CARTOGRAFIE SOCIALI
Rivista di sociologia e scienze umane
Anno VI, n. 12, novembre 2021

Direzione scientifica
Lucio d'Alessandro e Antonello Petrillo

Direttore responsabile
Arturo Lando

Redazione
Elena Cennini, Anna D'Ascenzio, Fabrizio Greco

Staff di supporto alla Redazione
Giuseppina Della Sala, Federica Graziano, Luca Manunza, Andrea Postiglione

Staff di supporto alla Redazione per le attività di internazionalizzazione
Lucio Castracani, Laura Giovinazzi

Coordinamento redazionale
Stefania Ferraro (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa - Napoli)

Comitato di redazione
Manuel Anselmi (Unitelma Sapienza), Marco Armiero (KTH Royal Institute of Technology, Stockholm),Tugba Basaran (Kent University), Davide Caselli (Università Milano-Bicocca), Valentina Castellini (Università di Toronto), Alberto De Nicola (Alma Mater Studiorum Università di Bologna),Nick Dines (Robert Schuman Centre - European University Institute), Stefania Ferraro (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa - Napoli), Marcello Maneri (Università di Milano Bicocca), Alessandro Mazzola (University of Liège),Domenico Perrotta (Università di Bergamo),Valeria Piro (Università degli Studi di Milano), Ciro Pizzo (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa - Napoli), Pietro Saitta (Università di Messina), Anna Simone (Università Roma Tre)

Comitato scientifico
Maurizio Bergamaschi (Alma Mater Studiorum Università di Bologna), Emiliano Bevilacqua (Università del Salento), Fabienne Brion (Université Catholique de Louvain-la-Neuve), Sandro Busso (Università degli Studi di Torino), Alessandro Dal Lago (già professore presso Università di Genova),Davide De Sanctis (Università degli Studi Federico II - Napoli), Vincent Dubois (Université de Strasbourg), Didier Fassin (Institute for Advanced Study School of Social Science, Princeton), Domenico Fruncillo (Università degli Studi di Salerno), Fernando Gil Villa (Universidad de Salamanca), Akhil Gupta (University of California), Michalis Lianos (Université de Rouen), Marco Martiniello (University of Liège), Giulio Moini (Sapienza Università di Roma), Carlotta Mozzana (Università Milano-Bicocca), Laurent Mucchielli (CNRS - Centre national de la recherche scientifique), Fabio Quassoli (Università di Milano Bicocca), Salvatore Palidda (già professore presso Università di Genova), Michel Peraldi (CADIS - Centre d'analyse et d'intervention sociologiques), Andrea Rea (Université libre de Bruxelles), Giuseppe Ricotta (Sapienza Università di Roma), Francesca Vianello (Università degli Studi di Padova)

"Cartografie sociali" is a peer reviewed journal

UN RACCONTO SUL LAVORO FORMALE

Mercato, cultura e governamentalità ieri, oggi e domani

A cura di Anna D'Ascenzio e Fabrizio Greco

MIMESIS

SUOR ORSOLA
UNIVERSITY PRESS

Pubblicazione semestrale: abbonamento annuale (due numeri): € 45,00

Per gli ordini e gli abbonamenti rivolgersi a:
ordini@mimesisedizioni.it
L'acquisto avviene per bonifico intestato a:
MIM Edizioni Srl, Via Monfalcone 17/19
20099 – Sesto San Giovanni (MI)
Unicredit Banca – Milano
IBAN: IT 59 B 02008 01634 000101289368
BIC/SWIFT: UNCRITM1234

Cartografie sociali è una rivista promossa da URiT, Unità di Ricerca sulle Topografie sociali.

Direzione e Redazione della rivista hanno sede
presso l'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa
Via Suor Orsola 10 – 80132 Napoli (Italy)
www.unisob.na.it
cartografiesociali@unisob.na.it
cartografiesociali.rivista@gmail.com

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
SUOR ORSOLA
BENINCASA
FACOLTÀ DI
SCIENZE
DELLA FORMAZIONE



MIMESIS EDIZIONI (Milano – Udine)
www.mimesisedizioni.it
mimesis@mimesisedizioni.it

Isbn: 9788857589053
Issn: 2499-7641

© 2021 – MIM EDIZIONI SRL
Via Monfalcone, 17/19 – 20099
Sesto San Giovanni (MI)
Phone: +39 02 24861657 / 24416383

Registrazione Tribunale di Napoli n. 37 del 5 luglio 2012

INDICE

Editoriale: l'osservazione del lavoro formale.
Gestione, pratiche e procedure
di Anna D'Ascenzio, Fabrizio Greco 9

MAPPE

Pratiche di sfruttamento nel lavoro cognitivo e ridefinizione della memoria collettiva come strategia per la costruzione della soggettività neoliberista
di Fabio de Nardis 21

sussunzione del lavoro e della vita nel capitalismo delle piattaforme
di Andrea Fumagalli 49

Workfare. Cartografia delle idee sulla trasformazione delle politiche attive del lavoro nello stato sociale neoliberale
di Roberto Ciccarelli 67

ROTTE

Il lavoro nella *platform society*: algoritmi, sorveglianza e la sfida dell'università
di Domenico Napolitano 91

La crisi della figura tradizionale del burocrate e la precarietà ai confini della pubblica amministrazione: i casi di Anpal Servizi e Sogesid
di Lorenzo Coccoli e Biagio Quattrocchi 115

Towards and agency-centred approach to the study of managerial governance in italian universities
di Laura Giovinazzi 145

L'industria della moda in Italia: tra miti e durevoli continuità
di Tania Toffanin 163

Produzione post-industriale. Quale costo rispetto alle identità segmentate dei lavoratori?
di Monica Buonanno 181

Il lavoro attivato. Il significato dell'occupazione nelle nuove politiche del lavoro
di Guido Cavalca 195

RILIEVI

Corpi e oggetti digitali nel lavoro automatizzato delle piattaforme
di Edoardo Biscossi 217

Metamorfosi del sociale come campo economico
di Ciro Pizzo 235

Fare impresa oggi. I contratti di rete come configurazione debole delle relazioni industriali
di Anna D'Ascenzio 247

Come raccontare la classe operaia senza fare gli operai tristi
di Alberto Prunetti 265

WUNDERKAMMER

La marcia della fame, una e tante storie
di Fulvio Ianiro 277

Dove sono gli operai? Il racconto di un'esperienza di lotta e ricerca
di Michele De Palma 301

Prepariamoci a un futuro confuso. Complessità, Warm data e istruzione
di Nora Bateson, traduzione di Anna Cotone 311

TRAVELOGUES

Uno sguardo collettivo sul lavoro. Metamorfosi e possibili scenari
recensione di Federica Graziano 329

Lavorare in fabbrica oggi. Inchiesta sulle condizioni di lavoro in FCA/CNH
recensione di Andrea Postiglione 333

Guido Cavalca

IL LAVORO ATTIVATO

Il significato dell'occupazione nelle nuove politiche del lavoro

Abstract:

ALMPs can be used to understand the social meaning of contemporary work, given that the activation approach largely forges labour market policies. 'Welfare to Work' and 'social investment' represent different versions of activation: the former stresses conditionality and pushes recipients to accept any job, the latter aims at using public funds to invest in 'human capital' formation. Despite these differences, the activation approach as a whole conveys several critical aspects: 'individualization' as its theoretical base, the coercion and moral labelling of welfare recipients, the welfare recommodification and the central role of financial sustainability in ALMPs; all elements which inevitably affect the very meaning of labour. Just as employment contracts have institutionalised work alienation (Supiot 2020), the service pact between ALMPs and the public deprives benefiting recipients of the control over work (the choice of whether or not to work) as well as of its quality (which job to choose or accept).

