CARTOGRAFIE SOCIALI
Rivista di sociologia e scienze umane
Anno I, n. 1, maggio 2016

Direzione scientifica
Lucio d'Alessandro e Antonello Petrillo

Direttore responsabile
Arturo Lando

Redazione
Elena Cennini, Anna D'Ascenzio, Marco De Biase, Giuseppina Della Sala, Emilio Gardini, Fabrizio Greco, Luca Manunza

Comitato di redazione
Marco Armiero (KTH Royal Institute of Technology, Stockholm), Tugba Basaran (Kent University), Nick Dines (Middlesex University of London), Stefania Ferraro (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa - Napoli), Marcello Maneri (Università di Milano Bicocca), Önder Özhan (Università di Ankara), Domenico Perrotta (Università di Bergamo), Federico Rahola (Università di Genova), Pietro Saitta (Università di Messina), Anna Simone (Università Roma Tre), Ciro Tarantino (Università della Calabria)

Comitato scientifico
Fabienne Brion (Université Catholique de Louvain -la-Neuve), Alessandro Dal Lago (Università di Genova), Didier Fassin (Institute for Advanced Study School of Social Science, Princeton), Fernando Gil Villa (Universidad de Salamanca) Akhil Gupta (University of California), Michalis Lianos (Université de Rouen), Marco Martiniello (University of Liège), Laurent Mucchielli (CNRS - Centre national de la recherche scientifique), Salvatore Palidda (Università di Genova), Michel Peraldi (CADIS - Centre d'analyse et d'intervention sociologiques), Andrea Rea (Université libre de Bruxelles)

"Cartografie sociali" is a peer reviewed journal

PASSAGGIO A SUD

PATRIMONI, TERRITORI, ECONOMIE

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:
Mimesis Edizioni, 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: 9788857535500
Issn: 2499-7641

© 2016 – MIM EDIZIONI SRL
Via Monfalcone, 17/19 – 20099
Sesto San Giovanni (MI)
Phone: +39 02 24861657 / 24416383
Fax: +39 02 89403935

Registrazione Tribunale di Napoli n. 37 del 5 luglio 2012

INDICE

Editoriale: tra Pòros e Penìa
Il Meridione italiano al banchetto della mondializzazione
di Lucio d'Alessandro e Antonello Petrillo 9

MAPPE

Eccezione e sacrificio
Il destino "federale" del Mezzogiorno nella sociologia
di Antonello Petrillo 31

Il Mezzogiorno
L'arresto di sviluppo nella evoluzione sociale del Mezzogiorno. Napoli come città socialmente inferiore. I segni fisici e morali della inferiorità. Le cause.
di Alfredo Niceforo 85

ROTTE

Spazi marginali, terreni della resistenza: Messina e le sue baracche
di Pietro Saitta 119

Anch'io sono del centro storico, ma il tuo è un atteggiamento sbagliato!
Il patrimonio disastrato e le contese per lo spazio urbano
di Nick Dines 145

Blocco-Bagnoli
Dalla "vocazione naturale" del territorio al "controllo democratico" della trasformazione urbana
di Emilio Gardini 163

Terra di lavoro, già Campania felix
Il terremoto del 1980 e la trasformazione dell'area metropolitana napoletana
di Gianpaolo Di Costanzo 185

Il territorio come risorsa e come profitto
Società, rappresentanza degli interessi e potere economico nelle attività petrolifere in Basilicata
di Davide Bubbico 207

Discorsi e verità nell'Irpinia dell'Expo e delle trivelle
di Anna D'Ascenzio e Stefania Ferraro 233

Ghetti, *broker* e imperi del cibo
La filiera agro-industriale del pomodoro nel Sud Italia
di Domenico Perrotta 261

Il lavoro stagionale nel settore turistico in Sardegna
di Luca Manunza 289

RILIEVI

Metafora e ossimoro: la patrimonializzazione del centro storico di Napoli
di Giuseppina Della Sala 317

Terra dei Fuochi: valutare l'impatto sulla salute della Legge 6/2014
Assunti di base, metodologia e procedure di una ricerca-azione territoriale
di Andrea Membretti 333

Eterotopia di un territorio: il caso del Cilento Outlet Village
di Alfredo Senatore 353

WUNDERKAMMER

Bagnoli 371

Nicola 375

TRAVELOGUES

New York e l'edicola di "Mostino 'o barbiere"
di Marco De Biase 391

Miseria del mondo, virtù della sociologia
di Eugenio Galioto 395

Transiti e passaggi
di Fabrizio Greco 401

Ci chiameremo per nome
di Elena Cennini 405

Luca Manunza*

IL LAVORO STAGIONALE NEL SETTORE TURISTICO IN SARDEGNA

Abstract:

After Consorzio Costa Smeralda was established in 1962 and after the policies of the Rebirth Plan collapsed, Sardinia – willingly yielding to a profound transformation of social, territorial and administrative aspects – became, in the next few years, a region in which the dissolution of most of the local society seems evident. The aim of this research is to trace the social costs of these changes in Sardinia. One part of this essay is based on fieldwork observations in the Sardinian hospitality industry as well as on

* L'auto-etnografia proposta parte innanzitutto da una riflessione sulla mia biografia. Come accennato nel primo paragrafo introduttivo, la precarietà lavorativa degli "anni zero" mi ha portato più volte a frequentare il campo del lavoro operaio all'interno del mondo della ristorazione. Un ambiente lavorativo spesso logorante sul profilo fisico e dal punto di vista umano. Ho incontrato, in dieci anni di attività intermittente, cittadini italiani e stranieri, molti dei quali disposti a ogni tipo di vessazione pur di poter portare a casa uno stipendio che oscilla negli ultimi anni dai 500 ai 1200 euro in condizioni di lavoro che in molti casi eludono le norme contrattuali. Con loro ho condiviso tanto e, sempre con tutti loro, ci siamo spesso interrogati sul presente, unica categoria temporale permessa in questi contesti. È il processo di disaffiliazione attraversato da questi operai e operaie ad avermi colpito negli anni, e nel 2014 ho deciso che era arrivato il momento di raccontare questo spaccato della società. Alla stregua dei lavoratori stagionali nei campi agricoli, il turismo offre ogni anno trattamenti simili a circa un milione e mezzo di cittadini nelle più belle e rinomate località turistiche italiane. La Sardegna è una di queste. Si stabilisce sempre un patto implicito tra chi racconta e chi viene raccontato. Durante una ricerca sul campo si può partecipare al rito, alle rivoluzioni, agli sgomberi di una casa o a una cena insieme all'attore sociale che si vuol raccontare ma, è necessario ricordare sempre che esiste un "rapporto obliquo", non perfettamente orizzontale, tra chi partecipa per raccontare e chi lo fa sapendo di essere il soggetto principale del racconto. Mi sono quindi cimentato con la deontologia ancor prima che con la teoria, consapevole di chi in quel momento deteneva inevitabilmente il potere di raccontare le storie osservate. Al di fuori delle interviste semi-strutturate, buona parte del lavoro è composto da esperienze dirette in mondi sociali complessi.

an insider's examination of various luxury hotel structures. This grounded research approach, conducted through a non-neutral positionality, was aimed at highlighting what lies behind the curtains of a scenic metaphor and eventually enquire beyond the simplistic assumption that tourism in Sardinia is merely about beautiful beaches, nightclubs and shepherds.

Keywords:
Sardinia, Social Control, Colonialism, Unemployment, Exploitation.

Ti sbatto in Sardegna
Giorgio Scelbanenco

1. *Epilogo*

Dopo la nascita nel 1962 del Consorzio Costa Smeralda[1] e dopo il crollo delle politiche del Piano di Rinascita[2] (Sanjust 1969; Farnè 1975; Trillio 2003), la Sardegna, cedendo il passo alle profonde trasformazioni degli assetti sociali, territoriali e amministrativi, si trasforma in pochissimi anni in una regione in cui appare evidente il tentativo di trasformazione di buona parte della società sarda. L'impatto col turismo ha contribuito al cambiamento e mutato i "modi di produzione": da agropastorale a quello fondato sui servizi.

