



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

## DOTTORATO DI RICERCA IN MUTAMENTO SOCIALE E POLITICO

CICLO XXXIV

COORDINATORE Prof. Dimitri D'Andrea

*SENSI E SIGNIFICATI DEL LAVORO NELLE INDUSTRIE CULTURALI E CREATIVE:  
IL CASO DEL GAME DEVELOPMENT IN ITALIA*

Settore Scientifico Disciplinare SPS/09

**Dottorando**  
Dott. Cavallini Giulia

**Tutore**  
Prof. Burroni Luigi

---

**Coordinatore**  
Prof. D'Andrea Dimitri

---

Anni 2018/2021



# INDICE

INTRODUZIONE .....	5
1 SENSO E SIGNIFICATO .....	13
1.1 Introduzione terminologica e teorica.....	13
1.1.1 L'interpretazione weberiana di senso e significato .....	16
1.2 Senso e significato del lavoro nella letteratura sociologica .....	20
1.2.1 Il significato del lavoro: definizioni .....	22
1.2.2 La rilevanza del lavoro nella vita e nella società .....	25
1.2.3 Il senso del lavoro: motivazioni.....	29
1.3 Una proposta interpretativa a partire da Weber .....	34
1.3.1 Il significato del lavoro .....	34
1.3.2 Il senso del lavoro .....	38
1.3.2.1 Una classificazione idealtipica.....	40
2 IL LAVORO NELLE INDUSTRIE CULTURALI E CREATIVE .....	52
2.1 Cosa sono le industrie culturali e creative .....	52
2.2 Il lavoro creativo: aspetti emancipativi .....	54
2.3 Letteratura critica sul lavoro nelle ICC .....	55
2.3.1 Post-Operaismo E Operaismo.....	56
2.3.2 Labour Process Theory e Cultural Studies .....	60
2.4 Lo sviluppo di videogiochi .....	66
2.4.1 Gli studi sociologici sul lavoro .....	66
2.4.2 Le caratteristiche del settore .....	75
2.4.3 Il caso italiano .....	79
3 IL PERCORSO DELLA RICERCA .....	84
3.1 Fase pre-campo.....	84

3.1.1	Rassegna della letteratura e costruzione degli strumenti teorici .....	85
3.1.2	Studio di caso e strumenti di raccolta dei dati.....	86
3.2	Fase sul campo.....	92
3.2.1	Accesso al campo e campionamento degli intervistati.....	92
3.2.2	Raccolta dei dati .....	93
3.3	Fase post-campo.....	96
3.3.1	Analisi dei dati.....	96
4	SENSI E SIGNIFICATI NELLO SVILUPPO DI VIDEOGIOCHI: L'ANALISI DELLE INTERVISTE AGLI SVILUPPATORI DI VIDEOGIOCHI ITALIANI.....	99
4.1	I significati e la rilevanza del lavoro.....	99
4.1.1	L'eterogeneità e la fluidità dei ruoli e delle traiettorie lavorative .....	99
4.1.2	L'organizzazione del lavoro: autonomia e creatività .....	115
4.1.3	Le condizioni di lavoro e la rappresentanza degli interessi.....	123
4.1.4	Cos'è il lavoro e quanto è rilevante nella vita .....	131
4.2	I sensi del lavoro.....	138
4.2.1	I sensi condivisi .....	139
4.2.2	Cluster e sensi del lavoro .....	146
4.2.3	Il ruolo della passione .....	152
4.3	Cultura e comunità professionale nella costruzione di senso e significato.....	155
4.4	Sintesi e relazionalità tra significati e sensi nella prospettiva weberiana .....	161
	CONCLUSIONI.....	169
	BIBLIOGRAFIA.....	176

## INTRODUZIONE

Nel contesto della società occidentale “post-fordista”, le scienze sociali hanno rivolto una attenzione particolare al lavoro creativo e, in modo crescente, al lavoro nelle industrie culturali e creative (ICC), considerate dalle istituzioni politiche come uno dei nuovi motori economici del XXI secolo e come un ambito dove il lavoro può configurarsi come uno spazio di libertà e autorealizzazione (Flew 2013; Hesmondhalgh e Baker 2011). Nell’immaginario collettivo, infatti, il lavoro creativo viene presentato all’interno di una rete simbolica composta da concetti e valori — come la libertà e il successo — che dà forma ad una idea mitica di lavoro. In questi termini, tale rappresentazione contiene un surplus di senso, in cui alcuni aspetti positivi del lavoro vengono esasperati. Dagli artisti del Rinascimento alle figure creative della contemporaneità, come i programmatori della Silicon Valley, sono molti gli eroi emblematici che incarnano tali narrazioni, le quali si possono ritrovare disseminate nei discorsi quotidiani e nei dibattiti pubblici, come si può osservare anche rispetto alla scuola e all’educazione, in cui la creatività ha assunto un valore crescente sia nei temi che nei metodi.

All’interno delle scienze sociali, la sociologia del lavoro si è occupata di studiare principalmente gli aspetti caratterizzanti del lavoro nelle ICC rispetto alle sue dimensioni oggettive e strutturali, riconducibili alle condizioni socio-economiche, giuridiche e tecnologiche del lavoro, come esemplificano le numerose indagini sulle trasformazioni nelle forme organizzative e sui mutamenti e sulla regolazione del mercato del lavoro. A tal proposito, l’interesse viene guidato principalmente dal confronto con il paradigma del lavoro fordista, con riferimento alle sue forme di rigidità ma anche alla maggior capacità di distinguere al suo interno ruoli e posizioni nella divisione del lavoro, rispetto al lavoro “post-industriale”. D’altra parte, sono state soprattutto discipline quali la psicologia e gli studi sull’organizzazione, sul management e sulle imprese ad affrontare i temi della soggettività nel lavoro creativo, esplorando le definizioni e le motivazioni attribuite al lavoro, anche attraverso la costruzione di scale quantitative per misurarle (MOW 1987). Tuttavia, sono progressivamente cresciute anche le ricerche sociologiche tese a investigare tali tematiche, in particolare rispetto alle connotazioni peculiari che assume il senso del lavoro nelle ICC. A tal riguardo, viene riconosciuto un diverso atteggiamento dei creativi verso determinati aspetti del lavoro, come la retribuzione e la sicurezza occupazionale, a cui sottendono motivazioni e forme di razionalità alternative rispetto a quanto si osserva in settori di lavoro tradizionali.

Complessivamente da tali analisi è emerso, da un lato, come il lavoro creativo sia contraddistinto da un forte attaccamento e investimento soggettivo da parte dei lavoratori, come testimoniano

alcune categorie che sono state impiegate per evidenziarne le dimensioni della passione e del divertimento: "*passionate work*" (McRobbie 2002), "*affective labour*" (Lazzarato 1996), "*work of love*" (Gill and Pratt 2008) e "*playbour*" (Kuecklich 2005). Dall'altro, sono state evidenziate le sfavorevoli condizioni di lavoro dei creativi, tra cui l'insicurezza e la precarietà occupazionale, le basse retribuzioni e una considerevole diffusione del lavoro gratuito, gli orari di lavoro lunghi e irregolari, con frequenti periodi di straordinario spesso non pagato (Hesmondhalgh e Baker 2011). Inoltre, è stata messa in luce la forte competitività che caratterizza tali mercati del lavoro, a causa dell'eccessiva offerta di forza lavoro e delle difficoltà nel riuscire ad emergere con successo in contesti organizzativi basati prevalentemente su progetti. Tale forma di organizzazione flessibile comporta una elevata mobilità dei professionisti e frequenti spostamenti da e per il lavoro autonomo, da cui deriva la prevalenza di forme di lavoro non-standard (McKinlay e Smith 2009; Wright 2018). Il tipo di carriera che viene a configurarsi è stato definito anche "*portfolio career*" (Platman 2004; Antcliff et al. 2007), ovvero un percorso professionale contraddistinto da più accordi di lavoro temporanei, in cui il rischio a livello manageriale e di business si scarica sul lavoratore, il quale viene spinto a investire in attività di *network* e di *self-branding* per aumentare il proprio capitale reputazionale (Gandini 2016).

Gli aspetti descritti pongono delle sfide rilevanti per gli obiettivi della ricerca in quanto portano ad una porosità dei confini tra lavoro e vita privata (McRobbie 2002), in cui la relazione tra dimensioni oggettive e soggettive del lavoro viene frequentemente interpretata come l'accettazione di sfavorevoli condizioni di lavoro pur di realizzare la propria aspirazione a trasformare la propria passione in una attività lavorativa (Gill e Pratt 2008; Murgia *et al.* 2014; Ross 2003).

Nonostante i risultati di tali studi costituiscano un ampio corpus di informazioni, sono relativamente scarse le ricerche con un orientamento analitico micro-sociale che abbiano esplorato il lavoro creativo come una attività situata rispetto alle sue dimensioni contestuali, e che abbiano approfondito e sottoposto ad una verifica empirica mirata la moltiplicazione di concetti teorici e categorie di analisi. In particolare, risultano limitati gli studi empirici sulle rappresentazioni soggettive dei lavoratori che partano dal punto di vista degli attori stessi. A tal proposito, è necessario integrare la letteratura esistente nella convinzione che le dimensioni soggettive del lavoro non possano essere interamente dedotte dal suo contesto strutturale e materiale. In questi termini, la ricerca ha l'obiettivo di indagare quali sono i sensi e i significati attribuiti al lavoro dai creativi. Per fare ciò, la tesi guarda ad un particolare settore delle ICC, ovvero lo sviluppo di videogiochi. Non si tratta, dunque, di esaminare "il lavoro creativo" ma una sua particolare forma, all'interno di un settore tra i più recenti delle ICC, contraddistinto da una continua crescita e trasformazione in virtù dei rapidi

progressi tecnologici in atto. Inoltre, si è scelto di studiare tale settore in Italia, un Paese che si caratterizza per le piccole dimensioni degli studi che sviluppano *videogames*. Nonostante le sue dimensioni limitate rispetto ad altri Stati, come gli USA e il Giappone, il settore del *game development* italiano è riconosciuto come una delle industrie più in crescita tra i comparti creativi (Fondazione Symbola e Unioncamere 2021) e, come viene riportato già nel 2016 in un articolo su Nòva, l'inserto del quotidiano Sole 24 Ore dedicato alla ricerca, all'innovazione e alla creatività, è considerato uno dei migliori ambiti di lavoro per le possibilità offerte agli aspiranti sviluppatori: "Fare videogiochi è fra i lavori migliori al mondo. Lo suggeriva già nel 2013 una classifica di 'Cnn Money' basata su parametri quali salario medio, possibilità di carriera in 10 anni e margini di crescita del settore, che attestavano lo sviluppo dei videogiochi al quindicesimo posto fra i 100 impieghi più raccomandabili negli Stati Uniti" (Cozzi 10 luglio 2016).

Sono due gli aspetti caratterizzanti la ricerca. In primo luogo, l'adozione di una lente d'analisi micro-sociale, che si focalizza sulle interpretazioni soggettive del lavoro. In secondo luogo, la messa a fuoco del fenomeno in uno specifico settore e in un particolare contesto nazionale, ovvero lo sviluppo di videogiochi in Italia. Quest'ultimo rappresenta un caso di studio scarsamente indagato (Bellini et al. 2018) poiché la letteratura sul lavoro nel *game development* si basa principalmente su analisi condotte nei contesti anglosassoni, dove l'industria e il lavoro non sono paragonabili per dimensioni e caratteristiche al territorio nazionale italiano.

L'intento della presente ricerca è, dunque, comprendere "cos'è" il lavoro per gli occupati nell'industria e "perché" viene svolto, considerando le difficoltà di comprensione del fenomeno legate ai confini sfumati tra tempo di lavoro e tempo libero e tra capitale e lavoro, a causa dell'elevata presenza di forme di lavoro atipiche e dell'alta mobilità dei lavoratori.

Le domande di ricerca sottendono ulteriori interrogativi secondari: in primo luogo, si può parlare di un senso del lavoro condiviso dagli sviluppatori di *videogames* legato alla passione per l'attività svolta, così come descritto dalla letteratura sul lavoro creativo? In secondo luogo, quali altre motivazioni vengono presentate dai creativi e, in particolare, vi sono componenti del senso legate al compenso economico o ad altre dimensioni strumentali?

### *Il caso studio: il game development*

Le peculiarità del settore scelto sono da rintracciare nel carattere eterogeneo del lavoro al suo interno. Studiare il lavoro all'interno di tale industria vuol dire infatti studiarne i lavori, poiché il videogioco è un dispositivo e un medium composto da una commistione di aspetti artistici, culturali,

tecnologici e commerciali, ognuno dei quali richiede competenze diverse e comporta percorsi lavorativi differenti. I campi occupazionali si distinguono principalmente in cinque ambiti: il game design, occupato nell'ideazione del *videogame* e nella definizione delle meccaniche di gioco; la programmazione, adibita alla scrittura del codice; l'arte visiva e l'animazione, in cui si disegnano e si dà vita a personaggi, oggetti e ambienti; il settore del suono, in cui compositori e tecnici realizzano il materiale audio; e infine la sfera produttiva, dove project manager e producers rivestono il ruolo di guida e supervisione del team e del budget. Tali professionalità collaborano in team di lavoro in cui i ruoli possono essere molteplici e altamente organizzati o sovrapposti e fluidi, a seconda della grandezza e della strutturazione degli studi. Inoltre, le traiettorie di carriera presenti nel settore sono differenti e frequentemente mobili. In particolar modo, si possono trovare imprenditori, freelance e dipendenti, i quali possono cambiare nel corso del proprio percorso.

Per tali motivi, analizzare le dimensioni materiali e le rappresentazioni soggettive dei lavoratori in tale settore comporta uno studio attento ai vari ruoli occupazionali e ai rapporti di lavoro dei creativi.

Ad essersi interrogati sulla frammentazione del lavoro nell'industria del *game development* in Italia è stata soprattutto la letteratura grigia, attraverso report prodotti a livello istituzionale e da parte della comunità professionale dei lavoratori stessi (Fondazione Symbola e Unioncamere 2021; IIDEA, IDG Consulting 2021). I contributi accademici rinvenuti, invece, hanno approfondito in particolar modo i contenuti dei videogiochi italiani e la configurazione industriale nei suoi aspetti strutturali (Barca e Salvador 2012; Carbone e Fassone 2020) ma, a parte qualche eccezione (Bellini *et al.* 2018), non sono presenti analisi empiriche che scavino in profondità la realtà del lavoro in tale settore.

### *Struttura della tesi*

La tesi ha la seguente struttura. Il primo capitolo è dedicato alla definizione dei concetti di "senso" e "significato" del lavoro. In ambito sociologico, i due termini vengono frequentemente utilizzati in modo interscambiabile. Viene presentata una loro distinzione a partire dalle riflessioni di Weber contenute nei testi *Economia e Società*, *La politica come professione* e *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*. Il concetto di "significato" risponde alla domanda "cos'è il lavoro?" e può riferirsi sia al concetto di lavoro in generale, sia ad una particolare attività lavorativa, secondo un continuum definitorio in cui gli strati di significato hanno una complessità crescente. Il "senso" risponde invece all'interrogativo "perché si lavora?" e, in particolare, "perché si svolge un determinato lavoro?".

La preferenza nel tenere distinti euristicamente e metodologicamente i due piani del senso e del significato risponde alla scelta di separare la definizione dell'ente dalla sua dimensione normativa,



muovendo da assunti epistemologici ed ontologici di tipo empiristico-nominalistico che distinguono fatti e valori. Senza l'intenzione di negare l'esistenza di posizioni che deducono il senso dal significato e una complessa interrelazione delle due nozioni, alle quali si cerca di dare una ricomposizione al termine della ricerca, si intende evitare di radicare il senso (perché) nel significato (cosa). Inoltre, emerge una ulteriore dimensione da affiancare nell'analisi, ovvero la rilevanza del lavoro nella vita dell'individuo, che risponde alla domanda "Quanto è importante il lavoro?".

La tripartizione tra senso, significato e rilevanza del lavoro fornisce la base con cui viene costruita e presentata una griglia dei possibili sensi idealtipici del lavoro, in cui vengono individuati undici atteggiamenti tipicamente puri, interpretati come forme di agire sociale in senso weberiano. In questi termini, vengono distinte quattro modalità di dotazione di senso dell'agire sociale: la razionalità rispetto allo scopo, la razionalità rispetto al valore, l'affettività, la conformità alla tradizione (Weber 1968 [1922]). Tale linea guida entro cui orientare l'interpretazione delle rappresentazioni soggettive dei lavoratori nell'analisi empirica deriva da una ri-sistematizzazione degli studi empirici sul senso e sul significato del lavoro e dall'auto-analisi del ricercatore, isolando segmenti di motivazioni coerenti, monodimensionali e reciprocamente escludentesi.

Nel secondo capitolo si intende entrare in profondità in merito al lavoro nelle ICC e nello sviluppo di videogiochi, attraverso la rassegna dei contributi che ne ha delineato le caratteristiche principali e che, in modo spesso trasversale e secondario, ha riflettuto sui temi del senso e del significato del lavoro. In primo luogo, viene presentata l'evoluzione del dibattito accademico sulle ICC, all'interno del quale è stata riservata un'attenzione crescente alla "classe creativa" (Florida 2002) e agli aspetti emancipativi del lavoro creativo. In secondo luogo, vengono riportate le principali prospettive critiche che hanno indagato le condizioni di lavoro, le forme di esclusione e le relazioni che intercorrono tra questi fattori e il senso del lavoro nelle ICC.

Successivamente, viene introdotto e approfondito il caso di studio della ricerca, ovvero il settore dei videogiochi, in primis offrendo una panoramica delle caratteristiche dell'industria e del contesto in cui si trovano ad operare gli sviluppatori e, successivamente, presentando i dati forniti dai report e dalle ricerche *ad hoc* sul caso italiano. Nelle indagini rinvenute si osservano le sfavorevoli condizioni di lavoro degli sviluppatori italiani e la forte rilevanza che assume l'attività lavorativa per i singoli individui occupati nel settore, legata al concetto di passione (Bellini *et al.* 2018). Tali risultati risultano però poco approfonditi rispetto al fenomeno studiato poiché non si interrogano sulle rappresentazioni soggettive dei lavoratori e non viene analizzato in profondità a cosa si riferisce il

concetto di passione, il quale talvolta viene riferito ai videogiochi come ambito ludico e talvolta allo sviluppo di questi dispositivi.

Nel terzo capitolo sono illustrati i metodi e gli strumenti scelti per indagare il fenomeno in esame. Vengono presentati la letteratura analizzata e il lavoro di discussione e costruzione degli strumenti concettuali, ovvero il lavoro preliminare svolto tra il primo e il secondo anno di dottorato, che si è costituito come un supporto di riflessione teorica e di indirizzo per lo studio, con il quale confrontarsi nell'analisi finale. In seguito, vengono esposti i metodi e gli strumenti per la raccolta delle informazioni e dei dati necessari allo studio del fenomeno. Data la domanda di ricerca, focalizzata sulle rappresentazioni soggettive del lavoro, si è ritenuto opportuno fare ricorso agli strumenti della ricerca qualitativa, dove elaborazione teorica e ricerca empirica procedono intrecciate e in cui l'analisi si concentra sulla comprensione del punto di vista dei soggetti studiati. In questi termini, lo studio di caso (Yin 2018) attraverso l'uso dell'intervista semi-strutturata sono stati ritenuti la migliore modalità per affrontare la ricerca e raccogliere le informazioni. Successivamente, viene descritto il processo di scelta degli intervistati, basato su determinate caratteristiche ritenute fondamentali per esaurire il novero dei soggetti studiati (principalmente il ruolo ricoperto, il genere, l'età, il tipo di rapporto di lavoro, le dimensioni aziendali rispetto al ruolo e al rapporto di lavoro, cercando di non fermarsi geograficamente ai luoghi in cui sono maggiori le aziende del *gaming* e le possibilità lavorative nel settore, ovvero Milano). Inoltre, vengono presentate la fase di accesso al campo, in parte diretta e individuale e in parte mediata da attori coinvolti nel fenomeno studiato, e la conduzione delle interviste, obbligatoriamente avvenute tramite piattaforme on-line a causa dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid19. Infine, sono descritte le modalità attraverso cui viene effettuata l'analisi delle interviste nella fase post-campo.

Il quarto e ultimo capitolo è dedicato all'analisi empirica dei dati raccolti nelle interviste e si configura in quattro parti, di cui le più corpose sono la prima, dedicata al significato e alla rilevanza del lavoro, e la seconda, dedicata al senso del lavoro.

Nella prima parte, seguendo l'ordine tematico proposto nel primo capitolo della ricerca, si esplorano i differenti livelli di generalità su cui si muove la definizione di lavoro su un piano analitico-descrittivo: dalle caratteristiche concrete attribuite alla propria attività lavorativa dagli sviluppatori fino alla più generale interpretazione soggettiva delle dimensioni che una attività deve possedere per essere identificata come lavoro. In primo luogo, vengono posti in relazione l'eterogeneità dei ruoli (programmazione, game design, arte, etc.) e dei rapporti di lavoro (imprenditori, freelance, dipendenti) rispetto ai percorsi lavorativi, alle forme organizzative e alle condizioni di lavoro, al fine

di esplorare come variano le definizioni del proprio specifico lavoro tra gli intervistati: ad esempio, quali caratteristiche vengono attribuite al proprio lavoro da un programmatore impiegato come dipendente in una grande azienda rispetto ad un programmatore freelance o che ha fondato un proprio studio? In secondo luogo, con riferimento al concetto di lavoro in generale, si intende rispondere ai seguenti interrogativi: per gli intervistati solo l'attività retribuita è considerata lavoro? Quali sono le proprietà che identificano una attività come lavoro? Se e quando giocano o studiano nel tempo libero, gli intervistati considerano tale attività come una parte del lavoro? Tali interrogativi vengono esaminati considerando le differenze tra gli sviluppatori, cercando di individuare punti in comune e differenze tra di essi.