Keywords:

Active Labour Market Policies, Activation, Welfare, Workfare, Social Investment.

1. *Introduzione*

Da ormai più di due decenni le politiche del lavoro e la discussione pubblica sui problemi dell'occupazione si concentrano sull'"attivazione", sulla necessità di favorire l'inserimento lavorativo nutrendo la capacità dei soggetti di trovare o cambiare occupazione. Al centro di questo tema si pongono non solo la trasformazione delle politiche del lavoro e del modello di welfare più in generale, ma anche quello del ruolo sociale del lavoro.

Proprio quest'ultimo aspetto rappresenta il punto di arrivo del contributo, che intende rivedere la letteratura recente sulle politiche del lavoro, e in

particolare sull'attivazione, per comprendere la funzione riservata al lavoro come strumento di emancipazione e auto-realizzazione, oppure come obbligo sociale per alleggerire il peso finanziario dei sussidi e la dipendenza dal welfare. La pressione verso l'inserimento lavorativo può avere nobili scopi, ma è tutta da verificare la ricaduta reale in soggetti che difficilmente, anche per le dinamiche complesse dei mercati del lavoro (al plurale), troveranno offerte o opportunità dignitose. La questione è molto delicata se pensiamo ai soggetti più marginali del mercato del lavoro – inoccupati, disoccupati di lungo periodo, scoraggiati, *Neet* e inattivi – perché nel medio e lungo periodo riguarda la qualità del lavoro, le condizioni contrattuali ed economiche, le prospettive di durata, in definitiva la qualità dell'esistenza.

Il ruolo del lavoro nella società trova, ad avviso di chi scrive, un'interessante chiave di lettura proprio nel caso italiano, nel quale le politiche per il lavoro sono state radicalmente trasformate con la (parziale) applicazione del paradigma dell'attivazione attraverso le riforme degli ultimi 25 anni. Parziale, perché ancora *in fieri* la trasposizione in politiche pubbliche dei principi della partecipazione attiva del beneficiario alla determinazione del suo percorso lavorativo. Peraltro, proprio in questi mesi si assiste all'ennesima polemica sulla presunta pigrizia dei disoccupati italiani, in particolare giovani, e sull'improbabile disincentivo a cercare lavoro costituito dalle misure di sostegno al reddito[1]. Paradossale per un Paese con povertà in aumento e la tardiva ma importante introduzione di un decente sostegno economico di ultima istanza, come il RdC, peraltro pienamente coerente con un approccio condizionale al welfare.

Per comprendere quale sia il significato del lavoro, la funzione sociale a esso attribuito dalla società e dalle sue istituzioni è utile fare particolare attenzione ad alcuni aspetti dell'attivazione, spesso con implicazioni dicotomiche: qualità del lavoro (a tutti i costi o dignitoso per contenuti e retribuzione); condizionalità del sostegno economico; bilancio tra diritti e doveri dei soggetti beneficiari; la concezione della disoccupazione e della povertà come conseguenze delle disuguaglianze del mercato o dell'inadempienza e di comportamenti a-sociali (per tornare all'ormai nota retorica del divano).

Come cercherò di chiarire, dal paradigma dell'attivazione emergono due movimenti in opposta direzione. Dal basso, il protagonismo dell'attore so-

1 Ci riferiamo alla campagna politico-mediatica della "sindrome del divano" contro i percettori del Reddito di Cittadinanza, ben illustrata da Morlicchio al link https://www.rivistailmulino.it/a/tutte-le-colpe-del-divano-di-casa, alimentata per ultimo dalla proposta di Renzi di proporre un referendum per l'abolizione del RdC colpevole di essere un modello culturale (dell'indolenza). Per approfondire la questione si rimanda anche a Cavalca 2021, capp. 1, 2 e 8.

ciale nel superamento della condizione di disoccupato e anche nell'attività di conformazione delle politiche del lavoro; dall'alto verso il basso, l'intervento del nuovo welfare sul soggetto con attività formative, imposizione di obblighi, pressione economica e psicologica, persino coercizione amministrativa, affinché abbandoni la condizione di assistito per quella di *faber* del proprio percorso lavorativo e biografico. E proprio qui, nella tensione intrinseca tra auto ed etero-determinazione dell'attore sociale si gioca il significato profondo del lavoro contemporaneo.

Il lavoro serve per la realizzazione di sé (ruolo espressivo) o è semplice mezzo di sussistenza (ruolo strumentale)?

Che spazio assume la libertà di scelta della propria condizione?

Qual è l'identità sociale del lavoro e del non-lavoro tra percezione sociale e percezione soggettiva?

In che relazione di potere vengono a trovarsi l'individuo e lo Stato?

Sono tutti elementi che trovano nelle politiche del lavoro – nella strutturazione e organizzazione dei servizi orientati a favorire l'occupazione, o quanto meno la cosiddetta "occupabilità" – l'esplicitazione del significato socialmente attribuito al lavoro.

2. *Il modello europeo delle politiche del lavoro e le sue ricadute in Italia*

Dalla fine degli anni Novanta il nostro Paese ha vissuto una crescente attenzione verso le politiche di attivazione nel mercato del lavoro, anche su stimolo della direzione scelta dalle istituzioni europee, a partire dal Trattato di Amsterdam del 1997, per affrontare il problema della disoccupazione strutturale e di lungo periodo e dell'esclusione dal mercato del lavoro di alcune fasce di popolazione, donne, giovani, meno istruiti, lavoratori anziani (Gualmini, Rizza 2013; Spreafico 2004, p. 60).

In Europa, a parte i riferimenti generali alle questioni del lavoro, alla necessità di collaborazione dei singoli paesi sulla regolazione, sui diritti e la sicurezza sociale, sanciti dal Trattato di Roma con il quale viene istituita la CEE e introdotto il Fondo Sociale Europeo, si deve aspettare la fine del secolo per una riflessione specifica e provvedimenti delle istituzioni europee (Spreafico 2010, pp. 95-96). In particolare, il Consiglio di Amsterdam e la Risoluzione di Lussemburgo del 1997 danno avvio alla Strategia europea per l'occupazione, che delinea obiettivi e linee guida per le politiche comunitarie dedicate alla lotta alla disoccupazione e ai rischi sociali connessi. Il processo di unificazione europea passa, quindi, anche attraverso le politiche del lavoro (Gualmini, Rizza 2013, pp. 89-90).