Una rivoluzione economica e sociale innescata dall'emergente società dell'iperconsumo (Ilardi 2007). Accanto alle servitù militari – eredità della II Guerra Mondiale – e l'istituzione di politiche industriali, l'ingresso

1 Il Consorzio Costa Smeralda fu ideato dall'avvocato parigino Andrè Ardoin, consulente finanziario del principe Karim Aga Khan IV. Costituito il 14 Marzo 1962. Il Consorzio (si legge nella pagina web del sito dedicato www.consorziocostasmeralda.com) ha lo scopo di «programmare un equilibrato sviluppo urbanistico e residenziale e di dotarlo di opere di qualità necessari per una migliore valorizzazione turistica». Il Consorzio si estende su un territorio di circa 3.500 ettari tra il comune di Arzachena e quello di Olbia, con una estensione costiera di circa 55Km. L'attuale presidente del Consorzio Costa Smeralda è Renzo Persico.

2 Il Piano di Rinascita della Sardegna verteva sul coordinamento di interventi per lo sviluppo del territorio regionale attraverso l'utilizzo di programmi di investimento per il Mezzogiorno nel triennio 1967/69.

dell'isola nel mercato turistico internazionale apparve uno dei principali indotti economici capace di sopperire alla mancanza di occupazione. Purtroppo non fu così, basti pensare che mentre nel 1970, a circa dieci anni dall'inizio degli investimenti, il reddito nazionale aumenterà di un tasso medio del 5,5 per cento, quello del Mezzogiorno del 4,4 per cento, quello della Sardegna aumenterà solamente del 4,4 per cento e con un livello di occupazione sceso al di sotto di quello del 1964 e con una diminuzione di circa 120.000 unità (Manconi, Serra 1970).

Gli obiettivi di questa ricerca sono quelli di ripercorrere quali siano stati in Sardegna i costi sociali[3] di queste trasformazioni e quale sia stata, in conclusione, la capacità della popolazione locale di controllare l'entità e la tipologia degli investimenti nel settore turistico sul proprio territorio[4], traendone o meno benefici. Barberis definì attorno agli anni Settanta tali investimenti come mezzi e strumenti di "colonizzazione aristocratica"[5] (Barberis 1979; Francesconi 2011). La tesi principale è che i mutamenti derivati dallo sviluppo turistico sul territorio della Sardegna, (dalla trasformazione urbanistica, alle politiche al e sul lavoro, passando dalle servitù militari) rappresentino dei dispositivi tecnici di dominio e sfruttamento di popolazione e territorio. Una disamina dei modelli proposti dalla sociologia del turismo, riguardo i benefici strutturali di tale economia, una applicazione dei tratti caratteristici della sociologia pragmatica critica (Boltanski 2014) rispetto alla categoria di dominio, e una lunga

3 Per costi sociali intendo l'impatto di fattori quali: economia locale, occupazione, trasformazione urbana, relazione tra gruppi economici, mutamenti dei territori e trasformazioni culturali rispetto alla popolazione autoctona.

4 Il settore "Turismo", nella definizione utilizzata in questa sede, si rifà alla classificazione Nace Rev. 2 delle attività economiche. Nel 2007 l'Istituto Nazionale di Statistica ha predisposto un nuova classificazione in ambito ONU delle attività economiche da "adottare nelle rilevazioni statistiche correnti in sostituzione della precedente (Ateco 2002)". Cfr. Rapporto ISTAT, *Classificazione della attività economiche Ateco 2007,* Metodi e Norme, n. 40, 2009.

5 Con colonizzazione aristocratica l'autore fa riferimento alla pianificazione turistica massiva affidata ai grandi capitali e che interessa vaste superfici di territorio. Resort e costruzioni di vario genere soffocano oggi quasi il 10 per cento dei circa 8.000 chilometri di costa italiana, con Sicilia, Sardegna e Costa Adriatica tra le prime aree interessate dal fenomeno. È importante sottolineare come in questo caso per turismo di massa, o turismo di massa iniziale si intenda quel tipo di turismo costituito da un numero consistente di individui (che in alcuni casi e zone va a costituire una maggioranza numerica rispetto all'intera popolazione autoctona), il cui spostamento richiede un sistema ben organizzato del viaggio che si incrocia con un sistema ricettivo a valle già predisposto (Smith 1977; Gubert, Pollini 2002).

esperienza sul campo[6] *undercover* (Marx 1998; Bourgois 2003; Simon 1993), saranno alcuni degli strumenti base attraverso cui comprendere una delle tante e sfuggenti forme di colonialismo contemporaneo (Trillo 2003). La parte empirica del saggio è frutto di varie esperienze all'interno del settore alberghiero della Sardegna basato su alcuni ritorni sul campo, e di un lavoro più mirato svolto in dieci strutture alberghiere di lusso (Sherman 2007) della costa Nord-Orientale dell'isola durante la stagione estiva 2014. L'elemento rappresentativo del caso, per quanto circoscritto, può essere orientato e generalizzabile anche ad altre realtà territoriali locali e non. Durante l'esperienza lavorativa sono state raccolte biografie e interviste[7] di camerieri di sala, bagnini, addetti ai piani, *receptionist*, manutentori, *commis* di cucina e personale amministrativo. All'interno di questo *frame* la scelta di campo, oltre alla sua non neutralità (Labov 1978), mette in evidenza quale sia il retroscena di una metafora drammaturgica complessa, nascosta al pubblico e che non può essere appiattita da una semplice lettura di palcoscenico: «il turismo in Sardegna non è solo belle spiagge, discoteche e pastori»[8]. Sono state con attenzione osservate e appuntate su taccuini audio e manoscritti: mansioni, orari di lavoro, interviste non direttive (Bourdieu 2015; Demazière, Dubar 2000), rapporti e relazionali tra i vari attori precedentemente elencati, descritti gli spazi di vita all'interno degli alloggi comuni e osservato attentamente quelli che possono essere definiti come: rapporti di potere e dominio instaurati da parte delle rispettive direzioni nei confronti – in questo caso – dei dipendenti e in alcuni casi tra stessi operai. Sono stati presi in considerazione i momenti di svago e di confronto tra operai e operaie tenendo conto dei tentativi di micro resistenze e inversione delle dinamiche più classiche di potere.

6 È importante sottolineare come in questo caso il tentativo sia mosso dall'idea che esercitare o sottostare a forme di potere non siano esercizi aleatori e parziali bensì visibili e riscontrabili. L'interesse di utilizzare un approccio empirico al caso è mosso dall'esigenza di poter sottolineare i vari elementi di visibilità del potere, evidenziandone i meccanismi di giustificazione e tenuta.

7 Tutte le interviste, dove non specificato in nota, sono state realizzate in Località Cala Ginepro (Orosei) in Sardegna, nel Luglio 2014.

8 La frase è l'estratto di un'intervista realizzata a un giovane pastore sardo che vende i propri prodotti caseari nelle spiagge del nord Sardegna durante la stagione estiva.

2. *Un sogno stellato*

Nei primi anni Sessanta, il Presidente Segni, il Ministro Folchi e il Presidente della Regione Sardegna Corrias inaugurano a Sassari la mostra dei Piani Turistici della Sardegna. Guido Notari, *speaker* dell'Istituto Luce, in un video documentario dell'epoca recitava così:

> Il boom turistico non deve cancellare gli aspetti più suggestivi dell'isola. La nuova Sardegna prende il via dalla Costa Smeralda è una Sardegna nuova quella che vediamo sui plastici, un paese moderno che presto sarà in grado di far concorrenza alle stazioni climatiche europee. Ogni trasformazione tiene conto ovviamente delle caratteristiche del paesaggio sardo. […] con il turismo la Sardegna è uscita finalmente dal suo torpore imboccando decisamente la strada del benessere[9].