Inoltre, si intende esplorare il posto che il lavoro ricopre nell'esistenza del singolo rispetto alle altre sfere di vita, poiché indagare come viene definita l'attività lavorativa e per quali motivi viene svolta ancora non è sufficiente per capire quanto è importante rispetto ad altri ambiti di vita.

Nella seconda parte del capitolo, viene analizzato il tema del senso al fine di capire e mettere in luce perché gli intervistati svolgono il proprio lavoro, in base alle motivazioni che essi stessi riportano. A tal proposito, si intendono rilevare le affinità e le differenze nelle composizioni di senso dei lavoratori rispetto alla letteratura di riferimento e alla diversificazione interna al campione, esaminando la presenza di motivazioni comuni e particolari. Inoltre, viene approfondito il concetto di passione, ovvero uno dei termini più citati ma meno sviscerati nei contributi accademici esaminati.

La terza e penultima parte dell'ultimo capitolo è riservata all'analisi della comunità professionale degli sviluppatori, poiché emerge come un elemento fondamentale nei processi di costruzione del senso e del significato del lavoro durante la fase di campo. A tal riguardo, parlare di significato e senso soggettivi non implica che essi vengano costruiti in isolamento dal mondo esterno o in completa autonomia. Seppure non sia uno degli obiettivi primari della ricerca si ritiene utile evidenziare e descrivere una delle dimensioni sociali implicate nella produzione delle rappresentazioni soggettive che più è spiccata nelle interviste raccolte.

La parte finale è dedicata alla ricomposizione tra sensi, significati e rilevanza del lavoro in una prospettiva weberiana. In particolar modo, viene proposta una riconfigurazione della griglia di sensi idealtipici elaborata nel primo capitolo, secondo quanto emerso dall'analisi delle interviste.

In ultima analisi, da un lato la ricerca ha l'obiettivo di inserirsi nel dibattito sullo studio del senso e del significato del lavoro in una ottica interdisciplinare, attraverso la proposta di uno strumento teorico che parte dalle teorizzazioni weberiane e presenta un elevato livello di profondità concettuale, dall'altro ha lo scopo di investigare con maggior rigore empirico il lavoro creativo in uno

studio di caso specifico delle ICC e scarsamente studiato, ossia lo sviluppo di videogiochi in Italia, nelle differenze che presenta internamente, rispetto alle varie forme di lavoro, ed esternamente, rispetto ad altri settori creativi e ad altri contesti nazionali.

## PARTE I: SENSO E SIGNIFICATO: QUADRO TEORICO E STRUMENTI INTERPRETATIVI

### 1 SENSO E SIGNIFICATO

#### 1.1 Introduzione terminologica e teorica

Come possono essere definiti i concetti di “senso” e “significato”? Spesso vengono utilizzati come sinonimi ma per un’analisi che si concentri sulla dimensione soggettiva rispetto a un fenomeno può essere utile sottolineare le loro differenti accezioni. Riflettere su quello che comunicano tali nozioni spinge ad abbracciare molteplici discipline ed altrettante definizioni ed usi in cui sono state utilizzate. La questione è dibattuta da tempi remoti ma emerge come un tema attuale in ambito sociologico, con particolare riferimento alla sociologia del lavoro, in quanto si trovano perlopiù scelte arbitrarie circa la loro differenziazione o, più frequentemente, la sovrapposizione dei due termini, portando ad una potenziale perdita di profondità nelle riflessioni e negli studi che li vedono coinvolti rispetto al vissuto soggettivo e alle rappresentazioni del lavoro da parte degli individui. Il tema risulta essere fondamentale per il campo di studio prescelto nella presente ricerca, ovvero il lavoro creativo, in quanto considerato da larga parte della letteratura come ambito in cui emergono forme di razionalità alternative con riferimento al senso del lavoro soggettivo, rispetto ai lavoratori dei settori tradizionali.

Nel dizionario italiano si trovano almeno sei diverse accezioni di “senso”<sup>1</sup> e due di “significato”<sup>2</sup>, alcune delle quali evidenziano la coincidenza dei due concetti, evidente soprattutto nell’utilizzo ordinario che ne viene fatto dagli individui nel contesto della quotidianità. Le principali discipline accademiche impegnate su questo fronte, seppur trattando l’argomento con interessi e prospettive differenti, sono state la linguistica, la filosofia, la psicologia e, in misura minore, la sociologia. Una breve e parziale esposizione di alcune delle principali teorie e dibattiti in filosofia può fare chiarezza sulle molteplici accezioni e sfumature con cui tali termini sono stati trattati.

Nella storia della filosofia contemporanea emerge come preponderante la trattazione della distinzione tra senso e significato nel campo della filosofia del linguaggio, a partire dalla filosofia

---

<sup>1</sup> Nel vocabolario on line e nel dizionario di Filosofia (2009) Treccani: la facoltà di ricevere impressioni da sollecitazioni interne o esterne, ovvero la sensibilità (1); ognuna delle funzioni attraverso cui gli esseri viventi recepiscono gli stimoli, come i cinque sensi negli esseri umani (2); la consapevolezza o percezione interiore, frequentemente allo stesso modo del “sentimento” (3); come sinonimo di “buon senso” o “senso comune”, ossia la capacità di intendere e dare un giusto valore alle cose (4); il contenuto e il valore di un elemento linguistico, spesso coincidente con il termine “significato”; la direzione secondo cui si attua un movimento (5).

<sup>2</sup> Nel vocabolario e nell’enciclopedia on line Treccani: il contenuto espressivo di qualsiasi mezzo di comunicazione e, in linguistica, più specificatamente il messaggio che si trasmette pronunciando una parola o una frase (1); per estensione, il modo in cui può essere interpretato un atteggiamento o un atto, circa le intenzioni di chi l’ha compiuto, nelle conseguenze che può avere o riguardo al suo valore/importanza (2).

analitica e, in particolare, dall'opera di Frege (1892) *Über Sinn und Bedeutung*. In questo saggio l'autore definisce il significato come l'oggetto denotato da un segno e il senso come il modo in cui l'oggetto viene dato da un segno. La differenziazione delle due nozioni e l'interesse di questo tipo di studio è guidato da una prospettiva logico-matematica e da interrogativi circa la relazione tra linguaggio e mondo, ovvero cosa vogliono dire gli enunciati e quali sono i criteri della loro verifica. L'analisi filosofica del pensiero viene perseguita attraverso l'analisi filosofica del linguaggio (Dummett 1990; Manganaro 2006) e il senso non viene identificato come una rappresentazione soggettiva, ma come "qualcosa di oggettivo" (Boniolo e Vidali 2003:6).

Anche la filosofia continentale, soprattutto la fenomenologia, dedica largo spazio alla questione del senso e del significato nell'ambito della filosofia del linguaggio, con finalità diverse e argomentazioni di tipo maggiormente psicologico, incentrate sulla soggettività e sullo stato interiore. Senso e significato si costituiscono in forza di un atto di coscienza, piuttosto che per opera di un atto linguistico (Husserl 1913; Heidegger 1927).

Non esiste, dunque, una differenziazione delle due nozioni valida e stabile, al di fuori dello specifico autore e del particolare ramo o corrente filosofica, ma si può affermare che, tradizionalmente, la distinzione e l'approfondimento dei due concetti sono stati legati a questioni inerenti al linguaggio e al discorso, intrecciandosi con la linguistica e la psicologia.

In molte delle principali prospettive teoriche sociologiche, con intenti e lessici differenti, il tema del senso soggettivo, o del significato, è sempre emerso come dimensione essenziale, seppure la distinzione tra i due concetti sia stata frequentemente trascurata. Ne sono un esempio gli approcci classici che hanno teso ad affermare la struttura sociale come determinante rispetto al soggetto, tra cui vanno annoverate le riflessioni di Marx (1991) sulla produzione delle idee e della coscienza, legate alle condizioni materiali, e la preminenza della coscienza collettiva nella produzione di significati in Durkheim (2001). Inoltre, e con maggior forza, i concetti di senso e di significato sono centrali nelle prospettive che, invece, hanno dato più ampio spazio al soggetto, tra cui si ricordano la prospettiva teorica di Weber (1922), che individua il senso come dimensione primaria dell'agire sociale; le elaborazioni di Mead (1966) in merito alla relazione sociale e alla produzione di una simbolizzazione comune tramite il linguaggio, da cui scaturiscono i significati; e le riflessioni di Schutz (1979) sul mondo della vita quotidiana come struttura di significati. Inoltre, vanno ricordati anche autori contemporanei come Elias (1998), in cui è centrale il concetto di interdipendenza e l'idea di significato viene associata ad una dimensione incorporata con l'azione dell'attore e con il significato che assume

per gli altri; o la proposta di Habermas (1986), in cui sono elaborati differenti tipi di razionalità e viene posta in evidenza la relazione tra senso e intersoggettività (Gosetti 2004).

In sociologia, dunque, nella misura in cui è stata trattata questa tematica, si è tendenzialmente equiparato il senso al significato, concependolo frequentemente in funzione dell'interazione sociale. In questi termini, il senso diviene un processo di messa in opera continua che coinvolge le capacità interpretative degli attori sociali, attraverso cui entrano in relazione individuo e società. Nella distinzione tra le due nozioni proposta da Gosetti, “il significato può essere inteso al contempo come un elemento strutturato dalla – e strutturante della – relazione tra individuo e società, la cui comprensione non può partire unicamente né dall'individuo né dalla società. È nella relazione tra i due che si struttura e si può leggere dunque il significato, come momento di oggettivazione a partire dal senso dell'individuo, e come momento di esplicitazione a partire dall'autorità del sistema sociale” (Ivi:42).<sup>3</sup> L'autore, richiamando Crespi (1993)<sup>4</sup>, assume che il senso rinvii ad una dimensione esistenziale che anticipa il momento dell'agire, e che la differenziazione tra senso e significato derivi da quella tra dimensione pre-riflessiva e riflessiva dell'intenzionalità. Le relazioni di senso, riferite ad una dimensione soggettiva dell'individuo, vengono oggettivate dal significato. Nelle parole di Jedlowski, “il significato è una modalità di determinazione dell'esistente. Il senso è l'esistente a cui il significato rimanda, ma che non esaurisce” (Jedlowski 1994:153). Analogamente ai precedenti contributi, Poli (2008) distingue le due nozioni partendo da considerazioni etimologiche: *sensus* (senso), dal latino, ossia accorgersi, percepire e, in senso più ampio, coscienza, pensiero; *signum* e *facere* (significato), ovvero indicare, dare un segno e una espressione ad un oggetto o ad un'azione. In questi termini, “il significato altro non è che trasposizione fattuale, o pratica, di un'esplicitazione di senso, mentre il senso è aprioristico, preesistente al significato” (Poli 2008:150).

Come è possibile notare, le discussioni sociologiche attorno ai concetti di senso e di significato hanno portato a differenti distinzioni, in alcuni casi contrastanti, ma più frequentemente i due termini

---

<sup>3</sup> Nella trattazione della tematica del senso, Gosetti (2004) introduce la differenza tra senso e senso comune, per mettere in evidenza la dimensione sociale che caratterizza il senso. Seppur soggettivo e in parte indicibile, il senso viene condiviso nel sistema delle relazioni in forme simboliche e in significati. Il senso comune, invece, viene inteso nell'accezione tracciata dalla sociologia fenomenologica di Schutz. Esso è configurato come una dimensione data per scontata, ossia l'insieme delle credenze all'interno di una comunità di cui i significati si alimentano, rielaborando ed integrando i contenuti del senso comune. A differenza del senso soggettivo, i confini semantici del senso comune rappresentano un tema a cui è stata dedicata particolare attenzione in ambito sociologico, soprattutto dalla fenomenologia e dall'etnometodologia.

<sup>4</sup> Nella teoria sociologica di Crespi, seguendo Heidegger, la costituzione soggettiva del senso rinvia ad un 'inoggettivabile' che è costitutivamente estraneo a ogni determinazione concettuale. Nel testo “Teoria dell'agire sociale” (1999:185) Crespi afferma: “Se il significato è la stabilità tipica dell'idealità categoriale, il senso è la destabilizzazione repentina al cui interno si istituisce la stessa fattualità del fattuale”. La differenziazione, in parte tratta da Ricoeur, identifica il senso col radicamento esistenziale e corporeo di ogni soggettività, mentre il significato con la definizione del senso in configurazioni comunicabili, coscienti ma forzatamente limitate.

sono stati considerati interscambiabili. Per questo motivo diviene chiara la necessità di fornire una spiegazione coerente delle due nozioni con riferimento ad una precisa distinzione concettuale che renda la profondità delle due nozioni. Ai fini del presente studio, viene richiamata la prospettiva teorica di un autore che ha posto il senso dell'agire come oggetto privilegiato della sociologia, ovvero Weber.

### 1.1.1 L'interpretazione weberiana di senso e significato nell'azione sociale

Weber è tra i primi nella sociologia classica a porre la nozione di senso (*Sinn*) al centro della sua riflessione teorica sull'agire sociale, in particolare introducendo i concetti fondamentali del suo pensiero teorico e scientifico nella raccolta di *Wirtschaft und Gesellschaft* (Economia e Società), pubblicata postuma nel 1922. Nella prima sezione di questa opera viene chiarito l'impianto concettuale e metodologico della sociologia comprendente, ovvero una scienza che "si propone di intendere in virtù di un procedimento interpretativo l'agire sociale, e quindi di spiegarlo causalmente nel suo corso e nei suoi effetti" (Weber 1981 [1922]:4).<sup>5</sup> In questi termini, emerge l'importanza del concetto di senso al fine di comprendere l'agire sociale, inteso quale unità minima della sociologia, e in particolare: "Per agire, si deve intendere un atteggiamento umano (sia esso un fare o un tralasciare o un subire, di carattere interno o esterno) se e in quanto l'individuo che agisce o gli individui che agiscono congiungono ad esso un senso soggettivo. Per agire 'sociale' si deve però intendere un agire che sia riferito – secondo il suo senso intenzionato dall'agente o dagli agenti – all'atteggiamento di altri individui, e orientato nel suo corso in base a questo" (Weber 1981 [1922]:4). Coerentemente con i principi dell'individualismo metodologico introdotto da Schumpeter (1982 [1908]), i fenomeni sociali si considerano come il risultato di azioni, atteggiamenti o credenze individuali e, secondo l'impostazione weberiana, studiarne le cause corrisponde a ricercare il senso attribuito all'azione dall'attore sociale, ovvero i motivi che attribuisce al suo agire. Il senso, nella sua accezione generale, per l'autore esprime una relazione, un travalicare l'ente inteso nel suo carattere singolare. "Se non c'è trascendimento non c'è senso. C'è senso quando qualcosa è/viene messo in relazione con qualcos'altro in grado di spiegare l'essere così e non altrimenti di un ente" (D'Andrea 2019:7). Nei

---

<sup>5</sup> Al fine di precisare la specificità delle scienze storico-sociali rispetto alle scienze naturali, l'autore individua nella "comprensione" (*verstehen*) il procedimento utilizzato dalle prime per indagare le cause di un fenomeno. In questo modo, Weber supera il dualismo che vede nelle scienze naturali la ricerca di spiegazioni e nelle scienze umane la ricerca di interpretazioni, riunendo i due concetti sotto la condizione dell'imputazione causale, ovvero la necessità delle scienze storico-sociali di mirare alla spiegazione senza ricondurre un avvenimento ad un sistema di leggi generali ma ad altri fenomeni, selezionati come rilevanti. La spiegazione causale nella disciplina sociologica, la quale secondo Weber si occupa del senso dell'agire, consiste nel "cogliere la connessione di senso in cui viene a inserirsi, secondo il suo senso oggettivamente intenzionato, un agire attualmente intellegibile" (Weber 1995 [1922]:8).



termini weberiani, il senso è soggettivo e attiene all'interpretazione di un ente sulla base di una modalità specifica di relazione con qualcos'altro, ovvero uno scopo, un valore, uno stato emotivo o una consuetudine. L'interrogativo a cui risponde è: "quali sono le ragioni che un individuo adduce a sé stesso rispetto a una determinata condotta?". Viene così elaborata la quadripartizione che struttura la teoria dell'agire sociale di Weber (2001 [1904]), basata sulla distinzione tra quattro modalità di dotazione di senso dell'azione sociale, introdotte come tipi ideali<sup>6</sup>: la razionalità rispetto allo scopo (*Zweckrational*), la razionalità rispetto al valore (*Wertrational*), l'affettività (*Affektuell*) e la conformità alla tradizione (*Traditional*). Si può notare una distinzione tra due dicotomie concettuali: la prima coppia è composta di due modi (diversamente) "razionali" mentre l'ultima coppia di due modi "non razionali". Nel primo caso, l'agire dell'attore si orienta "in base allo scopo, ai mezzi e alle conseguenze concomitanti misurando razionalmente i mezzi in rapporto agli scopi, gli scopi in rapporto alle conseguenze, e infine anche i diversi scopi possibili in rapporto reciproco" (Weber 1995 [1922]:23). La razionalità non è riferita al fine ma al nesso tra mezzi e fini, in relazione alle possibili conseguenze, e Weber ne fornisce un esempio indicando il comportamento economico come agire strumentale. Il secondo modo indica un agire orientato da una convinzione consapevole, che l'attore ritiene essere prescritta dal dovere, dalla religione, dalla dignità o da un'altra causa interpretata come vincolante, e quindi nel valore assoluto di un determinato comportamento, indipendentemente dal risultato che viene conseguito. Se l'agire razionale rispetto allo scopo è inteso come un agire teleologico, in questo ultimo caso l'attenzione è invece rivolta al momento dell'azione nella totalità della sua esecuzione, e non alla sua fase finale, in quanto il comportamento dell'attore viene vissuto come testimonianza e come affermazione dei valori perseguiti, siano essi di natura etica, estetica, religiosa o ideologica. La terza modalità dell'agire sociale è dettata dalle emozioni e da stati attuali del sentire. Allo stesso modo dell'agire razionale rispetto al valore, l'agire determinato affettivamente concentra il suo rinvenimento di senso nel corso dell'azione stessa, ma si trova ai margini dell'azione dotata di senso in quanto implica un comportamento non totalmente o chiaramente cosciente. Infine, al limite estremo dell'intenzionalità, si trova il quarto ed ultimo modo proposto da Weber, ovvero l'agire tradizionale, orientato dalla routine quotidiana o da abitudini acquisite senza che

---

<sup>6</sup> Per "tipo ideale" si intende una costruzione astratta che non trova riscontro nel mondo reale. È uno strumento metodologico che rappresenta un concetto limite puro a cui la realtà va comparata per comprendere i fenomeni empirici. Come descrive Weber, l'idealtipo è atto a "orientare il giudizio di imputazione nel corso della ricerca: esso non costituisce una ipotesi ma intende orientare la costruzione di ipotesi. Esso è ottenuto attraverso l'accentuazione unilaterale di uno o di alcuni punti di vista e attraverso la riunione di una quantità di fenomeni particolari diffusi e discreti, esistenti qui in maggiore e là in minore misura, e talvolta anche assenti, che corrispondono a quei punti di vista unilateralmente sottolineati in un quadro concettuale in sé unitario" (Weber 2001 [1904]:188).

l'attore rifletta su altre possibili forme d'azione. Quest'ultima dicotomia, che secondo Weber caratterizza maggiormente la pre-modernità, si trova al termine di un continuum di intelligibilità dell'azione sociale, poiché include condotte non pienamente consapevoli, determinate da consuetudini ed emozioni. Il concetto di intelligibilità è rilevante poiché rimanda all'impiego della nozione di razionalità da parte di Weber, non usata come categoria assoluta ma come sinonimo di "comprensione". A Weber, in particolare, non interessa distinguere, come fa Pareto, tra ciò che è effettivamente razionale e ciò che non lo è, ma si serve di questo concetto per comprendere e spiegare anche gli atteggiamenti non razionali, per distanziamento dagli altri tipi di agire intellegibili. La razionalità diviene un termine relativo, di paragone con lo scopo o con il valore in relazione al punto di vista di chi agisce. Nel contesto degli studi sociologici il riferimento alla razionalità o al comportamento razionale è stato comunemente associato alla razionalità e all'agire razionale rispetto allo scopo, spesso non in chiave weberiana bensì nell'ottica paretiana dell'azione logica (Pollini 2015), ma, ai fini dell'autore, se la prospettiva del soggetto agente coincide empiricamente o meno con la prospettiva dell'osservatore non ha importanza. Il ricorso al costrutto concettuale dei tipi ideali, considerati alla stregua di una esasperazione concettuale delle realtà empirica, rende possibile questo utilizzo della razionalità in relazione all'azione, tenendo presente che, tranne in alcune rare eccezioni, gli idealtipi si combinano tra loro nel caso concreto e reale, dando vita a configurazioni eterogenee. La comprensione, nella sociologia weberiana, non è quindi l'esito di una esperienza sensibile o di una comprensione diretta, ma è intrinsecamente connessa alla ricostruzione dei motivi dell'azione, e quindi al concetto di razionalità, il quale, così come il senso, è trattato come una categoria logica per indagare le forme dell'agire, non come una proprietà intrinseca dell'azione.

