

ARCHIVIO ANTROPOLOGICO MEDITERRANEO

anno XX (2017), n. 19 (2)
ISSN 2038-3215



ARCHIVIO ANTROPOLOGICO MEDITERRANEO on line

anno XX (2017), n. 19 (2)

SEMESTRALE DI SCIENZE UMANE

ISSN 2038-3215

Università degli Studi di Palermo
Dipartimento Culture e Società

Direttore responsabile
GABRIELLA D'AGOSTINO

Comitato di redazione

DANIELA BONANNO, SERGIO BONANZINGA, IGNAZIO E. BUTTITTA, GABRIELLA D'AGOSTINO, FERDINANDO FAVA, ALESSANDRO MANCUSO, VINCENZO MATERA, MATTEO MESCHIARI, ROSARIO PERRICONE, DAVIDE PORPORATO (*website*)

Segreteria di redazione

GIANPAOLO FASSINO, SERENA GARBOLINO, LUCA GHIARDO, SEBASTIANO MANNIA

Impaginazione

ALBERTO MUSCO (OFFICINA DI STUDI MEDIEVALI)

Comitato scientifico

MARLÈNE ALBERT-LLORCA

Département de sociologie-ethnologie, Université de Toulouse 2-Le Mirail, France

ANTONIO ARIÑO VILLARROYA

Department of Sociology and Social Anthropology, University of Valencia, Spain

ANTONINO BUTTITTA (†)

Università degli Studi di Palermo, Italy

IAIN CHAMBERS

Dipartimento di Studi Umani e Sociali, Università degli Studi di Napoli «L'Orientale», Italy

ALBERTO M. CIRESE (†)

Università degli Studi di Roma «La Sapienza», Italy

JEFFREY E. COLE

Department of Anthropology, Connecticut College, USA

JOÃO DE PINA-CABRAL

Institute of Social Sciences, University of Lisbon, Portugal

ALESSANDRO DURANTI

UCLA, Los Angeles, USA

KEVIN DWYER

Columbia University, New York, USA

DAVID D. GILMORE

Department of Anthropology, Stony Brook University, NY, USA

JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ ALCANTUD

University of Granada, Spain

ULF HANNERZ

Department of Social Anthropology, Stockholm University, Sweden

MOHAMED KERROU

Département des Sciences Politiques, Université de Tunis El Manar, Tunisia

MONDHER KILANI

Laboratoire d'Anthropologie Culturelle et Sociale, Université de Lausanne, Suisse

PETER LOIZOS (†)

London School of Economics & Political Science, UK

ABDERRAHMANE MOUSSAOUI

Université de Provence, IDEMEC-CNRS, France

HASSAN RACHIK

University of Hassan II, Casablanca, Morocco

JANE SCHNEIDER

Ph. D. Program in Anthropology, Graduate Center, City University of New York, USA

PETER SCHNEIDER

Department of Sociology and Anthropology, Fordham University, USA

PAUL STOLLER

West Chester University, USA



Editoriale

5 Editoriale

Managing Global Social Water

- 9 Elena Bougleux, Nadia Breda, *Managing Global Social Water. Ethnography of Emerging Practices in the Anthropocene*
- 13 Elena Bougleux, *A River that Divides. Climate Change Perspectives and Historical Accounts in Southern India*
- 27 Nadia Breda, *The two Hydrogens. Water in an Anthroposophical view, facing up to the Anthropocene*
- 47 Linda Johnson-Bell, *Wine or Water? Viticulture's Global Water Footprint and Irrigation: an Unaffordable Luxury*
- 69 Paolo Gruppuso, *Geologic and Historical, Surface and Depth. Entanglement of Water and Temporality in a contested Wetland of Agro Pontino*
- 81 Rita Vianello, *Global Climate Changes in Venice Lagoon. The Phenomenon of "acqua alta" and the Perception of the Safeguards Works*
- 97 Silvia Lelli, *Fourth Landscape in the Anthropocene. Artethnographic Findings from a Mediterranean Waterfront*

Lavoro e vita nella contemporaneità'.
Una prospettiva antropologica fra
trasformazioni globali e strategie di resistenza

123 Fulvia D'Aloisio, *Introduzione.*

Lavoro e vita nella contemporaneità: note antropologiche sulla crisi di un valore fondante

135 Simone Ghezzi, *L'artigiano flessibile. Note sul lavoro nel distretto della produzione del mobile in Brianza*

143 Francesco Bogani, *Autotrasporto, supply chain e democrazia. Il caso etnografico di un'azione sindacale nel campo della logistica*

151 Tommaso India, *Il processo di deindustrializzazione della FIAT di Termini Imerese. Potere, sindacato e trasformazioni identitarie*

161 Franco Lai, *Spazi del lavoro, spazi del tempo libero. Una riflessione sulla trasformazione dei luoghi della produzione industriale in luoghi per il tempo libero in Sardegna*

