività svolte al di fuori del lavoro remunerato e non remunerato così come definite nella RIFOS, ma che rappresentano, di fatto, la nuova frontiera della gratuità. Ci riferiamo all'economia delle piattaforme e quindi al lavoro digitale, al crowdwork, al crowdsourcing, che hanno permesso la nascita e l'espansione di forme di occupazione e attività produttive, anche remunerate, pensando a Uber, Airbnb, Deliveroo etc. Si tratta di una nuova economia che permette contemporaneamente di creare occupazione nella cosiddetta “Gig Economy” in cambio della cessione “gratuita” di dati e quindi di valore.

Quanti svizzeri e svizzere sono dediti a attività digitali? Se a questa domanda la RIFOS non può dare risposta, ci sono almeno due indagini che attestano l'esistenza di queste attività su una scala ormai significativa. Vale quindi la pena soffermarci sui risultati di entrambe queste indagini, cominciando da quella effettuata dall'Università di Hertfordshire e Ipsos MORI in collaborazione con la Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI Europa e syndicom (Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal. “First survey results reveal high levels of crowd work in Switzerland”. *Crowd Working Survey*, September 2017. Scaricato il 20.10.2017 al seguente indirizzo: [http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/09/crowd\\_working\\_survey\\_Switzerland.pdf](http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/09/crowd_working_survey_Switzerland.pdf)).

---

<sup>29</sup> In allegato si possono consultare altri indicatori.

I risultati di questo sondaggio fanno emergere un'elevata quanto sorprendente partecipazione degli svizzeri e delle svizzere a questa crescente economia online, soprattutto se confrontata con la realtà degli altri paesi esaminati nel sondaggio. Altrettanto interessante notare che la più alta concentrazione di crowdwork della Svizzera si trova in Canton Ticino. Per i dettagli particolarmente significativi per la nostra ricerca, rimandiamo al riquadro che segue e al riferimento bibliografico citato. Si ricorda comunque che il fenomeno del digital work, così come analizzato dagli autori del sondaggio, è in sé fondamentale per l'analisi del fenomeno della gratuità<sup>30</sup>, a prescindere dalla sua maggiore o minore remunerazione. Oltre alla disponibilità permanente, e quindi ai tempi di vita funzionali all'attività lavorativa, con la digitalizzazione si entra in una dimensione di produzione di valore a mezzo di produzione di dati<sup>31</sup>.

L'altra ricerca che permette di attestare l'estensione delle attività online è stata promossa dalla Società svizzera di utilità pubblica (SSUP). In questo caso risulta evidente come la digitalizzazione renda sempre più labili i confini tra volontariato e il crowdwork, fino a mutare la natura stessa del volontariato. Per esemplificare, basti qui citare l'incidenza di coloro che dichiarano di svolgere attività di consulenza e perizia o di collaborare a progetti open source. In entrambi i casi, l'attività di volontariato si con-fonde con la produzione di un valore economico che si aggiunge alla dimensione socio-relazionale generata dal volontariato.

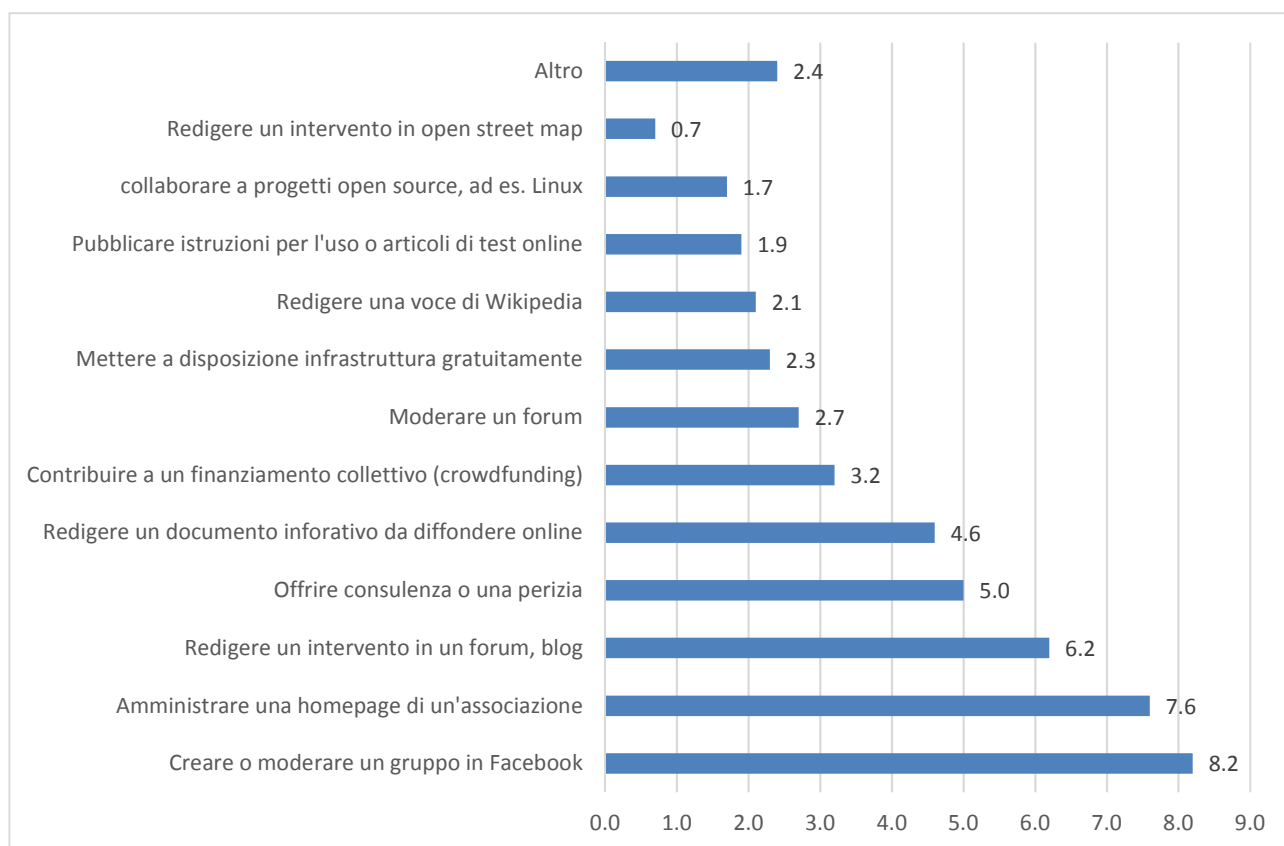
#### *Figura 1 Volontariato in internet: Quote in % della popolazione residente, Svizzera 2014*

---

<sup>30</sup>In un contributo pubblicato prima della realizzazione di questo sondaggio, una studiosa dell'Università dell'Hertfordshire ha identificato alcuni ostacoli e opacità che complicano il compito di classificare le diverse forme di virtual work, identificando tre grandi problematiche. "First, virtual work is accompanied by the trend of shifting boundaries between work and play, intertwining of work and leisure time, and the merging of consumption and production. [...] different forms of virtual work are not necessarily to be found in the category of paid work but they are often outside the formal employment relationships or even among activities that look like leisure and are unpaid. However, whether all these forms of value creation constitute virtual work, is debatable. As a result, it is difficult to define what qualifies as virtual work. Second, [...] there is a great deal of confusion around the concept of value and that the traditional concepts and tools do not capture all the forms of value creation. However, understanding the value creation logic that involves human labour is necessary for understanding the nature of work. As long as it is not clear how value is created and what are the exact sources of value, it is, again, difficult to define the pool of virtual work. Third, [...] the amount and quality of empirical data about virtual work is incomplete or uneven. It is studied by a variety of disciplines that look at it from different perspectives. There is lack of cross-disciplinary analyses and empirical data. This in turn hinders the identification of key dimensions necessary for a taxonomy." (Kaire Holts, Toward a Taxonomy of Virtual Work", Work Organisation, Labour & Globalisation, Vol. 7, No. 1 (Summer 2013), pp. 31-50. Qui p. 35.