Oltre alla tipologia relativa alle quattro modalità di attribuzione di senso soggettivo all'azione, è rilevante segnalare che negli scritti weberiani sull'analisi delle religioni (1920) emergono diverse capacità di senso, quanto a grandezza, per ognuno degli idealtipi indicati. Essi presentano magnitudo (potenze) differenti, in rapporto ai possibili oggetti su cui il senso si interroga (azione, vita, mondo). In particolare, ci sono delle fonti di senso che rispondono a porzioni finite dell'azione individuale e della propria esperienza di vita, che si riferiscono all'*hic et nunc*, mentre altre hanno una maggiore intensità, fino alla possibile sovrapposizione tra il senso dell'azione e il senso della vita. Come riporta Fitzi (2011), ad esempio, l'agire affettivo non può spiegare il senso della vita in quanto non c'è un dopo o un oltre nell'orizzonte di un'azione affettiva. Nel caso del piacere, come forma di agire affettivo, esso può spiegare un'azione ma non l'esistenza dell'individuo, poiché una vita orientata al piacere presuppone un forte investimento di senso solamente quando il piacere stesso si eleva a

norma, ossia si trasforma in un valore. L'attenzione alla magnitudine, allora, diviene fondamentale per consentire una riflessione sulla relazione tra il piano del senso dell'azione e il piano del senso della vita.

Un ulteriore aspetto che viene presentato da Weber nella *Zwischenbetrachtung* (1920) è la possibile trasformazione del senso, di cui la principale forma è la sublimazione<sup>7</sup>, ovvero il processo di variazione da un senso con bassa magnitudine ad un senso con alta magnitudine. In primo luogo, la sublimazione è rappresentata da un agire affettivo che si sublima in direzione di un valore, o di un mezzo che diviene un fine. Allo stesso modo può presentarsi il processo inverso, una desublimazione, come può essere una azione inizialmente valorizzata intenzionalmente, il cui senso viene reindirizzato da uno stimolo puramente emotivo. Vanno quindi considerati, rispetto alla tematizzazione weberiana del senso attribuito all'azione dagli individui, i fattori relativi all'intensità, ai processi di trasformazione e alle varie modalità a cui si riferisce.

Nonostante la lunga riflessione sul senso e la formulazione della quadripartizione dell'agire sociale, in Weber non compare mai un passaggio testuale o una definizione in cui vengono distinte chiaramente ed esplicitamente le nozioni di senso e significato. Questa mancanza si accompagna però ad un'implicita concezione del concetto di significato, che ha una sua determinata funzione teorica e dei confini, rispetto alla nozione di senso, che ci è possibile tracciare. Secondo la proposta di Vassalle, nell'ambito di una riflessione sul concetto weberiano di *Weltbild* ("immagine del mondo"), andrebbe considerato "il significato (*Bedeutung*) come il risultato di una operazione interpretativa (*Deutung*), riconoscendo ad esso una prestazione squisitamente cognitiva. Rispetto al significato, la dimensione del senso (*Sinn*) si caratterizza solitamente per l'associazione fra la prestazione cognitiva e quella pratica, definendo un fattore decisivo per l'orientamento della condotta" (Vassalle 2012:133).<sup>8</sup> Seppur senso e significato abbiano una relazione stretta e indissolubile, il tentativo di definirli singolarmente, al fine di ricongiungerli successivamente, può indirizzarsi verso una interpretazione della nozione di significato a partire dalle riflessioni weberiane sull'analisi tra religione e mondo. In questi termini, il significato (*Bedeutung*) fa riferimento alla distinzione e alla definizione di un ente, attraverso il processo di messa in relazione con altri enti, stabilendo somiglianze e

---

<sup>7</sup> Il termine "sublimazione", di origine freudiana, viene enfatizzato da Weber nei suoi studi sulla religione (Kaye 1992). "Il concetto di sublimazione rimanda in Weber essenzialmente ad un movimento di *smaterializzazione*, di perdita di fisicità: allude ad uno slittamento della rilevanza dalla dimensione sensoriale a quella genericamente mentale. La sublimazione è, così, il fenomeno che conduce dal senso-sensazione al sentimento, dal materiale allo spirituale, dalla dimensione fisico-corporea a quella intellettuale-immateriale" (D'Andrea 2015:256).

<sup>8</sup> Nell'elaborazione di Vassalle (2012), il concetto weberiano di *Weltbild*, come "immagini del mondo", rappresenta il frame che costruisce il mondo, attraverso l'organizzazione di un insieme di significati (*Bedeutungen*) che danno forma al quadro complessivo entro cui le azioni si orientano in base ad un senso (*Sinn*).

differenze. Esso risponde alla domanda “Che cos’è” in rapporto ad un ente, in base al punto di vista del soggetto che, in tal modo, costruisce un ordine soggettivo nell’identificazione e nell’attribuzione di identità all’esistente con cui entra in relazione (D’Andrea 2019).

In definitiva, attraverso una rilettura dell’opera weberiana il significato non risulta essere tematizzato nella sua differenza rispetto al senso ma può associarsi alla dimensione nominativo-definitoria di un ente, e quindi all’interrogativo “Che cos’è?”, mentre il senso si lega direttamente alle motivazioni individuali all’azione e risponde dunque alla domanda “Perché?”.

## 1.2 Senso e significato del lavoro nella letteratura sociologica

Se l’operazione di identificazione dei concetti di senso e significato risulta complessa, lo è ancora più associare tali nozioni a quella di lavoro, un termine che ha sollevato e continua a sollevare dibattiti su più piani. Questi temi sono stati trattati prevalentemente dagli studi sull’organizzazione e dalla psicologia, di cui sono state fornite teorizzazioni e scale di misurazione approfondite. Tali indagini si sono indirizzate verso lo studio del fenomeno con un alto grado di strutturazione, seguendo strade diverse e spostando l’attenzione dalla differenziazione tra senso e significato ad un maggior approfondimento e scomposizione del termine *meaning*, che ne ha integrato le due nozioni: da un lato sono stati distinti i concetti di *meaning at work*, ovvero la relazione tra individuo e organizzazione/posto di lavoro in relazione all’impegno, alla lealtà e alla dedizione (Howard 1995; Dik, Byrne e Steger 2013), *meaning in work o meaningful work*, ossia quanto il lavoro sia significativo in termini positivi per l’individuo e rappresenti un ambito di vita in cui autorealizzarsi (Duffy and Dik 2013), *work centrality*, intesa come l’insieme delle credenze generali circa il valore del lavoro nella vita (Dubin 1976) e *meaning of work/working*, ovvero il significato e l’importanza attribuita ad esso e alle sue rappresentazioni dagli individui (Morin 2004; MOW 1987); dall’altro è stata sviluppata una grande tradizione di ricerca quantitativa sul fenomeno, attraverso la costruzione di scale e questionari al fine di rilevare valori, orientamenti, concezioni, atteggiamenti e bisogni rispetto al lavoro.<sup>9</sup> Lo studio e l’utilizzo di tali strumenti e teorizzazioni in ambito psicologico sono progressivamente cresciuti in forza delle trasformazioni che hanno investito il contesto culturale e socio-economico del XXI secolo, anche a fronte di un interesse crescente da parte delle organizzazioni (Bernaud 2015). Recentemente, uno degli ambiti su cui è venuta a focalizzarsi l’attenzione è

---

<sup>9</sup> Nel 1978 viene costituito il primo gruppo di ricerca internazionale e interdisciplinare (MOW *International Research Team*) dedicato all’approfondimento del significato del lavoro soggettivo nelle sue varie dimensioni in forma comparata rispetto a molteplici Paesi di tutto il mondo, arrivando nel 1987 alla pubblicazione del primo di una serie di studi empirici sui valori, le credenze, gli atteggiamenti e le aspettative che le persone nelle società industrializzate hanno nei confronti del lavoro.

rappresentato dal rapporto tra senso della vita e senso del lavoro, in particolare il benessere e la felicità dei lavoratori, teorizzando ed esplorando concetti come quello di *job crafting* (Wrzesniewski e Dutton 2001), ovvero la capacità di *agency* attivata dai lavoratori per modificare alcuni aspetti della propria attività lavorativa così da allinearla alle proprie preferenze, passioni e motivazioni.

Attraverso una rassegna della letteratura emerge una scarsità di studi interdisciplinari in cui la sociologia abbia affrontato il fenomeno in analisi o abbia interagito con la disciplina psicologica. Nella letteratura della sociologia del lavoro, in particolare, si segnalano alcune ambiguità con cui frequentemente sono stati trattati i temi del senso e del significato del lavoro: in primo luogo, per la mancanza di chiarezza terminologica nell'utilizzo delle due nozioni e nella ripetuta assenza di una loro distinzione, usate come termini ombrello sotto cui far rientrare approcci e definizioni molto differenti, in cui una maggiore attenzione è stata dedicata al tema dell'identità dei lavoratori e della rilevanza del lavoro nell'esistenza degli individui; in secondo luogo, per la tendenza prevalente della maggior parte degli studi, negli ultimi decenni, a focalizzarsi principalmente sui fattori "oggettivi" e sulle trasformazioni strutturali che hanno investito il mondo del lavoro.

Cercando di sintetizzare parzialmente le linee di indagine perseguite a partire dagli anni Novanta, i mutamenti avvenuti nella sfera lavorativa possono essere ricondotti a due principali punti di vista analitici: in termini oggettivi, con riferimento alla globalizzazione dei mercati, all'impatto delle nuove tecnologie, alla finanziarizzazione dell'economia, alla frammentazione e alla riorganizzazione globale dei processi produttivi, allo sviluppo del terziario avanzato, alla creazione di nuove professionalità e forme di organizzazione aziendale e alle politiche del lavoro (Banfi e Bologna 2011; Gallino 1988; La Rosa 2005); o rispetto agli atteggiamenti soggettivi dei lavoratori, dove il significato e il senso attribuito al lavoro dagli individui è stato relazionato ai mutamenti sociali avvenuti in Occidente, evidenziando il passaggio dal precedente modello di società industriale basata sul fordismo e sul capitalismo organizzato (Lash e Hurry 1987; Semenza 2004) al più ampio contesto contemporaneo in cui sono in atto differenti processi di de-regolazione della società, precaria e frammentata (Castel 2009; Sennet 1998; Standing 2011). Tali trasformazioni sono state accompagnate da una crescente attenzione sui significati prevalenti in riferimento al lavoro e nel dibattito accademico hanno preso forma prospettive contrastanti, alcune delle quali si sono avviate verso una ricomposizione del rapporto tra identità, progetto biografico e lavoro (Beck 2000a; Sennet 2005).

Gli orientamenti contrapposti che hanno alimentato il dibattito sociologico sulla metamorfosi del significato e del senso del lavoro si possono suddividere in quanti hanno teso, in primo luogo, ad indagare il significato sociale e soggettivo del lavoro, in secondo luogo ad analizzare la sua rilevanza

nella vita dell'uomo e dell'abitare umano nel mondo e, infine, sono state sviluppate riflessioni sulle motivazioni soggettive legate al senso del lavoro. Si noti come le tre linee direttive d'analisi risultino intrecciate e non sia quasi mai stata problematizzata semanticamente la distinzione concettuale tra la nozione di "significato", qui intesa come dimensione nominativo-definitoria del lavoro, di "senso", come espressione delle motivazioni al lavoro, e di "rilevanza del lavoro", in riferimento alla sua rilevanza nella vita o nella società, mentre siano stati spesso utilizzati in modo interscambiabile questi termini. Come si vedrà nei prossimi capitoli, l'analisi empirica risulta essere di fondamentale importanza per dirimere le questioni sollevate da tali concetti teorici.

### 1.2.1 Il significato del lavoro: definizioni

Al primo versante, ovvero lo studio del significato del lavoro, si possono ricondurre le diverse teorie ed indagini empiriche che hanno cercato di definire l'essenza e i confini del lavoro all'interno della società rispetto ad altre attività umane, le sue caratteristiche nelle forme concrete in cui si presenta, e le sue rappresentazioni e funzioni sociali, con riferimento sia alle ricerche che hanno adottato una prospettiva soggettiva, ossia interrogando gli attori stessi circa questi fenomeni, sia agli studi che hanno formulato vere e proprie teorie circa la definizione dell'ente "lavoro" attraverso lo sguardo dell'osservatore. Nelle diverse prospettive di ricerca, il lavoro ha attraversato differenti concettualizzazioni e destinazioni d'analisi: "da motore in grado di determinare il senso e la direzione della storia (nelle riflessioni dei sociologi classici), esso diviene il fattore in base al quale si struttura una società (quella taylor-fordista) fino a configurarsi, più recentemente, come uno degli ambiti che riflette e veicola le trasformazioni sociali e la crisi societaria più ampia" (Martinelli 2003:9). I richiami, con particolare riguardo ai classici, sono a Marx, Durkheim e Weber, che costituiscono tutt'oggi un fondamentale punto di riferimento per gli studi sul fenomeno. Spostando lo sguardo sul significato originario della maggior parte dei termini con cui è stato identificato il lavoro, le accezioni a cui può alludere sono principalmente due: da un lato esprime una dimensione negativa di sofferenza, pena o fatica, l'uomo è l'unico essere vivente a dover produrre i mezzi di sostentamento per la sua sopravvivenza, in senso individuale e collettivo; d'altra parte emerge la dimensione della trasformazione attraverso il lavoro, l'opera, la possibilità di creare e dare forma al pensiero, modificando gli aspetti del mondo in modo che risponda meglio ai desideri e ai bisogni dell'uomo, talvolta ponendo tale accezione positiva come contrapposta alla fatica, ma più comunemente complementare ad essa (Gallino 2011).<sup>10</sup> Considerando il lavoro come una categoria storica, si può

---

<sup>10</sup> Lavoro deriva dal latino *labor*, ovvero fatica, sforzo, a sua volta proveniente dalla radice *lab* (scivolare perdendo l'equilibrio). Anche *Labourer* (francese) e *labour* (inglese) fanno riferimento al duro lavoro (nel primo caso all'arare, ossia

osservare una sua progressiva valorizzazione: da “obbligo” nella società primitiva per soddisfare necessità immediate, ad attività riservata agli schiavi o a chi necessitava di lavorare nell’antica Grecia, a lavoro libero, distinto dal lavoro servile, nel Medioevo, fino ad assegnarli il primato sul resto dell’esistenza con la Riforma protestante, e infine la sua graduale rappresentazione come mezzo per produrre ricchezza e valore con la rivoluzione industriale. Ripercorrendo le definizioni del concetto di lavoro nella letteratura sociologica si osserva che tale ente è stato presentato in molteplici e differenti modi: “come una prestazione, come un interscambio organico con la natura, come uno scambio materiale di beni e servizi, come un ruolo, come una condizione umana [...] come una relazione sociale in sé stessa” (Donati 2000:3), e tuttora non risulta esserci una prospettiva condivisa sulla sua dimensione definitoria.<sup>11</sup>

Rientrano in questa area di indagine anche gli studi relativi ad un ampliamento dell’estensione semantica del concetto di lavoro ad attività che non vengono remunerate e/o che tradizionalmente ne sono escluse, come l’attività di cura o altre prestazioni necessarie alla riproduzione sociale, nonostante la tendenza a identificare la nozione di lavoro con una attività retribuita (Glucksmann 1995; Taylor 2004; Touraine 2000). Ulteriori dibattiti di rilievo riguardano la percezione soggettiva e collettiva della nuova temporalità e pervasività del lavoro rispetto alle altre sfere sociali della vita, ne sono un esempio gli studi sulla porosità dei confini tra lavoro e tempo libero (Deleuze 1992; Bruni e Gherardi 2007; Barbieri e Reyneri 2007; Negrelli 2005, Ross 2001), da cui sono scaturiti i concetti di “*work/life balance*” e nuove riflessioni in merito alle forme di (auto)sfruttamento della contemporaneità (Armano e Murgia 2013; Ross 2008). Gli studi sull’assenza di confini ben delineati nei lavori post-fordisti coinvolgono altri temi attuali come il complesso rapporto odierno tra capitale e lavoro (Bergvall e Howcroft 2013; Bologna 2015<sup>12</sup>) e il fenomeno dei lavori multipli, ovvero la

---

l’attività agricola ritenuta più faticosa) ma anche ai dolori del parto, la necessaria sofferenza per creare qualcosa di nuovo, come rimandano anche *travail* (francese), *trabajar* (spagnolo), *trabalho* (portoghese), *trabadhu/travagghiu* (siciliano/sardo). Nelle antiche lingue slave *robot* indicava il lavoro servile, da cui deriva il termine robot, concepito come l’automa che libera l’uomo dal lavoro pesante. Nel tedesco *arbeit* in origine indicava uno stato di bisogno. In particolare, in Italia meridionale si ricordi l’uso del verbo faticare/fatigare con il significato di lavorare e di faticatore come lavoratore (Nicoli 2016:10).

<sup>11</sup> Come dimostra la frase di apertura del testo “*The sociology of work. Introduction*” (2005), nelle definizioni del concetto di lavoro le nozioni di senso (perché si lavora) e significato (che cos’è il lavoro) risultano inestricabilmente intrecciate: “*Work occupies a substantial proportion of most people’s lives and has often been taken as a symbol of personal value; work provides status, economic reward, a demonstration of religious faith and a means to realize self-potential. But work also embodies the opposite evaluations; labour can be back-breaking and mentally incapacitating; labour camps are punishment centres; work is a punishment for original sin and something which we would all rather avoid*” (Grint 2005:1).

<sup>12</sup> La costruzione sociale del significato del proprio lavoro e le crescenti complessità in merito, in particolare nel rapporto tra capitale e lavoro, emergono nel paper *The freelancers’ movement: roots, nature, evolution* di Sergio Bologna (2015), in cui l’autore evidenzia i problemi di definizione e di auto-interpretazione della propria condizione materiale e lavorativa attraverso il caso dei freelancers: secondo una prospettiva post-operaista, viene proposta una lettura del lavoro

crescita del numero di individui con più occupazioni e, conseguentemente, la loro frequente incapacità di definire chiaramente il proprio status lavorativo (Katz, Krueger 2019). Una evoluzione di quanto descritto da Sennet in “L’uomo flessibile” (1998), ossia il passaggio, anche linguistico, da *career*, che originariamente significava “strada per carri” e quindi un cammino stabile da seguire, a *job*, inteso come “blocco” potenzialmente trasferibile, da cui è conseguita una maggiore difficoltà a rendere “leggibile” il proprio lavoro come un percorso coerente. La flessibilità, interpretata precedentemente in termini spaziali e temporali relativamente al lavoro, ha (re)iniziato ad interessare anche i tipi di impiego in cui un uomo è contemporaneamente occupato, soprattutto in determinati settori occupazionali.<sup>13</sup> I temi di ricerca menzionati si legano anche a una crescente attenzione alle differenze del significato del lavoro nelle sue concrete configurazioni come lavoro subordinato e indipendente, e alla moltiplicazione delle forme che essi assumono nella contemporaneità. In tal senso, la percezione delle caratteristiche della propria attività lavorativa differiscono sensibilmente anche sulla base del tipo di rapporto intrattenuto, sia tra settori differenti, ad esempio tre industrie tradizionali e creative, che all’interno del medesimo settore.

In merito alle caratteristiche e ai contenuti del lavoro, un ulteriore ambito di analisi si riferisce all’ampliamento delle sue dimensioni immateriali, arrivando alla distinzione tra il “saper fare”, ossia le competenze di lavoro in senso stretto, determinate dal “mestiere”, e del “saper essere”, ovvero le capacità legate al diritto di riconoscimento e di partecipazione orientate al miglioramento della qualità della vita lavorativa (Negrelli 2005).<sup>14</sup>

Nell’introduzione al testo “Lavoro 2025: Il futuro dell’occupazione (e della disoccupazione)” curato da De Masi (2017) viene riportata una illuminante e famosa citazione di Joseph Conrad per evidenziare alcune delle questioni sollevate dal tema del significato del lavoro, le quali nell’era attuale tornano prepotentemente in auge: “Come faccio a spiegare a mia moglie che, quando guardo dalla finestra, io sto lavorando?”. Come ha affermato la filosofa americana Ciulla (2000:25) a inizio secolo, con riferimento al lavoro: “*is not only a kind of activity but a set of ideas and values related to that*

---

dei freelancers come attività para-subordinata/subordinata rispetto alla quale la coscienza di classe è invece orientata dalla categorizzazione formale e giuridica di tale attività come lavoro autonomo, non riconoscendone la natura celata di lavoro subordinato. Sul nuovo rapporto capitale/lavoro è utile richiamare le parole di Castells (1996:542) per sottolinearne le nuove sfide e complessità: “esistono l’uno per l’altro, ma non si rapportano l’uno all’altro”.

<sup>13</sup> Secondo la classificazione di Atkinson (1984) sono principalmente quattro i tipi di flessibilità del lavoro: numerica (adattamento del numero dei dipendenti in base alla domanda di lavoro), funzionale (trasferibilità delle posizioni), temporale (adattamento degli orari di lavoro), salariale (adattamento dei salari).