173 Fulvia D'Aloisio, *Tra la Germania, l'Abruzzo e l'Emilia. Transiti di lavoro e competenze nell'insourcing della scocca in carbonio in Automobili Lamborghini*

185 Sabrina Perra, *Trasformazioni del lavoro, Jobs Act e disuguaglianze sociali in Italia. Riflessioni critiche*

197 Massimiliano Delfino, *Stabilità, flessibilità e precarietà del lavoro. Il Jobs Act nel contesto europeo*

Leggere - Vedere - Ascoltare

205 *Etnografie del contemporaneo III: le comunità patrimoniali*, AM Antropologia Museale, Rivista della società Italiana per la Museografia e i Beni Demoetnoantropologici, anno 13, numero 37/39, 2015-2016

208 ANTONELLO RICCI, *Il secondo senso. Per un'antropologia dell'ascolto*, Milano, Franco Angeli 2016

211 Abstracts

Simone Ghezzi

L'artigiano flessibile. Note sul lavoro nel distretto della produzione del mobile in Brianza

Introduzione

In questo articolo¹ porterò alla conoscenza del lettore pratiche di 'flessibilità' del lavoro che ho potuto osservare all'interno di alcune imprese artigiane nel settore del mobile e arredamento. Facendo ampio uso delle mie note di campo, mostrerò la variabilità di significati che tale termine può assumere fra i soggetti che la mettono in pratica o che la subiscono. La polisemia che la caratterizza trasmette implicitamente l'idea che i soggetti si trovano immersi in situazioni lavorative e organizzative eterogenee dove, conseguentemente, anche gli interessi in gioco appaiono diversi. Accanto alla flessibilità intesa come superamento della standardizzazione, da sempre componente essenziale delle filiere produttive distrettuali (Beccatini 1989; Brusco 1989), vi è la flessibilità dell'orario, che investe sia i soci delle imprese familiari, la cui attività lavorativa non è regolata da contratti di categoria, sia i loro dipendenti attraverso il ricorso a straordinari regolati dalla contrattazione sindacale, o al "fuori busta", risultato di trattative private informali e collusive con il proprio datore di lavoro; la flessibilità delle mansioni, ovvero la capacità di eseguire compiti diversi in caso di necessità; la flessibilità derivante dalle nuove forme lavorative introdotte dalle riforme del mercato del lavoro (per es. il lavoro di somministrazione); infine, la flessibilità offerta da collaboratori "informali". Dietro a questa polisemia, tuttavia, si cela anche una sostanziale ambiguità derivante dalle condizioni di imprevedibilità e di incertezza che la flessibilità stessa cagiona ai lavoratori nel nuovo assetto neoliberista.

La flessibilità organizzativa non è certo un tema nuovo nella letteratura. Nelle fasi iniziali di nascita e sviluppo della piccola impresa distrettuale erano già presenti varie forme di collaborazioni lavorative informali ampiamente flessibili, ma in generale erano viste come pratiche transitorie verso forme di emancipazione economica per chi era escluso o si trovava ai margini dal mercato del lavoro, come opportunità di apprendimento lavorativo e come strumento per aggirare le rigidità del mercato del lavoro. Nel dibattito attuale, invece, la flessibilità si

presenta come una condizione dominante maturata in un contesto regolativo ed economico profondamente mutato. Così, emerge una forte contrapposizione semantica fra chi ritiene la flessibilità una condizione necessaria all'innovazione tecnologica per favorire la competitività aziendale e, in ultima analisi, sostenere la crescita economica, e chi invece ne mette in evidenza gli effetti perversi, scaricando sui lavoratori i costi sociali di questa competizione. Questa prospettiva, in realtà, era già stata paventata da Sabel e Piore nell'introduzione al volume che analizza il passaggio da una produzione di massa a quella a specializzazione flessibile (1987). Senza entrare nel merito, i due studiosi presagivano scenari futuri in cui «[le] scelte che vengono fatte saranno di particolare importanza per gli operai e gli impiegati [...]. Saranno essi a sostenere la maggior parte dei costi dell'aggiustamento del nuovo ordine economico» (1987: 32). Vent'anni dopo quegli scenari vennero confermati nel contesto italiano dall'economista Andrea Fumagalli (2007) e dal sociologo Luciano Gallino (2007), i cui contributi esplicitamente critici nei confronti delle politiche neoliberiste facevano da contrappeso all'egemonia – tutt'ora imperante – di una letteratura aziendalista e manageriale poco incline a riflettere sugli effetti distortivi della flessibilità. Tuttavia il tema è rimasto poco esplorato a livello etnografico. Fanno eccezione alcuni recenti studi di antropologia del lavoro di Spyridakis (2013), quelli a cura di Kasmir e Carbonella (2014), di Kjaerulff (2015), Kwon e Lane (2016) e, infine, Narotzky e Goddard (2017)² i quali mettono in luce quanto la flessibilità nelle sue varie accezioni sia un disegno di strategia globale del capitalismo neoliberista e uno degli effetti delle nuove tecnologie che alimentano la *new economy*. Inoltre, costituisce il *framework* ideologico che fa da sfondo alle nuove forme di organizzazione del lavoro.