Le quattro linee guida stabilite dalla Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) sono:

– "occupabilità", indice della capacità di un soggetto di inserirsi nel mondo del lavoro;

– imprenditorialità, che consiste nello sviluppo della qualità e dello spirito imprenditoriale;

– adattabilità, ossia la compatibilità e l'aggiornamento delle competenze e delle abilità riferite alle richieste del mondo del lavoro;

– pari opportunità, che hanno come obiettivo quelle di aumentare l'occupazione sia giovanile che femminile.

Questi principi diventano oggetto delle nuove politiche del lavoro dei singoli paesi, che sono spinti a orientarsi a interventi di attivazione e di promozione dell'occupazione, secondo il principio chiave dell'*employability* che diventa un totem delle politiche pubbliche europee e internazionali.

Seguendo questo percorso il Consiglio europeo del 2000 a Lisbona introduce obiettivi specifici in termini di tassi del mercato del lavoro da raggiungere (occupazione complessiva, occupazione femminile e occupazione dei lavoratori anziani) e sancisce la necessità di uno sviluppo economico sostenibile anche dal punto di vista della qualità del lavoro (*good jobs*).

Il sistema di welfare deve essere adeguato a questi obiettivi e principi nel segno dell'attivazione, del coinvolgimento dei cittadini in modo da contrastare gli effetti negativi della necessaria flessibilità economica e del lavoro con interventi efficaci nella promozione delle capacità umane (il "capitale umano"[2] così definito anche nelle politiche europee; Spreafico 2010, pp. 97-8).

I rischi sociali connessi ai cambiamenti economici e alla de-regolazione del lavoro (sempre attraverso le politiche del lavoro) devono essere assecondati, si potrebbe dire, agendo sui soggetti sociali che devono essere stimolati alla formazione e alla ricerca di nuovi lavori considerando che le biografie lavorative siano ormai destinate a essere accidentate. Le politiche europee invitano a concentrarsi sulle transizioni, dal sistema educativo al lavoro, da un posto di lavoro a un altro, dal lavoro alla formazione e viceversa, considerando un ciclo di vita nel quale l'attore sociale deve essere malleabile, anzi deve conformarsi alle condizioni strutturali dell'economia e del mercato del lavoro. L'approccio europeo ai cambiamenti strutturali, peraltro ancora in atto, diventa quello della

2 Per una critica spietata a questo termine si rimanda a Supiot 2020, in particolare p. 38. Un'assonanza concettuale tra il significato del lavoro salariato nel Capitalismo, di cui questa espressione è un'ottima esemplificazione, e quello delle politiche attive del lavoro viene sostenuta nelle conclusioni di questo contributo.

conciliazione tra flessibilità e sicurezza: *flexibility* è un'altra delle parole d'ordine che deve conformare le politiche nazionali del lavoro[3] sulla base di quattro dimensioni: accordi contrattuali flessibili e sicuri sia per il lavoratore sia per il datore di lavoro; strategie formative di *lifelong learning*; politiche attive del lavoro che permettano ai soggetti di affrontare i cambiamenti; sistemi di sicurezza sociale che permettano sostegno al reddito, mobilità nel mercato del lavoro e conciliazione tra vita privata e lavoro (Spreafico 2010, p. 101).

Come si nota, alle politiche del lavoro nazionali si chiede un deciso adeguamento che affianchi agli interventi *passivi* di protezione delle condizioni economiche gli strumenti adeguati al superamento degli ostacoli alla ricollocazione lavorativa. Quest'ultima viene descritta come condizione strutturale del mercato del lavoro contemporaneo (definito "transizionale"), che richiede, nella logica della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, frequenti transizioni da un'occupazione all'altra. La stabilità lavorativa non dovrebbe essere più legata a un posto di lavoro quanto alla capacità di muoversi con successo tra aziende differenti o tra mansioni diverse all'interno della stessa organizzazione.

2.1 *Italia: il percorso inconcluso delle politiche attive*

L'evoluzione delle politiche del lavoro nel nostro Paese aiuta a comprendere il quadro istituzionale che regola attualmente il mercato del lavoro, le rilevanti innovazioni che già mostrano il significato "nuovo" del lavoro e le spinte all'applicazione piena dell'approccio promozionale. In questo quadro si inseriscono anche i cambiamenti intervenuti nel coinvolgimento delle diverse agenzie per il lavoro, pubbliche e private, nelle politiche del lavoro.

Queste ultime sono rimaste funzione esclusiva dello Stato fino agli anni Novanta del secolo scorso. Il collocamento dei lavoratori rimane monopolio delle agenzie statali fino alla svolta legislativa tra il 1996 e il 2003, che determina sia il decentramento delle funzioni amministrative sia la completa liberalizzazione del mercato del lavoro, con la rinuncia da parte dello Stato al controllo del sistema di accesso al lavoro. Viene introdotta

3 Già il Libro verde del 1997, *Partnership for a new organization of work*, parlava di «right balance between flexibility and security» (Spreafico 1997, p. 101), mentre nel Consiglio Europeo del 2006 si parla di «sfruttare le interdipendenze positive tra competitività, occupazione e sicurezza sociale» e di «riforme nel mercato del lavoro e nelle politiche sociali in base a un approccio integrato di flessicurezza» (*Ibidem*).

l'assunzione diretta da parte del datore di lavoro con il solo obbligo della comunicazione e in poco più di 20 anni le sezioni circoscrizionali per l'impiego passano da meri "certificatori dello status di disoccupazione" a vere e proprie agenzie per l'impiego (Aliberti 2021).

Allo Stato rimane il ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento e le materie di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale non interessate dal decreto. Alle Regioni e agli altri Enti locali vengono assegnate le funzioni relative al collocamento e alle politiche del lavoro prima gestiti dal Ministero del Lavoro attraverso i Centri per l'Impiego (CpI). Un passaggio importante è costituito dalla cosiddetta Riforma Biagi del 2003 che introduce le "Agenzie per il Lavoro", destinate a gestire i contratti di somministrazione di lavoro e che di fatto creano un sistema privato di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, che mette in diretta concorrenza i servizi privati e pubblici, comportando di fatto la perdita per i CpI del ruolo di "collocatori", conservando il tradizionale ruolo burocratico di accertamento (dello stato di disoccupazione) e di compilazione (del patto di servizio; Tessaroli 2019). Il ruolo dei Centri per l'Impiego viene poi ridefinito nel 2012 attraverso la legge Fornero, che riforma la gestione delle politiche attive. Essi devono garantire ai cittadini una serie di iniziative con precise scadenze temporali a partire dall'inizio dello stato di disoccupazione: colloqui individuali e azioni di orientamento collettive con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione, formazione adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza e proposta di adesione a iniziative di inserimento lavorativo. Infine, la legge 183/2014 (*Jobs Act*) interviene con una vera e propria riorganizzazione dei servizi per il lavoro, in particolare attraverso il decreto legislativo n. 150 dell'anno successivo. Viene introdotta, infatti, l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive (ANPAL) con il compito, tra gli altri, di coordinare la Rete Nazionale dei Servizi per l'Impiego, che rappresenta il principale strumento di governance delle politiche del lavoro e ha il compito di rendere effettivi i diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale. Questo modello di governance, però, mostra aspetti di scarsa chiarezza (*Ibidem*), come vedremo nel paragrafo successivo.