<sup>14</sup> In molteplici voci della sociologia del lavoro, le dimensioni del “saper fare” e del “saper essere” emergono come le dimensioni chiave per una nuova definizione del concetto di lavoro, in cui vengono espresse diverse *capabilities*, come definite da Amartya Sen (1985, 2000), il quale indica tre parametri per definire il lavoro come ente: il riconoscimento sociale e personale, la capacità di reddito e l’utilità dei servizi e dei beni prodotti.



*activity*". La ricerca atta a definire cos'è il lavoro, in ambito sociologico, conduce dunque ad una riflessione non solo sulle sue caratteristiche concrete ma anche sulle sue rappresentazioni sociali, che dallo sviluppo della società industriale sono tradizionalmente associate al lavoro retribuito, il quale ne diviene l'oggetto privilegiato di analisi (Baldry *et al.* 2007). In questi termini il lavoro si presenta come costruzione sociale, in cui gli individui mobilitano determinate categorie simboliche in rapporto alle credenze e ai valori veicolati dalla società, dalla cultura nazionale<sup>15</sup> e dai gruppi sociali a cui partecipano, come la cultura organizzativa e professionale. Tali processi si inseriscono nel contesto di una proliferazione di forme atipiche di impiego, considerate spesso come precarie da chi ne sottolinea gli aspetti critici e come "flessibili" da coloro che invece ne vedono una opportunità per accrescere gli spazi di autonomia. Lo studio del significato del lavoro, in breve, ha riguardato analisi concettuali ed empiriche delle sue dimensioni definitorie come concetto generale e come forma concreta, dal significato del lavorare al significato di un determinato lavoro, con oggetti di studio macro (società), meso (gruppi) e micro (l'individuo), con prospettive di indagine che ne hanno fornito delle vere e proprie spiegazioni mentre altre che si sono interrogate sugli spazi interpretativi aperti dallo studio del fenomeno in chiave soggettiva, focalizzandosi sul vissuto degli attori implicati nel processo di attribuzione di significato, e, in quest'ultimo senso, con un focus diretto ad individuare il processo di costruzione del significato e i fattori in esso implicati o alla descrizione del risultato di tale processo di costruzione. Nonostante le evoluzioni che si sono susseguite nelle analisi del fenomeno, la nozione di "significato" con riferimento al lavoro è stata più ambigualmente utilizzata come termine ombrello con funzioni e definizioni multiple, incluse teorie normative (ad esempio sul costrutto di *meaningful work*, che verrà trattato successivamente), contributi concettuali e teorici (come la relazione tra identità e lavoro), e ricerche empiriche sulle concezioni, sui valori, sugli orientamenti e sui concetti ad essi connessi in rapporto all'attività lavorativa.

### 1.2.2 La rilevanza del lavoro nella vita e nella società

Al secondo campo, ovvero la rilevanza del lavoro, ci si può riferire in relazione alla società o all'individuo. Nel primo caso, il confronto è stato tra le prospettive che hanno sottolineato, da un lato, la sua perdita di centralità nella società, o addirittura la sua fine (Dahrendorf 1988; Gorz 1988;

---

<sup>15</sup> La determinazione del concetto di lavoro deriva dalla definizione sociale, variabile storicamente e geograficamente, delle varie attività umane, come viene evidenziato nell'articolo *International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory* (2009), dove si presentano delle chiavi di lettura per interpretare la diversità dei valori e dei significati attribuiti al lavoro in molteplici Paesi europei, americani ed asiatici, a partire dal contesto coreano in cui si presentano discordanti influenze di confucianesimo e sviluppo socio-economico, arrivando alla Russia post Unione Sovietica in relazione agli effetti delle rapide e radicali trasformazioni politiche, sociali ed economiche che ha attraversato.

Offe 1983; Rifkin 1995) e, da un altro versante, la sua rinnovata importanza (Pahl 1988; Touraine 1965; Trentin 2004). Con riferimento ad alcuni dei sostenitori del primo versante, si noterà la diversità di argomentazioni portate dai diversi autori che, seppur strettamente intrecciate, si riferiscono a due accezioni diverse del posto del lavoro nel mondo sociale: dai suoi caratteri di presenza/assenza concreta (quantitativo) alla sua rilevanza in termini assoluti (qualitativo).

Da un punto di vista maggiormente strutturale-quantitativo, verso la fine dello scorso secolo, Dahrendorf (1988) affermava la perdita di centralità del lavoro nella società a seguito dei processi di riduzione degli orari, di allungamento della formazione, di anticipazione del pensionamento e di estensione del tempo libero. Richiamandosi a Hannah Arendt (1958), l'autore prospettava il passaggio dal regno del lavoro eteronomo a quello dell'attività autonoma, ovvero guidata dalle intenzioni, dai desideri e dagli interessi personali. In questi termini, viene coniata negli anni Ottanta l'espressione "la fine della società del lavoro" da autori come Offe (1983), Dahrendorf e Gorz (1988), mentre Rifkin (1995) ha preferito parlare di "fine del lavoro"<sup>16</sup>, individuando nella diminuzione dell'orario lavorativo una possibile soluzione alla crescita della disoccupazione dovuta al progresso tecnologico e all'avanzare di teorie economiche liberiste. Una tesi a cui ha parzialmente aderito anche Gallino ("La Repubblica" 22 novembre 2007), che tuttavia ha ricondotto questo fenomeno al conflitto di classe su scala mondiale. Come ricorda De Masi (2011), è stato però Marx uno dei primi (1857) ad affermare che nei Paesi maggiormente progrediti scientificamente aumenta la capacità di sostituzione degli individui con le macchine. Da un punto di vista che, invece, prende maggiormente in considerazione il posto e la rilevanza del lavoro nella società in termini assoluti, la tesi della sua perdita di centralità nella società viene affrontata, meno direttamente, in tutti quei contributi che si interrogano sugli spazi lasciati liberi dal lavoro e sui possibili modelli di società alternativi, in cui si consolidano le attività pubbliche, come l'impegno politico, di volontariato e associativo, o private, come le relazioni di amicizia e familiari (Méda 1996; Semenza 2004).

A teorizzazioni ed analisi molto differenti sono arrivati gli autori che hanno evidenziato una rinnovata rilevanza del posto occupato dal lavoro nella struttura sociale, sia in riferimento alla sua presenza in termini quantitativi, ma con caratteri completamente nuovi rispetto al passato, sia in relazione alla sua fondamentale funzione di strumento di solidarietà, in senso durkheimiano e qualitativo. In un'ottica critica, sono espressione della prima prospettiva tutti quei contributi che

---

<sup>16</sup> La tesi di Rifkin viene tuttora sostenuta e riflettuta in testi il cui oggetto d'analisi è il contesto attuale del mondo del lavoro, come esemplifica la formula di apertura del saggio *Il lavoro che verrà* di Allegretti (2016) della collana di Sociologia del lavoro diretta da La Rosa: "Le recenti indagini sull'impatto della crisi economico-finanziaria sui livelli occupazionali sembrano confermare quella che Rifkin (1995:9) aveva provocatoriamente annunciato come la fine del lavoro".

sottolineano come il lavoro non sia finito o in esaurimento, ma che sia terminato invece il lavoro stabile e salariato così come veniva esperito ed immaginato dalle passate generazioni all'interno del paradigma fordista, lasciando spazio a nuove forme autonome, fortemente ambigue nella loro dimensione definitoria (Boltanski e Chiapello 1999; Mari 2008; Rullani 2008; Sennet 2005). Riguardo la rilevanza e il posto occupato del lavoro nella società in senso qualitativo, diversi autori ne sottolineano la sua posizione centrale, a partire da proposte teoriche meno recenti, come la visione del lavoro come motore del mutamento sociale sviluppata da Touraine (1965), il quale individua nelle lotte operaie e nella crescita della rappresentanza sindacale i principali fattori che hanno condotto al riconoscimento di gruppi e classi sociali, in accordo con larga parte della letteratura sociologica secondo cui il Novecento ha rappresentato un periodo storico in cui il valore sociale del lavoro ha assunto progressivamente una posizione centrale nell'immaginario collettivo e nel discorso pubblico, tanto che, nelle parole di Accornero (1997), lo si può definire "il secolo del lavoro". Più recentemente, sono molti gli autori che si interrogano sul posto del lavoro nella nuova società dell'informazione e della conoscenza, di come sia mutato in quanto luogo di costruzione delle identità e del legame sociale in un mondo interconnesso. Le prospettive presentano differenti elaborazioni teoriche a seconda della definizione stessa del concetto di lavoro ma con una tendenza comune a privilegiare l'analisi micro-sociale del fenomeno al fine di sostenere la tuttora viva centralità del lavoro nella vita degli individui, e di riflesso, nella società stessa (Martinelli 2003). La questione che si pone è la seguente: di quale lavoro stiamo parlando quando sosteniamo che esso è ancora centrale e rilevante per la società? In questo senso il tentativo è indirizzato a superare l'idea di lavoro come impiego salariato (Dejours 1998). Spingendosi oltre a tale questione, e allargando lo sguardo a una prospettiva che tenga conto di tutti i contesti e le forme di capitalismo a livello globale, le posizioni sono anche di altra natura, con le parole di Gallino: "Ad onta di quanto si scrive sul deperimento della forma lavoro, invenzione transitoria della rivoluzione – e bisogna avere un angolo visivo alquanto ristretto per scriverlo, all'epoca in cui almeno un altro miliardo di uomini sta correndo a vestire i panni del salariato capitalistico – il lavoro rimane, ed è destinato a rimanere per generazioni, un fattore primario di integrazione sociale" (Gallino 1998:XIX-XX).

Trattare la tematica della rilevanza del lavoro, significa riflettere sul posto che ricopre non solo in relazione alla società, ma anche in rapporto al singolo, nonostante i due aspetti vengano spesso inglobati in riflessioni complessive sulla centralità del lavoro. Alcuni orientamenti hanno sostenuto un rafforzamento del valore attribuito alle sfere non lavorative a cui gli individui partecipano nel loro vivere quotidiano, dalla famiglia e dalle relazioni amicali fino alle attività del tempo libero, e in

particolare le modalità di consumo (Bauman 2004; ISTUD 2008), mentre altri hanno riaffermato l'importanza primaria del lavoro nell'esistenza individuale,<sup>17</sup> rispetto alla propria identità e alla propria scala di priorità valoriali (Gallino 2011; Rullani 2008). A questo proposito è stato mostrato come l'individuo senza lavoro faticosi ad attribuire un senso alla sua intera vita, come sottolineato da Dahrendorf (1995) nella descrizione del frequente caso in cui il disoccupato, per ottenere un riconoscimento sociale, si presenta al prossimo descrivendo l'attività lavorativa delle persone a lui care. Come lucidamente ha evidenziato Trentin (2004), poi ripreso da Mari (2008), con il tramonto del primato del lavoro "astratto" di stampo fordista, quantificato in tempo-lavoro fornito, non si deve più parlare di centralità del lavoro ma di centralità della persona che lavora, passando dal concetto di libertà dal lavoro a quello di libertà del lavoro, in cui la persona diventa soggetto attivo capace di esercitare la creatività e la libertà nel proprio lavoro. In tale prospettiva, "l'identità nel lavoro è una possibilità, non una necessità" (Mari 2016:121). In questo senso, il posto occupato dal lavoro nella vita dell'individuo è una delle dimensioni centrali nella sua esistenza ma riacquista rilevanza anche il tempo del non lavoro, in quanto non più tempo liberato o "compensazione" per l'alienazione esperita nell'attività lavorativa, ma come un autentico tempo libero. Emerge con chiarezza che significato e posto del lavoro, come qui specificati, risultano inestricabilmente connessi. Come accortamente ricorda Mari (2008) nell'articolo "Il lavoro dopo la 'fine del lavoro'", quando Rikfin (1995:260) riflette sul progressivo esaurimento del lavoro umano, e quindi sulla sua perdita di centralità nella società, il principale problema che viene sollevato è di tipo filosofico: "Quale idea, o idee, di lavoro possiamo disporre per cercare di capire ed affrontare le trasformazioni in atto?", ovvero qual è il significato che stiamo attribuendo alla nozione di lavoro quando affermiamo che è "finito"? In base alla definizione che ne viene data, dipende anche la successiva argomentazione sul posto che riveste nella società e nella vita del singolo. Inoltre, diviene evidente che il riferimento alla rilevanza del lavoro rispetto alla società o rispetto all'individuo non conduce ad una deduzione dalla prima all'ultimo, o viceversa, ma che possono presentarsi prospettive in cui convivono interpretazioni eterogenee delle due dimensioni e della loro relazione. A tal proposito, le trasformazioni che hanno investito la struttura sociale nell'ultimo secolo hanno condotto necessariamente ad un progressivo aumento delle contraddizioni e delle diversità nell'auto-percezione soggettiva della propria condizione e della

---

<sup>17</sup> Sebbene sia aumentata la complessità e il numero di sfere e reti sociali a cui gli individui partecipano nella loro vita, il lavoro rimane uno degli ambiti che, secondo molti autori, rimane centrale nell'esistenza individuale, o per alcuni, il suo stesso cardine: "*Rene Descartes was wrong. It isn't Cogito, ergo sum (I think, therefore I am), but rather Labora, ergo sum (I work, therefore I am). We need work, and as adults we find identity in and are identified by the work we do*" (Gini 2000:12). Frequentemente, infatti, la domanda "chi sei?" viene elaborata dagli individui come "che lavoro fai?" (Depolo e Sarchielli 1987).

società stessa. Tali processi sono da ricondursi in parte alla differenziazione sociale e alla pluralizzazione dei valori e delle credenze individuali che caratterizzano il contesto della contemporaneità, in cui gli individui sono inseriti in molteplici gruppi e reti sociali che partecipano alla costruzione dei sensi e dei significati, mediando il rapporto tra individuo e società. A dare una parziale evidenza dei mutamenti definitivi del lavoro sono gli studi antropologici sulle popolazioni “primitive” esistenti nel mondo, dove non esisteva una nozione per tale concetto, in quanto esso era sinonimo della vita stessa. L’unica distinzione rivenuta dagli studiosi è quella tra sonno e veglia poiché quest’ultima significava in definitiva lavoro (Kranzberg e Gies 1981).

### 1.2.3 Il senso del lavoro: motivazioni

La terza dimensione relativa alle motivazioni, indissolubilmente legata alle precedenti, viene invece esplorata nei contributi che si confrontano sul senso del lavoro, seppur definito prevalentemente con l’espressione “significato del lavoro”.<sup>18</sup> Larga parte di tali studi si è indirizzata ad indagare la dimensione della strumentalità del lavoro, in particolare i suoi aspetti economici, evidenziando come questo tipo di aspettative estrinseche dell’attività lavorativa siano state affiancate nel tempo anche da una concezione del lavoro come ambito di autorealizzazione, di libertà e come fonte di piacere (Borghi 1998; Borchert e Landherr 2009; Cavalli e De Lillo 1988; Méda 2003; Negri 1981).<sup>19</sup> A proposito La Rosa (2002) ricostruisce un’evoluzione dell’etica del lavoro prevalente nei diversi periodi storici, a partire dalla prima fase dell’industrializzazione, in cui definisce “totalizzante” il senso attribuito dagli individui al lavoro e individua come fattore centrale di questa fase storica le condizioni lavorative. Con il boom economico viene a sostituirsi un orientamento al lavoro strumentale, in cui l’aspetto primario per l’individuo diventa la remunerazione e il consumo

---

<sup>18</sup> L’utilizzo della parola “senso” emerge nei contributi sociologici più frequentemente con l’espressione “lavoro sensato”, in una accezione positiva, nei termini di un lavoro significativo (importante) per il singolo rispetto alla sua vita. La psicologia e gli studi organizzativi, in particolare, hanno trattato la differenza tra *meaning* and *meaningfulness*, ovvero tra il significato del lavoro e la sua significatività (la sua rilevanza) (Rosso *et al.* 2010), riportando la questione del “senso”, come qui elaborata sulla falsariga di Weber, in parte alle motivazioni soggettive del lavoro e in parte alla sua definizione (individuando credenze, valori e comportamenti soggettivi) (Brief e Nord 1990; MOW 1987; Ros *et al.* 1999; Wrzesniewski *et al.* 2003). Una delle prime teorizzazioni psicologiche relative alle motivazioni al lavoro sottoposta a verifica empirica è il modello tripartito di orientamento al lavoro, in cui si postula che l’individuo tende a percepire il proprio lavoro o come una attività che porta a benefici materiali (*work as a job*), o come una fonte di status e prestigio (*work as a career*) o come ambito di autorealizzazione (*work as calling*) (Baumeister 1991; Bellah *et al.* 1985; Schwartz 1994; Wrzesniewski *et al.* 1997).

<sup>19</sup> Nel contesto della contemporaneità viene evidenziata una crescita delle dimensioni affettive rispetto all’attribuzione di senso al lavoro, in particolare il coinvolgimento e la passione risultano essere aspetti fondamentali per il conseguimento del benessere e della soddisfazione sul lavoro (Coudry e Littler, 2011; Lasch 1981; Ross 2008). Anche negli studi che analizzano il lavoro sociale viene riscontrata da alcuni contributi una forma di impegno che nasce come mezzo per migliorare il mondo ma diventa progressivamente una modalità di “egoismo solidale” o una occasione per sentirsi gratificati (Busso e Lanunziata 2016; Marcon 2015), nell’ambito della cosiddetta “cultura del narcisismo”, così come identificata da Lasch (1981).

nel tempo libero. Dagli anni Sessanta è la qualità del lavoro e la ricerca di realizzazione attraverso il proprio impiego a farsi strada in un'ottica emancipativa. Infine, La Rosa indica un senso del lavoro contingente in riferimento alla contemporaneità, in cui l'individuo entra in relazione con universi valoriali multipli e nuovi, rendendo molto più complesso delineare un orientamento prevalente. Più recentemente, molteplici analisi empiriche hanno fornito le basi per superare la dicotomia strumentale/espressivo e per riflettere invece sul processo di pluralizzazione dei sensi del lavoro che ha accompagnato l'Occidente nell'ultimo secolo, il quale si è accentuato nella contemporaneità (Buzzi, Cavalli e De Lillo 2007; Gosetti 2004; Poli 2008).<sup>20</sup> Dopo il secolo in cui è stata celebrata l'etica del lavoro, e quindi una visione dell'attività lavorativa motivata prevalentemente dal dovere e dall'utilità sociale del lavoro, l'individuo, come afferma Sennet in "La cultura del nuovo capitalismo" (2005), con le forme di liberismo economico che si sono succedute in Occidente, oggi è libero dalla gabbia d'acciaio weberiana dello Stato e dell'impresa ma ha perso la capacità di concepire la propria vita come una narrazione coerente, "un racconto non tanto di ciò che accadrà necessariamente, ma di come le cose dovrebbero accadere, secondo un ordine dell'esperienza" (p. 22). In questi termini, i singoli devono gestire e dare un senso alla frammentarietà e alla flessibilità delle proprie esperienze esistenziali da soli (Cesareo 2005). La complessità di tale attribuzione di senso, secondo Sennet, si rende manifesta in particolar modo nel mondo del lavoro dove, oltre alla ricerca di coerenza rispetto al proprio percorso in termini di identità, anche gli aspetti più strumentali e materiali diventano incerti. A tal riguardo, come evidenzia McRobbie (2016), siamo oggi in presenza del lavoro "post-welfare", in cui vengono a mancare le garanzie di cui godevano le scorse generazioni e dove l'attività lavorativa diviene "molto di più di uno strumento per guadagnarsi da vivere" (McRobbie 2002:99). A un livello meno generale di analisi le ricerche sociologiche hanno affrontato il tema del senso sia rispetto al lavoro subordinato<sup>21</sup>, che ha rappresentato un campo privilegiato di studio, ma anche rispetto al lavoro autonomo e imprenditoriale. Quest'ultimo campo di analisi non è stato indagato empiricamente solamente in relazione alle nuove forme di lavoro post-fordista, che verranno approfondite nel prossimo capitolo, ma anche con riferimento ai settori tradizionali, di cui sono un esempio nel caso italiano le ricerche che hanno evidenziato il ruolo e il senso del lavoro orientato

---

<sup>20</sup> Alcune recenti indagini empiriche hanno messo in relazione il senso attribuito al lavoro dai giovani con le conseguenze della crisi economica scoppiata nel 2007, restituendo uno scenario in cui le dimensioni strumentali e, in particolare, gli aspetti legati alla sicurezza del lavoro, tornano ad essere le più rilevanti, mentre sembrano rivestire una minor importanza le dimensioni del prestigio e della carriera (Gi-Group Academy 2013).

<sup>21</sup> Fanno parte di questi studi anche le ricerche tese ad indagare le derive anomiche e il tema dell'alienazione del lavoro nella grande industria in termini marxisti, in cui si sottolinea come il senso dell'attività svolta per gli individui si scontri con un generale senso di smarrimento in cui gli scopi del lavoro "non trascendono il monotono snocciolarsi della routine quotidiana" (Bonazzi 1964:38).

all'autoaffermazione dei piccoli imprenditori nelle piccole-medie imprese dei distretti industriali manifatturieri sul territorio nazionale (Burroni e Becattini 2003; Trigilia e Burroni 2010). A tal proposito, come si vedrà nella parte empirica della ricerca, la distinzione tra le varie posizioni e i rapporti di lavoro costituiscono un elemento rilevante nello studio delle motivazioni legate al lavoro.