<sup>31</sup>Come ben evidenzia Ford (2017, p.273), "[l]a tecnologia sta creando molte opportunità per impiegare il tempo in modo produttivo. Wikipedia è stata sviluppata grazie alle innumerevoli ore di lavoro di contributori non pagati. Il movimento open source offre un altro esempio. Molte persone avviano una piccola attività online per integrare il proprio reddito." È chiaro, però, che "[p]er partecipare con successo a queste attività, [...], bisogna raggiungere una soglia minima di istruzione".





Fonte: SSUP, indagine "Osservatorio del volontariato 2014" (intervista telefonica e online)

© UST 2015

Il sondaggio realizzato dalla SSUP, mostra che circa un quarto della popolazione residente in Svizzera pratica il volontariato su Internet. Queste attività di volontariato comprendono la creazione e la moderazione di gruppi in Facebook o di forum, la gestione di una pagina web di un'associazione, la redazione e quindi la pubblicazione di istruzioni per l'uso o di articoli online nonché di informazioni attraverso un forum o un blog, la messa a disposizione di perizie o la fornitura di servizi di consulenza. Il sondaggio ha anche rilevato la collaborazione a titolo gratuito a progetti open source come ad esempio Linux. Gli autori del sondaggio rilevano inoltre che "[u]n'elevata posizione sociale è utile non solo nel mondo reale, ma anche per il volontariato su Internet. A prescindere da ciò, sotto diversi aspetti il volontariato online ha una funzione complementare al volontariato nel mondo reale. Chi pratica il volontariato online è tipicamente giovane, non impegnato in una relazione fissa, di sesso maschile, coabita con più persone e non professa nessuna confessione religiosa. Il volontariato su Internet è inoltre maggiormente diffuso nelle città rispetto alle campagne, mentre non ci sono differenze tra regioni linguistiche. Si può al contempo affermare che il volontariato online si presenta più frequentemente in combinazione con un volontariato nel

mondo reale. L'attività di volontariato esercitata esclusivamente su Internet rimane un'eccezione (circa il 3 per cento degli interpellati)." (Freitag, Manatschal, Ackermann & Ackermann)<sup>32</sup>.

#### *Figura 2 Riquadro 1: risultati della prima indagine sul crowdwork in Svizzera*

Estratto da:

Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal, "First survey results reveal high levels of crowd work in Switzerland", *Crowd Working Survey*, September 2017. In Svizzera, il sondaggio è stato realizzato in collaborazione con Sindycor che ha anche curato la traduzione italiana di cui riproduciamo un estratto nel riquadro che segue.

In un sondaggio internet effettuato tra 2001 svizzeri e svizzere dai 16 ai 70 anni, 647 (il 32.2% secondo la ponderazione) hanno riferito di aver provato a cercare lavoro nell'economia delle piattaforme come Upwork, Uber o Handy.

Non tutti ci sono riusciti. Infatti solo il 18.2% ha poi effettivamente trovato un lavoro del genere. Un valore che corrisponde a circa 1'090'000 persone nell'intera popolazione della Svizzera. Sono più gli uomini a trovare lavoro per questa via: infatti il 20.8% degli uomini ha trovato lavoro attraverso queste piattaforme, mentre nelle donne è stato solo il 15.6%.

La maggior parte di essi eseguono questi lavori solo occasionalmente. Un gruppo significativo degli intervistati, ovvero il 10.0%, tuttavia ha riferito di trovare lavoro almeno una volta a settimana mediante piattaforme online, mentre il 12.7% ha trovato un lavoretto del genere almeno una volta al mese.

Spesso si presume che la "Gig Economy" venga vissuta solo come un guadagno extra in aggiunta al lavoro primario o addirittura solo per divertimento. In effetti essa per quasi tre quarti dei crowdworker (73.9%) apporta meno della metà del reddito. Ma per una minoranza sostanziale dei crowdworker essa rappresenta l'unica fonte di guadagno: il 12.5% dei crowdworker la definiscono unica fonte di reddito (corrisponde a 135'000 persone) e il 26.1% afferma che costituisce almeno la metà (corrisponde a 280'000 persone). Una quota considerevole non lo sapeva o non voleva rivelare questa informazione.

Sono leggermente più uomini che donne ad affermare che il crowdwork rappresenta la loro unica fonte di entrata. Il 12.5% dei maschi rispetto ad un 12.4% delle femmine ha dichiarato che questo rappresenta la sua unica fonte di guadagno.

In Svizzera è notevolmente più alto il livello di crowdwork settimanale e mensile confrontato agli altri paesi dell'Europa occidentale. Indagini condotte nel 2016 in Gran Bretagna, Germania, Olanda, Svezia e Austria hanno fatto emergere delle quote più basse di crowdworking, eccetto l'Austria dove c'era un livello più alto di gente che cercava (ma non trovava) un crowdwork. Ci vogliono ulteriori ricerche per capire bene i motivi di queste differenze.

---

<sup>32</sup> Per capire l'importanza in termini di creazione di valore delle attività in rete, può essere utile citare la metafora di Yann Moulier-Boutang dell'impollinazione del mondo vegetale ad opera delle api: queste ultime non producono soltanto il miele, monetizzato sotto forma di valore di scambio dall'apicoltore, ma grazie all'impollinazione producono la vita, diffondendola "gratuitamente". In altre parole, e fuori di metafora, la circolazione delle idee e dei beni produce un'intelligenza collettiva che, secondo uno dei principali teorici dell'economia cognitiva, è ormai la principale fonte di creazione di ricchezza. Si veda Moulier-Boutang, Y. (2010) citato da Stiegler, B. (2015).

I lavori più spesso cercati di crowdwork sono quelli che possono essere eseguiti per vari clienti fuori casa, come per esempio per Handy. Il 75.7% dei crowdworker ha cercato lavoro in questa categoria (il 79.8% degli uomini e il 70.2% delle donne). Sempre un 61.7% dei crowdworker ha spiegato di aver cercato lavoro nell'ambito dei servizi taxi mediante un'applicazione o un sito web come Uber (68.8% degli uomini e 52.3% delle donne). Infine il 79.3% dei crowdworker ha affermato di aver cercato un lavoro online che potevano fare da casa dal computer, come per esempio per Upwork, Freelancer e Time etc (80.2% degli uomini e 78.1% delle donne).

Come caratteristica preminente dei risultati riguardo al lavoro, che i crowdworker svolgono effettivamente in Svizzera, salta agli occhi la tendenza degli intervistati di elencare più di un tipo di lavoro. Questo fa presupporre che essi cerchino di guadagnare reddito da più fonti possibili, ma rende più difficile arrivare ad una descrizione corrispondente alla classificazione dei lavoratori del crowdwork. L'81.4% degli interrogati ha eseguito lavori d'ufficio, piccoli lavoretti o clickwork sul proprio computer oppure su altre apparecchiature online (82.9% degli uomini, 79.4% delle donne), e il 74.5% dei crowdworker ha svolto lavori online altamente qualificati come per esempio design, lavoro redazionale, sviluppo software o traduzioni (77.2% degli uomini, 70.8% delle donne). Un po' meno crowdworker hanno fatto faccende o lavori d'ufficio di routine presso locali di altre persone (64.2%: 69.0% degli uomini, 57.6% delle donne), hanno svolto lavori occasionali come interventi sugli impianti sanitari o riparazioni varie in casa di altra gente (62.9%: 71.1% degli uomini, 51.7% delle donne), hanno eseguito regolarmente lavori presso altre economie domestiche come pulire, giardinaggio o babysitting (65.0%: 66.8% degli uomini, 62.6% delle donne) o hanno prestato attività professionali come servizi giuridici o contabili (62.3%: 70.9% degli uomini, 50.6% delle donne), hanno eseguito servizi di trasporto o consegne attraverso applicazioni o siti web come Uber (60.1%: 67.9% degli uomini, 49.5% delle donne) e servizi personali come parrucchiere o massaggi (61.2%: 62.1% degli uomini, 60.0% delle donne).