L'ultimo intervento legislativo rilevante per le politiche del lavoro nel nostro Paese è l'introduzione nel 2019 del Reddito di Cittadinanza, che viene considerato dal legislatore «misura fondamentale di politica attiva del lavoro» e che assegna un ruolo ancor più centrale ai Centri per l'Impiego nell'attuazione (anche) delle politiche attive. Si tratta di

un'importante innovazione verso un sistema di welfare di tipo universalistico (Cavalca 2021), pur peccando di pretenziosità volendo svolgere troppe funzioni, dalla lotta alle disuguaglianze e alla povertà, al diritto a istruzione e formazione, al contrasto all'emarginazione sociale (Allegri 2021, p. 34; Mandrone, Marocco 2019). La novità più interessante è forse la scelta di dedicare risorse finanziarie aggiuntive proprio al miglioramento dei CpI (gli interventi legislativi precedenti erano avvenuti tutti "senza oneri aggiuntivi per lo Stato"), punto essenziale per la costruzione di un sistema efficace ed efficiente di politiche attive. I compiti dei Centri pubblici peraltro crescono notevolmente, travalicando persino l'ambito lavorativo verso il sociale (Allegri 2021, p. 75), persino troppo (pensiamo alla gestione di un iter complesso dalla presa in carico fino alla sottoscrizione del patto per il lavoro e il reinserimento sociale) e senza sufficiente chiarezza nella divisione dei ruoli con le agenzie per l'impiego private accreditate e con un peso eccessivo delle funzioni di controllo della condizionalità del sostegno pubblico (*Ivi*, p. 65). Quindi, finalmente più risorse, ma anche troppi compiti e con molti rischi di indefinitezza delle prerogative dei diversi enti in gioco. A questo si deve aggiungere il tempo necessario ai CpI per un cambiamento organizzativo e formativo che fa a pugni con l'immediatezza del bisogno sociale e lavorativo, che emergeva già prima della crisi pandemica in corso (Aliberti 2021).

La pluralità dei destinatari e degli strumenti delle politiche del lavoro mettono ancor più in evidenza il ritardo del sistema italiano. I soggetti beneficiari delle politiche attive del lavoro sono infatti molto eterogenei: inoccupati, giovani under 30 (Garanzia Giovani), percettori dell'indennità di disoccupazione Naspi, percettori di reddito di Cittadinanza, donne per la tutela delle pari opportunità, disoccupati over 50 che necessitano un percorso formativo di riqualificazione, lavoratori in cassa integrazione e in mobilità, categorie protette come orfani, disoccupati di lunga data, persone diversamente abili, e infine categorie socialmente svantaggiate. Ma diversificati sono anche le misure di politiche attive previste dalla Rete Nazionale dei Servizi per il Lavoro: la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) che dà accesso ai servizi di reinserimento lavorativo erogati dalla Rete, il Reddito di Cittadinanza, l'Assegno di Ricollocazione e gli incentivi alle imprese, alle quali si aggiunge il Fondo nuove competenze, dedicato alla formazione in azienda[4].

4 Home, in «www.anpal.gov.it», link: https://www.anpal.gov.it/per-l-occupazione.

2.2 *La rete dei servizi per l'impiego e il problema della governance delle politiche attive*

Una riflessione specifica merita la questione dell'organizzazione a rete degli enti, pubblici e privati, preposti a occuparsi di politiche attive e della complessa gestione che essa richiede. Al centro del problema si pongono la numerosità di enti coinvolti, il rapporto pubblico-privato e i livelli amministrativi (centro-periferia).

La Rete Nazionale dei servizi per l'impiego è composta da molteplici soggetti:

– l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL);

– i Centri per l'Impiego, strutture pubbliche gestite da Regioni e Province, che svolgono sia attività amministrativa sia di incontro tra domanda e offerta di lavoro e di promozione di politiche attive;

– le Agenzie per il lavoro, i soggetti autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione e i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro;

– gli Enti pubblici con diversi compiti specifici, l'INPS con competenze in tema di incentivi e strumenti di sostegno al reddito; l'INAIL per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro; l'INAPP (ex ISFOL) per i processi di valutazione e monitoraggio delle politiche per il lavoro;

– fondi interprofessionali per la formazione continua e i fondi bilaterali della somministrazione;

– patronati convenzionati con ANPAL, che aiutano i beneficiari delle politiche attive;

– ANPAL Servizi S.p.A. (ex Italia Lavoro), che supporta l'ANPAL nella realizzazione delle politiche attive del lavoro, nel rafforzamento dei servizi per l'impiego a favore delle fasce particolarmente svantaggiate e nella ricollocazione dei disoccupati.

Il problema della *governance* delle politiche del lavoro in Italia dipende certamente dal disegno istituzionale delineato dalle normative del 2014-15. L'ANPAL non sembra capace di offrire né risposte urgenti (richieste dalla crisi mai chiusa del 2008 e dall'emergenza pandemica ancora in atto) né strategie di lungo periodo per fronteggiare lo shock occupazionale, con un "modello Mississippi" rimasto sulla carta.

Le agenzie nazionali per l'occupazione hanno il compito di coordinare le politiche del lavoro mantenendo una propria autonomia dal governo, tanto sotto il profilo decisionale quanto sotto quello organizzativo e finanziario. L'ANPAL nasce con l'obiettivo di coordinare un sistema frammentato in una pluralità di modelli regionali molto differenti tra loro. Ora il

progetto è fermo, anche perché il suo grado di autonomia non è mai stato ben definito: organizzativamente instabile, con poche (o nulle) risorse da gestire e un limitatissimo spazio decisionale[5]. Nell'esperienza tedesca, per esempio, la *Bundesagentur für Arbeit* amministra direttamente le risorse da distribuire alle strutture territoriali e ha la responsabilità della realizzazione delle politiche.

Va anche aggiunto che la legge istituente aveva una chiara caratterizzazione verso il ri-accentramento delle politiche del lavoro nelle mani dello Stato (Lassandari 2016), ma l'esito del referendum del 2016 che, tra le altre cose, intendeva appunto sottrarre alle amministrazioni regionali la gestione delle politiche del lavoro, ha complicato il funzionamento del nuovo impianto di governance. Le regioni continuano a gestire le politiche del lavoro e l'ANPAL, da parte sua, fatica, per i limiti strutturali già citati, ad agire nella fase di coordinamento tra le regioni e tra queste e gli altri enti nazionali.