Più recentemente, sono state sviluppate prospettive interdisciplinari che hanno indagato il tema del senso del lavoro attraverso la categoria di *meaningful work*, di dominio tradizionalmente psicologico, nel tentativo di esplorare e identificare i più ampi concetti di “*good work*” e “*good jobs*” (Gorz 1976; Kalleberg 2011; Taylor 2017). Nella sociologia le riflessioni sul fenomeno hanno riguardato anche lo studio della qualità del lavoro<sup>22</sup> e dei valori espressi nel lavoro, in primis autonomia e libertà, vocazione e chiamata, dignità, e autorealizzazione (Taylor e Roth 2019). Nell'*Oxford Handbook of meaningful work* (2019), con riferimento agli approcci sociologici che hanno posto il tema del lavoro significativo come oggetto d'analisi, viene affermato: “*Work can be inherently meaningful because it is useful or expressive or serves a common good or 'transcendent life purpose' (Duffy and Dik 2013), and it can be meaningful because the conditions mean the worker is afforded autonomy, dignity, and respect (Sennet 1998; Simpson et al. 2014; Sayer 2007)*” (Taylor e Roth 2019:257). La tesi parte dal presupposto che nel proprio lavoro si può ricercare anche una forma di riconoscimento, l'inclusione in determinate reti sociali come la comunità professionale, e la possibilità di esercitare creatività e di esprimere sé stessi attraverso le proprie passioni (Couldry e Litter 2011; Ross 2008; Sennet 2008). A tal proposito, *meaningful work* rappresenta una delle dimensioni del lavoro dignitoso (Anker et al. 2002; Hodson 2001): da un lato incorpora sia dimensioni intrinseche soggettive sia aspetti estrinseci oggettivi del senso attribuito all'attività lavorativa, dall'altro non designa solo un'attribuzione di sensi e significati ma una loro valutazione in termini di maggiore significatività e positività rispetto all'arco dei sensi e dei significati possibili (Steger, Dik e Duffy 2012), che può portare a sperimentare nell'attività lavorativa una esperienza soggettiva di “significato” esistenziale (May et al. 2004). Utilizzando un lessico weberiano, si può rintracciare nel *meaningful work* una connessione con il concetto di alta magnitudo, precedentemente trattato, ovvero un possibile parallelismo tra lavoro significativo (nel suo estremo assoluto) e attività lavorativa

---

<sup>22</sup> Gli studi sulla qualità del lavoro in Italia prendono avvio dallo schema fondativo di Gallino (1983) che ne individua quattro dimensioni (ergonomica, del controllo, dell'autonomia, della complessità), a cui successivamente vengono aggiunte ulteriori dimensioni, a partire da quella economica. L'evoluzione del concetto passa gradualmente dallo studio prima delle condizioni di lavoro, in un secondo momento della “qualità del posto di lavoro”, in seguito della “qualità del lavoro” in senso proprio, fino ad arrivare alla più ampia “qualità della vita lavorativa” (La Rosa 2002). Tale evoluzione si lega coerentemente con le trasformazioni che hanno interessato i contenuti del lavoro, verso una crescita delle sue dimensioni relazionali e immateriali (Accornero 1997; Beck 2000b; Castells 1996; Gorz 2003; Kern e Schumann 1991; Supiot 2003).

con una forte magnitudo, nei termini di una capacità del senso del lavoro di rispondere anche al senso della vita. Tali riflessioni, come si vedrà nei prossimi capitoli, sono di fondamentale importanza ai fini della presente ricerca, che concentra la sua analisi su un settore generalmente contraddistinto dalla letteratura sociologica per la forte componente autorealizzativa nel senso che i lavoratori attribuiscono al proprio lavoro.

Una vera e propria distinzione tra senso e significato nell'ambito della sociologia generale e del lavoro viene fornita nel panorama italiano da Jedwloski (1994) e Crespi (1999), visti precedentemente, e, più recentemente da Gosetti (2004) e Poli (2008). Secondo Gosetti, come riportato precedentemente, il senso del lavoro (macro e generale) si pone alla base del processo di significazione di un'esperienza lavorativa e non è possibile oggettivarlo o definirlo con chiarezza, ma viene elaborato individualmente e condiviso socialmente nelle forme simboliche e nei significati (particolari e micro) a livello intersoggettivo e interazionale. "Potremmo dire, per certi versi, che gli individui danno senso ad un evento e ne condividono un significato" (Gosetti 2004:77). L'autore, studiando il fenomeno nella popolazione giovanile, arriva ad individuare dei tipi di orientamento al lavoro che si possono intrecciare in diversi modi a livello individuale nel corso della propria biografia lavorativa.<sup>23</sup> Per l'autore, "gli orientamenti costituiscono la traduzione del senso e del significato in un'azione potenziale. Si presentano come una tensione, che può concretizzarsi appena il soggetto sceglie di tradurre l'orientamento in un'azione" (Ivi:76). Nel lessico weberiano questa tipologia emerge come una serie di implicazioni pragmatiche derivanti dal significato e dal senso attribuito alla propria attività lavorativa e alla propria vita. Dallo studio degli orientamenti nei giovani Gosetti sistematizza alcuni profili di significato, ovvero dei costrutti atti a spiegare le varie definizioni del lavoro, come queste vengano elaborate dai soggetti e quali siano i fattori che condizionano gli individui in questo processo,<sup>24</sup> partendo dall'ipotesi di una pluralizzazione dei significati del lavoro nella popolazione giovanile e di una relazione sempre più forte tra tali significati e le sfere della vita esterne al lavoro.

---

<sup>23</sup> Tra gli undici orientamenti individuati rientrano l'acquisitivo (proiettato alla carriera), lo strumentale (teso all'autorealizzazione nel tempo libero), l'espressivo (indirizzato all'autorealizzazione nel lavoro), il finalistico (dove il lavoro è un passaggio obbligato di crescita per soddisfare progetti futuri), il garantista (teso alla conservazione del posto di lavoro per la stabilità che ne deriva), il dinamico (proiettato alla ricerca di stimoli e cambiamenti), l'indipendente (dove attraverso il lavoro si ricerca l'autodeterminazione), il relazionale (indirizzato a costruire relazioni di qualità sul lavoro), il ludico (dove l'aspirazione è a vivere il lavoro come un divertimento), il sociale (quando si desidera che la propria attività abbia una utilità per la collettività) e l'impegnato (dove l'aspettativa dell'utilità sociale assume forme più specifiche e particolari verso una trasformazione positiva della società).

<sup>24</sup> Parte degli studi sociologici che hanno indagato le motivazioni legate al lavoro si è infatti indirizzata verso l'analisi del processo di costruzione del senso soggettivo rispetto al peso delle influenze sociali che intervengono in tale processo. Il tema, che verrà approfondito nel prossimo capitolo e ripreso nella ricerca empirica, solleva complessità molteplici e di varia natura.



Poli (2008), avvalendosi delle riflessioni di Gosetti, prende in esame le trasformazioni storiche delle forme e dei significati del lavoro nell'era postmoderna, in particolare indaga il rapporto tra la posizione sociale e le rappresentazioni e i vissuti soggettivi dei lavoratori. L'autore offre una rassegna delle teorie psicologiche riguardanti le funzioni attribuite al lavoro dagli individui<sup>25</sup>, strettamente collegate al senso del lavoro. Nei primi studi di psicologia, come ricorda Poli, viene riconosciuta la dicotomia tra funzione manifesta e latente del lavoro (Jahoda *et al.* 1933), ovvero tra funzione economica e relazionale/sociale del lavoro. Successivamente il modello viene ampliato scomponendo la funzione latente nella sua dimensione micro-psicologica e in quella macro-sociale, diretta al mantenimento della coesione sociale (Jaccard 1966). Ulteriori approcci che studiano quali sono i fattori determinanti nella scelta di lavoro hanno specificato la distinzione tra razionalità economica ed *embeddedness*, ossia tra aspetti economici ed extra-economici (Granovetter 1985), mentre altri contributi psicologici si sono indirizzati a sistematizzare delle vere e proprie teorie di motivazione al lavoro, individuando e classificando i bisogni dell'individuo rispetto al lavoro, a partire dalle fondamentali necessità fisiologiche sino ad arrivare all'autorealizzazione come massima espressione del soggetto (Maslow 1970). In accordo con il precedente autore, Poli prospetta una maggiore disgregazione del processo di significazione individuale rispetto alle generazioni del passato, ossia un concreto aumento degli interrogativi che il soggetto può porsi con riferimento al proprio lavoro.<sup>26</sup>

Come si può notare, le diverse teorizzazioni ed analisi sul senso del lavoro hanno seguito strade molto differenti, riferendosi al lavoro in termini generali (il lavorare, *work*) o particolari (professione/posto di lavoro, *job*), inglobando frequentemente definizioni e motivazioni rispetto al fenomeno, postulando concetti in cui si ritrovano aggrovigliate dimensioni che cercheremo in questa sede di aprire.

---

<sup>25</sup> Secondo Poli, "il lavoro esplica funzioni oggettive a livello sociale attraverso e negli individui [...], l'agire sociale in ottica lavorativa sottostà a molteplici funzionalità derivanti da esigenze o bisogni, comuni quanto individuali, che orientano il fondamento del lavoro in una duplice dimensione di senso (macro) e significato (micro)" (Poli 2008:147).

<sup>26</sup> Il titolo "La sindrome di Gondrano" (2008) viene usata dall'autore per fare un parallelismo tra lo sforzo del lavoratore contemporaneo e quello del cavallo da tiro del celebre libro "La fattoria degli animali" di Orwell. In ultimo, da questa metafora viene configurato un tipo di "neocalvinismo etico in forma laica" (p. 273) in relazione al lavoratore dell'epoca attuale: "il Gondrano contemporaneo, in genere, non è certo così preoccupato della predestinazione della propria anima, almeno non quanto il calvinista del passato, tuttavia condivide con questo la stessa etica del lavoro che oscilla tra il dovere, la costrizione e il controllo [...]. Quello che unisce il calvinista del passato al Gondrano post-moderno non è solo il comportamento operoso ma il senso di incertezza. Se il primo era preoccupato dell'aldilà, il secondo è assai incerto rispetto al proprio presente nell'aldiquà" (Ibidem). In conclusione, se il lavoro era per il calvinista il mezzo per prendere coscienza della propria redenzione, oggi esso è uno strumento attraverso cui l'individuo costruisce la propria identità in una forma molto più complessa e incerta rispetto al passato.

### 1.3 Una proposta interpretativa a partire da Weber

Il confronto con le strade intraprese dalla sociologia per indagare il lavoro nelle sue dimensioni soggettive ha fatto emergere le ambiguità con cui spesso è stato trattato il tema e ha portato alla necessità, in primo luogo, di una chiarificazione terminologica preliminare degli oggetti di studio e, in un secondo tempo, alla costruzione di uno strumento di analisi che si propone, in via esplorativa, di contribuire al dibattito generale sullo studio del senso del lavoro, attraverso un tentativo di sistematizzazione categoriale dei sensi del lavoro in forma idealtipica, da sondare successivamente sul piano empirico. Innanzitutto, si è reso indispensabile identificare e differenziare il significato e il senso del lavoro soggettivi, i quali sono stati frequentemente considerati come equivalenti nella letteratura sociologica. A tal fine si è scelto di ricorrere ad una interpretazione weberiana dei concetti studiati, nei termini precedentemente delineati. Come riportato nell'introduzione alla ricerca, la preferenza nel tenere distinti euristicamente e metodologicamente i due piani del senso e del significato non intende negare la rilevanza delle posizioni che deducono il senso dal significato ma vuole offrire un altro tipo di analisi in cui si cerca di distinguere tra fatti e valori. Ricorrere a Weber per indagare tali oggetti di studio implica fare riferimento al lavoro, innanzitutto, quale azione sociale complessa, ovvero a una riflessione che non parte dall'osservazione di fenomeni macro-sociali ma dallo studio dell'individuo e della sua condotta in relazione agli altri.

#### 1.3.1 Il significato del lavoro

Partendo dalle riflessioni weberiane sul rapporto tra religione e mondo, il significato collima con la dimensione nominativo-definitoria di un ente e fa riferimento a diversi livelli di generalità, in particolare ne vengono individuati quattro.

In una prima accezione più generale, in riferimento al lavoro, esso risponde alla domanda "che cos'è il lavoro?", ovvero come l'individuo definisce questo tipo di attività rispetto ad altri tipi di agire. L'attenzione è rivolta verso l'interpretazione soggettiva delle caratteristiche che una attività deve possedere per essere identificata come lavoro in relazione ad altre sfere e funzioni sociali, ad esempio il tempo libero o l'attività di cura. In questi termini, il significato è creazione di un ordine a partire dalla basilare forma della nominazione con cui viene conferita identità a un ente. L'attore sociale determina a quale attività competa il titolo di lavoro, in base al suo modo di sentire e ai suoi convincimenti. Le dimensioni problematiche che entrano in campo riguardano, nell'epoca attuale, i confini specifici tra le varie attività necessarie alla riproduzione sociale e tra la sfera del lavoro e quella di non lavoro. Ciò che interessa indagare è il risultato di tale attribuzione di significato da parte del

lavoratore stesso, a prescindere dai condizionamenti in gioco che gravano e influenzano tale processo di significazione individuale.

In una seconda accezione esso rimanda alle caratteristiche generali del lavoro per come si presenta nel momento attuale, ossia la sua configurazione prevalente secondo la prospettiva del lavoratore. Quali sono oggi le modalità e l'aspetto che assume principalmente il lavoro? Il focus in questo caso si sposta dal lavoro al lavorare, ovvero alle questioni riguardanti il mercato del lavoro e le forme e i ruoli che lo abitano. In breve, la domanda a cui il significato si riferisce riguarda la percezione individuale di cosa vuol dire in termini generali lavorare.

Un ulteriore piano su cui si muove il significato del lavoro in un'ottica soggettiva si lega al posto che esso occupa nella società nel suo complesso dal punto di vista dell'individuo che lavora. Nei paragrafi precedenti questo tema è stato svincolato dalla nozione di "significato" e trattato, invece, congiuntamente alla questione del posto e della rilevanza conferita all'attività lavorativa dal singolo rispetto alla sua esistenza e alle altre sfere sociali a cui partecipa nella quotidianità, ma si ritiene proficuo in questa sede separare la percezione del posto del lavoro nel macro-cosmo della società, interpretandola come una delle accezioni del concetto esteso di significato del lavoro, dal micro-cosmo degli ambiti di vita in cui l'attore è inserito, in quanto quest'ultimo emerge come un piano distinto, in cui entrano in gioco in forma diretta relazioni e valori esterni al contesto lavorativo e, dunque, può essere interessante porlo in relazione ai sensi e ai significati attribuiti al lavoro come dimensione a sé stante. In questi termini la società può essere percepita come un luogo dove il lavoro ha un posto centrale o marginale, dove esso assicura la coesione sociale o dove è causa di disgregazione, e così via.

Ad un livello di minor generalità, invece, il significato si riferisce alle caratteristiche concrete di un lavoro particolare, dando risposta alla domanda "Che tipo di lavoro sto svolgendo?". In questa ultima accezione analitico-descrittiva è già stata data positivamente risposta al quesito sul genere di attività in esame, identificata dunque come lavoro, ed entrano ora in campo molteplici dimensioni specifiche relative alle mansioni, ai rapporti giuridici, alle relazioni sociali, alle capacità e alla considerazione sociale. A titolo esemplificativo, alcune delle dimensioni ritenute prioritarie in questa accezione del significato del lavoro riguardano la percezione soggettiva circa i contenuti del lavoro, la retribuzione, il contratto, l'autonomia, la carriera, i confini tra sfera del lavoro e del tempo libero, la comunità e la cultura professionale, la rete sociale, il rapporto con la tecnologia, le possibilità di formazione, l'attitudine imprenditoriale, la flessibilità, le competenze, la rappresentanza degli interessi e l'auto-percezione del proprio status lavorativo.

La caratterizzazione implicita del “significato del lavoro” in chiave weberiana si può rinvenire in particolare nei suoi testi “L’etica protestante e lo spirito del capitalismo” (1991 [1904-05 e 1920]), “La politica come professione” (2004 [1919]) e in *Economia e Società* (1980 [1922]) (D’Andrea 2018). Nel primo libro è rilevante osservare come Weber presenta il concetto di *Beruf*, ovvero la professione intesa come vocazione, che per la prima volta in Occidente segna il passaggio dal lavoro concepito come attività non religiosa all’interpretazione dello stesso come chiamata divina.<sup>27</sup> Questa invenzione del monachesimo benedettino, sulla scia di una impostazione ascetica del cristianesimo occidentale, per la prima volta assegna al lavoro un significato religioso, l’uomo è chiamato da Dio a svolgere un compito. Secondo la tesi di Weber, il *Beruf*, quale servizio con una fondazione trascendente, è da intendersi come una attività durevole e specializzata, basata sul principio della divisione del lavoro (1991 [1904-05 e 1920]), ed è nettamente separata dalla vera e propria nozione di lavoro (*Arbeit*), che è invece definita in *Economia e società* come una “prestazione umana di carattere economico” (Weber 1980:110). Tale attività, nella definizione dell’autore, è volta all’acquisizione di prestazioni di utilità, ovvero al soddisfacimento di esigenze di vita materiali e personali in termini di beni e servizi. In questo senso, il lavoro è interpretato come una forma di agire economico, strumentale: “La definizione di agire economico deve configurarsi in modo da comprendere la moderna economia acquisitiva, e quindi non deve partire dai bisogni di consumo e dalla loro soddisfazione, ma deve muovere da una parte dal fatto che vi sono prestazioni di utilità le quali vengono appetite, e dall’altra dal fatto che si cerca di assicurare la copertura di questa richiesta mediante uno sforzo inteso a procurare i mezzi necessari. Il primo concerne anche la pura e semplice tendenza a guadagnare denaro; il secondo già un’economia primitiva, diretta puramente a coprire il fabbisogno” (Ivi:57-58). Inoltre, Weber afferma che il concetto di lavoro, per come si è radicato nell’uso linguistico, fa riferimento solo a quell’attività subordinata che non trova la sua ragion d’essere direttamente nella volontà dell’individuo ma risponde a disposizioni altrui.<sup>28</sup> Professione e lavoro sono, dunque, distinti, nonostante quest’ultimo si possa presentare come una professione nella sua configurazione esterna, ossia nei caratteri della specializzazione e della continuità. “Allo stesso modo, normalmente la

---

<sup>27</sup> “Nel concetto di *Beruf* trova dunque espressione quel dogma centrale di tutte le chiese protestanti che respinge la distinzione cattolica degli imperativi morali in *praecepta* e *consilia*, e secondo cui l’unico modo di essere graditi a Dio non sta nel sorpassare la moralità intramondana con l’ascesi monacale, ma consiste esclusivamente nell’adempiere ai doveri intramondani, quali risultano dalla posizione occupata dall’individuo nella vita, ossia dalla sua professione, che appunto perciò diventa la sua vocazione” (1991 [1904-05 e 1920]:102).

<sup>28</sup> Tale vincolo non preclude alle prestazioni economiche di carattere “disponente” di essere considerate attività in cui si impegnano risorse in termini di tempo e fatica al fine di ottenere prestazioni di utilità attraverso la mediazione del denaro, ossia di rientrare anch’esse nella categoria “lavoro”, seppur, come afferma Weber, per motivi sociali è intervenuta una diffusione dei due concetti come antitetici nelle forme di “prestazione” e di “lavoro” (Weber 1980 [1922]).

professione è un lavoro, ma non sempre, né necessariamente. Il compenso monetario – il fatto cioè che una determinata attività costituisca, nel contesto della divisione del lavoro, il fondamento economico dell'esistenza, il modo attraverso il quale si ottiene il necessario per il proprio sostentamento – non è un requisito indispensabile della professione” (D’Andrea 2018:205). Il lavoro, in una moderna economia monetaria, secondo l’accezione fornita da Weber, è dunque una prestazione che può definirsi professione solo se presenta gli attributi della non occasionalità e di un sapere specializzato.

Tali riflessioni sono rinvenibili anche in “La politica come professione”, dove viene estesa la definizione di professione contenuta nel testo “L’etica protestante e lo spirito del capitalismo”, con l’elaborazione della distinzione tra vivere “di” politica” e vivere “per” la politica. Come viene individuato da D’Andrea nell’articolo “Cent’anni dopo. Max Weber e la politica come professione e vocazione” (Ibid.), in “*Politik als Beruf*” Weber fornisce due accezioni differenti del concetto di professione: una analitico-descrittiva, in cui delinea i tratti estrinseci della professione politica, ossia la sua definizione, il significato di questo tipo di esercizio, e un’altra accezione, invece, normativa, in cui considera quale forma di pratica politica professionale possa essere la migliore e la più coerente rispetto al periodo storico in cui vive.

Le questioni sollevate da Weber e le teorizzazioni che offre sono oggi rese più complesse dalla proliferazione di piani su cui si collocano a livello soggettivo l’attività lavorativa e le sue interpretazioni, dalla perdita di autorevolezza del “tradizionale” accostamento tra il concetto di lavoro e quello di attività retribuita, ma anche dai differenti lessici in uso, a partire dalla mole di prospettive e di studi che hanno avuto ed hanno come oggetto di analisi il concetto di professione e le sue declinazioni, ma anche, infine, da un diverso utilizzo della nozione “vocazione”, in particolare nel linguaggio popolare, spesso disgiunta da riferimenti al protestantesimo o a temi religiosi.<sup>29</sup> Tuttavia, cercando concisamente di tradurre il concetto di “significato del lavoro” in termini weberiani, se ne può dedurre che l’interrogativo primo e principale a cui fare riferimento è il seguente: “Che cos’è il lavoro e quali sono le sue caratteristiche?”, sia ad un livello più generale ed astratto, ma anche ad un livello più specifico e concreto, come riportato e suddiviso ad inizio paragrafo.