Molte di queste attività in passato venivano svolte sia all'interno che all'esterno dell'economia formale da lavoratori occasionali o autonomi. Per questo va chiarito fino a che punto questi risultati dipendano effettivamente da nuovi sviluppi in relazione alla digitalizzazione e alla nascita di piattaforme internet. Servono analisi più dettagliate per approfondire. Tuttavia nel sondaggio sono stati specificati quei lavoratori che hanno riferito di usare una „App“ sullo smartphone, tablet o computer per essere avvisati quando c'era lavoro.

Ma limitare la nostra definizione di „crowdworker“ a coloro che utilizzano una „App“ del genere potrebbe escludere alcuni crowdworker, per esempio quelli che lavorano su piattaforme altamente qualificate di internet come Upwork e che magari per il loro sostentamento dipendono da lavori di questo tipo ma che non utilizzano „App“ del genere. Tuttavia qui fa senso concentrarsi su quei crowdworker la cui organizzazione lavorativa è sospinta digitalmente.

Se consideriamo tutti i crowdworker (che fanno il 18.2% della popolazione svizzera complessiva) applicando questa definizione, la loro quota nella popolazione scende al 12.0% (stimati 720'000 rispetto ai 1'090'000). La cosa che tuttavia colpisce è che più è intenso questo crowdwork, più alta è la tendenza ad usare queste App.

Il 73.8% di coloro che eseguono il crowdwork settimanalmente usano queste App. Presso quelli il cui reddito viene generato almeno per la metà dal crowdwork, questa percentuale è del 78.1%.

Il crowdwork non è distribuito uniformemente in Svizzera. La maggior concentrazione la presenta il Ticino, ed una concentrazione sempre alta la città di Zurigo e la sua periferia. La concentrazione minore si trova nella Svizzera orientale, seguita dall'Espace Mittelland.

È inevitabile che le trasformazioni del lavoro di cui abbiamo dato conto, abbia delle conseguenze non solo qualitative sulla capacità di consumo e risparmio dei singoli, ma anche sulla possibilità concreta di finanziare le assicurazioni sociali (nota: benché riferita al sistema britannico, è utile riportare la seguente affermazione, piuttosto allarmata, di un dirigente di Zurich Group che ci sembra di particolare pertinenza anche per la nostra realtà: "A "blind spot" in the pensions system needs to be tackled to help gig economy workers boost their retirement savings, a report suggests. Insurance group Zurich said a shake-up is needed to reduce the risk of a gig economy long-term savings crisis, which would include expanding automatic enrolment into workplace pensions. It said the UK gig economy includes five million people, ranging from those described as self-employed to those on zero-hour or agency contracts." <http://www.independent.co.uk/news/business/news/gig-economy-zero-hours-contracts-pensions-uk-workers-economy-report-zurich-a8042136.html>) e la spesa pubblica attraverso il gettito fiscale. È quanto abbiamo cercato di appurare in via indiziaria analizzando l'evoluzione nel tempo delle "persone senza attività lucrativa" (PSAL)<sup>33</sup> attraverso i dati della Cassa cantonale di compensazione (CCCTI)<sup>34</sup>

Considerando la ripartizione delle persone senza attività lucrativa (PSAL) iscritte nel registro delle persone fisiche IAS secondo la classe d'età e il genere per gli anni 2007, 2010, 2013 e 2016, si nota che durante il periodo 2007-2016 vi è un aumento del 23.6% delle persone registrate annualmente nella banca dati; tale incremento riguarda soprattutto l'ultima parte del periodo, cioè gli anni tra il 2013 e il 2016 (+13.4%). L'incremento è piuttosto simile in tutte le classi d'età, eccezion fatta per la classe d'età 60-65 per la quale si vede una netta riduzione relativa (dal 23% al 15.1%). Per quanto riguarda invece il genere, si nota una ripartizione abbastanza stabile (leggera maggioranza di donne).

---

<sup>33</sup> Sono considerate persone senza attività lucrativa (PSAL), quelle persone che non percepiscono alcun reddito o il cui reddito è di poco conto. Per maggiori dettagli, si rinvia al seguente documento: Centro d'informazione AVS/AI, Contributi delle persone senza attività lucrativa all'AVS, all'AI e alle IPG, Edizione novembre 2016, numero di ordinazione 2.03/i. Disponibile anche su [www.avs-ai.ch](http://www.avs-ai.ch).

<sup>34</sup> I dati esaminati, forniti in forma aggregata dalla CCCTI, non coprono tutta la popolazione soggetta al versamento dei contributi sociali, anche se la maggioranza di essa. Inoltre, alcune categorie, come le PSAL, sono affiliate esclusivamente presso la CCCTI. I dati, benché parziali, offrono un significativo resoconto della situazione di buona parte degli assicurati.

Vi è un aumento dell'incidenza delle persone che rimangono psal. Le coorti più recenti tendono a rimanere più a lungo tra le PSAL. Per una panoramica completa, si veda l'allegato "Analisi dati IAS".

I dati ricavati dalla banca dati dello IAS sono certamente molto significativi e rimandano a una tendenza che non può che inquietare per quanto riguarda gli effetti sullo Stato sociale dei cambiamenti in corso. È del tutto necessario approfondire lo studio del "fenomeno PSAL": ne va della capacità stessa di poter intervenire nel medio-lungo termine a tutela dei bisogni sociali.

## Capitolo 5 Le parole della gratuità

Dopo aver cercato di delineare il lavoro gratuito nelle diverse banche dati, individuandone le tracce, seppur ancora indiziarie, l'analisi si volge ora ai mezzi che si sono messi in campo per raccogliere i vissuti e le esperienze di lavoro gratuito o poco remunerato. Un primo passo in questa direzione è stato compiuto con la creazione del sito online "Lavori gratis?" reperibile all'indirizzo [www.supsi.ch/go/lavorigratis](http://www.supsi.ch/go/lavorigratis), dove convogliare opinioni e esperienze di lavoro poco remunerato o gratuito, per superare la sua dimensione privata e individuale nella quale rimane spesso confinato.

Il sito online "Lavori gratis?" ha come finalità il confronto, il dibattito e la raccolta di testimonianze sul fenomeno del lavoro gratuito, a livello esplorativo e conoscitivo, affinché si possa dare voce a quelle persone la cui esperienza lavorativa è ancora invisibile, non solo nelle statistiche ma anche nell'opinione pubblica. L'obiettivo precipuo è quello di far emergere episodi di lavoro gratuito o poco remunerato, come sono stati vissuti, quali opinioni e emozioni queste esperienze hanno lasciato nelle biografie delle persone direttamente coinvolte.

Sul sito sono stati lanciati vari forum di discussione che possono essere visti anche da utenti non registrati. Inoltre, gli internauti possono leggersi il racconto di altre persone che hanno vissuto questa esperienza e, a loro volta, raccontare la propria. Per sostenere la narrazione della loro storia, sul sito si trova una guida corredata di domande per la ricostruzione dell'esperienza. Occorre registrarsi al sito sia per prender parte alle discussioni, sia per raccontare la propria esperienza: tutti i contributi devono essere vagliati dall'amministratore che ne decide la pubblicazione.