Nell'ambito dell'antropologia italiana il tema della flessibilità del lavoro è ancora poco sviluppato e si rimanda ai recenti lavori di Fulvia D'Aloisio (2017) e al volume collettaneo di D'Aloisio e Ghezzi (2016) per una ricognizione delle ricerche svolte negli ultimi anni soprattutto da giovani antropologi. A questi possiamo aggiungere i recenti saggi

di Koensler e Papa (2017) e di Palumbo (2017) sull'applicazione di regimi di flessibilità lavorativa nel mondo accademico.

La mia analisi si basa su materiale etnografico raccolto in modo intermittente a partire dall'estate del 2010, nel pieno della crisi economica, nel nord-est della Brianza Monzese nota per la massiccia presenza di imprese dedite alla produzione di arredi. Nonostante la crisi abbia ridotto il numero delle aziende – nel comparto specifico della fabbricazione dei mobili, all'inizio del 2016 erano ancora attive 1601 imprese mentre erano 1788 nel 2010³ – questa provincia detiene ancora il primato italiano per numero di imprese del settore. Tale settore si presenta molto variegato al suo interno, sia per quanto concerne il tipo di specializzazione produttiva, dall'ebanisteria classica alla realizzazione di mobili di design, dal mobile imbottito a quello per ufficio; sia per le dimensioni delle imprese, dalle aziende che occupano un solo dipendente, a quelle che superano i dieci addetti; sia, infine, per l'organizzazione interna del lavoro, in quanto nella filiera del settore convivono numerose imprese di subfornitura e imprese finali committenti.

La flessibilità in tre contesti produttivi

Le imprese che hanno costituito il mio campo di indagine accettando di partecipare alla mia ricerca appartengono al settore artigianale. La loro sopravvivenza non si fonda propriamente sulle economie di scala, bensì sulla loro capacità di posizionarsi sul mercato per attirare una clientela internazionale, offrendo prodotti di nicchia di fascia alta, e produzioni non standardizzate, realizzate su misura per il cliente. I fattori competitivi su cui però si è insistito molto di recente sono stati due in particolare: l'investimento tecnologico e la flessibilità. L'ammodernamento dei macchinari contestualmente all'introduzione del *digital manufacturing* è un tema enunciato con insistenza dalla stampa e dalla politica attraverso la retorica del modello "Industria 4.0", a partire dal quale si auspica anche nelle imprese artigiane l'interazione fra *big data*, Internet e macchinari "intelligenti", in uno scenario dove la tradizione artigianale si sposa con l'innovazione industriale (Micelli 2016). Seppur in presenza di artigianato industriale (Carosso, Ghezzi 2015), le imprese che ho avuto modo di visitare sono ben lungi dal raggiungimento di questo obiettivo; in parte perché sono imprese gestite da datori di lavoro anziani, poco avvezzi alla tecnologia digitale pur comprendendone l'utilità; in parte perché il sottobosco della filiera, composta da artigiani specializzati in attività tradizionali – tappezzeria, inta-

glio, lucidatura, anticatura, ecc. – non ha bisogno (o non ritiene di avere bisogno) di tanta tecnologia. Per queste ragioni il settore probabilmente più debole dell'area distrettuale è quello di chi produce mobili tradizionali e in stile dove "la virtù della mano" (Sennett 2008: 153) appare indispensabile in gran parte delle lavorazioni per giustificare l'elevato costo del prodotto (Ghezzi 2015). Poiché la loro produzione non consente di realizzare grandi lotti, il loro principale fattore competitivo è la flessibilità dei processi di produzione, non solo attraverso la subfornitura resa possibile dalla prossimità geografica delle aziende della filiera e dai rapporti personali fra imprenditori, ma anche attraverso una nuova modalità di riorganizzazione interna del personale. Per alcune imprese, invece, la flessibilità diventa una scelta obbligata per sopperire al ritardo tecnologico che le contraddistingue.

Per argomentare meglio l'articolazione fra innovazione tecnologica e flessibilità prendo spunto dalla descrizione dell'ambiente lavorativo di tre imprese artigiane proveniente dalle mie note di campo. Ciascuna rappresenta a suo modo il variegato sottobosco di piccole e micro imprese che lavorano nella filiera del mobile e che si allontanano dai canoni di aziende modello o dall'essere imprese di punta del mercato. Le prime due nascono come imprese di mobili in stile, ma la difficoltà di sopravvivenza in quella nicchia le ha portate ad un processo di conversione che si è completato oramai da diversi anni. L'una esegue lavori su commissione nel campo della riparazione e del restauro, l'altra, arrivata alla seconda generazione, si è specializzata nella produzione di arredamento di spazi lavorativi, lavorando principalmente per conto terzi. Anche la terza è arrivata alla seconda generazione, ma non ha cambiato la propria vocazione. La produzione di mobili per ufficio, diventata la sua attività principale, è conseguenza di una specializzazione acquisita attraverso decenni di produzione di mensole e scaffali per l'arredamento di interni.