La questione finanziaria risulta senza dubbio importante, limitando lo sviluppo di un sistema di politiche attive efficace, anche dal punto di vista qualitativo[6]. Da una parte, abbiamo un sistema di politiche pubbliche poco finanziate nel nostro Paese, dall'altro una legge istituente che non prevede risorse economiche aggiuntive, adeguate all'implementazione di un progetto così complicato (*Ibidem*). La debolezza delle politiche attive nel nostro Paese, però, non è addebitabile solo alla penuria delle risorse, ma all'incertezza nella *governance*.

Il sistema italiano vive quindi una (eccessivamente) lunga fase di mutazione, che mostra alcune delle criticità che toccano il welfare "attivo" nel suo complesso e che verranno tratteggiate nelle conclusioni. Lo scarso investimento nelle strutture pubbliche rende automatico il prevalere di quelle private a vantaggio però, in particolare per la mancanza di una precisa e virtuosa regolazione, dei soggetti meno difficili da ricollocare nel mercato del lavoro. Di conseguenza nessuna possibilità di contrastare le disuguaglianze strutturali storiche del nostro sistema occupazionale ai danni di giovani, donne e classi sociali medio-basse con scarse risorse educative e professionali.

---

5 R. Rizza, G. Scarano, Rizza R., Scarano G., *Politiche attive del lavoro, il problema dell'Italia*, in «La Voce», 8 settembre 2020, link: https://www.lavoce.info/archives/69273/politiche-attive-del-lavoro-il-problema-dellitalia/ Politiche attive del lavoro, il problema dell'Italia.

6 Il PNRR, che sta ora entrando in fase di attuazione, prevede 6,66 miliardi complessivi per le politiche del lavoro, di cui 4,4 per le politiche attive e per la formazione e 0,60 per il potenziamento dei Centri per l'Impiego.

3. *Il paradigma dell'attivazione e il nuovo welfare "attivo"*

Come abbiamo visto, gli ultimi decenni hanno portato una trasformazione del welfare europeo orientata alla riduzione della spesa pubblica, da una parte, e all'aumento dell'attivazione dei soggetti nella società (Barbier 2005). Questo processo riguarda i sistemi pubblici di sicurezza sociale nel loro insieme (per esempio le politiche sociali) e nello specifico le politiche del lavoro che mostrano uno spostamento di interventi e di risorse verso il lato dell'offerta di lavoro. Aiutare le persone a trovare un lavoro diventa centrale nelle politiche pubbliche, con l'intenzione di alleviare la sofferenza sociale dovuta alla disoccupazione oramai strutturale nei sistemi capitalistici post-fordisti e di conseguenza limitare la spesa pubblica per l'assistenza sociale.

Si tratta sostanzialmente di costruire, dentro un quadro di sostenibilità economica (crisi finanziaria del welfare) e politica (nel segno del neo-liberismo, più o meno spinto e dichiarato) un equilibrio tra sostegno passivo e aiuto nel rendere inoccupati e disoccupati in grado di ricollocarsi nel mercato del lavoro come dipendenti, autonomi o anche imprenditori, secondo quella che Sen (2000) definisce "capacitazione".

Le politiche passive furono pensate per "demercificare" il mercato del lavoro (Esping-Andersen 1990), cioè per impedire che la perdita di un'occupazione finisse per determinare l'impoverimento del soggetto e l'impossibilità di mantenere se stesso, il proprio nucleo familiare, tanto quanto di rientrare nel mondo del lavoro perché marginalizzato. Alla base del welfare del periodo fordista c'era il compromesso tra il mercato, gli Stati e i corpi intermedi (Crouch 2001) a garanzia dei diritti di cittadinanza: i rischi generati dal mercato non devono creare impoverimento ed esclusione sociale. I sistemi di welfare tradizionali, appunto legati al periodo centrale del secolo scorso, si basano su un impianto di politiche sociali differenti tra loro, la cui combinazione genera distinti regimi di welfare (Esping-Andersen 1990; Ferrera 1996) proprio a seconda del livello di demercificazione (ma anche di destratificazione e defamilizzazione). L'architettura di questi sistemi prevedeva generalmente una parte di politiche destinate al mercato del lavoro e alla difesa delle condizioni di vita di chi perdeva l'occupazione e una parte di interventi di aiuto ai soggetti in condizioni o a rischio di povertà. Rimanendo alle politiche del lavoro, si possono individuare due modelli di sostegno a chi perde il lavoro. Un intervento di tipo assicurativo contro il rischio di disoccupazione, basato sulla contribuzione di lavoratori e imprese; a questo in molti casi segue o si sostituisce un'altra misura di sostegno economico di tipo assistenziale,

cioè non legato alla carriera lavorativa del soggetto e alla sua capacità contributiva, che interviene una volta concluso il sussidio principale o in caso di mancanza di requisiti minimi (per esempio per numero insufficiente di ore lavorate in un determinato periodo). Entrambi gli interventi avevano solitamente una durata limitata; il livello di generosità, cioè la capacità di sostituzione del reddito da lavoro e quindi di demercificazione, e la platea di beneficiari cambiano notevolmente tra paesi. L'Italia si caratterizza tradizionalmente per una generosità media, ma molto diseguale tra differenti tipi di lavoratori, favorendo i dipendenti a tempo indeterminato del settore pubblico e delle grandi aziende private e generando forme di esclusione dal welfare occupazionale (Ferrera 1996).

3.1 *Il paradigma neoliberale e le sue sfaccettature*

Al centro dei processi di trasformazione del welfare nel suo complesso e delle politiche del lavoro viene posto, a cominciare dall'inizio degli anni Duemila, e, come già visto, con una crescente influenza dell'Unione Europea, il "paradigma dell'attivazione" (Van Berkel, Hornemann Moller 2002; Gualmini, Rizza 2013, pp. 89-102). Questo approccio risulta in realtà disomogeneo al suo interno, sia dal punto di vista delle idee che lo ispirano sia da quello dei modelli di applicazione, che ovviamente dipendono molto dalla tradizione di welfare dei diversi paesi e dalle loro condizioni economiche. L'impronta comune e originaria di questo nuovo approccio si può senza dubbio rintracciare nella dottrina neo-liberista che sceglie il mercato come migliore regolatore degli equilibri economici e sociali e, di conseguenza, riduce la regolazione del lavoro e del mercato stesso.

Le differenze tra i modelli nazionali di attivazione[7] non sono affatto trascurabili e in effetti rimandano a concezioni disomogenee dell'economia, della società ma anche dell'attore sociale, del suo comportamento individuale in rapporto alla società, in particolare in termini di responsabilità, di percezione dei propri diritti e doveri.

La letteratura individua due famiglie di politiche di attivazione, il *workfare*, di matrice tipicamente neoliberale, e il *social investment*, che ricalca l'approccio dell'economia sociale della UE.