La scelta di raccogliere queste testimonianze attraverso il sito è stata dettata dalla necessità di sollecitare l'emersione di queste esperienze di lavoro gratuito o poco retribuito non solo nella loro accezione negativa, o vissuta come tale. L'interesse è quello di scoprire le motivazioni che sostengono tale scelta, i percorsi che hanno condotto le persone a impegnarsi in attività lavorative poco o per niente remunerate, a coglierne gli impatti sul loro percorso lavorativo, a rilevarne i protagonisti, ma anche le valenze emotive di ciascuna tappa e dell'intera esperienza per ciascuna persona nella sua biografia individuale.

Da questa raccolta di testimonianze emergono aspetti diversi per quanto attiene al vissuto dei protagonisti, durante l'esperienza e sull'esperienza stessa.

*“In passato la mia esperienza di lavoro gratuito è stata uno stage appena laureata della durata di due anni. Il salario era di 1500 franchi presso un’istituzione sociale finanziata parzialmente dallo Stato. Essendo la mia prima esperienza lavorativa, non ho percepito subito che il salario era basso e da lì si sono aperte poi delle opportunità diverse di carriera che ho apprezzato. In seguito mi sono resa conto di lavorare gratis quando ero assunta part time e il carico di lavoro era full-time. Questo quando si è protratto nel tempo, accompagnato da una precarietà di contratto, riduce il benessere dei lavoratori a prescindere dal piacere intrinseco che si può avere verso l’occupazione in sé”* (Anna - intervento sul sito).

Anche grazie alle segnalazioni da parte dei sindacati, si è giunti a far emergere diverse forme di lavoro gratuito. Lo stage è un’esperienza vissuta dai giovani laureati: alcuni di loro ne mettono in risalto soprattutto le opportunità in particolare di fare esperienza in vista di un’occupazione normale. Per contro altri ne evidenziano i limiti, primo fra tutti il fatto di non poter sopravvivere con quei pochi spiccioli che i datori di lavoro corrispondono per questa forma di impiego. Così Dina F. alla domanda se i suoi genitori sanno che lei sta lavorando gratuitamente, replica:

*“I miei lo sanno eccome! I primi anni, quando ancora non avevo un lavoro fisso, erano proprio loro a mantenermi.*

*Lo stage, se da una parte ti permette di maturare una certa esperienza, non ti consente di sopravvivere con le tue sole forze, anche perché di solito capita di farne ben più di uno, venendo remunerati con un semplice rimborso spese più che un vero e proprio stipendio. Senza il loro aiuto non ce l’avrei mai fatta ad andare avanti.”* (Dina F. – intervento sul sito)

In tutti i casi menzionati di tratta di stage extracurricolari, ossia intrapresi dopo aver ottenuto un diploma o una laurea, e il cui obiettivo specifico non è in primo luogo formativo ma esperienziale. È quella “zona grigia” su cui la stessa Commissione Tripartita si è sentita di dover intervenire definendo delle Linee guida<sup>35</sup> chiare per consentire all’Ufficio dell’ispettorato del lavoro di prevenire o individuare eventuali abusi. Altri stage, solitamente di breve durata, possono essere richiesti ai beneficiari dell’assicurazione disoccupazione. È il caso di più persone intervistate, dalla grafica e web designer (intervista 1), al gruista (intervista 3) fino alla barista (intervista 12).

Si tratta qui solo di alcuni esempi che però riassumono bene quanto è possibile cogliere in modo trasversale nelle interviste condotte (vedi allegati), ovvero l’emergere di un nuovo profilo sociale,

---

<sup>35</sup> Queste possono essere consultate all’indirizzo: [https://www.free-work.ch/?page\\_id=632](https://www.free-work.ch/?page_id=632)

quello “dell'imprenditore di sé”. È un lavoratore subordinato che assume in proprio una serie di rischi (auto)imprenditoriali: primo fra tutti quello di fare dei sacrifici senza nessuna garanzia di successo per sé.

*“Mi ha chiesto di fare un'indagine di mercato in Austria e in Germania. In questo caso ho però chiesto di essere pagata visto che era una persona che non conoscevo e mi offriva 16 franchi all'ora compreso il viaggio. [...] avrei avuto un tot di ore a disposizione prendendomi il rischio di fare il viaggio e dover riuscire a intervistare un tot di persone. Mi avrebbe dato 16 franchi all'ora per un massimo di 40 ore, era una sorta di mandato che io avrei dovuto firmare e mi sono detta no, tu devi assumerti tutto il rischio...”* (intervista 8).

Si lavora gratuitamente in cambio di una promessa o di un'illusione: l'assunzione in un futuro più o meno lontano oppure l'opportunità di poter esibire nel curriculum un'esperienza lavorativa per migliorare la propria “impiegabilità”.

Un altro elemento che contraddistingue storie anche tra loro diverse è la discontinuità nei percorsi lavorativi: prevale lo sviluppo della flessibilità come competenza piuttosto che una maturazione professionale basata sulla continuità. Un esempio su tutti quello narrato nell'intervista 1 (vedi allegati).

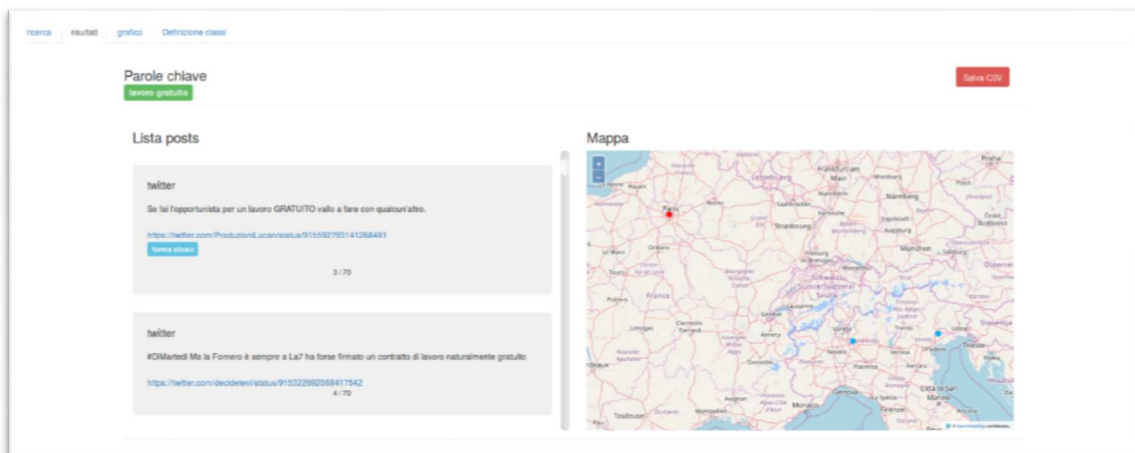
Paradossalmente vi sono altri dipendenti, specie quelli altamente qualificati in settori avanzati, che rifuggono un contratto di lavoro stabile e duraturo nel nome di un'autonomia e libertà professionale. Questi spazi di autodeterminazione, che eccedono il tempo di lavoro remunerato, li si utilizzano o cercando un'altra occupazione, o preparandosi al lavoro successivo remunerato, o aspettando di essere chiamati. Si tratta, in tutti i questi frangenti, di attività linguistiche, comunicativo-relazionali, in cui la parola detta, scritta, ascoltata, attesa, funge da collegamento tra il fare e il non fare.