Le note di campo che ricostruiscono l'incontro con questi artigiani fanno emergere condizioni lavorative che, in mancanza di una osservazione diretta, difficilmente si sarebbero potute ricostruire. In due dei casi considerati, infatti, a fronte di una "facciata" in apparenza tradizionale, l'impresa si popola di nuove figure professionali "flessibili" che si mescolano alla figura del lavoratore dipendente. Emergono modalità di lavoro variegata, dove destandardizzazione e flessibilità, lavoro per obiettivi brevi e limitati nel tempo caratterizzano i nuovi assetti produttivi nell'artigianato con ripercussioni significative sull'occupazione complessiva.

L'impresa del signor Luigi Boffi

L'ingresso dell'azienda è aperto e si intravede un solo operaio all'apparenza piuttosto anziano, in tuta blu e avvolto da una nube di polvere. Entrando nel capannone si ha immediatamente l'impressione di un ambiente disordinato e polveroso. Segatura e trucioli sono sparsi sul pavimento; porte, stipiti, assi di legno si trovano dappertutto: accatastati sul pavimento, appoggiati alle pareti. Macchine e attrezzi sono sparsi ovunque nel capannone. Adiacente ad esso c'è una casa a due piani (la vecchia abitazione dell'imprenditore) che, come verrò a sapere dopo, ha subito una alterazione d'utilizzo; è adibita infatti a magazzino, ufficio e servizi igienici. Doveva essere la casa dei figli, per questo il titolare e la moglie erano andati ad abitare in un appartamento, ma in realtà da allora la casa è rimasta vuota piena di polvere e piuttosto fredda.

L'operaio che sta lavorando indossa una mascherina ed è intento a restaurare una porta di legno. Gli chiedo se c'è il signor Boffi con il quale ho un appuntamento. Mi risponde che si trova nell'altro locale alla mia sinistra. Mi incammino cercando di respirare il meno possibile perché la spazzola abrasiva elettrica dell'operaio sta sollevando una nube di polvere sottile. Vado nell'altro androne del capannone e trovo un ambiente più silenzioso, pieno di macchinari per la lavorazione del legno inutilizzati e molti strumenti di lavoro appesi alla parete. La polvere sottile che impregnava l'aria nel locale precedente, qui me la ritrovo sul pavimento e sui macchinari. Il signor Luigi è seduto in mezzo al locale insieme a una persona che gli sta facendo la barba e gli taglia i capelli. È un barbiere in pensione, suo conoscente. Mi dice in dialetto di aspettare qualche minuto. Allora ritorno fuori e comincio a curiosare qui a là osservando l'ambiente esterno al capannone, occupato da assi di legno e un piccolo van bianco. Dopo qualche minuto arriva una persona, pare che sia molto interessato alla porta, parla prima con l'operaio, che gli mostra alcuni dettagli del lavoro che sta eseguendo, e poi scompare nell'altro locale a parlare con il proprietario. Ascoltando le loro voci, sembra più un terzetto di amici che si vedono per fare quattro chiacchiere piuttosto che un incontro fra cliente e fornitore; si danno del tu, parlano in dialetto e scherzano. Quando barbiere e cliente se ne vanno, il titolare mi chiama e, scusandosi per l'attesa, mi invita a seguirlo nell'ufficio situato nella casa adiacente al piccolo capannone. Qui iniziamo finalmente la prima delle nostre chiacchierate, dove apprendo che la sua è una ditta individuale, e che da alcuni anni non ha più dipendenti: è l'unico titolare d'impresa a settant'anni suonati. Una serie di "amici" in pensione vengono ad aiutarlo quando ha

bisogno (con ritenuta d'acconto, qualche volta) e di assumere qualcuno non se lo sogna proprio: Dice: «Il lavoro c'è e non c'è... però io tiro avanti perché non sono capace di smettere; però fra qualche anno... [mi toccherà smettere]». Dalla fine degli anni Novanta non fa più l'intaglio di sedie e poltrone e si è riciclato come falegname e restauratore.

L'impresa del signor Renato Riva e figli⁴

Contattato telefonicamente, il signor Riva accetta di parlare con me in azienda soltanto perché "sono della zona", cioè Brianzolo come lui (me lo aveva chiesto esplicitamente mentre conversavamo al telefono). Faceva orologi intarsiati che vendeva soprattutto in Australia e in estremo oriente, poi sono arrivati i cinesi che hanno cominciato a vendere il prodotto finito ad un prezzo per lui impossibile da eguagliare. Praticamente i cinesi riuscivano a piazzare il prodotto finito sul mercato ad un prezzo pari a quello che il signor Riva pagava per procurarsi la componente meccanica (il meccanismo del pendolo dell'orologio), che lui normalmente acquistava in Germania. Allora decide di cambiare produzione. Ora produce mobili per banche e grandi industrie, e all'occasione per abitazioni private, di qualsiasi genere. Ne discutiamo al piano di sopra del suo capannone, lontano dai rumori assordanti del reparto, dove ogni tanto i figli vengono a controllare alcuni disegni su Cad al PC e a parlare al telefono. Oltre ai suoi due figli soci ci sono quattro dipendenti (il più giovane dei quali non è italiano "perché nessuno vuole fare più questo mestiere"). Notando il mio sguardo un po' perplesso dice: «Lei ne ha visti un po' di più giù [in reparto]. Però non sono nostri dipendenti, sono artigiani che ci danno una mano quando abbiamo bisogno».