Era il 1962/63, in *Sardigna* si inaugurava il primo grande Resort, l'Abidoru, simbolo della "rinascita" come si disse all'epoca. La zona di Monti Mora – come molti galluresi ricordano – da quel momento in poi diverrà la Costa Smeralda. Il *voice over* di Notari traccia, in poco più di 5 minuti di servizio, le principali coordinate politiche del grande progetto di ammodernamento dell'isola all'insegna di uno sviluppo turistico massivo che oggi, dopo più di sessanta anni dalla prima pietra angolare posta e dal primo fazzoletto di terra acquistato o espropriato, non si è mai fermato. Sono decine i video dell'epoca tesi a descrivere la Sardegna e il Sardo. Alla voglia di un turismo diverso nel Mediterraneo si accosta la costruzione dell'alterità dei Sardi, descritti come vecchi pastori poco avvezzi alla modernità e "piegati alla natura". Un'immagine diretta a enfatizzare, agli occhi dei futuri viaggiatori, una parvenza identitaria selvaggia e bizzarra di questa terra, sicura e accessibile esclusivamente attorno alle sue coste. Il racconto di esaltazione dell'alterità, creazione dell'altrove, piuttosto che la celebrazione del turismo e delle politiche sviluppiste, contribuisce a tratteggiare, particolarmente negli ultimi cinquanta anni, i contenuti di quell'insieme di discipline Orientaliste (Said 2007). Tali discipline in Sardegna hanno una loro propria rappresentazione "utile" e di doppia valenza: costruire l'altrove e l'altro forgiando simultaneamente l'identità del turista e dell'autoctono (Aime, Papotti 2009). Negli stessi anni un altro documentario dal titolo *La Costa dell'Oro* (Monicelli, Azzella 1962) descriveva come fosse cambiata nella Sardegna Nord-Orientale la vita dei

9 Istituto Luce Cinecittà, *Lo sviluppo turistico in Sardegna*, in «La settimana Incom», Roma, 03/01/1963.

pastori e degli agricoltori, che per primi vendettero le proprie terre ai futuri imprenditori del turismo. I primi pastori a vendere a imprenditori milanesi, Laga H'akan e esponenti del *jet set* internazionale, ottennero solo pochi spiccioli. I terreni vennero svenduti per 400 mila lire all'ettaro e subito dopo rivalutati per 5 milioni a ettaro[10]. Erano gli anni Sessanta, e alcuni pastori locali abbandonarono le campagne per darsi allo sfarzo e a nuove avventure imprenditoriali nel mondo delle costruzioni; altri, la maggior parte, finirono al massimo per costruirsi una piccola abitazione a Olbia o ad Arzachena, ribattezzata in quegli anni Arzakan[11]. Il grande afflusso turistico nell'isola servirà a risolvere i due più grandi problemi della Regione: l'emigrazione e la disoccupazione. Era questa la carta utilizzata dalla politica regionale per convincere e mediare con le popolazioni locali. C'è bisogno però di gente specializzata per accogliere i forestieri del continente. Era in parte questa la cantilena che rimbalzava tra agenzie stampa e politica istituzionale[12]. È per questo che l'allora Presidente della Regione Corrias[13], e l'ENAC inaugurarono una sequela di corsi professionali finalizzati a formare i giovani sardi al mondo dei servizi alla persona: cuochi, *commis* di sala, addetti al ricevimento, accompagnatori, traduttori e interpreti. In un'intervista dell'epoca, un giornalista chiede a uno di questi corsisti se sia contento del suo percorso e della possibilità futura di un lavoro: «[…] sono contento perché domani questo corso mi darà un avvenire. Io sono di Arzana, ho sentito parlare di questo corso ENAC, ho presentato la domanda e mi è stata accettata. E sono qui» (Monicelli, Azzella 1962). Potevano essere braccianti o emigrati, afferma il giornalista, invece, questi giovani, rimarranno nella loro terra con un lavoro importante e sicuro grazie a un progetto moderno e all'avanguardia, come racconta il prof. Romanino:

10 *Ibidem*.

11 Arzakan era il nome che numerosi abitanti galluresi attribuirono a Arzachena dopo gli acquisti dei territori di competenza del piccolo municipio da parte di Aga Khan Karim proprietario oggi della compagnia aerea in fase di mobilità Meridiana.

12 Le politiche turistiche e dei piani di rinascita sul territorio dell'isola sono stati rifinanziati per decenni e sovvenzionati in modo da poter creare occupazione e sottrarre manovalanza a quello che tuttora viene definito come "banditismo sardo". Soprattutto nell'ambito delle politiche edili, il finanziamento ad aziende di costruzione e le concessioni edilizie tra gli anni Ottanta e Novanta fu sostanziale. Di quel progetto rimarrà ben poco se non sperperi economici e vere e proprie devastazioni ambientali. Paesi barbaricini come Orgosolo, Mamoiada, Orune, Dorgali ne sono un esempio.

13 Efisio Corrias fu carabiniere e Presidente della Regione Sardegna dal 13 novembre 1958 al 16 marzo 1966. Esponente della Democrazia Cristiana, fu definito dalla stampa e dalla politica locale come il "Presidente della Rinascita".

> Questo complesso è il frutto di pazienti studi svoltisi negli ultimi dieci anni. E come gli altri che sorgeranno e in funzione di una reale possibilità occupativa nell'isola e per tanto si limiterà l'esodo della manodopera locale (*Ibidem*).

Nulla fu così. Le speranze di Romanino furono ben presto disattese e il settore turistico in Sardegna si trasformò in un "carcere a porte aperte"[14] per migliaia di lavoratori stagionali sardi e del continente, dove la scissione tra professionalità apprese tra i banchi di scuola e quelle acquisite sul campo fecero sin da subito la differenza (Bourdieu 2015). All'aumento delle cubature costiere edificabili, nei decenni sono corrisposti l'apertura di nuovi e lussuosi "resort stellati" su gran parte dell'area costiera. Furono tantissime le *holding* italiane ed estere a impiantare sul territorio sardo strutture ricettive usufruendo di agevolazioni – spesso ben poco chiare e in deroga a ogni dispositivo urbanistico – concesse da Regione, enti autonomi e governo centrale. Dalla Domina Hotel al Forte Village della Mercegaglia, la società Timsat, la Baja Holiday sino ad arrivare alle due importanti famiglie sarde, i Loi e i Mastio, proprietari di una decina di strutture ricettive capaci di ospitare decine di migliaia di turisti[15]. Negli anni ho lavorato per molti di questi "padroni", e nel 2014 sono ritornato dopo cinque anni di assenza alla ricerca di un lavoro stagionale. Ho inviato via mail e previa telefonata circa 150 curricula accompagnati da una breve didascalia di presentazione[16]:

> Come da telefonata in allegato il mio CV per la mansione in oggetto. Tengo a precisare che ho svolto per anni la mansione di cameriere di sala chef de rang, portando a compimento con ottimi risultati numerose stagioni estive. Per qualsiasi informazione, colloquio o chiarimento sono a vostra completa disposizione. Certo di un vostra presa in carico della domanda vi invio i miei più cordiali saluti.
>
> Luca Manunza[17]

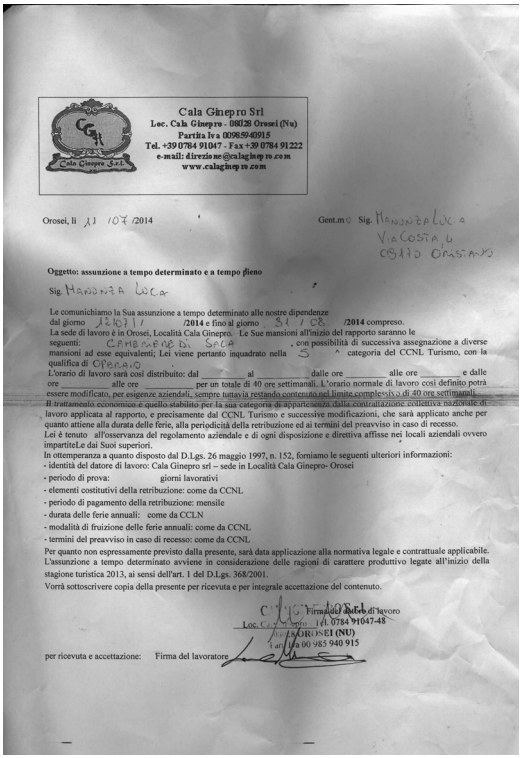
14 Il virgolettato è estratto da un'intervista rilasciata da un operaio del settore turistico alberghiero sardo nel luglio 2014.

15 In Sardegna secondo fonti ISTAT sono circa 19.000 le strutture alberghiere e ricettive gestite in chiave imprenditoriale per un totale di circa 200.000 posti letto di questi, due terzi circa sono offerti esclusivamente da strutture alberghiere, resort e grandi villaggi turistici. Fonte: http://www.istat.it/it/files/2013/12/Cap_18.pdf.

16 I contatti con le strutture sono state reperite da contatti personali pregressi e dal sito internet di ricerca lavoro subito.it.

17 Mail inviata a numerosi resort della Sardegna attraverso la mia posta elettronica nel maggio 2014.

In molti mi hanno risposto esprimendomi la loro disponibilità all'assunzione. Decido di rispondere a un 4 stelle, ben recensito sui *dépliant* turistici, una delle poche "eterotopie" di proprietà di sardi, luogo emblematico di quei paesaggi drammaturgici (Goffman 1997) a servizio della *performance* turistica. Tra molti dei lavoratori stagionali che conosco si dice che da "zia Elisa"[18] le paghe siano le migliori benché ci siano molte restrizioni. Al colloquio mi viene chiesto il livello di competenza in sala ristorante e quali sono le mie conoscenze linguistiche, se ho già lavorato nel settore e se ho attitudine al lavoro in brigata. È l'11 Luglio 2014 e dopo un breve colloquio con la direzione vengo assunto, come da contratto riportato nella figura seguente.