È qui che entra in gioco l'importanza di sviluppare uno strumento di analisi semantica del web, nello specifico degli scambi tra utenti dei principali social network, segnatamente Facebook, Twitter, Google+ e su Google Search. È stato quindi realizzato un prototipo di analisi semantica e georeferenziata che procede attraverso una selezione di parole chiave sul lavoro gratuito. L'output



sono dei post<sup>36</sup> il cui contenuto è pertinente con le parole chiave selezionate. Infine tramite algoritmi di geo-referenziazione si colloca spazialmente, tramite delle coordinate geografiche, il testo contenuto nel post. I risultati sono classificati in categorie e vengono visualizzati come lista dei post: testo, link diretto, classificazione e sorgente. Il post è in seguito visualizzato su una mappa differenziando le sorgenti con colori diversi: rosso per Google Plus, azzurro per Twitter, blu per Facebook e arancione per Google Search.

*Figura 3 Lista post e mappa*



Fonte: Elaborazione SUPSI

Nel grafico a torta viene riportata la suddivisione sulla sorgente dei post, utile per capire quale dei social network utilizzati ha più informazioni, mentre il grafico radar viene utilizzato per visualizzare la classificazione dei post.

<sup>36</sup> È possibile scaricare i risultati dell'elaborazione sotto forma di file CSV. All'interno del file CSV vengono salvate le informazioni principali, come data del post, sorgente, link al post, classificazione e lista di parole chiave.

Grafico sorgente post

Sorgente	Conteggio
g+	25
googleSearch	18
twitter	170
facebook	45

Grafico classificazione

Classificazione	Punteggio
tempo parziale	0
agricoltore	11
forma abituale	177
costruzioni	0
ore flessibili	0
assistenza	0
stagista	2

Il grafico “cloudwords” mostra le parole, o pezzi di frasi, più importanti. Queste parole vengono estratte da tutti i post.

net/le-aziende-inf omano/informazione-aziendale/19501/e-online-aforisorse-sito-di-annunci-di-lavoro-libero-e-gratuito ...

com/2017/08/04/cam-era-commercio-alternanza-scuola-lavoro-iscrivorsi-gratuito/ ... pic

settimana presti lavoro gratuito

lavoro gratuito

lavoro on-line gratuito pic

pretendere lavoro gratuito

offerte lavoro corso gratuito

imponere lavoro gratuito

lavoro gratuito ormai è

lavoro gratuito vallo

trovare lavoro |corso frontoffice|gratuito

lavoro naturalmente gratuito

offerte lavoro corso gratuito

lavoro gratuito / sottopagato

lavoro gratuito cresce

più lavoro gratuito obbligatorio

lavoro volontario gratuito

lavoro schiavile gratuito sarà

lavoro gratuito · volete

8/2017/09/08/un-corso-online-gratuito-per-imparare-a-offerire-lavoro/ ...

net/le-aziende-inf omano/informazione-aziendale/8635/e-online-aforisorse-sito-di-annunci-di-lavoro-libero-e-gratuito ...

Lo strumento qui descritto funziona e va ora affinato in funzione dei bisogni delle future ricerche. In particolare, si tratterà di calibrarlo in modo tale che produca evidenza empirica geospazialmente definita.

## Conclusione

All'inizio di questa ricerca eravamo consapevoli della difficoltà di qualificare e quantificare un fenomeno, quale quello della gratuità, di cui ci era nota l'esistenza in forma aneddotica. Certo, expo 2015, con il suo 70% di "volontari" a costo zero, ha reso evidente l'importanza del fenomeno e, in un certo senso, la sua dimensione internazionale. Tant'è vero che attorno a quell'evento si è innescato un dibattito anche accademico al quale abbiamo partecipato. Era comunque chiaro che il diffondersi di forme di lavoro gratuito si iscriveva all'interno di quel processo di trasformazione del mondo del lavoro iniziato negli anni Ottanta con la svolta post-fordista. Ma l'ostacolo principale alla conoscenza del fenomeno della gratuità, era rappresentato dalla sua stessa novità. In che senso parlare della gratuità come fenomeno diverso dal volontariato o dal plus-lavoro di marxiana memoria? Cosa contraddistingue la gratuità nell'era dell'economia digitale e, se di lavoro si può parlare, come intercettarlo e possibilmente dimensionarlo?

Le due possibilità che abbiamo esplorato consistevano nel raccogliere il maggior numero di testimonianze e narrazioni relative a esperienze di lavoro gratuito realmente vissute e, d'altro canto, nell'interrogare le più importanti banche date esistenti. L'esito di questi due approcci, di cui stiamo scrivendo le conclusioni, può essere così sintetizzato: la novità del lavoro gratuito consiste nel suo essere un'attività produttiva, consapevole o inconsapevole, non riconosciuta come tale nella sua valenza economica. Il lavoro gratuito assume svariate forme, che vanno dalla più banale richiesta di prestazione lavorativa extra contrattuale, alla richiesta di una piena disponibilità a rientrare al lavoro in qualsiasi momento, al lavoro digitale in tutte le sue possibili declinazioni. Il lavoro gratuito può essere consapevole oppure inconsapevole, coatto o liberamente scelto, accettato sulla base di una promessa di futura assunzione, o rispondere ad un bisogno di visibilità (curriculum) o come investimento professionale.

Queste forme diverse di lavoro gratuito e le tonalità emotive che generano, emerse dalle interviste e dalla letteratura, sono alla base del tentativo di elaborazione di una tassonomia del lavoro gratuito: la gratuità del lavoratore salariato, quella del neo laureato e infine quella del crowdworker. Delle prime due categorie si dà conto analizzando le banche dati della statistica ufficiale, mentre che per la terza, quella dei crowdworker, si sono utilizzati i risultati di due indagini ad hoc. Il quadro che ne esce è certamente significativo e rivelatore, non solo dell'esistenza del fenomeno della

gratuità, ma anche della sua natura sistemica. In particolare, ci sembra che la tendenziale configurazione del mondo del lavoro con l'aumento dei tempi parziali e sempre più di breve durata, così come la digitalizzazione crescente e pervasiva dell'esistenza, permettono di parlare della gratuità come crescente messa al lavoro della vita. Forse, il dato che, a nostro parere, meglio esemplifica la crescita della gratuità, lo si ritrova nell'evoluzione del numero di persone senza attività lucrativa (PSAL) affiliate alla Cassa di compensazione cantonale. Ci sembra che l'aumento del 23.6% di persone registrate annualmente come PSAL, sia particolarmente significativo, in sé meritevole di ulteriori approfondimenti.

Più in generale, l'esercizio sulle banche dati esistenti, ha permesso di evidenziarne i limiti, sia perché non sono state concepite per render conto del fenomeno, e sia perché laddove si parla di lavoro non remunerato, come nel caso della RIFOS; se ne parla a prescindere dalle mutate condizioni dell'attività lavorativa, in particolare della digitalizzazione che sposta il confine della gratuità al di là del lavoro di cura, del volontariato e del lavoro domestico.

L'analisi della gratuità va ben oltre la sua dimensione sociologica e antropologica. Essa riguarda la possibilità stessa di definire il valore e la sua produzione in un'epoca in cui le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione e le nuove organizzazione dei processi produttivi hanno rotto l'unità spazio-temporale della fabbrica tradizionale, consentendo un'attività economica diffusa ma non sempre misurabile. Un esempio di crisi della misura dell'attività economica lo si ritrova nella difficoltà crescente di registrare l'inflazione e la variazione del suo tasso. Al centro di questa difficoltà, oltre all'indebolimento del potere contrattuale del lavoro dipendente o il non aumento dei prezzi a fronte dell'aumento della potenza computazionale, si ritrova, ad esempio, il fenomeno dello scambio "gratuito" tra app e dati personali. Una delle conseguenze di questa crisi della misura dell'attività economica si ritrova, ad esempio, nella capacità della politica monetaria di rispettare i suoi obiettivi (quale il raggiungimento del tasso di inflazione programmato). Nell'ambito della gratuità del lavoro, le conseguenze più rilevanti riguardano il finanziamento dello Stato sociale, sia perché una parte della creazione di valore sfugge a qualsivoglia controllo fiscale e sia perché il mutato rapporto fra lavoro salariato e lavoro gratuito condiziona un normale finanziamento della sicurezza sociale, compromettendo la possibilità da parte dello Stato sociale di far fronte ai bisogni sociali, peraltro crescenti.