Il signor Riva decide poi di mettere fine alla nostra conversazione dicendo: «Adesso però mi sembra di averle già detto abbastanza, io ho fatto il mio dovere di parlare con lei». Poi però aggiunge: "Senta, ma a lei in università servono mobili?".

L'impresa di Lamberti e figli

Per accedere all'azienda bisogna varcare un cancello elettrico e percorrere una strada interna che porta alla fabbrica disposta su due capannoni comunicanti, uno adibito alla produzione e l'altro, più piccolo, a magazzino. Gli uffici sono collocati in un edificio a due piani, adiacente al capannone più esteso, che tradisce le sue originarie funzioni di abitazione principale. L'ambiente è molto spazioso, luminoso e all'apparenza più pulito di altri siti visitati. Si vedono macchinari nuovi, in particolare la squadra borda⁵, e apparecchiature vecchie forse

non più utilizzate. Essendo arrivato quando tutti gli operai se ne sono andati, non ho la percezione di come sia il reparto durante l'attività lavorativa. I figli oramai trentenni hanno preso in mano le redini dell'azienda, anche se il padre detiene ancora la maggioranza delle quote societarie. Mi riceve Davide, uno dei fratelli; è ancora al lavoro mentre tutti i dipendenti hanno già smesso da oltre un'ora. Mi racconta che hanno fatto investimenti onerosi dal punto di vista economico. Hanno rilevato per esempio una piccola azienda commerciale che stava fallendo, in questo modo ora riescono ad avere una migliore distribuzione dei propri prodotti; inoltre hanno investito in tecnologia: l'acquisto della squadra borda è costato un milione di euro. I dipendenti sono attualmente sei. Non tutti quelli che sono andati in pensione sono stati sostituiti; il reclutamento dei nuovi è avvenuto utilizzando le agenzie di lavoro interinale. «Praticamente le usiamo per fare la selezione del personale», mi spiega Davide. Alla agenzia delegano il compito di cercare il profilo che corrisponde alle loro esigenze e poi vengono a lavorare per uno e due mesi. Se in quel periodo di prova entrambe le parti sono soddisfatte del lavoro, i Lamberti fanno l'offerta di impiego, e se gli operai in prova accettano, si licenziano dall'agenzia di lavoro, diventando a tutti gli effetti loro dipendenti. In questo modo hanno assunto due giovani con il contratto da apprendista. Un operaio specializzato, invece, è stato assunto attraverso il passaparola: «Ce ne serviva uno bravo per sostituire il nostro operaio storico che era andato via a causa di un infortunio dopo trent'anni che lavorava con noi. Allora abbiamo chiesto ad un nostro fornitore ferramenta[...] cercavamo un operatore squadra borda che fosse già formato[...] Non da rubare ad un altro, ma uno che fosse a casa a fare niente». Recentemente però questo operaio si è licenziato per andare a lavorare altrove e, in attesa di trovare un nuovo operatore di squadra borda, sono i due fratelli Lamberti a occuparsi della macchina: «I nostri operai sono tutti intercambiabili fino a che si tratta di fare il montaggio, ma sulla squadra borda ci vuole uno specializzato. [...] E lui purtroppo se ne è andato nel giro di due giorni».

Verso nuove forme di disembeddedness?

Per l'analisi di questi casi prendo spunto dalle osservazioni di un mio collega economista, con cui avevo organizzato in passato un seminario sull'imprenditorialità, al quale avevo mostrato alcuni dei casi che stavo ricostruendo attraverso l'osservazione etnografica. Egli era rimasto molto sorpreso del materiale etnografico raccolto, che metteva in evi-

denza il profilo, a suo avviso, non particolarmente ammirevole di alcune micro imprese. «Come è possibile – diceva – che esistano imprese come quella del signor Boffi? La teoria economica non le prevede». Ne dava un giudizio profondamente negativo e metteva in evidenza lo sconcertante ritratto di un distretto contrassegnato da imprese che si rifiutano di investire per crescere e che incarnano l'opposto di ciò che dovrebbe costituire l'essenza stessa dell'impresa: fare innovazione, ricerca, investimento, ecc. Come spesso succede, quando la teoria del comportamento economico si confronta con la pratica delle relazioni sociali, lo scostamento dalla realtà si fa più marcato.