7 Per un approfondimento del mutamento dei sistemi nazionali delle politiche del lavoro nei paesi europei si rimanda a Lagala, D'Onghia 2019 e Ciarini 2013 (cap. 4).

I due modelli possono essere distinti tra loro guardando al grado di estensione di alcuni elementi fondanti del paradigma dell'attivazione: la generosità delle misure di sostegno economico e la loro durata; la condizionalità dei sostegni e quindi la spinta verso un (qualsiasi) lavoro; in ultima analisi il bilancio tra politiche passive e attive.

Il *workfare* punta alla limitazione dei sussidi sia in termini di generosità che di durata, da una parte, e alla responsabilizzazione individuale, alla forte condizionalità dei sostegni, alla "moralizzazione" del comportamento del singolo verso la società, dall'altra. In questo modo l'attore sociale subisce una forte spinta all'inserimento lavorativo al di là del tipo di occupazione offerta, della durata del contratto o della retribuzione. Qualsiasi occupazione è considerata migliore della condizione di disoccupazione, che è in ultima analisi considerata un peso nei confronti della società e delle finanze pubbliche. Questo modello ha fortemente influenzato la prima fase delle politiche europee, quella della Strategia Europea per l'occupazione di inizio secolo, schiacciata sulla flessibilità e sull'adattabilità dei lavoratori alle esigenze del mercato (Ciarini 2013, pp. 112-113). La coesione sociale, secondo questa prospettiva, emerge dalla crescita di coinvolgimento della forza lavoro. Ma in questo modo la questione della qualità dell'occupazione contraddice un principio cardine delle politiche europee stesse.

Anche per questo, quindi, lo sviluppo delle politiche di attivazione a livello europeo si è spostato nel corso dell'ultimo decennio verso il progetto di un "sistema di welfare a investimento sociale", che si pone come alternativa non solo al vecchio modello novecentesco di epoca fordista ma anche a quello neoliberale del Regno Unito emerso tra anni Ottanta e Novanta (*Ivi*, p. 74). Il *social investment* (Esping-Andersen 2002; Morel, Palier, Palme 2012; Vandenbroucke, Hemerijck, Palier 2011) si pone in continuità con le politiche scandinave e con un approccio più egualitario dell'attivazione. Condivide la rimodulazione della spesa sociale e la flessibilizzazione del quadro delle politiche del lavoro per dare al mercato la possibilità di dispiegare le proprie dinamiche, ma aggiunge una forte attenzione a rendere *produttiva* la spesa sociale, proprio nell'ottica di un investimento di medio e lungo periodo sulla formazione dei lavoratori e sulla loro capacità di entrare e rimanere nel mercato del lavoro. La strategia "Europa 2020"[8]

8 Si tratta di una crescita intelligente, inclusiva e sostenibile con cinque obiettivi specifici, tra i quali l'aumento del tasso di occupazione al 75% (età 20-64 anni), riduzione di 20 milioni di persone in povertà e altri, cfr.
http://publications.europa.eu/resource/cellar/8d8026dc-d7d7-4d04-8896-e13ef-636ae6b.0010.02/DOC_5

racchiude questi principi, anche ambiziosi, ma è tutto da vedere quanto gli obiettivi delineati siano davvero raggiungibili, anche al netto della crisi economica attuale legata alla pandemia. Rimane preminente l'attenzione al lato dell'offerta di lavoro rispetto alle politiche di stimolo della domanda, ma vengono rafforzate le misure di formazione e apprendimento continuo e salvaguardato il bilanciamento del rapporto tra politiche attive e passive, limitando i tagli ai sussidi di disoccupazione (Ciarini 2013, p. 114).

Il modello di welfare che possiamo immaginare nei prossimi decenni deve andare oltre la semplice definizione di *Active Welfare State*, visto che nel nome dell'attivazione si sta combattendo un conflitto tra il paradigma neoliberale del *workfare* (Lodemel, Moreira 2014), con un deciso taglio degli investimenti nel welfare, e l'approccio dell'investimento sociale che intende destinare più risorse nell'aggiornamento delle capacità della forza lavoro e nel miglioramento delle condizioni di lavoro (Ascoli, Ranci, Sgritta 2016).

Di fronte a un mercato del lavoro non più capace di dare stabilità e integrazione sociale servono formazione e conoscenze, accumulazione del "capitale umano" (Esping-Andersen 2002). Il benessere individuale in società più instabili e con nuovi rischi sociali dipende, nella prospettiva teorica dell'individualizzazione, dalle capacità personali (Beck 2000; Ferraro 2015) e di conseguenza il welfare deve aiutare lo sviluppo di queste capacità per ottenere gli stessi scopi che nel periodo precedente venivano ottenuti attraverso la protezione passiva.

Il welfare attivo non si sostituisce a quello passivo tradizionale, bensì lo integra (Busilacchi 2006, p. 102) e ne potenzia gli effetti sia come efficacia sia come benessere dei soggetti fragili. Gli strumenti tradizionali del welfare sono "una precondizione per raggiungere una efficace strategia di investimento sociale" (Esping-Andersen 2002, p. 5).

Il passaggio da un tipo di welfare all'altro assume una connotazione culturale e valoriale, in questo senso si può intendere come «salto di paradigma»: il welfare non più come semplice intervento di sicurezza sociale per liberare l'individuo dalla dipendenza del mercato, ma come investimento sociale sulla persona per ridistribuire, non tanto risorse economiche, quanto opportunità a raggiungere standard di vita dignitosi (Busilacchi 2006, p. 111).

L'edificio del nuovo welfare attivo è costruito sulle fondamenta del sistema pubblico di aiuto "passivo" che ha il compito di garantire un'eguaglianza, anche minima, di opportunità; su questa "responsabilità collettiva" si innesta "la responsabilità individuale", l'elemento caratterizzante il "welfare attivo", è costituito dalle scelte individuali (che hanno teori-

camente un punto di partenza equo tra individui) che sono necessarie per affrontare i nuovi rischi sociali, più individualizzati, cioè meno dipendenti dai meccanismi sociali collettivi, come la classe sociale (*Ivi*, pp. 111-112).

Si profila, secondo i sostenitori dell'approccio del *social investment*, una rivisitazione del concetto di equità stessa, un nuovo egualitarismo liberale, capace in linea di principio di coniugare equità e libertà.

3.2 *La perduta demercificazione del nuovo welfare*

Nel nuovo approccio alle politiche attive si pone evidentemente la questione del rapporto del welfare con il mercato, anche se modulata diversamente nei due modelli di attivazione. Consideriamo infatti, come già ricordato, che il welfare novecentesco si basava, almeno nei modelli non liberali, sulla capacità dell'intervento pubblico di impedire la dipendenza completa dell'attore sociale dal mercato.