Non c'è dubbio che le trasformazioni del lavoro, così come evocate nel presente rapporto, e il fenomeno della gratuita intrinseco alle nuove forme di produzione digitale di ricchezza, costringono

a ripensare in modo anche radicale lo Stato sociale. In questo risiede il merito della proposta di reddito di cittadinanza. Quanto analizzato suggerisce però la possibilità di declinare in modo nuovo il concetto stesso di reddito di cittadinanza, non solo come dispositivo ridistributivo tra chi ha e chi non ha, ma come monetizzazione di un'attività produttiva di valore.

## Bibliografia e sitografia completa

Adam, N. R., Shafiq, B. & Staffin, R. (2012). Spatial computing and social media in the context of disaster management. *Intelligent Systems*, IEEE, 27(6), 90-96

Antonopoulos, R. (2007). *The unpaid care work - paid work connection*, ILO Working Paper No.86. URL [http://embargo.ilo.org/integration/resources/papers/WCMS\\_119142/lang--en/index.htm](http://embargo.ilo.org/integration/resources/papers/WCMS_119142/lang--en/index.htm)

Armano, E., Chicchi, F., Fisher, E. & Risi, E. (a cura di). (2014). Confini e misure del lavoro emergente. Gratuità, precarietà e processi di soggettivazione nell'era della produzione digitale. *Sociologia del lavoro*. No.133. Milano: FrancoAngeli.

Assi, J. (2013). *Travail flexible et couverture retraite. Quelle retraite pour les free pension workers?* Manno: SUPSI.

Assi, J., Lucchini, M., & Losa, F. B. Ustat "Precarietà pensionistiche emergenti Un lavoratore su cinque in Svizzera non sottostà all'obbligo di affiliarsi al secondo pilastro". *Dati-statistiche e società*, (2009-1).

Association suisse des historiens et historiennes de l'art (2012, septembre). *Rémunération des stages effectués par la relève des historiens de l'art dans des institutions culturelles*. Prise de position. URL <http://www.ashha.ch/Services/Travail-Profession/>

Attfield, J. & Couture, I. (2014). *An Investigation into the Status and Implications of Unpaid Internships in Ontario*. University of Victoria. URL <https://dspace.library.uvic.ca:8443/handle/1828/5294>

Bascetta, M. (a cura di) (2015). *Economia politica della promessa*. Roma: Manifestolibri.

Bascetta, M. (2016). *Al mercato delle illusioni: lo sfruttamento del lavoro gratuito*. Roma: Manifestolibri.

Benoit, A. (2013, 1<sup>o</sup> juillet). Payez vos stagiaires! *Jet d'encre*. URL <http://www.jetdencre.ch/payez-vos-stagiaires-3718>

Blick (2015, 19 febbraio). Wir arbeiten mehr gratis als für Geld. *Blick*. URL <http://www.blick.ch/news/wirtschaft/8-7-milliarden-stunden-wir-arbeiten-mehr-gratis-als-fuer-geld-id3497332.html>

Bignami, F., Vieceli, C., Cattaneo, L., & Trapletti, O. (2012a). Capire il mondo del lavoro. rivista per le Medical Humanities, (23), 44-50.

Bignami, F., Vieceli, C., Cattaneo, L., Trapletti, O., & Bonzano, A. (2012b). Uno sguardo sul mondo del lavoro: il Laboratorio di psicopatologia del lavoro. *Dati-statistiche e società*, (2), 89-103.

Bologna, S., Banfi, D. (2011). *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*. Milano: Feltrinelli.

Boycott Workfare (2014). Workfare. *Radical Statistic*. No. 110 URL <http://www.radstats.org.uk/no110/BoycottWorkfare110.pdf>

Bracci, A., Greppi, S., Losa, F. (2017). *Adeguamento dell'offerta di lavoro all'interno delle famiglie in Svizzera*, Mandato di ricerca 257/15 della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) «Programme fédéral égalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées». Rapporto finale, marzo.

Bracci, A., Losa, F.; Bigotta, M. (2017). "Quando lui perde il lavoro", *Dati – Economia e Società*, ottobre.

Brazel, J. F., Jones, K. L., & Zimbelman, M. F. (2009). Using nonfinancial measures to assess fraud risk. *Journal of Accounting Research*, 47(5), 1135-1166.

Brown III, H. S., Wilson, K. J., Pagán, J. A., Arcari, C. M., Martinez, M., Smith, K., & Reininger, B. (2012). Peer Reviewed: Cost-Effectiveness Analysis of a Community Health Worker Intervention for Low-Income Hispanic Adults with Diabetes. *Preventing chronic disease*, 9

Butti, C. & Vaucher de la Croix, C. (2006). *La differenza al lavoro. La situazione delle donne nel mercato del lavoro in Ticino*. Manno: SUPSI.

Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris : Fayard.

Castel, R. (1998). « La fin du travail, un mythe démobilisateur », *Le monde diplomatique*, septembre.

Ceron, A., Curini, L., Iacus, S. M., & Porro, G. (2014). Every tweet counts? How sentiment analysis of social media can improve our knowledge of citizens' political preferences with an application to Italy and France. *New Media & Society*, 16(2), 340-358.

Chua, C. E. H., Wareham, J., & Robey, D. (2007). The role of online trading communities in managing internet auction fraud. *MIS Quarterly*, 759-781.

Commissione Tripartita in materia di libera circolazione delle persone. (2015). Rapporto di attività 2014. Bellinzona: Divisione dell'economia. 20 febbraio.

Contarini, S., Marsi, L. (a cura di). (2015). *Precariato. Forme e critica della condizione precaria*, Roma: ombre corte.

Crary, J. (2013). *24/7: Il capitalismo all'assalto del sonno*, Torino: Einaudi. Tit. or.: *24/7: Late Capitalism and the Ends of Sleep*. Verso, 2013.