Evidentemente l'impresa artigiana è estremamente eterogenea e, laddove la manualità è ancora prevalente e valorizzata, difficilmente vedremo farsi strada le nuove tecnologie. Inoltre si dovrebbe anche tener conto della situazione anagrafica e familiare dell'imprenditore. Quale incentivo all'investimento tecnologico potrebbe avere un ultrasessantenne i cui figli non hanno alcun interesse nell'azienda paterna? Molto spesso in questi casi il ciclo temporale dell'impresa è segnato e non sopravvivrà ai suoi membri. I principi della teoria economica la condannano a morte prematura, annientata dalla competizione del mercato, dal contesto ambientale fondato sulla retorica della crescita, e dalla selezione naturale del darwinismo economico. In pratica, però, a dispetto della teoria economica, la piccola e micro impresa fa spesso perno su risorse umane che le consentono di prolungare la propria esistenza. Può contare su una organizzazione familistica e sul contributo di famigliari che, seppur privi di competenze specialistiche, assumono ruoli importanti e vitali (Yanagisako 2002; Colli 2006; Corbetta, Minichilli 2016), oppure su una visione dei rapporti di lavoro e di affari dove è possibile far conciliare l'ambito delle relazioni amicali con quello delle relazioni materiali (Ghezzi 2007).

La letteratura economica, ovviamente, ha compreso da tempo l'importanza dei legami fiduciari nelle forme di sviluppo locale radicatesi nei piccoli centri urbani o semi-urbani. Brusco (1989), per esempio, definiva i distretti come microcosmi socio-culturali dove i rapporti personali favoriscono una intensa interazione fra un insieme di soggetti (anche istituzionali) attraverso cui conoscenze e informazioni circolano più velocemente. Tuttavia, l'impresa di Boffi sembra incarnare strutture produttive di tipo informale più vicine allo stato nascente del distretto, molto lontane dall'immagine di aziende inserite in una economia locale matura e da tempo globalizzata. Crescita ed efficienza non costituiscono un obiettivo *essenziale* di tutte le imprese artigiane, con buona pace della teoria economica; tuttavia non si

può dire che le imprese rimangano prigioniere del proprio modello. Giulio Sapelli ha recentemente scritto che la micro impresa non cresce “perché essa si costituisce prima e fuori dal mercato” (2013: 8), vive e sopravvive in un contesto prima di tutto comunitario all’interno del quale l’impresa diventa una sorta di continuità della famiglia come *oikos*, come comunità sociale economica e biologica: l’impresa artigiana ne rappresenta la manifestazione più lampante. Crescendo perderebbe queste caratteristiche e metterebbe a dura prova chi (l’artigiano) su queste prerogative ha potuto contare.

Trovo la sua riflessione nel complesso condivisibile, coerente con l’idea polanyiana di un’economia *embedded* fondata su un’idea ecologica e comunitaria dell’economia umana, pur non rimanendo estranea alla logica del profitto. Tuttavia, i casi considerati mostrano che qualcosa non quadra in questa visione di economia *embedded*. Fino a pochi anni fa le tre imprese avevano una struttura organizzativa simile, in cui il lavoro veniva svolto da dipendenti a tempo indeterminato. Attualmente, invece, quel tipo di lavoratori è in diminuzione. I Riva hanno ridotto l’organico a quattro dipendenti, Boffi non ne ha nessuno, i Lamberti, nonostante gli investimenti sostenuti, hanno meno dipendenti rispetto a dieci anni fa. Apparentemente però la manodopera impiegata non è diminuita per nulla, e neppure lo è la manodopera specializzata, di cui peraltro nessuna delle imprese può fare a meno. Eppure dietro quest’apparenza, l’osservazione etnografica mette in evidenza un modello organizzativo completamente diverso e invisibile dall’esterno.

Il signor Boffi si affida a conoscenti pensionati che paga un po’ in nero, un po’ con ritenuta d’acconto; il signor Riva, invece, si avvale di artigiani con partita IVA che all’occorrenza, tramite un giro di conoscenze e un’agenzia di lavoro, vengono a dargli una mano quando le commesse richiedono maggior manodopera o manodopera specializzata; i Lamberti, in attesa di trovare un operaio specializzato, si arrangiano come possono, contando sulle loro competenze interne all’azienda.

Nell’arco di un breve periodo le prime due imprese hanno completamente trasformato il modo di lavorare e il rapporto contrattuale con i propri dipendenti, mentre la terza si trova in una situazione ibrida. In un caso abbiamo un esempio di *embeddedness* estrema, in cui il datore di lavoro, Boffi, si rivolge soltanto al conoscente, all’amico coetaneo; in un altro osserviamo una successione di collaborazioni a termine, dove si fa fatica a vedere l’*oikos* di cui parla Sapelli. Sembrerebbe anzi emergere uno scenario di *disembeddedness*, di disancoramento dalle norme e dagli obblighi sociali che legavano artigiano e dipendenti e che conferivano peculiarità

all’azienda artigiana estranea al mondo del lavoro interinale. Va ricordato infatti che il contratto di somministrazione esclude un rapporto fra l’impresa utilizzatrice e il lavoratore, poiché prevede un contratto commerciale tra somministratore (cioè l’agenzia di lavoro) e l’utilizzatore (l’impresa) e un contratto di lavoro fra somministratore e lavoratore, almeno fino a quando l’azienda utilizzatrice non decida di assumere quest’ultimo alle sue dipendenze con un contratto a tempo indeterminato.