---

<sup>29</sup> La nozione di “lavoro di vocazione” viene utilizzata anche da Eliot Freidson (1986), con richiamo ad Hannah Arendt, per indicare l’inclinazione a svolgere attività lavorative senza fini economici ma per ragioni legate alla passione o all’ideale di servizio alla società.

### 1.3.2 Il senso del lavoro

Secondo la teoria dell'azione sociale weberiana, come visto precedentemente, il senso si lega alle motivazioni che gli individui sentono soggettivamente associate all'occupazione e al lavoro che svolgono e si possono identificare quattro modi in cui viene attribuito, a livello soggettivo, senso al lavoro: in modo razionale rispetto allo scopo, in modo razionale rispetto al valore, affettivamente e in conformità alla tradizione. Tali possibili fondamenti del senso hanno capacità differenti in quanto a potenza e sono passibili di trasformarsi nel tempo attraverso i processi di sublimazione e di desublimazione. A differenza del significato, in questo ambito, il punto su cui focalizzare l'attenzione riguarda le motivazioni che soggiacciono al lavoro, la sua ragion d'essere prima che la sua definizione e le sue caratteristiche.

Se la questione del senso viene trattata profondamente da Weber in "Economia e Società", fornendone una configurazione teorica e metodologica, è però nelle sue ulteriori opere che si può osservare come funzioni da porta d'accesso al fine di comprendere le sue argomentazioni. Osservando con una lente più attenta "L'etica protestante e lo spirito del capitalismo" emerge la centralità del tema del lavoro inteso quale ente a cui il soggetto conferisce un senso di dovere religioso. Sintetizzando l'argomentazione weberiana, nello studio degli esponenti storici del protestantesimo ascetico, e in particolare il Calvinismo, è in virtù di una interpretazione del lavoro come dovere religioso che è stata introdotta nel dispositivo dell'agire economico una dimensione competitiva, la quale si è poi autonomizzata e ha dato luogo al capitalismo. Ai fini della sua analisi e nella teorizzazione della nascita di quell'individualità storica che egli chiama "spirito del capitalismo", Weber individua come uno dei dogmi decisivi la dottrina della predestinazione degli eletti, o dell'elezione per opera della grazia<sup>30</sup>. Un calvinista, inesorabilmente, si trovava a fronteggiare un interrogativo essenziale ed angosciante: "sono io un eletto?". A tale riguardo, il rapporto tra predestinazione e *Beruf* diviene cruciale: "Il mondo è destinato a questo, e solo a questo: a servire all'autoglorificazione di Dio; il cristiano eletto esiste allo scopo e solo allo scopo di accrescere la gloria di Dio nel mondo, per parte sua, eseguendo i suoi comandamenti. Ma Dio vuole l'opera sociale del cristiano, *poiché* vuole che la conformazione cristiana della vita abbia luogo secondo i propri

---

<sup>30</sup> Dagli articoli della "Confessione di Westminster" del 1647, riportati da Weber: "A rivelazione della sua sovranità, Dio, con la sua decisione, ha predestinato (*predestinated*) alcuni uomini [...] alla vita eterna, e altri ne ha predestinati (*foreordained*) alla morte eterna. N. 5: Quelli del genere umano che sono predestinati alla vita Dio, prima che fosse posto il fondamento del mondo, li ha eletti, in Cristo, allo splendore eterno, secondo il suo disegno eterno e immutabile e la risoluzione misteriosa e la libertà della sua volontà, e questo puramente per libera grazia e amore, e non perché – come si potrebbe forse credere – sia stato indotto dalla previsione della fede o delle buone opere o della perseveranza nell'una o nelle altre, o infine da qualsiasi faccenda delle creature, come da condizione o da causa; ma tutto a maggior gloria della sua grazia sovrana" (Weber 1991 [1904-05 e 1920]:X).

comandamenti, e in maniera da corrispondere a quello scopo. Il lavoro sociale del calvinista nel mondo è semplicemente lavoro «*in maiorem gloriam Dei*». E quindi ha questo carattere anche il lavoro *professionale*, che è al servizio della vita terrena della collettività” (Weber 1991 [1904-05 e 1920]:169). Reputarsi un eletto era quasi un dovere per il credente, un segno della sua *certitudo salutis*, e il lavoro professionale indefesso diventava il mezzo per acquisire la sicurezza di sé e del proprio stato di grazia. In questi termini, il senso attribuito al lavoro conferiva un senso all’intera esistenza. A differenza di tali esperienze del cristianesimo occidentale tardo medievale e moderno, nella storia delle religioni mondiali non era l’interpretazione soggettiva del lavoro ad essere fonte di senso ma l’assolvimento di una serie di compiti e doveri religiosi principalmente extra-lavorativi, in antitesi alla vita quotidiana e, in particolare, alle sfere legate alla produzione e alla riproduzione delle esigenze materiali.<sup>31</sup> Il *Beruf*, dunque, in termini weberiani, non ha solo un significato ben preciso (una attività continuativa e specializzata) ma si associa anche ad un determinato atteggiamento interiore e, quindi, ad un particolare senso soggettivo (vocazione) che struttura l’identità individuale nel suo complesso.

Nella stessa direzione si muove “La politica come professione” (2004 [1919]), in cui l’autore non fornisce solo le caratteristiche oggettivo-esteriori che fanno dell’agire politico una attività professionale (significato) ma individua anche le motivazioni e gli atteggiamenti soggettivo-interiori che si associano all’attività politica professionale (senso): la ricerca di un guadagno e, dunque, un senso strumentale, che identifica chi vive “di” politica; l’aspirazione al potere (*Macht*) e al prestigio fine a se stesso come puro piacere; la dedizione a una causa ideale che trascende la vita dell’individuo e dà senso alla sua intera esistenza, che corrisponde al vivere “per” la politica (D’Andrea 2018).

In accordo con la metodologia weberiana, vivere “di” e “per” la politica sono da considerarsi tipi ideali, che teoricamente si escludono a vicenda ma empiricamente sono frequentemente sovrapposti. Come infatti afferma in “L’etica protestante e lo spirito del capitalismo”, nella presentazione dei movimenti religiosi che hanno assunto un indirizzo ascetico (calvinismo, pietismo, metodismo, battismo e sette derivate), essi vengono trattati come tipi ideali “che nella realtà storica poteva accadere solo raramente di incontrare. Poiché proprio *a causa* dell’impossibilità di tracciare confini netti e precisi, nella realtà storica, solo a condizione di esaminare le sue forme *più coerenti* possiamo sperare di incontrarne gli effetti più specifici” (Weber 1991 [1904-05 e 1920]:X).

---

<sup>31</sup> Un chiaro esempio è rappresentato dall’ebraismo in cui le prescrizioni religiose quotidiane, tra riti e pratiche, variano dalle 100 alle quasi 200 unità. Più in generale, nella storia delle religioni mondiali i virtuosi non sono rappresentati come lavoratori: non lavorano Cristo, Buddha, Confucio, e via dicendo.

### 1.3.2.1 *Una classificazione idealtipica*

Con la stessa logica weberiana si intende ora presentare una classificazione dei possibili idealtipi di senso del lavoro (tabella 1.1) che possono ritrovarsi nel contesto della contemporaneità, una linea guida entro cui orientare l'interpretazione delle rappresentazioni soggettive dei lavoratori.

La costruzione dei tipi ideali discende dall'analisi degli studi sul senso del lavoro contemporaneo, in particolare in Italia (Jedwloski 1994; Crespi 1999; Gosetti 2004; Poli 2008), dei quali si cerca di fornire una sistematizzazione attraverso una prospettiva teorica che muove dalla teoria dell'agire sociale weberiana (1995 [1922]), ovvero la distinzione tra le quattro modalità di dotazione di senso dell'agire sociale. In questi termini, la quadripartizione weberiana rappresenta una tipologia di idealtipi di genere, mentre la classificazione proposta si declina in maniera più specifica, in relazione al lavoro. Vengono individuati undici atteggiamenti tipicamente puri, i quali sono interpretati come forme di agire sociale in senso weberiano per dar conto delle trasformazioni del senso (sublimazioni e desublimazioni) e del processo attraverso cui si arriva ad esse, dal punto di vista di spiegazione logica. Gli idealtipi, che non possono essere rintracciati nella realtà empirica nella loro forma pura, sono stati identificati isolando segmenti di motivazioni coerenti, reciprocamente escludentesi e monodimensionali. Tali costrutti teorici scaturiscono inoltre dall'autoanalisi del ricercatore, essendo sempre anche frutto di una particolare scelta e di una determinata situazione (Cesareo, Vaccarini 2006). L'idealtipo va considerato come "costruzione di connessioni che appaiono motivate in maniera plausibile alla nostra fantasia, e quindi 'oggettivamente possibili', cioè adeguate nei confronti del nostro sapere nomologico" (Weber 1968 [1922]:110). Al fine di esemplificare i tipi puri sono state anche individuate alcune figure idealtipiche provenienti dalla letteratura sociologica e dall'universo finzionale di opere letterarie e filmiche.

Nella classificazione avanzata, non tutti i tipi ideali rispondono ad una concezione del lavoro come il proprio specifico lavoro, in quanto alcuni di essi si legano ad un senso del lavoro genericamente inteso. Inoltre, come precedentemente trattato, si deve considerare che essi hanno diverse capacità di senso, ovvero magnitudini, e questo dipende dai possibili oggetti su cui il senso si interroga (azione, vita, mondo). La magnitudine è minore quando ci si riferisce a porzioni finite dell'azione individuale e dell'esperienza di vita, come nel caso dell'agire affettivo. Va sottolineato come la griglia di seguito riportata rappresenti uno strumento concettuale-metodologico, qui utilizzato per orientare l'analisi empirica.



Tabella 1.1 Classificazione degli idealtipi di senso del lavoro

Idealtipi	Dimensioni	Concetti chiave	Esplicitazione qualificante	Magnitudine
1. LAVORO COME AGIRE STRUMENTALE	REDDITO (il lavoro)	Razionalità rispetto all'utile economico	Faccio questo lavoro perché ho bisogno di denaro	AGIRE RAZIONALE RISPETTO ALLO SCOPO (bassa magnitudine)
	TEMPO (il lavoro/un determinato lavoro)	Minimizzazione del costo in termini di tempo	Perché mi lascia molto tempo libero per fare altro fuori dal lavoro	
	FATICA (il lavoro/un determinato lavoro)	Minimizzazione del costo in termini di impegno	Perché non mi stanca psicologicamente e fisicamente	
	SICUREZZA (il lavoro/un determinato lavoro)	Minimizzazione del costo in termini di rischio	Perché mi dà sicurezza e stabilità	
	ESPERIENZA/ CURRICULUM (un determinato lavoro)	Massimizzazione utile strategico	Perché mi garantirà una occupazione in futuro	
2. LAVORO COME DOVERE RELIGIOSO	VOCAZIONE (il lavoro)	Vocazione religiosa	Perché la sento come una chiamata divina	AGIRE RAZIONALE RISPETTO AL VALORE (alta magnitudine)
3. LAVORO COME DOVERE SOCIALE	UTILITÀ SOCIALE (il lavoro)	Utilità sociale del lavoro in generale	Perché sento di dover contribuire alla società in qualche modo	
4. LAVORO COME SCELTA ETICA	SCelta ETICA (un determinato lavoro)	Criterio etico più esigente della pura utilità sociale, con riferimento alla qualità dei mezzi, forme e processi	Perché sento come una responsabilità migliorare il mondo in un determinato senso, con questo preciso lavoro (che impatta in un determinato modo sulla collettività)	
5. LAVORO COME FONTE DI AUTONOMIA/INDIPENDENZA	INDIPENDENZA (il lavoro)	Emancipazione attraverso il lavoro	Perché mi rende autonomo e libero, anche se devo sacrificare qualcosa a livello di condizioni materiali.	
6. LAVORO COME FONTE DI AUTOREALIZZAZIONE	AUTOREALIZZAZIONE (un determinato lavoro)	Espressione della propria individualità/Autodeterminazione	Perché esprimo qualcosa di mio nel lavoro. Perché ho molta autonomia sulle decisioni e sull'organizzazione del lavoro (attraverso cui esprimo la mia singolarità).	AGIRE RAZIONALE RISPETTO AL VALORE (alta magnitudine)
	QUALITÀ (il lavoro)	Il lavoro ben fatto	Perché so di eseguire bene il mio lavoro.	
7. LAVORO COME ATTIVITÀ DI PIACERE	PIACERE	Divertimento	Perché mi diverte l'attività che svolgo	AGIRE AFFETTIVO (bassa magnitudine)

	(un determinato lavoro)			
8. LAVORO COME COMUNITÀ DI AFFETTI	<b>AFFETTI</b> (un determinato lavoro)	Costruire o mantenere relazioni	Perché sto bene con i miei colleghi/ ho sviluppato relazioni personali significative	AGIRE AFFETTIVO (Magnitudine variabile)
9. LAVORO COME FONTE DI AUTOSTIMA IN VIRTÙ DI UN RICONOSCIMENTO SOCIALE	<b>RICONOSCIMENTO</b> (un determinato lavoro)	Appartenenza (riconoscimento orizzontale come membro di un gruppo di lavoratori)	Perché mi fa stare bene essere stimato e incluso dai miei colleghi in quanto possiedo determinate capacità	AGIRE AFFETTIVO (magnitudine variabile)
10. LAVORO COME AMBITO DI AUTOAFFERMAZIONE (sublimazione)	<b>AUTOAFFERMAZIONE</b> (un determinato lavoro)	Prestigio (riconoscimento di una superiorità)	Perché voglio fare carriera, essere il migliore nella professione che svolgo	AGIRE AFFETTIVO (magnitudine variabile)
		Merito	Perché voglio fare carriera/crescere in quanto me lo merito, mi impegno duramente per dimostrare che valgo più degli altri.	AGIRE RAZIONALE RISPETTO AL VALORE (alta magnitudine)
11. LAVORO COME PROSECUZIONE DI UNA TRADIZIONE (sublimazione)	<b>ROUTINE</b> (un determinato Lavoro)	Abitudine	Perché non sapevo cosa fare e ho continuato quello che facevano i miei genitori; perché è capitato così ed è stata la scelta più semplice	AGIRE TRADIZIONALE (bassa magnitudine)
	<b>SCELTA CONSAPEVOLE</b> (un determinato lavoro)	Proseguire o iniziare intenzionalmente una tradizione, un saper fare	Perché ritengo importante proseguire il lavoro/impresa dei miei genitori, questo particolare saper fare	AGIRE RAZIONALE RISPETTO AL VALORE (alta magnitudine)

1. Il primo tipo puro individuato corrisponde al lavoro come agire strumentale, ovvero una attività razionale rispetto allo scopo.<sup>32</sup> Dal tipo ideale è possibile ricavare una quadripartizione di dimensioni legate al tipo di strumentalità che vi soggiace, le quali rispondono a logiche differenti che si possono combinare in modi diversi:

- Il lavoro si riferisce ad un agire puramente economico, ossia il lavoro come mezzo per procurarsi un **reddito**. In questi termini, viene qui declinato l'ente lavoro come attività retribuita, ovvero in cui l'acquisizione di una prestazione di utilità è mediata dal denaro. Risulta, dunque, fondamentale porre in relazione il senso con il significato, come delineati, al fine di comprendere se la strumentalità di tipo economico è associata nell'individuo ad una configurazione dell'attività lavorativa esclusivamente come attività remunerata e relativa a beni di consumo in senso stretto o, altrimenti, quand'essa si associ anche al soddisfacimento diretto di una esigenza di vita, con l'assunzione in proprio dei compiti e delle funzioni della riproduzione sociale, come ad esempio l'attività di cura. Il tema si pone come un nodo delicato nell'epoca odierna in cui emerge la questione del "lavoro gratuito" e delle varie sfumature ad esso associate (De Angelis 2014), mentre il criterio del compenso monetario operava più chiaramente nel contesto della presenza pervasiva del lavoro salariato;
- La strumentalità è riferita alla possibilità di disporre di risorse in termini di flessibilità e tempo per beneficiare della sfera del **tempo libero**, minimizzando i costi a livello di impegno in relazione a tale aspetto. Il nodo critico che si manifesta è la dissociazione tra libertà e lavoro, o tra libertà e umanità, da cui deriva il conseguente bisogno di liberare l'individuo dalla necessità del lavoro, come si ritrova nelle teorizzazioni di Aristotele (1965), di Marcuse (1955), di Nietzsche (1971) e della Arendt (1958), seppur con prospettive differenti;
- Il lavoro può essere vissuto come attività che mira alla disposizione di forze psico-fisiche per il tempo del non lavoro, ossia alla minimizzazione dei costi in termini di **fatica**. Come nella dimensione precedente, la strutturazione dell'identità del soggetto avviene

---

<sup>32</sup> Si ricorda che, secondo le riflessioni weberiane contenute in *Economia e Società* (1968 [1922]) e *"L'etica protestante e lo spirito del capitalismo"* (1904-5 e 1920), l'agire strumentale diviene economico quando il lavoro, inteso come la messa a disposizione di fatica ed energia, si lega al conseguimento delle prestazioni di utilità appetite attraverso la mediazione dello scambio e del denaro. Se posto nei termini weberiani il lavoro avrà sempre anche una dimensione di strumentalità. Quando viene a mancare la dimensione della strumentalità economica esso si può configurare in due modi: come mera attività o come professione, quest'ultima contraddistinta dai caratteri della non occasionalità e della specializzazione.

principalmente al di fuori della sfera lavorativa e l'individuo cerca primariamente nella propria posizione una coerente riduzione dei ritmi di lavoro, un ambiente che offra condizioni ergonomiche favorevoli e un alleggerimento dello stress, anche a fronte delle possibilità di costruzione e realizzazione dell'lo a cui è possibile accedere nella sfera del tempo libero, tra cui le sfere amicali/parentali, gli hobbies, l'impegno politico e le esperienze dell'associazionismo e del terzo settore;

- la dimensione strumentale può fare riferimento alla **sicurezza** (non economica) che l'attività lavorativa implica, sia a livello occupazionale che rispetto al proprio posto di lavoro, dal quale deriva la possibilità di fare progetti a medio-lungo termine. A tale riguardo, divengono aspetti essenziali le condizioni contrattuali, le risorse a disposizione in relazione alla tutela degli interessi e le garanzie che complessivamente si conseguono rispetto alla propria posizione lavorativa nel mercato del lavoro. Sono molte le figure romanzesche e cinematografiche che hanno ripreso questo tema nell'ultimo decennio, in particolare dopo la crisi economica del 2007-2008 e rispetto al posto di lavoro, tra questi ne è un esempio la commedia "Quo vado?" del 2016, incentrata sulle vicende di un dipendente pubblico che accetta di trasferirsi continuamente in luoghi remoti ed inospitali, pur di mantenere l'agognato "posto fisso" dopo una riforma della PA che avrebbe determinato il suo licenziamento.
- Infine, può presentarsi una concezione del lavoro come mezzo per conseguire determinati **obiettivi strategici** sul lungo periodo. In tale accezione il lavoro è da considerarsi una attività non o mal retribuita in cui si mira, ad esempio, ad un futuro ingresso nel mercato del lavoro, ad inserirsi in una determinata rete o all'acquisizione di competenze specifiche. Le motivazioni strumentali non economiche, e in particolari strategiche, non sono tipiche solo del tempo attuale<sup>33</sup> ma hanno teso ad assumere forme e caratteri inediti, anche a fronte del processo di prolungamento di quella fase intermedia che anticipa l'accesso al mercato del lavoro. Tra le ragioni soggettive di tale slittamento si ricorda l'esplorazione da

---

<sup>33</sup> In un'ottica critica, il tema viene discusso nel più ampio campo del lavoro gratuito. A tal proposito, nella sua tesi dottorale (2016), De Angelis riporta alcuni dei consigli forniti dal giornalista e scrittore Bianciardi nelle sei lezioni dedicate ai giovani che desideravano diventare intellettuali, pubblicate sul settimanale "ABC" nel 1967: "È più probabile, più facile e infine più utile uscire su un quotidiano di provincia, quello, mettiamo della città dove si studia. Ma a patto che l'invito parta dal direttore e che il pezzo compaia in terza pagina. Farsi invitare dal direttore è relativamente semplice: basta fargli capire che non si esigerà alcun compenso, che basta, a un giovane, l'onore di vedere la propria firma su quelle colonne che ogni mattina egli acquista all'edicola (non è vero, il giornale lo legge al caffè) e che segue con estrema attenzione (falso anche questo: scorre, al massimo, gli articoli del direttore, e dà un'occhiata ai titoli più grossi). [...] È conveniente non ricevere alcun compenso? Certo il giornale paga di solito malissimo, più di cinquemila lire non darebbe, e allora meglio nulla che poco. Questo vale in ogni caso: chi regala è un signore, chi si fa pagare male è un pitocco".

parte dei giovani delle opportunità offerte dal mercato del lavoro, i quali accettano posizioni non remunerata spesso grazie al supporto dei genitori o a lavori secondari e complementari, con l'obiettivo di arrivare a svolgere in futuro una attività per cui si nutre passione e coinvolgimento o che prometta una valida carriera, rimandando così il momento dell'indipendenza economica (Cavalli e De Lillo 1993).<sup>34</sup> Cercando di coglierne gli aspetti e le conseguenze problematiche, Zimmerman (2011) riflette su tali questioni e sulla rilevanza che riveste "l'esperienza-prova" nel contesto capitalistico contemporaneo, caratterizzato dalla flessibilità: la prova viene intesa sia come il terreno in base a cui è possibile conferire valore all'individuo (esperienza come acquisizione), sia come il sottoporsi ad una prova in un determinato ambiente (esperienza come esecuzione), aprendo all'interrogativo circa la reale libertà di azione e di scelta in gioco. In una simile direzione si muovono i contributi che sottolineano la pervasività dell'imperativo reticolare, ovvero "l'immagine di una società orizzontale, animata da principi di auto-organizzazione, centrata sulla capacità di rimanere connessi, di attivare e muoversi nelle reti – costituisce il terreno di messa alla prova degli individui" (Borghi 2014:80). In questi termini, tale dimensione dell'agire strumentale è da ricondursi ad una forma di razionalità rispetto allo scopo quanto mai attuale e dai confini porosi rispetto al tipo di obiettivo che si vuole conseguire, e, di conseguenza, all'attribuzione di senso che si prospetta rispetto al futuro lavoro ambito.<sup>35</sup>

I quattro tipi ideali seguenti sono da considerarsi forme di razionalità rispetto al valore e si possono identificare attraverso delle figure, a loro volta, idealtipiche. L'aspetto caratterizzante di questo tipo di agire sociale riguarda l'alto magnitudo che lo investe, una potenza di senso più ampia che presuppone sempre un "dopo" rispetto all'agire, come ricorda la famosa espressione "Lavorare per vivere e non vivere per lavorare", la cui capacità esplicativa viene meno in presenza di una

---

<sup>34</sup> Secondo Simonet (2010) non solo è possibile tracciare una relazione tra lavoro gratuito e "vocazionale" per cui forti motivazioni intrinseche verso un lavoro ne giustificano un impegno senza remunerazione, ma è vero anche il contrario: lo svolgimento di attività gratuite diviene la misura del valore del singolo e della sua dedizione.