Cala Ginepro Srl
Loc. Cala Ginepro - 08028 Orosei (Nu)
Partita Iva 00985940915
Tel. +39 0784 91047 - Fax +39 0784 91222
e-mail: direzione@calaginepro.com
www.calaginepro.com

Orosei, li 11 /07/2014

Gent.mo Sig. MANNIRA LUCA
VIA COSTA 4
08100 ORISTANO

Oggetto: assunzione a tempo determinato e a tempo pieno

Sig. MANNIRA LUCA

Le comunichiamo la Sua assunzione a tempo determinato alle nostre dipendenze
dal giorno 12/07/14 **/2014** e fino al giorno 31/08 **/2014** compreso.
La sede di lavoro è in Orosei, Località Cala Ginepro. Le Sue mansioni all'inizio del rapporto saranno le
seguenti: CAMERIERA SALA , con possibilità di successiva assegnazione a diverse
mansioni ad esse equivalenti; Lei viene pertanto inquadrato nella 5 ^ categoria del CCNL Turismo, con la
qualifica di OPERAIO
L'orario di lavoro sarà così distribuito: dal _____ al _____ dalle ore _____ alle ore _____ e dalle
ore _____ alle ore _____ per un totale di 40 ore settimanali. L'orario normale di lavoro così definito potrà
essere modificato, per esigenze aziendali, sempre tuttavia restando contenuto nel limite complessivo di 40 ore settimanali.
Il trattamento economico e quello stabilito per la sua categoria di appartenenza dalla contrattazione collettiva nazionale di
lavoro applicata al rapporto, e precisamente dal CCNL Turismo e successive modificazioni, che sarà applicato anche per
quanto attiene alla durata delle ferie, alla periodicità della retribuzione ed ai termini del preavviso in caso di recesso.
Lei è tenuto all'osservanza del regolamento aziendale e di ogni disposizione e direttiva affisse nei locali aziendali ovvero
impartiteLe dai Suoi superiori.
In ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, forniamo le seguenti ulteriori informazioni:
- identità del datore di lavoro: Cala Ginepro srl – sede in Località Cala Ginepro- Orosei
- periodo di prova: giorni lavorativi
- elementi costitutivi della retribuzione: come da CCNL
- periodo di pagamento della retribuzione: mensile
- durata delle ferie annuali: come da CCLN
- modalità di fruizione delle ferie annuali: come da CCNL
- termini del preavviso in caso di recesso: come da CCNL
Per quanto non espressamente previsto dalla presente, sarà data applicazione alla normativa legale e contrattuale applicabile.
L'assunzione a tempo determinato avviene in considerazione delle ragioni di carattere produttivo legate all'inizio della
stagione turistica 2013, ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001.
Vorrà sottoscrivere copia della presente per ricevuta e per integrale accettazione del contenuto.

Firma del datore di lavoro
Loc. Cala Ginepro Tel. 0784 91047-48
08028 OROSEI (NU)
Partita IVA 00 985 940 915

per ricevuta e accettazione: Firma del lavoratore

Figura 1 *Copia fotostatica del contratto di lavoro firmato in data 12/07/2014*

18 Zia Elisa è il nome di vulgata con cui e chiamato il resort di proprietà della signora Elisa dagli operai del settore.

La responsabile del personale, dopo la firma del contratto, chiama uno dei manutentori del resort, mi consegna una chiave e mi fa accompagnare agli alloggi precisando:

> […] La cena è alle 18:30, fai tutto con calma oggi registriamo il tuo contratto e inizierai a lavorare domani mattina per il turno di colazione alle 7:30, 8:00 del mattino. Qui poi si fanno tre turni, colazione, pranzo e cena, si supera di poco le ore da contratto ma questo è il lavoro stagionale. Poi noi tendiamo a non dare i giorni liberi, al massimo li scontiamo alla fine. Ricordati dopo che sarai agli alloggi, c'è da ritirare la divisa in lavanderia.

Inizierò a lavorare il giorno seguente nell'attesa della registrazione del contratto. Arriva Rachid, mi presento e ci incamminiamo verso gli alloggi. Rachid è marocchino, di un piccolo paese nei pressi di Casablanca, ha 34 anni e fa il manutentore nel resort da 4 stagioni. Mi domanda in che ala degli alloggi sono finito, se nel *bunker* oppure negli altri spazi del personale. Dico di non saperlo e che l'unica indicazione che posso dargli è il numero della stanza, la 13. Mi rassicura:

> […] Meno male fratello stai negli alloggi migliori. Ho capito con chi stai in stanza, non sei capitato male. Al bunker si sta una merda: non ci sono finestre, c'è l'umido sin sopra le pareti e i vestiti si riempiono di muffa dopo pochi giorni.

Andrò a visitare il *bunker* alcuni giorni dopo. Arrivato negli alloggi, Rachid mi presenta Michele e va via, ci saremo rivisti per cena. Michele è uno dei lavapiatti. Ha appena terminato il suo turno e sta lì, fuori le camerate a fumare una sigaretta. È ancora vestito con gli abiti da lavoro: pantaloni e maglietta bianca a maniche corte e un paio di sandali. Si presenta: «Piacere sono Michele, benvenuto ad *Alcatraz*. Anche tu sei sardo? Io sono della provincia di Cagliari». Non faccio troppe domande sul perché io sia scampato a un *bunker* per finire invece ad Alcatraz ed entro in stanza. Per dieci giorni vivrò con altri tre camerieri in una stanza di 9 metri quadrati senza finestre, se non un piccolo lucernario che affaccia nell'androne. La stanza è arredata con 2 letti a castello e uno singolo, materassi vecchi penso quanto il resort, e due piccoli armadi da dividere in 4 persone. L'umidità si taglia con il coltello e sono evidenti i segni di un'imbiancatura fittizia di rinfresco. Sui muri, dentro e fuori gli armadi, sono chiare le scritte di chi negli anni precedenti ha prestato servizio presso il resort. Messaggi di liberazione di chi aveva terminato la stagione, consigli per chi si appresta a iniziare l'esperienza, frasi d'amore per le compagne a casa e disegni di

stecchette orizzontali incrociate a indicare i giorni rimanenti alla fine del contratto, alcune delle quali rappresentate nelle foto seguenti.





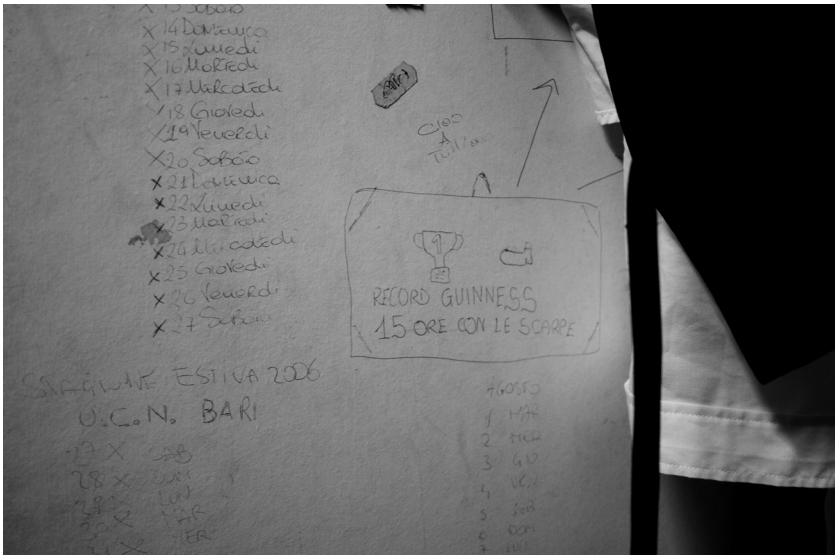


Figura 2 *Scritte all'interno degli armadi nell'alloggio n. 13*

L'isola di Alcatraz ospitava uno dei carceri di massima sicurezza degli Stati Uniti e io, in meno di 24 ore ci ero finito dentro, in una dimensione eterotopica (Foucault 2006) che trasferiva le celle del carcere statunitense dentro un resort di lusso in Sardegna. Al termine del mio breve *tour* tra gli alloggi del personale vado in lavanderia per ritirare la mia divisa. In lavanderia lavorano circa 30 operaie e una decina di operai. La loro provenienza è eterogenea, alcuni rumeni, altri marocchini e alcuni sardi, per lo più tra le donne. Si lavora tanto mi dicono, 12/13 ore al giorno. Molte di loro, sedute attorno a un tavolo e impegnate a piegare la biancheria si lamentano di essere sotto organico. Mi consegnano due "gilet di ordinanza", uno in sostituzione dell'altro, semmai quello pulito dovesse sporcarsi. Andando via le signore tendono a precisare che loro non lavano nulla dei camerieri quindi sarei stato io a dovermi preoccupare del bucato. La lavatrice è una per circa 50 persone, posizionata in un piccolo stanzino in prossimità degli alloggi del personale di sala. Non so nulla del lavoro, attendo che arrivino i miei colleghi sull'unica panchina esterna ai dormitori. Nell'area alloggio ci sono complessivamente 14 stanze, tutte delle stesse dimensioni (circa 8 metri quadrati), bagni e lavanderie comuni e, dentro ogni stanza, alloggiano dalle 4 alle 8 persone, tutti lavoratori e lavoratrici di sala, cucina e *reception*. Poche ore dopo il mio arrivo e la mia conferma nella "brigata di sala" mi rendo conto di vivere in uno