- Cremonese, P., Gallucci, D., Papandrea, M., Vanini, S., & Giordano, S. (2010, October). Promo: continuous localized and profiled multimedia content distribution. In *Proceedings of the 3rd workshop on Mobile video delivery* (pp. 21-26). ACM.
- De Masi, D. (2017). *Lavorare gratis, lavorare tutti. Perché il futuro è dei disoccupati*. Milano: Rizzoli.
- Dennis, D. (2013, 29 maggio). "Unpaid internships and a culture of privilege are ruining journalism". *The Guardian*. <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/may/28/unpaid-internships-privilege-ruin-journalism#top>
- Eisner, D. (2015, 19 febbraio). Unbezahlte Arbeit: Gewichtige «Schattenindustrie». *SRF*. URL <http://www.srf.ch/news/wirtschaft/unbezahlte-arbeit-gewichtige-schattenindustrie>
- Förster, A., Garg, K., Nguyen, H. A., & Giordano, S. (2012, March). On context awareness and social distance in human mobility traces. In *Proceedings of the third ACM international workshop on Mobile Opportunistic Networks* (pp. 5-12). ACM.
- Freitag, M., Manatschal, A., Ackermann, K. Ackermann, M. (2016). *Freiwilligenmonitor Schweiz 2016*, Zürich: Seismo Verlag. In rete è disponibile un riassunto in italiano dal quale è stata tratta la citazione: [http://sgg-ssup.ch/files/content/Webseiteninhalte/C\\_Freiwilligkeit/3\\_Freiwilligenmonitor/FM\\_2016\\_Abstract\\_ital.pdf](http://sgg-ssup.ch/files/content/Webseiteninhalte/C_Freiwilligkeit/3_Freiwilligenmonitor/FM_2016_Abstract_ital.pdf)
- Freund, C. & Oliver, S. (2014). The Missing Women in the Inequality Discussion, *RealTime Economic Issues Watch*, 5 agosto. URL <http://blogs.piie.com/realtime/?p=4430>
- Fumagalli, A. (2014, 9 dicembre). Il job act è legge: dal lavoro precario al lavoro gratuito passando per la destituzione del potere legislativo. *Quaderni di San Precario, critica del diritto dell'economia della società*. URL <http://quaderni.sanprecario.info/2014/12/il-job-act-e-legge-dal-lavoro-precario-al-lavoro-gratuito-passando-per-la-destituzione-del-potere-legislativo-di-andrea-fumagalli/>
- Fumagalli, A. & Morini, C. (2014, 23 settembre). Articolo 18, che? Renzi, Camusso ma soprattutto noi. *Quaderni di San Precario, critica del diritto dell'economia della società*. URL <http://quaderni.sanprecario.info/2014/09/articolo-18-che-renzi-camusso-ma-soprattutto-noi-di-andrea-fumagalli-e-cristina-morini/>
- Gerber, M. S. (2014). Predicting crime using Twitter and kernel density estimation. *Decision Support Systems*, 61, pp. 115-125.
- Graceffa, S. (2017). *Rifare il mondo... del lavoro. Un'alternativa alla uberizzazione dell'economia*, Roma: DeriveApprodi; titolo originale: *Refaire le monde... du travail*, Valence, Les Éditions REPAS, 2016.
- Greppi, S., Lucchini, M., Assi, J., Marazzi, C. (2010). *The determinants of fixed-term contracts in contemporary Switzerland*. FORS Working Paper Series, paper 2010-4. Lausanne: FORS.



- G20 Task Force on Employment (2012). *Key elements of quality apprenticeships*. Mexico. URL [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_218209/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_218209/lang--en/index.htm)
- Harper, Y. C. F. M., Konstan, J., & Li, S. X. (2010). Social comparisons and contributions to online communities: A field experiment on movielens. *The American economic review*, 1358-1398.
- Holts, Kaire. (2013). "Toward a Taxonomy of Virtual Work", *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Vol. 7, No. 1, Summer 2013.
- Huws, U., Spencer, N.H., Syrdal, D.S. (2017). "First survey results reveal high levels of crowd work in Switzerland". *Crowd Working Survey*, September. Scaricato il 20.10.2017 al seguente indirizzo: [http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/09/crowd\\_working\\_survey\\_Switzerland.pdf](http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/09/crowd_working_survey_Switzerland.pdf)
- ILO. (2012). *The youth employment crisis: A call for action*. Resolution and conclusions of the 101<sup>st</sup> Session of the International Labour Conference, Ginevra. URL [http://www.ilo.org/washington/WCMS\\_185950/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/washington/WCMS_185950/lang--en/index.htm)
- ILO. (2013). *Unpaid Equals Unfair? The Law, Economics and Ethics of Unpaid Internships*. URL [http://www.ilo.org/washington/areas/youth-employment/WCMS\\_208112/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/washington/areas/youth-employment/WCMS_208112/lang--en/index.htm)
- ILO newsroom (2014). *Quality apprenticeships "gold standard" to get youth into decent jobs*. URL [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_307451/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_307451/lang--en/index.htm)
- Jud Huwiler, U. (2015). "La fin du travail?", *La vie économique*, 11/2015.
- Kaplan, J., Bencivenga, R., D'Angelo, V., Kunz, S., Bignami, F., Charnley, A. & Tsoneva, S. (2015) Migrant Professional Carers in Four European Regions – A Comparative Exploration of Their Learning Needs. *IJHP - International Journal of Health Professions*.
- Kobler, S. (2015). Unbezahlte Arbeit. Sie ist doch ein Schatz. *Neue Zurcher Zeitung*, 19 febbraio. URL <http://www.nzz.ch/schweiz/sie-ist-doch-ein-schatz-1.18487104>
- Lepori, A., Greppi, S. & Besozzi, R. (2015). « Réinsertion professionnelle et transformations du marché du travail ». *Revue Economique et Sociale*, vol. 73, n° 2, juin.
- Lepori A. & Marazzi C. (2002). *Forme di lavoro e qualità di vita: effetti sociali della flessibilità del mercato del lavoro in Ticino*. Canobbio: SUPSI.
- Lepori A. & Marazzi C. (2004). *L'impresa della flessibilità*. Canobbio: SUPSI.
- Lepori, A., Marazzi, C. & Mandaglio, M. (2009). Quali forme di rappresentanza per le nuove forme di lavoro. Rapporto interno, Manno: SUPSI.
- Leung, I. X., Hui, P., Lio, P., & Crowcroft, J. (2009). Towards real-time community detection in large networks. *Physical Review E*, 79(6), 066107.

- Marazzi, C., Lepori, A. & Campello, C. (2007). *La salute flessibile. Quaderni di psicopatologia del lavoro*. Bellinzona: Repubblica del Cantone Ticino & SUPSI.
- Marras, E. (2014). No al lavoro volontario all'Expo!. *Acta dell'associazione dei freelance*. 9 ottobre. recuperato <http://www.actainrete.it/2014/10/no-al-lavoro-volontario-all-expo/>
- Morozov, E. (2016). *Silicon Valley: i signori del silicio*, Codice Edizioni, 2016.
- Moulier Boutang, Y. (2010). *L'abeil et l'économiste*. Carnets Nord.
- Nierling, L. (2010, March). Recognition of unpaid work in the perspective of degrowth. In 2nd Conference on Economic Degrowth for Ecological Sustainability and Social Equity, Barcelona (pp. 26-29).
- OFS, *De la haute école à la vie active. Résultats des enquêtes auprès des personnes diplômées des hautes écoles suisses en 2010 et en 2014*, série « Statistique de la Suisse », Neuchâtel, 2017.
- OFS, *Indicateurs du marché du travail 2016*, série « Statistique de la Suisse », Neuchâtel, 2016.
- Papagiannaki, E. (2014). Rising unpaid overtime: a critical approach to existing theories. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 8(1), 68-88.
- Papandrea, M., Giordano, S., Vanini, S., Cremonese, P. (2010). "Proximity Marketing Solution Tailored to User Needs", in 11th IEEE International Symposium on a World of Wireless, Mobile and Multimedia Networks (WoWMoM'10), Montréal, Canada, June. Best Demo Award
- Papandrea, M., Zignani, M., Gaito, S. Giordano, S., Rossi, G. (2013). How many places around you? *Pervasive Computing and Communications Workshops (PERCOM Workshops)*, March.
- Perlin, R. (2012). *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. London: Verso.
- Polanyi, Karl. *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*. Einaudi, Torino, 1974; titolo originale: Polanyi, K., *The great transformation: Economic and political origins of our time*. Rinehart, New York, 1944.
- Postman, Neil. *Divertirsi da morire. Il discorso pubblico nell'era dello spettacolo*, Marilio, Venezia, 2002; titolo originale: *Amusing Ourselves to Death: Public Discourse in the Age of Show Business*, Viking Penguin Inc, 1985.
- Pusterla, F. (2016). *The Great Recession and the Working Conditions of Youth: A Descriptive Analysis of the European Labour Market*, KOF Studies, No. 83, October.
- Riff, D., Lacy, S., & Fico, F. (2014). *Analyzing media messages: Using quantitative content analysis in research*. New York and London: Routledge.
- Rodotà, S. (2012). *Il diritto di avere diritti*. Bari-Roma: Laterza.