Nell’azienda dei Lamberti abbiamo una situazione ancora diversa dalle precedenti: da un lato si delega a una società interinale il compito di selezionare la manodopera, dall’altra si cerca all’interno del proprio network il personale specializzato.

Siamo di fronte a casi tutt’altro che ascrivibili a situazioni di rigidità e immobilismo organizzativo; tutte e tre le aziende infatti hanno avviato un processo che nella media e grande impresa si potrebbe definire di “ristrutturazione aziendale”. In primo luogo, hanno saputo cambiare produzione per restare sul mercato; in secondo luogo, sono intervenute sulla forza lavoro, attingendo a figure professionali “atipiche”, estremamente flessibili e precarie riducendo notevolmente i costi di produzione, imparando bene la lezione neoliberista su flessibilità e contenimento dei salari. I Lamberti, invece, per quanto concerne il lavoro sembrano perseguire una strada diversa, privilegiando la flessibilità delle mansioni, piuttosto che applicare la flessibilità nel lavoro precario e discontinuo. Vorrei sottolineare comunque che il termine flessibilità non è mai stato citato dai miei interlocutori durante le nostre conversazioni; il termine appartiene al mio linguaggio non al loro, è una categoria “etica”⁶ che ho introdotto nel mio ruolo di osservatore per spiegare assetti lavorativi che in passato non avevo mai riscontrato o, forse, riconosciuto.

Osservando più da vicino quello che succede all’interno di queste imprese, le trasformazioni compiute mettono in luce pratiche di produzione completamente nuove in quest’area distrettuale, ma già adottate regolarmente in altri ambiti lavorativi. Quanto osservato all’interno di queste microimprese sembrerebbe assomigliare a quel fenomeno già diffuso nel mondo anglosassone che alcuni recentemente hanno chiamato *gig economy* (Cockayne 2016). Al posto di prestazioni lavorative continue, il datore di lavoro richiede prestazioni *on demand*, cioè solo quando ne ha bisogno per una durata di alcuni giorni o poche settimane. Il termine *gig* deriva dal gergo musicale, sono le “serate” fatte da musicisti che si incontrano per suonare (per fare appunto una *gig*) a pagamento o anche solo per il piacere di fare musica assieme e poi ognuno va per la propria strada.

I risvolti di questa deriva dell'impiego sono preoccupanti perché si assiste ad una ulteriore intensificazione della precarizzazione del lavoro, che ha raggiunto anche il lavoro più professionalizzante e specializzato, come quello fornito dagli artigiani con partita IVA, ex dipendenti che hanno perso il lavoro durante la crisi economica e sono diventati lavoratori artigiani autonomi per necessità. Inoltre, riproduce all'interno del medesimo luogo di lavoro un dualismo fra categorie di lavoratori più protetti e lavoratori precari cui mancano sia adeguate misure compensative alla loro precarietà sia politiche in grado di favorire occupazioni *continuative*.

Conclusioni

È prematuro stabilire quale parte del materiale etnografico qui discusso possa essere generalizzato in un contesto più ampio. Quale sarà in futuro il modello prevalente? Quello dei Lamberti o quello dei Riva? E le aziende senza eredi saranno sempre più simili a quella del signor Boffi? Potrebbe trattarsi di un fenomeno temporaneo e circoscritto, uno degli effetti della lunga crisi; oppure una pratica destinata a consolidarsi in un contesto che – ironia della sorte – ho sempre descritto come fortemente *embedded*, dove le relazioni sociali costituiscono il perno delle relazioni economiche governandole attraverso varie istituzioni sociali (Ghezzi 2007). Pur partendo da concezioni diverse del rapporto fra *oikos* e mercato – Boffi si affida ai rapporti personali amicali, Riva a relazioni prevalentemente impersonali – entrambi hanno messo in atto modalità occupazionali molto flessibili. I Lamberti, invece, sembrano avere trovato per il momento un compromesso soddisfacente, sfruttando sia le proprie risorse relazionali sia le opportunità offerte dal mercato rappresentato dalle agenzie di lavoro somministrato.

Quello che forse emerge con maggiore evidenza dall'analisi etnografica è che nel complesso il modello distrettuale dimostra di non avere più quella capacità di riequilibrio degli assetti produttivi che aveva avuto nelle crisi economiche precedenti. Nel recente passato gli squilibri socio-economici determinati dai processi di ristrutturazione aziendale, di de-verticalizzazione produttiva e di *outsourcing*, erano in gran parte riassorbiti dalla crescita della piccola e micro impresa artigiana, grazie alla intraprendenza dell'imprenditorialità e del tessuto sociale locali. La recente crisi economica, invece, ha messo a nudo i problemi di una economia distrettuale matura la quale ha partecipato al processo di riorganizzazione e di ristrutturazione delle filiere produttive, ma adattandosi alle nuove flessibilità

del mercato del lavoro ha perso la capacità di riassorbire occupazione.