stadio simile a quello che Saitta e Barnao raccontano in un loro lavoro sulle forze armate italiane: "la fase preliminare o di separazione", fase dell'azzeramento delle abitudini in precedenza acquisite e dell'orizzonte valoriale e normativo precedentemente appreso:

> […] Destabilizzare e uniformare. Sono queste due le parole che possono sintetizzare l'esperienza dei primi giorni, attraversati da una serie di rituali i quali, più che indicare ai nuovi arrivati delle nuove regole da seguire, puntavano evidentemente a cancellare valori, status e ruoli della "vita da civile" (Barnao, Saitta 2013, p. 11).

Il gruppo di sala arriva stremato agli alloggi attorno alle 17:00. Mi presento con tutti loro, conosco i miei compagni di stanza e mi faccio spiegare come funziona il lavoro. Roberto è uno di loro, dorme nel letto a castello al piano inferiore al mio, ha 28 anni e viene da Nuoro. È da 8 anni che fa lo stagionale:

> […] La stagione è dura, spero che tu abbia esperienza. Come al solito siamo sotto organico. Siamo quindici camerieri per quasi 600 clienti, il servizio è a *buffet* e all'inglese se lo richiedono, il *maître* è un coglione e stai attento perché è pieno di spioni compreso tra colleghi. Sono tre servizi al giorno, non si fanno mance, non si mangia o si beve in servizio e lavoriamo sino a 14 ore al giorno. Penso di averti detto tutto.

Roberto si mette subito a letto, io esco dalla stanza e faccio conoscenza con l'altro personale che si è fermato fuori le camerate. Molti di loro raccontano come sia andato oggi il servizio e cosa sia mancato per una buona riuscita del lavoro. È il 12 luglio 2014 e il personale più anziano si lamenta dei ritardi nel pagamento dello stipendio del mese di giugno. A un certo punto parte una colletta tra alcuni camerieri[19] per l'acquisto di sigarette e detersivo per lavare le divise. Rimango in quel resort dieci giorni prima di licenziarmi e trasferirmi in un altra struttura[20] e, solo quando inizio il primo servizio, comprendo meglio di cosa stessero parlando i miei colleghi.

19 I camerieri sono riconoscibili dalla divisa che indossano.

20 Una volta lasciato il resort attraverso lettera di dimissioni mi sono diretto più a Nord nel comune di S. Teodoro dove ho ricercato lavoro. Sono passate meno di 24 ore dalla mia assunzione in un'altra struttura dove sono state riscontrare le stesse condizioni. Per questioni di sintesi relative al tipo di "lavoro parziale" qui presentato ho preferito evitare di entrare nello specifico di altre realtà, destinando a un lavoro più organico, in fase di stesura, questo compito.

Il resort si sviluppa complessivamente su tre strutture collegate tra loro, capaci di ospitare circa 1100 ospiti. La struttura è completa di ogni servizio come tengono a precisare anche i proprietari sulla pagina del loro sito web. Sono circa 200 i dipendenti, tra sala, camerieri ai piani, lavanderia, manutenzione, bagnini, animatori, *receptionist* e personale amministrativo. Ogni settore ha le sue regole, la propria divisa, i suoi orari di pranzo, cena e colazione. Un menù differente per le varie figure imposta il decalogo della corretta alimentazione per ogni mansione e ruolo ricoperto, i suoi alloggi e le sue regole contrattuali. Per fare alcuni esempi: non tutti mangiano alla stessa ora. C'è chi cena alle 18:00, chi alle 19:00, c'è chi può fare colazione con caffè espresso, croissant, yogurt e succo di frutta come gli amministrativi e gli animatori e c'è chi è costretto a una colazione di scarti come i camerieri o il personale della *reception*. Ogni settore ha una sua disciplina imposta dalla direzione all'interno di un ferreo regime gerarchico e manageriale (Shermann 2007). Inizio il primo servizio la mattina seguente per le colazioni. La mia divisa di "ordinanza" e il mio corredo da lavoro è composto da camicia bianca, scarpa bassa elegante nera, pantaloni neri, gilet, *papillon* e cavatappi[21]. Si comincia il turno alle 8:00 del mattino sino alle 11:30, l'ora del pranzo si riprende alle 12:00 si termina alle 17:00 per poi riprendere alle 19:00 sino alle 24:00. La mattina arrivo nei pressi dell'ingresso personale in prossimità dell'*office* dei camerieri[22]. Sono circa 3 minuti a piedi dagli alloggi, il percorso è predefinito in base alle restrizioni che ogni settore del personale ha nel passare in una zona o in un'altra del resort. Ad attendermi una fila di colleghi di fronte a un distributore automatico del caffè, l'ora della colazione del personale:

> Buongiorno, vuoi un caffe? Te lo offro io – mi dice Roberto – qui non possiamo né bere né mangiare nulla di ciò che serviamo. Se vogliamo un caffè o l'acqua la compriamo al distributore. È una delle regole.

Mi faccio offrire il caffè e penso immediatamente che la cosa più assurda sia dover spendere 300 euro al mese di caffè e acqua presso le macchi-

21 Complessivamente per una stagione di lavoro in sala ristorante ogni cameriere acquista 4 camice, almeno 2 pantaloni, e 3 paia di scarpe per una spesa media di 150, 200 euro.

22 L'*office* dei camerieri è l'ala del ristorante riservata al personale di sala in cui si preparano alimenti freddi, si confezionano *paket lunch* e dove sono presenti le celle frigorifere con frutta, acqua, e bibite. In prossimità dell'*office* è presente solitamente l'ingresso alla cantina del ristorante. Tutta la zona è a esclusivo transito del personale di sala.

nette dei proprietari del resort o essere obbligati in alternativa a bere caffè liofilizzato o mendicare un espresso durante l'orario di servizio. Ma questa è una delle regole tassative. Inizia il servizio, mi presento al *maître* di sala, un uomo sulla sessantina, che mi elenca tutto ciò che c'è da fare e quale dovrebbe essere la mia condotta:

> Allora […], iniziamo subito, cosa sai fare? Qui servono persone con voglia di lavorare e che non parlino troppo. Non si mangia e non si beve nulla che provenga dalle dispense. Il tuo compito e sparecchiare i tavoli e riapparecchiarli, il servizio e tutto a *buffet* tranne il caffè e il cappuccino. Se qualcuno dei clienti vuole qualcosa del genere tu, entri in *office* con la comanda, lì ci sarà nei pressi della macchina del caffè l'addetto che ti preparerà tutto.