- Ross, Alec. (2016). *Il nostro futuro. Come affrontare il mondo dei prossimi vent'anni*. Milano: Feltrinelli, Milano; tit. or.: *The industries of the future*. New York City: Simon & Schuster, 2016.
- Ross, Andrew. (2014). Lavorare per nulla: l'ultimo dei settori produttivi ad alta crescita. *Commonware*. 18 novembre. URL <http://www.commonware.org/index.php/neetwork/502-lavorare-per-nulla>
- Ruey, J., Rosenstein, E., Gouveia, R., Widmer, E. (2016). *Le devenir professionnel des diplômés en sciences sociales entre 2005 et 2015*. Genève : Université de Genève (Sociograph - Sociological Research Studies, 29). Publication sur Internet: [www.unige.ch/sciences-societe/socio/sociograph](http://www.unige.ch/sciences-societe/socio/sociograph)
- Staglianò, Riccardo. *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*, Einaudi, Torino, 2016.
- Stiegler, B. (2015). *La société automatique*. Vol. 1: *L'avenir du travail*. Paris: Fayard.
- Sundararajan, Arun. *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Mit Press, 2016.
- Sakaki, T., Okazaki, M., & Matsuo, Y. (2013). Tweet analysis for real-time event detection and earthquake reporting system development. *Knowledge and Data Engineering, IEEE Transactions on*, 25(4), 919-931.
- Schwab, K. (2015). "The Fourth Industrial Revolution. What It Means and How to Respond", *Foreign Affairs*, December 12.
- Shade, L. R., Jacobson, J. (2015). Hungry for the job: gender, unpaid internships, and the creative industries. *The Sociological Review*, 63(S1), 188-205.
- Soukup, M. (2015). 10 Franken die Stunde – Dumping an staatlich mitfinanziertem Anlass. *Tagesanzeiger*. 16 marzo. URL <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/10-Franken-die-Stunde--Dumping-an-staatlich-mitfinanziertem-Anlass/story/10053446>
- Staglianò, R. (2016). *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*, Torino,: Einaudi.
- Standing, G. (2015). *Diventare cittadini. Un manifesto del precariato*. Milano: Feltrinelli.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Mit Press.
- Terranova, Tiziana. (2000). "Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy", *Social Text*, 63 (Volume 18, Number 2), Summer 2000, pp. 33-58.
- Terzi, C. (2012). *Étude de l'emploi de consultants individuels par le système des Nations Unies*, Genève: Nations Unies.
- Tett, G. (2017). "Mobile phone price wars create a data puzzle for the Fed", *Financial Times*, August 24.

Thompson, D. (2014). Work Is Work: Why Free Internships Are Immoral. *The Atlantic Monthly Group*. URL <http://www.theatlantic.com/business/archive/2012/05/work-is-work-why-free-internships-are-immoral/257130/>

Thornhill, J. (2017). "Why Facebook should pay us a basic income", *Financial Times*, 7 agosto 2017. Traduzione di Anna Bissanti, "Perché Facebook dovrebbe pagarci un salario minimo", *Il Sole 24 ore*, 8 agosto.

Tirole, J. (2017). *Economia del bene comune*, Milano: Mondadori; titolo dell'opera originale: *Économie du bien commun*, Presses Universitaires de France, 2016.

Tschudi, D., Colubriale Carone, A., Vaucher de la Croix, C. (2012). *Carriere professionali eque: un'opportunità per le aziende*. Manno: SUPSI.

Vaucher de la Croix, C. (capo progetto), Butti, C., Greppi, S., Lepori, A., Marazzi, C., Matta-Ghielmetti, A. & C. (2011). *Il potenziale d'inserimento degli assicurati AI nel mercato del lavoro. Un'indagine presso le aziende ticinesi*. Manno: SUPSI.

Wang, W., & Stewart, K. (2015). Creating Spatiotemporal Semantic Maps from Web Text Documents. In *Space-Time Integration in Geography and GIScience* (pp. 157-174). Springer Netherlands.

Weale, S. (2014). Unpaid work costs interns £926 a month – study. *The Guardian*. 12 novembre. URL <http://www.theguardian.com/education/2014/nov/12/unpaid-work-costs-interns-study>

Zambelli, L. (2012). Dalla frammentazione alla rete, il caso studio della Rete dei Redattori Precari. URL <http://www.rerepre.org/index.php>

Zambelli, L., Teli, M., & Murgia, A. (2013). L'auto-rappresentanza del precariato ei media digitali: un contributo metodologico dal caso della rete dei redattori precari. *Sociologia della comunicazione*. URL [http://www.francoangeli.it/riviste/Scheda\\_rivista.aspx?IDArticolo=50658](http://www.francoangeli.it/riviste/Scheda_rivista.aspx?IDArticolo=50658)

Zambelli, L., Teli, M., & Murgia, A. (2014). *Ai confini dei libri, tra passione e lavoro. Mettersi in rete per resistere alla precarietà*. Presentazione all'Università di Bologna, 24 ottobre.

Zignani, M., Papandrea, M., Gaito, S., Giordano, S., & Rossi, G. P. (2014, March). On the key features in human mobility: Relevance, time and distance. In *Pervasive Computing and Communications Workshops (PERCOM Workshops)*, 2014 IEEE International Conference on (pp. 260-265). IEEE.

## **Documenti radio e video**

Bologna, S. (09.10.2014). Appello di Sergio Bologna: No al volontariato dei giovani all'expo. *Youtube* [in linea]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=QFhDMpuTejk>

Marazzi, C.(20.11.2014). Free work, ovvero lavoro non pagato. *PLUSVALORE* (RSI). URL <http://www.rsi.ch/rete-due/programmi/cultura/plusvalore/Free-work-ovvero-lavoro-non-pagato-3089122.html>

Marazzi, C.(11 giugno 2015). Povertà nascoste. *PLUSVALORE* (RSI). URL <http://www.rsi.ch/rete-due/programmi/cultura/plusvalore/Povert%C3%A0-nascoste-5548657.html>

RSI (20.11. 2014). Giovani, diplomati e... disoccupati. *Falò* (RSI). URL <http://www.rsi.ch/la1/programmi/informazione/falo/Giovani-diplomati-e...-disoccupati-2936404.html>

Gazut, M. (26.02.2015). Stagiaires, les nouveaux esclaves. *Temps présent* (RTS). URL <http://www.rts.ch/emissions/temps-present/6454355-stagiaires-les-nouveaux-esclaves.html>

### **A livello politico**

Jeunes Vert-e-s vaudois-e-s, *Pétition pour une rémunération décente des stages*, texte déposé au Grand Conseil en février 2015, URL : <http://www.petition-stage.ch>

Le Grand Conseil de la République et canton de Genève, *Proposition de motion pour une convention de stage cantonale sous le contrôle de l'OCIRT*, 06.06.2013.

Communauté genevoise d'action syndicale, *PL 11345 « Pour des stages rémunérés », M 2148 « Pour une convention de stage cantonale sous le contrôle de l'OCIRT »*, audition, Commission de l'économie du Grand Conseil, 05.01.2015.

## Allegati

Allegato 1: Elementi di sintesi dell'inchiesta sui laureati svizzeri

Allegato 2: Elementi di sintesi dell'indagine occupazionale sui laureati SUPSI (2014 e 2015)

Allegato 3: Analisi banche dati ISS 2004 e 2014

Allegato 4: Analisi banca dati RIFOS 2014

Allegato 5: Analisi dati IAS

Allegato 6: Interviste