Prendendo le caratteristiche tipiche del *workfare*, che rappresenta la versione originaria dell'attivazione, si mette ben in evidenza il salto teorico, ma con evidenti ricadute pratiche nella vita dei cittadini, intrinseco alla visione neo-liberale: le condizioni di vita dei soggetti vengono nuovamente legate al mercato; solo nel mercato gli attori sociali possono ricostruire i presupposti per ricostruirsi una vita dignitosa, niente affatto garantita dall'assistenza pubblica.

Il *Welfare to work* nasce in Europa con il New Deal di Blair e si basa su "un'economia dell'offerta" (di lavoro) per risolvere la disoccupazione, incrementando il vantaggio marginale di essere occupati rispetto allo stato di disoccupazione o inattività tramite incentivi positivi e negativi, ribilanciamento di benefits e leve fiscali, investimenti sul "capitale umano" per contrastare l'esclusione sociale, orientamento individuale, miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche attraverso una migliore informazione sulle opportunità presenti sul mercato del lavoro (Giaccardi 2001, p. 42).

Si lavora quindi sul lato dell'offerta e in termini economicisti, agendo in particolare sugli attori individuali, tipicamente visti come *homini oeconomici* razionali. Si supera la gestione unica e centralizzata dello Stato per assegnare al soggetto stesso, per esteso alla società (secondo lo specifico modello sussidiario di "autogestione" sociale), il compito di gestire autonomamente la propria biografia (Geissler 2001, p. 73). L'attore sociale deve responsabilizzarsi di fronte a una realtà sociale più complessa (individualizzazione), sarà più attrezzato ad affrontare il mercato grazie ad attività di formazione e a misure di conciliazione con la vita privata, mentre altri provvedimenti (interventi fiscali del tipo '*Make Work Pay*' e modifiche

restrittive del sistema di sussidi e inasprimento delle sanzioni) faranno in modo che il soggetto percepisca, appunto razionalmente, la convenienza di rivolgersi al mercato, eventualmente abbassando le proprie pretese sulla qualità del lavoro (Giaccardi 2001, pp. 42-43).

I servizi di consulenza, formazione e inserimento lavorativo diventano "prodotti" e come tali possono collocarsi sul mercato, appunto nella prospettiva che il pubblico e il privato possano farsi concorrenza, contribuendo in questo modo a creare servizi più efficienti.

Ma il passaggio delle politiche del lavoro nella sfera del mercato si vede anche nell'utilizzo delle risorse. I sussidi diventano investimenti, una volta che si legano i sussidi allo svolgimento di percorsi di formazione, praticantato e mobilità. Le risorse possono essere utilizzate, quindi, solo se il beneficiario e l'azienda sono disponibili a investire per raggiungere gli obiettivi delle politiche di attivazione (Geissler 2001, p. 73).

In definitiva, partendo dall'individualizzazione come presupposto teorico relativo alle dinamiche di mercato alle disuguaglianze sociali, passando per la responsabilizzazione dell'individuo e il suo *empowerment* attraverso politiche personalizzate di investimento sociale si riporta il sistema di welfare dentro il mercato.

Rispetto al welfare tradizionale viene in effetti evidenziato un ritorno alla mercificazione, poiché per soddisfare i bisogni è necessario l'inserimento o il re-inserimento nel mercato dei soggetti beneficiari del sostegno pubblico. Si tratterebbe quindi di un ribaltamento del principio del welfare state, così come proposto dalla letteratura femminista (Busilacchi 2006, p. 103) per sottolineare la necessità di un maggiore coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro da cui spesso sono escluse, proprio nell'ottica di permettere ai soggetti colpiti da disuguaglianza di contrastare autonomamente i conseguenti rischi sociali.

La prospettiva del *social investment* sembra risolvere questo dilemma sostenendo che il "welfare attivo" non ha come fine l'inserimento nel mercato (del lavoro), ma lo utilizza come mezzo per l'autorealizzazione e l'*empowering* individuale. Si tratterebbe di un "welfare della capacitazione" che dovrebbe riconciliare i concetti di demercificazione e mercificazione, puntando su libertà di *agency* individuale (*Ivi*, pp. 113-114).

Conclusioni: i rischi dell'attivazione

In questo articolo si è cercato di sintetizzare un complesso percorso che ha portato alla trasformazione delle politiche del lavoro verso prin-

cipi e pratiche legati all'attivazione. Ora proponiamo alcuni elementi problematici di questa transizione, di particolare interesse per l'Italia, proprio perché ancora immersa in questa fase intermedia tra vecchio e nuovo welfare.

Un primo problema si trova nelle basi teoriche del nuovo modello. Si dà, infatti, per scontata la validità dell'individualizzazione come chiave di lettura delle trasformazioni sociali avvenute negli ultimi decenni. In particolare si riduce il peso delle disuguaglianze sociali rispetto alla "personalizzazione" del rischio. Si presuppone, di conseguenza, con troppa facilità che una volta tornati (costretti) al lavoro si sia in grado davvero di essere liberi di scegliere il proprio destino biografico e quindi di non essere "dipendenti" dal mercato, da una parte, e dalle disuguaglianze sociali, dall'altra.

Un altro elemento critico consiste nella coercizione che nei fatti accompagna l'attivazione. La tendenza nei sistemi di welfare attivo sembra essere quella di estendere, accanto ad alcuni incentivi all'assunzione e ad attività formative, la coercizione e la condizionalità, inasprendo spesso le sanzioni verso i beneficiari che rifiutano un posto di lavoro ritenuto inadeguato (Giaccardi 2001; Barberis, Sergi 2016). In questo modo si rafforza l'idea che le politiche di attivazione siano, o finiscano per essere nei fatti, se non nei principi, una spinta al "lavoro a ogni costo". Questo è stato certamente l'obiettivo principale del *Welfare to Work* a inizio *New Deal* in UK, ma anche delle recenti misure italiane (Lassandari 2016), mentre è spesso carente l'attenzione alle condizioni che consentono il mantenimento di un'occupazione nel medio termine, così come sull'individuazione più accurata delle opportunità di lavoro per i partecipanti (Giaccardi 2001, p. 46). Le politiche attive sono state promosse più con fini di sostenibilità finanziaria del welfare che di inclusività sociale, puntando all'incremento dell'occupazione nel breve periodo, ma investendo poco o niente sulle condizioni strutturali che rendono realmente aperti e sostenibili alcuni mercati del lavoro europei (Barberis, Sergi 2016).