Dal *maître* dipende tutto: pulizie, orari extra, mansioni e giorni di riposo, compreso il poter mangiare qualche avanzo del *buffet* a fine servizio. La sala ristorante è di circa 7.000 metri quadrati. I clienti fissi sono circa 600 e il lavoro da fare si presenta sproporzionato rispetto al numero del personale e il tipo di servizio offerto non corrisponde in alcun modo alla categoria di appartenenza del resort. Inizio in poche ore a capire come è strutturato il lavoro e chi sono i colleghi più affidabili. La sala è divisa in sei ranghi informali. Benché tutti si occupino di tutto, la divisione della sala è evidente. Siamo in totale 14 camerieri, alcuni dei quali "veterani" della struttura che impongono alla lettera le direttive dell'amministrazione e del *maître* stanno attenti a non spostarsi dal loro rango e difendendo il loro spazio di lavoro come esclusivo. A supporto della sala due stagiste di 18 anni[23] svolgono le mansioni più dequalificanti. Il gruppo di camerieri che lavorano in sala viene normalmente chiamato "brigata". Appena varchi la porta di un ristorante, soprattutto in questi periodi è evidente la dimensione militaresca del lavoro. Tra mansioni, condotte, divise e sanzioni, ogni forma di ribellione ai canoni prestabiliti ha un suo prezzo. È così che comincia Alfredo, il cameriere che affianco il primo giorno, quando gli chiedo se può spiegarmi meglio come lavorare in questa struttura:

> […] Qua le regole sono pochissime o forse è una sola: si lavora e basta sennò è un casino. Quello che ti dice il capo non va messo in discussione e soprattutto bisogna stare attenti a un po' di personale che qui fa da spia andando a raccontare alla direzione quello che fai. Per esempio se mangi una frutta o prendi un

23 Le mansioni degli stagisti all'interno delle strutture alberghiere sono regolamentate ai sensi della dell'art. 1 comma 2 del decreto ministeriale 142/98.

caffè per colazione, se bevi troppa acqua, se ti riposi o ti assenti per fumarti una sigaretta. Mai farlo, o se lo fai stai attento che non ti vedano, può succedere di tutto.

Alfredo ha 44 anni, è un ottimo cameriere da quello che ho potuto vedere nei miei giorni di servizio. Arriva dalla Sicilia, è la sua prima stagione dopo anni di altri lavoretti saltuari a Trapani la sua città, dove vive separato in casa con moglie e due figli. È entrato in brigata agli inizi di maggio. Come accennavo in precedenza la dimensione di lavoro in brigata è mutuata quasi pedissequamente dai prontuari base dei militari in servizio di leva. Allargare questo apparato teorico alle condizioni lavorative nel settore della ristorazione e creare regole *ad hoc* in modo da vincolare l'operaio all'utilizzo di determinati beni, servizi o diritti non è una novità. Günter Wallraf per esempio, ricordava come anche nei Mc Donalds i grandi consigli sulla gestione del personale da parte degli alti esponenti della US ARMY non mancassero di successo. L'autore del libro *Ganz Unten*, riporta in un virgolettato le frasi del generale americano Abrams che riconosce, nella multinazionale americana, una vera scuola per la nazione:

> È salutare che un giovane lavori alla McDonald's. La McDonald's fa di lui un uomo efficiente. Se l'hamburger non è fatto come si deve, uno è buttato fuori. Questo sistema è come un macchinario che funziona in sordina ed è degno di essere emulato dal nostro esercito (Wallraff 1992, p. 29).

Il primo giorno di lavoro ho una lunga chiacchierata con Alfredo. Le sue parole riportare qui sotto e raccolte alla fine dell'ultimo servizio del giorno, sono emblematiche riguardo a tutti i tratti distintivi e al degrado accumulati dalla sua condizione professionale all'interno del resort sardo:

> Sono venuto qui dalla Sicilia per lavorare. Sino a qualche anno fa facevo l'operatore video per un'emittente locale di Trapani, poi la crisi, la cassa integrazione e il licenziamento. Da lì ho ripreso a fare lo stagionale che mi permette di avere la disoccupazione durante l'anno. Sono venuto in Sardegna perché mi dicevano che qui pagano bene e a me i soldi servono. Quando sono arrivato e ho capito l'antifona era troppo tardi. Siamo degli schiavi. Non abbiamo gratificazioni sul lavoro, ci pagano di merda e la battaglia è tra poveri. Ognuno di noi tenta di fare le scarpe all'altro in sala, ma per che cosa? Io guadagno 1300 euro al mese, lo stipendio mi viene pagato tra il 15 e il 20 del mese successivo se tutto va bene, in tasca non ho mai un soldo e lavoriamo tutti 13 ore al giorno in media servendo merda in tavola. Ci minacciano di continuo e noi che facciamo? Stiamo

> zitti. […] Non mi spiego come voi sardi vi facciate trattare in questo modo. Dobbiamo subirci le lamentele dei clienti, non possiamo riposarci un attimo, e conta che io sono da quasi 90 giorni senza riposo. Dormiamo in celle di prigione manco fossi un mafioso all'Ucciardone. Che cosa vado a raccontare ai miei figli? Sono qui per prendermi questa fottuta disoccupazione se no col cazzo che rimanevo ancora qui.

Quello che precede è uno spaccato comune a molti altri camerieri e cameriere, simile alle condizioni delle brigate in cucina piuttosto che del personale di servizio. I turni, come ho accennato, sono per tutto il personale sempre tre: colazione, pranzo e cena[24]. Le motivazioni sono dettate dalla mancanza di personale utile alla turnazione. I tre servizi complessivi fanno lievitare le ore di lavoro da 6 ore e 40 minuti a 13, tutti i giorni. La mancanza di personale impone un rallentamento di quella che appare una catena di montaggio. Mansioni extra come le pulizie della sala, nessun giorno libero per tutta la durata della stagione lavorativa[25] e pessimo servizio in sala sono il corollario di questo inferno stellato. Ogni giorno il lavoro inizia alle 7 per le colazioni. Alcuni della brigata preparano e rimpiazzano il *buffet*, altri sono addetti alla caffetteria e il restante prende ordinazioni in sala e si occupa di sparecchiare e servire i tavoli. Attorno alle 10 un terzo del personale si stacca dalle proprie mansioni per iniziare la linea del pranzo: taglio della frutta, preparazione delle stoviglie e dei bicchieri, imbottigliamento del vino e dell'acqua. Attorno alle 11:30 tutto deve essere pronto. I tavoli apparecchiati per circa 500/600 coperti, il vino e l'acqua imbottigliata pronta per il servizio successivo, il pane e la frutta tagliati e apposti nei propri contenitori. I camerieri più fidati si occupano delle mansioni più delicate come l'imbottigliamento del vino. Sono circa 300 le bottiglie di vino e acqua vendute con formula "tutto compreso" ai turisti del resort. Le bottiglie d'acqua provengono da un impianto di micro filtraggio che spesso verte in pessime condizioni, il vino invece è acquistato in *stock* dai vicini *discount* della zona e viene travasato quotidianamente all'interno di bottiglie etichettate con il nome di un noto *brand* locale. La pausa pranzo tra un servizio e l'altro è di circa 30 minuti alle ore 12 si ricomincia sino a chiusura sala e preparazione della *mise en place* per la sera. Si torna agli alloggi attorno alle 17. Si cena alle 18:30, a turno i camerieri preparano la sala per il personale. Le pietanze servite sono gli avanzi dei precedenti ser-

24 Secondo il contratto sottoscritto da 6 ore e 40 minuti, i turni di lavoro dovrebbero essere esclusivamente due.

25 Esistono delle eccezioni dettate da malattie gravi o richieste esplicite con minaccia di licenziamento.

vizi, riscaldati o mischiati tra loro in modo da comporre un nuovo piatto. Il menù degli operai e quello della sala viene dettato in maniera indiretta non dall'*executive chef* ma dalla direzione, sempre presente durante i servizi e in cucina, attenta al controllo e alla presentazione delle pietanze. Ogni servizio è disastroso. Mancanza di personale, stanchezza e materie prime scadenti comportano ogni giorno numerosi problemi tra camerieri e clienti. Tutto avviene sotto gli occhi della direzione che, come in un ricevimento nuziale, ha il suo tavolo esclusivo al centro della scena in una sorta di "travestimento glorioso" del corpo del controllo. La sera attorno alle 23 la sala chiude e inizia la preparazione per le colazioni del giorno successivo. Una parte della brigata si occupa della pulizia della sala. Per lavare il pavimento si utilizzano secchi e stracci e al posto dei detersivi si usa l'ammoniaca, come mi spiega Francesca il mio primo giorno di lavoro:

> […] Ora vieni con me iniziamo a lavare la sala. Nello stanzino c'è tutto l'occorrente: secchi, stracci, le scope e l'ammoniaca. L'ammoniaca è il prodotto migliore per lavare le superfici di marmo. […] questa è la regola se non ti piace, puoi anche andartene. Qui si lava così. Muoviti che dobbiamo andarcene.