<sup>35</sup> La scelta di identificare tale idealtipo come una forma di agire strumentale, e in particolare razionale rispetto allo scopo, è stata compiuta dopo una complessa riflessione circa il suo possibile posizionamento. La problematicità deriva dalla considerazione che un individuo, il quale, strategicamente, svolge un lavoro malpagato o non retribuito esclusivamente per accedere a una determinata rete o per acquisire competenze, può avere come ultimo fine il conseguimento di una posizione alla quale attribuisce ben altri sensi. La scelta di differenziare ed isolare questa dimensione come strumentale risponde, pertanto, alla necessità di dar conto della complessità soggettiva e dalla possibilità, intrinseca alla logica idealtipica, di rintracciare più idealtipi in ciascun soggetto e scoprire a quali altre dimensioni si associa una scelta strategica di questo tipo. Ne è un esempio una coppia di giovani che accettano un lavoro non remunerato per fini differenti, entrambi possono ambire a collocarsi nel medesimo mercato del lavoro ma l'uno può sentirlo come desiderio di futura autorealizzazione mentre l'altro può desiderare principalmente di aumentare i propri guadagni monetari futuri.

interpretazione soggettiva del lavoro come scopo assoluto della propria esistenza per motivi, ad esempio, religiosi.

2. Una prima forma specifica è il lavoro come fattore di autonomia, di cui è un esempio il senso emancipativo del lavoro femminile nel '900. In questo contesto, più che al fattore e alle necessità economica, il riferimento è all'indipendenza realizzata attraverso l'attività lavorativa, ovvero la scelta soggettiva di "liberarsi" attraverso il lavoro e "prendere in mano il proprio destino". Una riflessione sociologica che si pone come idealtipica rispetto a questo tipo di senso del lavoro la si può trovare in "Economia e Società" (1980 [1922]) nell'analisi weberiana della nascita dei comuni medievali: "nelle città dell'Europa settentrionale e centrale fu coniato il termine 'l'aria della città rende liberi', per dire che dopo un periodo di differente durata, ma sempre relativamente breve, il padrone di uno schiavo o di un servo perdeva il diritto di poterlo ritenere sottomesso alla sua autorità" (Ivi:X). Come ricorda Gianola (2011:5) a proposito: "la liberazione avviene attraverso il lavoro: la libertà nel lavoro si fa libertà complessiva del servo che diviene cittadino, che diviene uomo libero". Riportando la questione all'era attuale, il tema dell'emancipazione sociale e personale che avviene per mezzo del lavoro viene affiancata, e talvolta superata, dalle considerazioni sui desideri e sui bisogni ulteriori che sono nati e sono stati resi possibili con l'aumento del benessere nelle società occidentali: è il caso delle argomentazioni di Ventura in "La teoria della classe disagiata" (2017). La sua riflessione verte sulla considerazione che gran parte dei giovani provenienti da famiglie della classe media sembrano preferire rinunciare all'indipendenza economica, sociale e dai legami parentali, arrivando ad erodere i patrimoni e i redditi familiari per conseguire titoli di studio e altri beni posizionali, ritenuti dall'autore tutt'altro che utili per il benessere di chi li ambisce. L'obiettivo che guida tali scelte è poter arrivare a svolgere lavori non alienanti a cui attribuire sensi alternativi al guadagno o all'indipendenza dalla propria famiglia, come la possibilità di realizzare sé stessi, ma frequentemente al termine del percorso ad attendere tali individui non c'è uno spazio nella nicchia lavorativa in cui desiderano inserirsi e avviene, dunque, la trasformazione da classe agiata a classe disagiata.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> "Se esistono uomini prigionieri in corpi di femmina e donne prigioniere in corpi di maschio, i cosiddetti transgender, esistono anche borghesi prigionieri in corpi di proletario e proletari prigionieri in corpi di borghese, dei veri e propri transclasse. In un libro del 2014 (*Les Transclasses ou la Non-Reproduction*) la filosofa Chantal Jaquet analizzava la traiettoria di questi individui, pur considerandola come una mera eccezione alle rigide regole del determinismo sociale. E se invece la loro condizione fosse proprio la regola in questi tempi di crisi? I transclasse sono il segno di una società a forte mobilità, ma oggi si tratta perlopiù di una mobilità discendente. Il problema non sono i *nouveaux riches* che non sanno tenere forchetta e coltello al ristorante (non ci formalizziamo) ma i *nouveaux pauvres* ridotti in miseria perché l'unica cosa che hanno imparato a fare è glossare Heidegger o depolarizzare un fascio di antiprotoni." (Ventura 2017:121).

3. Una seconda forma di senso del lavoro interpretato come razionale rispetto al valore è costituita dal lavoro come dovere etico-religioso, idealtipicamente rappresentato dalla vocazione delle tessitrici pietiste nelle riflessioni weberiane e, soprattutto, dalle sue argomentazioni sul concetto di *Beruf*, come precedentemente trattato: il lavoro come *calling*, chiamata divina, alla quale il credente è tenuto a rispondere e, quindi, scopo della stessa vita.
4. Un'altra forma di razionalità rispetto al valore, che si può far derivare implicitamente dal precedente idealtipo ma che ha progressivamente intrapreso una sua autonomizzazione, secolarizzandosi dal lavoro come dovere religioso e divenendone la forma laica, è il lavoro come dovere sociale, esemplificato dalla cultura del lavoro della classe operaia del '900, sorretta dalla convinzione di dover contribuire alla vita collettiva e che faceva dell'utilità sociale l'orgoglio di una categoria. La relazione tra lavoro e utilità sociale in tale attribuzione di senso si può ritrovare nella teorizzazione proposta da Durkheim in "La divisione del lavoro sociale" (1962), in cui il lavoro diviene fattore di integrazione sociale, restituendo all'individuo il senso del proprio ruolo all'interno della divisione del lavoro e, così, portandolo a sentirsi parte di una collettività organica. In questi termini, vengono valorizzate le ricadute e gli effetti sul complessivo tessuto sociale in un'ottica per cui ad essere nel fulcro dell'attenzione non è un particolare lavoro ma l'ente lavoro nella sua absolutezza, percepito come un dovere, prima ancora che un diritto garantito dalla società. In una prospettiva soggettiva per cui tutti devono occupare una posizione lavorativa all'interno della propria comunità e l'individuo è proiettato verso il bene elargito al prossimo, l'utilità sociale si riferisce a qualsiasi tipo di attività, che diviene dignitosa in quanto necessaria per la collettività.<sup>37</sup>
5. Quinto tipo ideale, inteso come forma di razionalità rispetto al valore, è il lavoro come scelta etica, di cui sono idealtipicamente indicativi i movimenti delle economie diverse (economia solidale, di giustizia, ecologica, dei beni comuni) (Bertelli *et al.* 2017), con riferimento ad uno specifico lavoro che soddisfi un criterio etico più severo rispetto all'utilità sociale genericamente intesa. In questo senso diviene rilevante la qualità dei mezzi, delle forme e dei processi riferiti al lavoro, a differenza del precedente idealtipo in cui venivano sottolineati prevalentemente gli output di un qualsiasi lavoro in termini quantitativi. Se per il lavoro come dovere sociale è rilevante il "serve a qualcuno",

---

<sup>37</sup> Una frase che ben sintetizza tale idealtipo proviene dal romanzo di Dostoevskij, "Memorie da una casa di morti" (1861:15), riferendosi alla sua esperienza di lavoro forzato durante la prigionia in Siberia: "Una volta mi venne da pensare che, se si fosse voluto totalmente schiacciare, annientare un uomo, punirlo col castigo più orrendo, tanto che il più efferato assassino dovesse tremarne e anticipatamente averne spavento, sarebbe bastato soltanto conferire al lavoro il carattere di una perfetta, assoluta inutilità e absurdità" (consultabile all'indirizzo: <http://www.ristretti.it/areestudio/cultura/libri/memorie-di-una-casa-morta.pdf>).

in questo caso, invece, diviene importante il “serve a uno scopo, specifico ed eticamente qualificato”. Ciò che viene ad emergere nel lavoro come scelta etica è la dimensione di servizio, di dedizione ad un valore radicale come la creazione di una società più equa e solidale o la riduzione dell’impatto umano sull’ambiente. Tale configurazione tende a strutturare anche le relazioni che trascendono il momento del lavoro economico e può essere interpretato anche come lavoro politico, o surrogato dell’impegno politico, poiché attraverso le scelte lavorative si possono introdurre delle trasformazioni che hanno tale valore. L’eticità di tali valori ha una valenza e una coscienza soggettiva e, dunque, qualunque attività può essere intrapresa con tale attribuzione di senso, come il caso estremo di un fabbricatore di armi mosso dalla sentenza latina *“si vis pacem, para bellum”* (se vuoi la pace, prepara la guerra).

6. Un ulteriore idealtipo è individuato nel lavoro come prosecuzione di una tradizione, in relazione alla famiglia, a una impresa o a un saper fare. Questo tipo puro, espressione dell’agire tradizionale weberiano, può slittare verso un agire orientato in base al valore quanto più il lavoro non venga percepito soggettivamente come una costrizione materiale/routine ma come interesse verso la continuazione di una tradizione. Tale sublimazione, che associa all’ente lavoro la missione della memoria e, quindi, si predica in relazione ad una specifica attività, emerge con maggiore pervasività in epoche preindustriali, come le botteghe artigiane e i mestieri contadini tramandati di padre in figlio. A differenza dell’agire tradizionale, il quale trova una espressione concreta nell’individuo che prosegue l’attività del padre esclusivamente perché è stata la strada più semplice, al limite del comportamento “sensato”, la scelta consapevole di prosecuzione di una tradizione ha una magnitudo maggiore e può essere idealtipicamente raffigurata da figure come il Giobbe di Joseph Roth (1930:9): un “uomo semplice”, di professione maestro, vissuto nelle comunità ebraiche della Russia zarista a cavallo tra la fine dell'Ottocento e gli inizi del Novecento dove “migliaia e migliaia prima di lui avevano vissuto e insegnato nello stesso modo”.
7. Settimo idealtipo è il lavoro come attività di piacere, interpretato in termini weberiani come puro agire affettivo legato ad esperienze di godimento. In questo senso, viene evidenziato il benessere dell’individuo derivato unicamente dal divertimento che sperimenta nel suo lavoro, vissuto come un gioco o un’attività del tempo libero. Vale a titolo idealtipico la celebre frase di Confucio: “scegli un lavoro che ami e non dovrai lavorare neppure un giorno in vita tua”. La particolarità dell’agire affettivo, che Weber colloca ai limiti dell’agire dotato di senso, è che esso non presuppone una elaborazione consapevole e vale solo per delle frazioni limitate dell’azione sociale e della propria esperienza di vita, si esaurisce nel “qui e ora”, come ricorda Fitzi (2011:39): “l’agire affettivo si



distingue per essere una reazione emotiva prodotta dall'impatto dell'imprevisto, del nuovo o dell'estraneo. Anch'essa è eccentrica rispetto al modello idealtipico dell'agire sociale dotato di senso, ma veicola, ciononostante, una notevole forza innovativa, capace di riplasmare le relazioni sociali. All'agire affettivo è essenziale la dedizione irriflessa all'emozione attuale che precede ogni razionalizzazione".

8. Ottavo tipo puro è il lavoro come comunità di affetti, un'altra forma di agire affettivo legata alla costruzione o conservazione di relazioni personali significative. In tale attribuzione di senso rivestono una posizione rilevante i colleghi e il rapporto che si instaura con gli individui con cui si condividono spazi e mansioni, un piacere che non implica necessariamente una appartenenza. Negli ultimi decenni il tema è stato affrontato anche dagli studi organizzativi e dalla psicologia, con particolare riferimento alla costruzione di relazioni amicali sul luogo di lavoro, per sostenere che tale configurazione può migliorare il benessere e la produttività dei singoli, come può essere il caso, spesso citato, della start-up creativa realizzata da un gruppo di amici.
9. Nono idealtipo è il lavoro come fonte di autorealizzazione, attraverso il lavoro ben fatto e l'espressione di sé. Può infatti essere riferito al lavoro in generale e all'esecuzione adeguata di una mansione, come si ritrova nelle riflessioni di Sennet nel suo saggio "L'uomo artigiano" (2008:28): "La ricompensa emotiva per lo sforzo di raggiungere l'abilità richiesta è duplice: il lavoratore si sente ancorato nella realtà tangibile e può provare orgoglio per il lavoro svolto". Se il riferimento è invece a un determinato lavoro, le categorie di passione, creatività e autonomia rivestono grande importanza e vi sono due accezioni possibili di questo tipo ideale: in un primo caso è importante l'espressione della propria unicità con riferimento all'attività svolta, mentre nel secondo caso diviene preponderante la libertà del lavoro (Trentin 2004), ovvero l'espressione della propria singolarità attraverso l'autonomia e la possibilità di prendere decisioni nell'attività lavorativa, con riferimento a un particolare lavoro e alla sua organizzazione. Questo idealtipo può essere letto come un agire razionale rispetto al valore, in cui il piacere che deriva dallo svolgere la propria attività lavorativa è sublimato dalla riflessività e dalla consapevolezza sviluppate dal soggetto, il quale si percepisce come individuo che ha valore in quanto unico e capace di produrre qualcosa che oggettiva la sua identità. Un esempio idealtipico è la figura dell'artista ossessionato dal suo lavoro, come si può ritrovare nelle parole dello scrittore Joseph Conrad in "Cuore di Tenebra" (2002:58): "Il lavoro non mi piace – non piace a nessuno – ma mi piace quello che c'è nel lavoro: la possibilità di trovare sé stessi. La propria realtà – per se stessi, non per gli altri – ciò che nessun altro potrà mai conoscere".

10. Decimo tipo puro è il lavoro come fonte di autostima in virtù di un riconoscimento sociale. Nel lungo dibattito accademico sul riconoscimento<sup>38</sup> sembra utile adottare il paradigma honnethiano, per il quale nel contesto lavorativo delle società contemporanee il riconoscimento nasce dall'esigenza di confermare il proprio valore sociale (Honneth 2002 [1992]). In questo senso, l'inserimento in una cerchia di lavoratori conferma il possesso di determinate qualità personali, le quali sono fonte di autostima. Tale idealtipo è legato a un riconoscimento orizzontale e orientato all'inclusione, il termine comparativo rispetto alla domanda "quanto valgo?" è proiettato verso l'esterno della propria sfera lavorativa e, di conseguenza, se isolato nel suo stato puro, questo idealtipo produce stasi, non presuppone il desiderio di progresso gerarchico o di comparazione rispetto alla propria comunità di lavoro. Guardando alla quadripartizione weberiana, può essere letto come un agire affettivo in relazione alla buona opinione di sé che nasce dalla stima sociale accordata, ovvero in virtù del riconoscimento ottenuto dall'individuo in quanto dotato delle competenze necessarie a svolgere un determinato tipo di lavoro e capace di praticare adeguatamente le regole del gruppo.<sup>39</sup>
11. Ultimo idealtipo è il lavoro come ambito di autoaffermazione, inteso come dimensione della competizione in cui dimostrare il proprio valore sulla base di una grammatica gerarchica. L'esempio cinematografico *"The wolf of wall street"* rappresenta questo idealtipo al suo stato puro, presentando i caratteri della competizione nel capitalismo finanziario dove si mira alla vittoria piuttosto che al guadagno monetario, in una logica molto vicina a quella del darwinismo sociale, in cui i più capaci hanno successo e in cui l'attività diviene una sfida nella quale bisogna vincere. Questo idealtipo, in base all'intensità nell'investimento di senso, può oscillare tra un agire affettivo (come fonte di piacere dovuta al prestigio o alla costruzione della carriera, senza che il soggetto si interroghi sul merito) e un agire razionale rispetto al valore (in cui la dimostrazione del proprio valore in termini comparativi rispetto agli altri raggiunge un grado più profondo di elaborazione soggettiva. Il valore del proprio lavoro, in questo caso, dipende anche dal ricorso a determinati mezzi ritenuti legittimi e, in ultima analisi, dal perseguimento di un ideale di giustizia

---

<sup>38</sup> Tra gli autori si veda: Pizzorno (2000), Taylor (1992), Honneth (1992; 2010), Fraser e Honneth (2003).

<sup>39</sup> Negli studi che si sono succeduti sui sensi e sui significati soggettivi del lavoro, emerge come le motivazioni legate all'affettività e al riconoscimento sociale non siano appannaggio della sola cultura occidentale: *"Goldsmith (1995) cited his research in East Africa, and various anthropological studies conducted by others in countries ranging from South Korea to Andaman Islands, in support of his theory of work and career, which postulates that, in addition to providing the necessities of life, work in any society has another major goal: social gratification. Goldsmith described individuals as motivated by what he called "affect hunger" (p. 81), suggesting that the need for endorsement, which is satisfied on early stages in child- mother interaction, translates later into the need for social acceptance and prestige. Furthermore, each individual develops a specific personal agenda for satisfying these needs, and fulfillment of this agenda often requires participation in productive work activities"* (Ardichvili e Kuchinke 2009:160-161).

meritocratica). La sublimazione implica uno slittamento del comportamento, il quale si svincola dagli aspetti di piacevolezza e può arrivare ad incamerare posizioni di tipo doveristico-ascetico, in questo caso la necessità di dimostrare coerentemente quella che si ritiene essere la propria superiorità rispetto agli altri, all'interno dell'ambito lavorativo e attraverso la grammatica propria del merito, ovvero la grammatica della gerarchia.

I tipi ideali esposti verranno successivamente utilizzati nello studio del materiale empirico come strumento di interpretazione in un'ottica esplorativa e aperta alla scoperta di nuove dimensioni e di una riconfigurazione di quelle presenti, osservando come vengono a comporsi in modo eterogeneo per ciascun individuo e ponendoli successivamente in relazione con le dimensioni del significato e della rilevanza del lavoro.

Al fine di approfondire le dimensioni fondamentali da considerare nella ricerca empirica, nel prossimo paragrafo il focus sarà diretto alla configurazione del caso di studio esaminato, ovvero il lavoro creativo nel settore dello sviluppo di videogiochi, riconosciuto dalla letteratura sociologica come un campo con proprietà particolari rispetto ai sensi, ai significati e alla rilevanza attribuita al lavoro. Verranno quindi riportati i contributi accademici che hanno analizzato il lavoro creativo in generale e il settore dei videogames in particolare, esaminando successivamente il contesto specifico d'analisi della ricerca, ossia l'Italia. L'analisi empirica si presenta dunque come fondamentale nello studio del senso e del significato, poiché la moltiplicazione di concetti teorici trova una coerenza attraverso la contestualizzazione e la problematizzazione degli oggetti di studio e delle terminologie concettuali.

## PARTE II: LE INDUSTRIE CULTURALI E CREATIVE. CONTESTO D'ANALISI E LETTERATURA

### 2 IL LAVORO NELLE INDUSTRIE CULTURALI E CREATIVE

Prima di offrire un quadro teorico della letteratura sul lavoro creativo, è utile introdurre e ricostruire la recente nascita e lo sviluppo delle industrie culturali e creative (ICC) e i contributi accademici che ne hanno sottolineato il valore e le criticità.