Infine, appaiono particolarmente critici e contraddittori alcuni elementi intrinseci del ricorso al mercato e quindi della ri-mercificazione delle politiche del lavoro. Da un lato, affidarsi al mercato può presupporre, in mancanza di adeguate misure correttive, la discriminazione tra disoccupati più o meno "facili" da inserire, più o meno attraenti per il mercato. Le stesse Agenzie del lavoro private, incluse nelle reti di attivazione, tendono a preferire soggetti più semplici da collocare e le misure di premialità previste (proporzionalità tra rischio di esclusione dal lavoro del beneficiario e finanziamento da parte del sistema di welfare pubblico)

non necessariamente sono in grado di controbilanciare significativamente le disuguaglianze strutturali tra lavoratori, che tuttora persistono nonostante la già ricordata retorica dell'individualizzazione. Dall'altro lato, poi, il mercato dei servizi per l'impiego, che pretende di unire competizione e collaborazione tra pubblico e privato, rischia di funzionare in modo poco efficiente ed efficace se non prevede un rafforzamento del pilastro pubblico. Come dimostra il caso italiano, infatti, la mancanza di agenzie pubbliche ben finanziate, strutturate e qualificate (in quanto a competenze del personale) finisce per assegnare un peso dominante agli enti privati, affidando proprio ai meccanismi di mercato la risoluzione di problemi tipicamente pubblici, cioè collettivi, negli effetti deleteri delle disuguaglianze sulla società.

Questi elementi critici non possono non avere effetti sul significato sociale del lavoro nelle società contemporanee, il punto di arrivo di questa riflessione. L'approccio dell'attivazione fa propria la sottovalutazione degli effetti delle disuguaglianze sociali sulle biografie individuali e mostra spesso una prevalenza della coercizione al lavoro rispetto alla libertà di scelta e alla "capacitazione" del beneficiario. In estrema sintesi, la contrattualizzazione della relazione tra beneficiario e Stato attraverso un patto per il lavoro (riprendendo l'espressione utilizzata anche nel Reddito di Cittadinanza italiano), che non è altro che la formalizzazione delle nuove politiche di attivazione, richiama le argute riflessioni di Supiot (2020) relative al contratto di lavoro come istituzionalizzazione dell'alienazione del lavoro. Con esso si stabilisce, in cambio di un salario, la perdita del controllo del lavoro da parte dell'*homo faber* in favore dell'imprenditore, mentre la questione del significato del lavoro (della sua qualità e dei suoi aspetti soggettivi) scompare a favore delle quantità (occupazione, salario, profitti). In continuità con questo approccio le politiche di attivazione, anche nella forma più affabile del *social investment*, sembrano sottrarre al cittadino beneficiario del welfare il controllo della propria forza lavoro (la scelta se lavorare o meno) e dei suoi contenuti (quale lavoro scegliere e accettare), affidandone la direzione al mercato e al potere pubblico che determinano in ultima istanza la liceità del comportamento individuale e il significato oggettivo del lavoro. Oggettivo proprio perché sottratto al controllo dell'*homo faber*.

Guido Cavalca
Dipartimento di Studi Politici e Sociali/DISPS
Università degli Studi di Salerno
gcavalca@unisa.it

Riferimenti bibliografici

Aliberti S., 2021, *Lo stato dei Centri per l'Impiego in provincia di Salerno*, in G. Cavalca (a cura di), *Reddito di Cittadinanza: verso un welfare più universalistico?*, Milano, Franco Angeli.

Allegri G., 2021, *Dal reddito di cittadinanza italiano al dibattito europeo sul reddito di base. Per un nuovo Welfare nella pandemia*, in G. Cavalca (a cura di), *Reddito di Cittadinanza: verso un welfare più universalistico?*, Milano, Franco Angeli.

Ascoli U., Ranci C., Sgritta G., 2016, *Investire nel sociale: La difficile innovazione del welfare italiano*, Bologna, il Mulino.

Barberis E., Sergi V., 2016, "Politiche attive per il mercato del lavoro nella crisi: il quadro europeo e il caso italiano", in «Argomenti», n. 5, pp. 6-28.

Barbier J.C., 2005, "Attivazione", in «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 1, pp. 257-290.

Beck U., 2000, *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci, 2000.

Busilacchi G., 2006, "Nuovo welfare e capacità dei soggetti", in «Stato e Mercato», n. 76, pp. 91-125.

Cavalca G. (a cura di), 2021, *Reddito di Cittadinanza: verso un welfare più universalistico?*, Milano, Franco Angeli.

Ciarini A., 2013, *Protezione del lavoro e parti sociali nei sistemi di Welfare europei*, Milano, Franco Angeli.

Crouch C., 2001, *Sociologia dell'Europa occidentale*, Bologna, il Mulino.

Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, University Press, Oxford.

Id., 2002, *A Child-Centered Social Investment Strategy*, in Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijck A. (ed.), *Why We Need a New Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.

Ferraro S., 2015, "Politiche sociali, povertà e malattia mentale. Dalla moralizzazione all'individualizzazione del disagio", in «Annali 2013-15», Università degli Studi Orsola Benincasa, Napoli.

Ferrera M., 1996, "Il modello sud-europeo di welfare state", in «Rivista Italiana di Scienza Politica», n. 1, pp. 67-103.

Geissler B., 2001, "Le politiche del lavoro in Germania", in «Sociologia del lavoro», n. 84, pp. 52-75.

Giaccardi G., 2001, "Le politiche del tipo Welfare to Work e il caso del New Deal britannico", in «Sociologia del lavoro», n. 84, pp. 17-51.

Gualmini E., Rizza R., 2013, *Le politiche del lavoro*, Bologna, il Mulino.

Lagala C., D'Onghia M. (a cura di), 2010, *Politiche di attivazione dei disoccupati in Europa. Le esperienze realizzate in Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Inghilterra, Spagna e Svezia*, Roma, Ediesse.

Lassandari A., 2016, "La tutela immaginaria nel mercato del lavoro: i servizi per l'impiego e le politiche attive", in «Lavoro e diritto», n. 2, pp. 237-265.

Lodemel I., Moreira A. (eds.), 2014, *Activation or Workfare? Governance and the Neo-Liberal Convergence*, Oxford, Oxford University Press.

Mandrone E., Marocco M., 2019, "Reddito di cittadinanza e servizi per il lavoro", in «Economia & Lavoro», n. 2, pp. 63-82.
Morel N., Palier B., Palme J., 2012, *Toward a social investment welfare state?*, Oxford, Oxford University Press.
Sen A., 2000, *Lo sviluppo è libertà*, Milano, Mondadori.
Spreafico S., 2004, *Le politiche del lavoro*, in S. Cortellazzi, S. Spreafico, *Il lavoro sostenibile: politiche del lavoro, territorio e sviluppo locale*, Milano, Franco Angeli.
Spreafico S., 2010, *Lavoro e welfare: politiche e percorsi di sostegno all'occupazione*, Milano, Franco Angeli.
Supiot A., 2020, Homo faber*: continuità e rotture*, in *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.
Tessaroli L., 2019, "La riforma dei centri per l'impiego", in «Il Libro dell'anno del diritto 2019», Treccani, link: https://www.treccani.it/enciclopedia/la-riforma-dei-centri-per-l-impiego_%28altro%29/
Van Berkel R., Hornemann Moller I., 2002, *Active Social Policies in the EU: Inclusion through Participation?*, Bristol, Polity Press.
Vandenbroucke F., Hemerijck A., Palier B., 2011, *The EU needs a Social Investment Pact*, in «*OSE paper series*», Opinion paper, 5, Brussels.