Decido di rifiutare l'invito della mia collega. Il mio declino scatenerà l'ira del *maître* con minacce di licenziamento e con la certezza che domani sera avrei fatto io tutta la sala, dice. Al posto mio si fa avanti Massimiliano, un collega di 45 anni per stemperare gli animi. Laverà lui il pavimento della sala con un mix di acqua e ammoniaca, senza protezione alcuna. Non esistono guanti o mascherine e in poco tempo l'aria nella sala si fa irrespirabile. «Se volete le mascherine o i guanti ve le andate a comprare» urla il *maître*. Noto solo nei giorni successivi come quasi tutti i camerieri riportino nelle mani e sulle braccia evidenti segni di escoriazioni dovute all'uso spropositato di solventi. Sono poche le voci dissonanti rispetto alle condizioni di lavoro imposte. La giustificazione è sempre la stessa: c'è crisi e dobbiamo accontentarci. Quello che inizia a tracciarsi è la valenza economica del termine sfruttamento, che si riferisce: « […] a quel numero ristretto di persone che trae vantaggio da ceti differenziali della più varia natura allo scopo di ricavarne un profitto a scapito dei più» (Boltanski 2014, p. 26). La direzione offre premi in denaro di poche centinaia di euro fuori busta se "ci si comporta bene" mi dice Angelo, uno dei giovani camerieri all'uscita dal primo servizio il mio terzo giorno di lavoro:

> Tu hai fatto bene a non lavare per terra, ma devi capire che se vuoi il premio in busta paga non devi parlare così e devi fare quello che ti dicono. Lo so che è in-

giusto ma chi come me lavora 4/5 mesi all'anno non può permettersi di parlare così e di non fare le cose che ti dice il padrone.

La possibilità di ricevere qualche "regalo Zia Elisa", è una delle strategie della direzione utilizzate per tenere buono e fidelizzato il personale. Elena ha 26 anni, viene da un piccolo comune vicino Sassari. È la terza stagione come cameriera[26] in questo resort. Vive la sua esperienza lavorativa in una sorta di "darwinismo militare"[27] e la sua determinazione sul posto di lavoro è nota a tutti i sui colleghi. Elena è per il *maître* e per i proprietari del Cala Ginepro una delle persone fidate:

[…] È la mia terza stagione qui e io ci sto bene. Questo è un lavoro duro, non per tutti. Prendere o lasciare. Se queste sono le regole a me vanno bene se no me ne vado via. Se so che non devo prendermi un caffè qui non lo faccio, se so che devo fare ore in più non è un problema. Qui in Sardegna lavoro non ce n'è quindi a me sta bene tutto. Poi a una come me quando finisce la stagione quei 100, 200 euro in più me li danno sempre perché capiscono come lavoro. Io sono qui per questo, non per rompere le scatole, per avere un contratto migliore o per non fare quello che il *maître* mi ordina. Si comporta così chi non ha voglia di lavorare. Qui tutti sono utili e nessuno è indispensabile.

In molti casi un elemento evidente è una mancata individuazione da parte degli stessi attori dello sfruttamento di cui sono oggetto e: «delle condizioni sociali che rendono possibile quello sfruttamento e quindi anche i mezzi con i quali potrebbero porre fine a quello stato di cose» (Boltanski 2014, p. 27). A ogni ora del giorno la frase più ricorrente in sala è: «siamo tutti utili ma nessuno è indispensabile». Questa frase è una sorta di mantra che qualunque operaio recita con saggezza a qualsivoglia collega che si lamenta per qualcosa che non va. In circostanze del genere il collega più vicino ripeterà questa frase esortando il vicino ad andarsene se non ha la forza di rimanere e la professionalità di affrontare un lavoro duro. Tutto descrive e regola quel sottile e concreto cameratismo per cui, detta con le

26 Per una etnografia sulla mansione di cameriere di sala e le dinamiche di competizione scaturite dalle differenziazioni di genere (Cobble 1991).

27 Il termine "darwinismo militare" è mutuato dal lavoro di Barnao e Saitta che scrivono in merito: «solo coloro che più si affidano al controllo e alla protezione degli istruttori riescono ad attraversare incolumi questa fase. Sono coloro che vengono considerati "i migliori", "i più forti", "i più massicci" quelli che, ottenuta l'assegnazione dell'incarico, andranno "al corpo", in un'altra caserma, magari in missione "operativa" all'estero» (Barnao, Saitta 2013, p. 14).

parole del *maître*: «qui chi non ha i coglioni se ne può pure andare. Significa che non ne ha bisogno di lavorare. Qui siamo tutti utili, ma nessuno è indispensabile». Il "qui", usato per rimarcare un'eccezione, rimarca piuttosto l'elemento retorico che contraddistingue ogni brigata stagionale costruito attraverso narrazioni quasi mitologiche del tipo:

> Questo è un lavoro duro, e dove stavo io c'erano un paio che non facevano un cazzo e dopo 10 ore di lavoro si lamentavano che stavano stanchi. Da noi eravamo tutti utili ma nessuno è indispensabile. Se non hai le palle per stare qui te ne devi andare. Dove ho lavorato io appena si entra si cambia vita, lo sai. Se ci riesci, è perché hai voglia di lavorare se non ci riesci, significa che sei un *peddizzone*[28]. Allora stattene a casa[29].

Al di là delle magniloquenze, iniziare e portare a termine una stagione lavorativa è sinonimo per molti "addetti ai lavori" di carattere e voglia di lavorare. Se ti lamenti "questo mondo non è fatto per te" e soprattutto sarai sostituibile. In questo mondo di sostituzioni facili e uomini e donne con gli attributi, in cui la paga media e di circa 2,80 euro l'ora (per un monte ore settimanali pari a 120), tutta la responsabilità degli eventi viene rimandata a caratteristiche individuali attribuibili a fattori e peculiarità biologiche. È sottaciuto, per amministrativi e operai, che esistano delle persone che non dispongono di un corredo genetico potenzialmente all'altezza delle circostanze. Dopo due giorni di lavoro la sensazione condivisa è una perdita del senso del tempo. Il lavoro è sempre indistinguibile un giorno dall'altro salvo reinventarsi all'occorrenza del tipo di cliente servito, nuove forme di trattamento o, all'evenienza, nuove tecniche di sottrazione al lavoro. Specialmente durante il momento del pranzo a *buffet* si formano code lunghissime davanti agli *chef end dish*, il poco personale a disposizione della sala non aiuta quello che dovrebbe essere un "impiattamento" veloce. È in questi momenti che la clientela esprime il meglio di sé, rendendo evidenti i ruoli all'interno della società. Le urla dei clienti al personale sono continue e accompagnate da lamentele e scherni. In tutto questo il *maître* esorta alla rapidità del servizio come ogni buon McDonalds impone come politica aziendale. Con l'arrivo della stagione estiva, ogni anno, i lavoratori stagionali sono pronti a far le valige. Sono circa il 6 per cento i Sardi che lavorano all'interno di questo settore. Per

28 Termine sardo che sta a indicare una persona poco curata e con poca voglia di lavorare.

29 Trascrizione di conversazione tenuta a Oristano nel Settembre 2014.

studenti, stranieri e disoccupati trovare un'attività retribuita per qualche mese l'anno rappresenta una boccata di ossigeno, un'occasione a ogni costo, per incrementare i guadagni scarni o inesistenti del resto dell'anno[30]. Come mi racconta Antonio, da 10 anni cameriere stagionale in Sardegna presso una struttura *luxury* della Costa Smeralda, a subire l'incremento non è mai il guadagno dei lavoratori: ad aumentare è casomai il lavoro a nero e lo sfruttamento:

> La grande richiesta di lavoratori stagionali dovrebbe stimolare controlli più severi e meno sporadici sull'applicazione delle norme e dei contratti in questo settore – continua il cameriere – ma non è così. La nostra condizione di lavoro, per chi sopravvive durante l'anno sull'indotto del settore turistico è al limite dello schiavismo. Più passano gli anni e peggio è! Si assottigliano le retribuzioni, aumentano le mansioni e nonostante si dica che la crisi abbia messo in ginocchio il settore a me non sembra proprio sia così. Certo magari la stagione inizia un mese dopo, ma gli albergatori recuperano il perduto attraverso le assunzioni centellinate, il lavoro nero, le pessime materie prime utilizzate nelle cucine e non solo. Lavoriamo tanto e camminiamo tanto. Quando finisce la stagione ci vogliono più di due mesi per riprendersi dalla fatica. Siamo ore e ore in piedi, corriamo da una parte all'altra senza fermarci e i ritmi lavorativi non consentono facilmente di preservare la propria salute.