Note

¹ Ringrazio i due anonimi revisori per i loro preziosi suggerimenti.

² A questi va aggiunto il lavoro di K. Gibson e J. Grahlan (1996). Pur non appartenendo all'ambito antropologico, bensì rispettivamente a quello economico e di geografia economica, la loro prospettiva etnografica femminista ha messo in luce le contraddizioni della flessibilità (che peraltro si dimostra molto "rigida" sulle questioni di genere) e le sue potenzialità destabilizzanti nei riguardi del tessuto sociale, laddove avrebbe più senso pensare a nuove logiche redistributive.

³ Dati comunicati all'autore dalla Camera di Commercio, Industria e Artigianato di Monza e Brianza nel 2016.

⁴ I cognomi dei titolari delle tre imprese sono fittizi.

⁵ Macchina utensile complessa controllata da un computer programmabile in grado di svolgere più operazioni lavorative in rapida successione (per es. taglio, squadratura, bordatura) su vari materiali.

⁶ Il termine fa riferimento alla nota distinzione fra categorie emiche ed etiche elaborate in antropologia da Marvin Harris (1968: 315-316). Le prime sono quelle formulazioni utilizzate dai soggetti osservati (il punto di vista del nativo), le seconde sono quelle utilizzate dall'osservatore (qui antropologo) per dare senso ai fenomeni che osserva.

Riferimenti bibliografici

- Becattini G.
1989 «Riflessioni sul distretto industriale marshalliano come concetto socio-economico», *Stato e Mercato*, 25(2):11-128.
- Brusco S.
1989 *Piccole imprese e distretti industriali*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Carosso M., Ghezzi S.
2015 «Introduzione. Artigiani fra bottega e artigianato industriale», *Antropologia*, vol. 2, n. 2: 7-17.

- Cockayne D. G.
2016 «Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy», *Geoforum*, 77: 73-82.
- Corbetta G., Minichilli A. (a cura di)
2016 *Guida per i passaggi generazionali: condizioni di successo, errori da evitare e case history*, Milano, Assolombarda, <http://www.assolombarda.it/media/comunicati-stampa/guida-per-i-passaggi-generazionali>.
- Colli A.
2006 *Il capitalismo familiare*, il Mulino, Bologna.
- D'Aloisio F.
2017 «Postfordist Work Organization and Daily Life from a Gender Perspective: the Case of FIAT-SATA in Melfi», in Narotzky, Goddard 2017 (eds): 77-92.
- D'Aloisio F., Ghezzi S. (a cura di)
2016 *Antropologia della crisi. Prospettive etnografiche sulle trasformazioni del lavoro e dell'impresa in Italia*, L'Harmattan, Torino.
- Fumagalli A.
2007 *Lavoro. Vecchio e nuovo sfruttamento*, Edizioni Punto Rosso, Milano.
- Gibson-Graham J.K.
1996 *The End of Capitalism (As We Knew It)*, Blackwell, London.
- Gallino L.
2007 *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Ghezzi S.
2007 *Etnografia storica dell'imprenditorialità in Brianza. Antropologia di un'economia regionale*, Franco Angeli, Milano.
- Harris M.
1968 *The Rise of Anthropological Theory. A History of Theories of Culture*, Harper & Row Publishers, New York.
- Kasmir S., Carbonella A. (eds)
2014 *Blood and Fire. Toward a Global Anthropology of Labour*, Berghahn Books, Oxford.
- Kjaerulff J.
2015 *Flexible Capitalism. Exchange and Ambiguity at Work*, Berghahn Books, Oxford.
- Kwon J.B., Lane C. M.
2016 *Anthropologies of Unemployment. New Perspectives on work and its absence*, Cornell University Press, Ithaca.
- Micelli S.
2016 *Fare è innovare. Il nuovo lavoro artigiano*, il Mulino, Bologna.
- Narotzky S., Goddard V. (eds)
2017 *Work and Livelihoods. History, Ethnography and Models in Times of Crisis*, Routledge, London and New York.
- Piore M.J., Sabel F.S.
1987 *Le due vie dello sviluppo industriale. Produzione di massa e produzione flessibile*, Torino, ISEDI Petrini Editore.
- Sapelli G.
2013 *Elogio della piccola impresa*, il Mulino, Bologna.
- Sennett R.
2008 *L'uomo artigiano*, Milano, Feltrinelli.
- Spyridakis M.
2013 *The Liminal Worker. An Ethnography of Work, Unemployment and Precariousness in Contemporary Greece*, Ashgate, Uk.
- Yanagisako S.
2002 *Producing Cultural and Capital, Family Firms in Italy*, Princeton University Press, Princeton.