I ritmi sono incessanti. Per servire una bottiglia d'acqua in sala un cameriere impiega circa 4/5 minuti. Deve prendere l'ordinazione, percorrere tutta la sala con la scheda magnetica del cliente, arrivare nell'*office* e dalla cella prelevare la bottiglia, passare per la cassa dove la persona responsabile delle ordinazioni striscia la carta magnetica addebitando il conto al cliente, rientrare in sala e servire la bevanda. Si percorrono indicativamente trecento metri di distanza. Marco, un mio collega di sala, è appassionato di sport. Acquista due giorni dopo il mio arrivo un conta passi. Lo indossa tenendolo acceso durante tutte le ore di sevizio. Il risultato finale è che al giorno, un cameriere compie approssimativamente 20 chilometri di distanza. Secondo un'intervista rilasciata da un sindacalista di Oristano, esperto in vertenze sul lavoro e dipendente presso strutture turistiche, durante il

30 Il lavoro stagionale nel settore turistico in Sardegna può essere inserito all'interno delle attività instabili o precarie, saltuarie e irregolari (senza sbocchi e logoranti) che contribuiscono alla sopravvivenza e non distraggono dalla ricerca di una occupazione definitiva, né illudono di essere fuori dalla disoccupazione.

periodo estivo le condizioni generali del settore sono le medesime nell'80 per cento dei casi:

> Purtroppo è un settore dove non ci sono regole, o meglio la regola e che non ci sono regole. Per la mia esperienza ci sono lavoratori iper sfruttati tanto nei 5 stelle quanto nell'ultima bettola di provincia. Non si può mai sapere in che situazione si capita. Certo, molti dei casi che seguo devo dichiararti la verità sono di lavoratori spesso specializzati che vanno a lavorare all'interno di catene alberghiere di lusso. È lì che a una paga bassa si coniuga un trattamento ben più schiavistico che in strutture medio piccole e a conduzione familiare. Molti parlano di crisi, ma quelli che hanno il coltello dalla parte del manico sono sempre gli albergatori che in una maniera o in un'altra riescono ad aggirare la crisi. Immaginati una struttura con 300/400 dipendenti, come ce ne sono tante qui nell'isola. Basta diminuire lo stipendio di pochi euro a tutti che incassare introiti di decine di migliaia di euro è come rimpiazzare le due settimane in meno di stagione che oggi obiettivamente si fanno. Io seguo molti casi dove i camerieri non sanno che è obbligatorio che loro ricevano il giorno libero settimanale, non sanno che le buste paga si consegnano in determinate date e non in altre, non sanno che certe mansioni non sono di loro competenza farle, o non si rendono conto che spesso si è complici di illeciti a loro totale discapito, come la sofisticazione alimentare. In 5 anni la disoccupazione in Gallura è cresciuta del 9 per cento (ora è al 17,4 per cento assoluto, con il 46,8 per cento di disoccupazione giovanile, in aumento del 19 per cento rispetto all'anno scorso). Un calo dell'occupazione che inserita all'interno del settore turistico si può collegare anche al fenomeno dell'utilizzo di lavoratori *low cost* dall'Est Europa[31].

Benché anche i sindacati di categoria siano a conoscenza delle condizioni lavorative all'interno delle strutture alberghiere dell'isola, essi risultano decisamente indeboliti, in particolare dalla difficoltà di mobilitare lavoratori ormai disillusi e che si sentono in qualche modo privilegiati ad avere un posto di lavoro.

3. *Conclusioni*

Ciò che ho tentato di fare in questo breve saggio è ricostruire solo una parte della più complessa attività di "colonizzazione contemporanea" in Sardegna, vista attraverso una lente di ingrandimento indirizzata nelle fitte

31 Trascrizione di un'intervista svolta a Oristano nel mese di Settembre 2014.

maglie dell'economia del turismo nell'isola. Un lavoro sicuramente parziale ma che introduce un più complesso elaborato in fase di stesura. Uno dei punti che si è tentato di evidenziare è la possibilità di una lettura pratica delle forme di dominio. Ciò che si può dedurre è come il dominio non parla di sé, ma che esso si dissimuli plasticamente in dispositivi "le cui forme di potere manifeste non ne costituiscono che la dimensione più superficiale". Infatti, come si è descritto nelle storie presentate, spesso il dominio è esercitato non solo all'interno di ordinari rapporti gerarchici ma anche all'interno di dimensioni in cui gli attori stessi, assoggettati a tale dispositivo, ne contribuiscono al suo esercizio e mantenimento. Un altro elemento importante rilevato dall'esperienza sul campo e dalle biografie raccolte, è come tali sistemi siano costruiti attraverso una fitta trama di processi che includono al suo interno attori diversi e pratiche complesse e ibride. Gli effetti di suddette pratiche appaiono evidenti e ascrivibili pienamente al paradigma della schiavitù e dell'oppressione: privazione delle libertà personali, riproduzione continua di asimmetrie di potere tra gli attori in campo attraverso forme di violenza diretta e non.

Luca Manunza
Università degli Studi Suor Orsola Benincasa, Napoli
(luca.lasius@gmail.com)

Riferimenti bibliografici

AIME M., PAPOTTI D.
2009 *L'altro e l'altrove. Antropologia, geografia e turismo*, Torino, Einaudi.

BARBERIS C.
1979 *Per una sociologia del turismo*, Milano, Franco Angeli.

BARNAO C., SAITTA P.
2013 *Autoritarismo e costruzione di personalità fasciste nelle forze armate italiane: un'autoetnografia*, in «Quaderni del Cirsdig», Il Centro interuniversitario per le Ricerche sulla sociologia del diritto, dell'informazione e delle istituzioni giuridiche (C.I.R.S.D.I.G.), Working Paper n. 50, Messina, Università degli Studi di Messina.

BOLTANSKI L.
2014 *Della critica. Compendio di sociologia dell'emancipazione*, Torino, Rosemberg & Sellier (ed. or. 2009).

BOURDIEU P. (A CURA DI)
2015 *La misera del mondo*, Milano-Udine, Mimesis (ed. or. 1993).

BOURGOIS P.
2003 *Cercando rispetto. Drug economy e cultura di strada*, Roma, Derive Approdi (ed. or. 1996).

DEMAZIÈRE D., DUBAR C. (A CURA DI)
2000 *Dentro le storie. Analizzare le interviste biografiche*, Milano, Raffaello Cortina (ed. or. 1997).

FARNÈ R.
1975 *La Sardegna che non vuole essere una colonia*, Milano, Jaca Book.

FOUCAULT M.
2006 *Utopie. Eterotopie*, Napoli, Cronopio.

FRANCESCONI C.
2011 *Di Padre in figlio. Una ricerca etnosociologica sul turismo balneare romagnolo*, Milano, Franco Angeli.

GOFFMAN E.
1997 *La vita quotidiana come rappresentazione*, Bologna, il Mulino (ed. or. 1959).

GUBERT R., POLLINI G. (A CURA DI)
2002 *Turismo, fluidità relazionale e appartenenza territoriale. Il caso di alcuni imprenditori del Nordest italiano*, Milano, Franco Angeli.

ILARDI M.
2007 *Il tramonto dei non luoghi. Fronti e frontiere dello spazio metropolitano*, Roma, Meltemi.

LABOV W.
1978 *Le parler ordinaire. La langue dans les hettos noird des États Unis*, Pris.

MANCONI L., SERRA M. (A CURA DI)
1970 *Sardegna: sviluppo capitalistico e lotta di classe*, in «Quaderni Piacentini», n. 39.

MARX G.
1998 *Undercover: Police Surveillance in America*, Berkley-Los Angeles, University of California Press.

SAID E.
2007 *Orientalismo. L'immagine europea dell'Oriente*, Milano, Feltrinelli (ed. or. 1995).

SANJUST A. M.
1969 *Emigrati che ritornano e ambiente d'origine in Sardegna*, in «Autonomia cronache», n. 7.

SHERMAN R.
2007 *Class acts. Service and inequality in the luxury hotels*, London, University of California press.

SIMON J.
1993 *Parole and Social Control of the Underclass, 1890-1990*, London, University of Chicago Press.

SMIT VALENE. L. (ED.)
1977 *Hosts and guests: The anthropology of Tourism*, Oxford, Blackwell.

SUE COBBLE D.
1991 *Dishing it out. Waitresses and their Unions in teh Twentieth Century*, Illinois, University of Illinois.

TRILLO C.
2003 *Territori del turismo. Tra utopia e atopia*, Firenze, Alinea Editrice.

WALLRAFF G.
1992 *Faccia da turco*, Napoli, Pironti Editore (ed. or. 1985).