#### 2.1 Cosa sono le industrie culturali e creative

Le ICC sono costituite dai settori produttivi che condividono un modello commerciale basato sulla generazione di pratiche e idee attraverso cui la cultura e la creatività si trasformano in valore economico. Alla sua nascita negli anni Quaranta del Novecento, ad opera della Scuola di Francoforte, il termine "industria culturale" non si riferiva al significato odierno, bensì al processo di riduzione della cultura a merce, in una ottica critica (Horkheimer and Adorno 2002 [1944]). Tale espressione inizia ad assumere una connotazione positiva dagli anni Ottanta, sino a trovare ufficialmente una posizione chiave nel dibattito politico ed economico negli anni Novanta, prima nell'espressione "industrie culturali" e, successivamente, "industrie culturali e creative".

Secondo gli studi effettuati dall'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'educazione, la scienza e la cultura, emerge infatti che le ICC generano ricavi annuali pari a 2.250 miliardi di dollari a livello globale, con un effetto moltiplicatore sul resto dell'economia, e forniscono circa 30 milioni di posti di lavoro in tutto il mondo (UNESCO 2018). L'enfasi sul potenziale economico di tali industrie attraversa tematiche e questioni sociali differenti, tanto che il 2021 è stato dichiarato anno internazionale dell'economia creativa per lo sviluppo sostenibile, ad opera dell'ONU. La loro crescente rilevanza si misura in termini di occupazione, di innovazione organizzativa, di impulso alla crescita economica, di promozione dell'inclusione sociale e di maggiore adattamento ai cambiamenti in corso nella sfera del lavoro. Tali considerazioni emergono sia nella ricerca accademica (Florida 2002; Towse 2010; Lazzeretti *et al.* 2016), sia nei report e negli studi delle principali organizzazioni internazionali europee (Commissione Europea 2010; UNESCO 2018; OECD 2018).

Il concetto di ICC viene utilizzato per la prima volta dal Commonwealth australiano (1994) nell'ambito della nuova politica culturale "*Creative Nation*" e, in seguito, dal governo britannico (DCSM 1998) al fine di indagarne il peso e le potenzialità per la crescita della *knowledge economy*. Da questo momento le ICC vengono indicate come uno dei nuovi motori dello sviluppo economico della società post-fordista, in particolar modo rispetto ai cambiamenti legati al progresso tecnologico (Flew

2013; Hesmondhalgh e Baker 2011).<sup>40</sup> Nonostante i comuni denominatori di creatività e cultura, a livello internazionale non esiste ancora una definizione condivisa di quali settori rientrino nelle ICC (Banks e O'Connor 2009). I parametri per individuare quali industrie siano ricomprese nel novero delle ICC possono essere definiti in termini di input, di output, di diritto d'autore, di produzione, di valore d'uso e rispetto a ulteriori dimensioni. Gli approcci per determinare la loro classificazione e composizione variano infatti a livello internazionale (Boix e Rausell-Koster 2018).<sup>41</sup> In una prospettiva generale, si possono distinguere le industrie culturali da quelle creative poiché le prime si contraddistinguono per la produzione di output rigorosamente culturali, mentre le ultime presentano all'origine un input culturale e creativo, sebbene gli output non abbiano una destinazione obbligatoriamente culturale. Seguendo l'ultimo modello italiano elaborato da Fondazione Symbola e Unioncamere (2021:70), vengono distinte due macro-categorie del sistema produttivo culturale e creativo: le attività strettamente culturali e creative (*core*), ovvero architettura e design, comunicazione, audiovisivo e musica, videogiochi e software, editoria e stampa, *performing arts* e arti visive, patrimonio storico e artistico; e i settori *creative-driven*, ovvero quelle "attività economiche che pur non operando direttamente nei settori culturali e creativi contribuiscono all'arricchimento culturale e creativo del paese assumendo profili professionali caratterizzanti la filiera". In tal senso, le attività *creative-driven* costituiscono un meta-settore costituito dai creativi che non lavorano nei settori *core*.

Come si può notare dalla classificazione, il dibattito sulle ICC si è progressivamente spostato dal culturale al creativo, ampliando in modo consistente i settori coinvolti nella filiera, con una attenzione crescente all'economia creativa (Howkins 2001), alle industrie creative (Hesmondhalgh 2013) e alla classe creativa (Florida 2002). Alla parola creatività è stata data piena cittadinanza nel linguaggio economico e politico, con l'individuazione da parte della Commissione Europea (2010) nel potenziale di crescita e occupazione dei settori creativi uno degli obiettivi per divenire competitiva a livello globale.<sup>42</sup> A tal riguardo, in ambito accademico la creatività viene anche identificata come il petrolio del XXI secolo (Ross 2009).

---

<sup>40</sup> Il concetto di ICC viene utilizzato per la prima volta dal Commonwealth australiano (1994) nell'ambito della nuova politica culturale "*Creative Nation*" e, successivamente, dal governo britannico (DCSM 1998) al fine di indagarne il peso e le potenzialità per la crescita della *knowledge economy*.

<sup>41</sup> Per approfondire i differenti criteri di differenziazione e le implicazioni economiche e politiche di tali scelte, vedere Flew (2013), O'Connor (2016). Tra i principali studi sulla storia del concetto di ICC, vedere Campbell (2018); Hesmondhalgh (2013); Luckman (2017); McRobbie (2016); O'Brien (2013); O'Connor and Oakley (2018).

<sup>42</sup> Il Regno Unito, in particolare, ha contribuito alla promozione del valore della creatività, come emerge dal commento dell'ex Segretario per la Cultura, i Media e lo Sport nel Gabinetto di Tony Blair: "*The most successful economies and societies in the twenty-first century will be creative ones. Creativity will make the difference – to businesses seeking a competitive edge, to societies looking for new ways to tackle issues and improve the quality of life*". (DCMS 2001:3)

L'enfasi su tali settori ha investito anche l'organizzazione del lavoro, principalmente basata su progetti e da alcuni studiosi individuata come il futuro modello organizzativo del lavoro (Oakley 2006), in cui le procedure e i budget variano di volta in volta<sup>43</sup>. Secondo questa prospettiva, il lavoro a progetto offre ampie possibilità di emancipazione, superando le tradizionali forme di controllo gerarchico verso un lavoro responsabilizzante che può liberare la creatività dei lavoratori (Roy e Audet 2003).

## 2.2 Il lavoro creativo: aspetti emancipativi

In particolar modo, è stato messo in risalto e valorizzato il lavoro stesso nelle ICC, presentandolo come virtuoso e desiderabile. Come ricorda Ross (2009) il lavoro creativo e artistico incarna la promessa di una occupazione non de-umanizzante, in riferimento alla monotonia e alla fatica del lavoro fordista. Una forte influenza nel dibattito pubblico è derivata dalle riflessioni di Florida (2002) sullo sviluppo di una nuova classe creativa, costituita da lavoratori appassionati, autonomi, con una vocazione cosmopolita, attratti dalle grandi città, le quali secondo l'autore sono contraddistinte da tre fattori chiave: talento, tecnologia e tolleranza. La tecnologia viene presentata come il prerequisito per l'elaborazione e la diffusione di nuove idee, l'apertura alla diversità culturale viene descritta come necessaria alla creazione di un terreno fertile per l'attività dei creativi, mentre la forza trainante dell'economia è rappresentata dai lavoratori. Questi individui talentuosi, intesi quali capitale umano qualificato, sono spinti da una propensione all'innovazione, legata ad una etica orientata all'individualismo, al merito e all'anticonformismo, unitamente ad una disposizione personale verso la rottura degli schemi precostituiti (Florida 2002).

Il carattere emancipativo e il senso di autoaffermazione della classe creativa vengono associati ad una persistente ricerca di incarnare identità originali, sfaccettate ed accattivanti da parte dei lavoratori che ne fanno parte. In tal senso, continue sfide e ambienti stimolanti diventano ingredienti fondamentali, dove lavorare in modo flessibile e per obiettivi si traduce in una occasione di crescita e di autorealizzazione. A questo proposito, il lavoro non viene valutato principalmente in rapporto alla retribuzione o alla posizione gerarchica, ma in base al grado di *coolness* (McRobbie 2002) e di ricompense intrinseche ottenute (Ursell 2000; Umney e Kretsos 2014). Il forte coinvolgimento per

---

<sup>43</sup> Per un approfondimento dell'organizzazione per progetti è utile richiamare il contributo di Burke e Morley (2016). I due autori esaminano l'organizzazione basata su progetti nel contesto delle organizzazioni temporanee, che definiscono "*a temporally bounded group of interdependent organizational actors, formed to complete a complex task*" (p. 1237). Nel tentativo di sistematizzare le diverse letterature che hanno affrontato l'argomento, Burke e Morley approfondiscono l'eterogeneità delle organizzazioni temporanee, superando le comuni assunzioni che descrivono tali forme organizzative come generalmente iperefficienti, legate ad un rendimento superiore dei lavoratori e a livelli più elevati di creatività e innovazione.

l'attività svolta e l'aspirazione a lavorare in settori considerati *glam* (Neff *et al.* 2005) vengono indicati come segnali delle possibilità autorealizzative offerte dal lavoro (Hesmondhalgh e Baker 2011).

Tra le caratteristiche valorizzate dei creativi, rappresentanti del "*new world of work*" (Beck 2000), vengono sottolineate le competenze imprenditoriali dei lavoratori, nel contesto di una *hyper-working society* in un capitalismo altamente flessibile (Du Gay 1996; Sennet 1998). Dagli anni Settanta, la figura dell'imprenditore è stata presentata come una figura chiave per lo sviluppo economico, all'interno di una cornice interpretativa guidata dal concetto di "distruzione creativa" (Schumpeter 1942). In questi termini, superando i limiti prestabiliti e introducendo costantemente innovazioni rivoluzionarie, l'imprenditore viene paragonato al lavoratore creativo (O'Connor 2016) e le sue competenze vengono riconosciute come essenziali al successo. Come affermano Haynes e Marshall (2018:464-465): "*the cultural entrepreneur is thus not simply assumed to be the figurehead driving innovation and delivering economic success to the creative industries; instead, the combination of a 'coping mentality' and a 'production code of aesthetic perfectability' characterizes the 'new model worker', ideal for any sector of work*".

Seppure le indagini sul valore delle ICC e sulle caratteristiche virtuose del lavoro creativo abbiano giustificato un investimento economico rilevante per tali settori, allo stesso tempo, è iniziato un ampio dibattito accademico sui confini sfumati di queste industrie e sulle implicazioni neoliberiste rispetto alle narrazioni della creatività: dalla riduzione della cultura a valore di mercato sino alla romanticizzazione del lavoro creativo (von Osten 2007; Gill e Pratt 2008). In tal senso, secondo Banaji, Burn e Buckingham (2010) la creatività sembra essere divenuta un imperativo dell'economia neoliberale, attraverso una retorica che assicura competitività alle economie nazionali orientate alla flessibilità e alle capacità di *problem solving* dei lavoratori, favorite da metodi creativi nell'industria, nel business e nell'educazione.

Come si approfondirà nel prossimo paragrafo, sono in crescita i contributi teorici ed empirici che si occupano di indagare le condizioni e le rappresentazioni del lavoro creativo, in una ottica critica rispetto alle dimensioni sopracitate, valorizzate dal discorso politico e sostenute da una parte degli studiosi del settore. In particolare, viene messa in discussione la relazione tra l'intensificazione delle misure di flessibilizzazione del lavoro e l'idea di una maggiore libertà ed autonomia dei creativi, dei quali sono state esaminate in modo carente le concrete condizioni lavorative.

### 2.3 Letteratura critica sul lavoro nelle ICC

Dall'iniziale enfasi sulle caratteristiche virtuose delle occupazioni creative, l'evoluzione del dibattito accademico ha permesso di mettere in luce anche le problematiche e le dimensioni di

incertezza che coinvolgono i lavoratori. Nell'ambito dei *cultural studies*, degli studi organizzativi e della sociologia del lavoro, il focus si è indirizzato in modo crescente sulle condizioni di vulnerabilità (Hesmondhalgh e Baker 2011; Bellini *et al.* 2018a; McRobbie 2016) e sulle forme di esclusione che investono la forza lavoro nei settori della creatività (Banks 2017; Conor *et al.* 2015; O'Brien *et al.* 2018; Consalvo 2008).

Come si vedrà in questo paragrafo, che si tratti di fashion designer (McRobbie 1998; Arvidsson *et al.* 2010), di artisti (Bataille *et al.* 2020) o di programmatori (Ross 2003), vengono evidenziate basse retribuzioni, forme precarie o gratuite di impiego (Ross 2003; Menger 2017) e carriere discontinue (Hesmondhalgh e Baker 2011), segnate da regimi di lavoro intensivi al fine di sviluppare network produttivi, nel contesto di una economia della reputazione che premia le capacità di *self-branding* (Gandini 2016). Inoltre, parte della letteratura ha identificato la passione come elemento direttamente connesso all'(auto)sfruttamento dei lavoratori, i quali sono disposti ad accettare condizioni di lavoro sfavorevoli a causa del forte coinvolgimento con il proprio lavoro (Ross 2003; Gill e Pratt 2008; Murgia *et al.* 2014). Verranno di seguito presentati i contributi che maggiormente si sono occupati di esplorare questi fenomeni nelle ICC con lenti teoriche differenti, ovvero le scuole di pensiero post-operaista e operaista, e gli studiosi afferenti alla *labour process theory* e ai *cultural studies*.

### 2.3.1 Post-Operaismo E Operaismo

Uno dei principali approcci critici allo studio del lavoro nelle industrie culturali e creative è quello ispirato alla corrente marxista post-operaista. In particolare, i post-operaisti (Hardt e Negri 2000; Lazzarato 1996; Virno 2004) sono stati tra i primi a riflettere sui processi di precarizzazione nel lavoro della conoscenza, con un focus particolare sulla soggettività dei lavoratori, indicando concetti chiave per i settori della creatività, di cui è un esempio la definizione di lavoro immateriale, ovvero il lavoro che genera prodotti immateriali, tra cui la conoscenza, l'informazione e una reazione emotiva.<sup>44</sup>

L'approccio post-operaista rifiuta una concezione di storia come progressione lineare attraverso una serie di fasi che portano all'inevitabile collasso del capitalismo, sottolineando invece l'autonomia e il potere della forza lavoro nei processi di mutamento. In questi termini, i post-operaisti cercano di riportare al centro del discorso la soggettività del lavoratore, non più vittima del capitale ma

---

<sup>44</sup> Come riportano Dyer-Withefor e de Peuter (2009:4) ci sono varie sottocategorie di lavoro immateriale: "high-technology work manipulating the codes on which computers and networks run; affective work, generating emotion of, say, ease or excitement; and work involving social coordination and communication in a wide range of neomanagerial tasks".



protagonista dello sviluppo, diversamente dalle prospettive basate sul marxismo classico (Gill e Pratt 2008; Ozimek 2018).

L'attenzione è rivolta alla riorganizzazione del lavoro oltre le mura della fabbrica nell'epoca del post-fordismo, in relazione alle nuove tecnologie, all'economia della conoscenza e alle forme di lavoro sempre più flessibili e individualizzate (de Peuter 2014; Boutang 2011). Nel nuovo paradigma produttivo, in cui prevale la produzione di servizi e beni intangibili, il lavoro immateriale è considerato la "nuova normalità" dell'epoca contemporanea (Pitts 2018:87), in una posizione di dominio "egemonico" e non necessariamente numerico (Hardt e Negri 2004:109). In tal senso, il lavoro nelle ICC viene ritenuto un caso esemplare di lavoro immateriale, in cui vengono prodotti simboli per scopi principalmente espressivi, estetici o informativi, e in cui la creatività viene messa a valore (Hesmondhalgh e Baker 2008). Viene chiamata in causa anche la difficile misurabilità del lavoro, poiché costituito da un insieme di capacità eterogenee, come l'intuizione, la capacità di adattamento all'imprevisto e di innovazione, il senso estetico, le abilità cooperative e le competenze tecnico-scientifiche (Thompson *et al.* 2016). Inoltre, viene evidenziata la porosità dei confini tra tempo libero e tempo di lavoro, in cui quest'ultimo tende ad invadere la sfera privata (Wittel 2001), poiché il lavoro è disperso e anche la soggettività e le relazioni sociali del lavoratore sono messe a valore.

Il superamento dei tradizionali limiti spaziali e temporali del lavoro investe però anche gli aspetti più intimi della vita dei lavoratori. In questo senso, se la prima concettualizzazione di lavoro immateriale si limitava alle sue componenti culturali e informazionali (Lazzarato 1996), successivamente viene inclusa la dimensione affettiva (Hardt e Negri 2000). Nella definizione di "*affective labour*" di Hardt e Negri (2000:292), considerata come una subcategoria del lavoro immateriale, si evidenzia l'importanza della produzione e incorporazione di emozioni nel lavoro, in cui la soggettività viene messa a valore: "*[it] involves the production and manipulation of affect and requires (virtual or actual) human contact [...] the labour is immaterial, even if it is corporeal and affective, in the sense that its products are intangible, a feeling of ease, well-being, satisfaction, excitement or passion*". Gli autori offrono una prospettiva ottimistica delle dimensioni appena richiamate, in cui il lavoro e le sue dimensioni affettive forniscono le basi per lo sviluppo di comunità e reti sociali, grazie al contatto umano e alle pratiche collaborative, ritenute immanenti al lavoro affettivo.

Hesmondhalgh e Baker (2011), studiando i lavoratori creativi della televisione, della musica e dell'editoria, condividono alcune delle argomentazioni dei post-operaisti ma avanzano una critica alla definizione di *affective labour* di Hardt e Negri, ponendo tale concetto in relazione a quello di

“*emotional labour*”,<sup>45</sup> precedentemente teorizzato da Hochschild (1983), ovvero l’attività di gestione dei sentimenti richiesta in alcune forme di lavoro. L’autore, indagando il caso degli assistenti di volo, definisce tale espressione come una attività con un valore di scambio, in cui le emozioni espresse devono risultare adeguate agli obiettivi organizzativi<sup>46</sup> e ne sottolinea i rischi per il lavoratore. Secondo Hesmondhalgh e Baker, la forza analitica di quest’ultimo concetto teorico è più adatta allo studio dei creativi poiché permette di riflettere sulle varie forme di affettività, sia negative che positive, mettendone in luce le contraddizioni, principalmente rispetto ai rischi di alienazione per il lavoratore (p. 162). In particolare, il conferimento di valore alla dimensione emotiva individuale implica un difficile equilibrio per il lavoratore tra l’autorealizzazione, l’auto-sfruttamento e la precarietà. In questi termini, da una parte il concetto di lavoro immateriale permette di riflettere sulle potenzialità trasformative che derivano dalle dimensioni affettive e interattive del lavoro, mentre, d’altra parte, evidenzia l’intensificazione dello sfruttamento del lavoro (Galetto *et al.* 2007).

Quest’ultimo aspetto è ribadito dal focus dei post-operaisti sui processi di precarizzazione in essere nell’epoca post-fordista, strettamente legati al lavoro immateriale. La precarietà viene identificata come caratteristica distintiva del lavoro creativo e si riferisce a tutte le forme di occupazione insicura, contingente e flessibile, come il lavoro temporaneo, a progetto e freelance (Gill e Pratt 2008). Tale condizione di incertezza viene descritta come endemica al capitalismo attuale. Tuttavia, se da un lato il concetto si lega alla crescita di tali modalità di lavoro, dall’altro viene associato alle nuove forme di lotta politica e di solidarietà, le quali possono prendere forma dalla comune condivisione dello stato di precarietà. Proprio la mancanza di determinate sicurezze, presenti invece nel lavoro fordista, è l’aspetto che caratterizza il neologismo *precariat* (Standing 2011), ovvero una classe sociale emergente in cui l’incertezza arriva ad investire l’identità degli individui, nel contesto di un mercato del lavoro globale guidato dai principi della competitività e dell’individualismo. In particolare, la classe è composta da persone che alternano lavori insicuri a periodi di disoccupazione, o di uscita dalla popolazione attiva, con una insicurezza diffusa nelle varie sfere di vita e con un accesso incerto alle risorse del welfare pubblico<sup>47</sup>. In questi termini, il lavoro creativo è un caso esemplare in relazione al *precariat* in quanto ne manifesta le caratteristiche

---

<sup>45</sup> Alcuni studiosi hanno fornito una comparazione dei due concetti, facendone emergere debolezze e punti di forza nello studio del lavoro, tra cui Weeks (2007) e Dowling (2007).

<sup>46</sup> Come riporta Hochschild (1983:132): “*All companies, but especially paternalistic, non-union ones, try as a matter of policy to fuse a sense of personal satisfaction with a sense of company well-being and identity*”.

<sup>47</sup> Il precariato è contraddistinto da instabilità contrattuale, mancato accesso alla distribuzione e alla cittadinanza, carenza di una identità professionale, impossibilità di disporre del proprio tempo, tensione verso l’autonomia, scarsa mobilità sociale, iperqualificazione rispetto ai compiti assegnati, incertezza complessiva e povertà (Standing 2015).

principali (Brook *et al.* 2020; de Peuter 2014). Come evidenziano Brophy e de Peuter (2007), la precarietà non si riferisce solamente ad una condizione subita e imposta da fattori esogeni ma all'assimilazione da parte dei lavoratori di determinati valori capitalistici, i quali promuovono gli stessi processi di precarizzazione, in termini economici, sociali ed esistenziali. Nel settore della creatività, tali tematiche vengono sviluppate anche dagli studiosi dei *cultural studies* e delle correnti di pensiero post-strutturaliste, come si vedrà nel prossimo sotto-paragrafo.

Anche l'operaismo, la cui influenza teorica è progressivamente diminuita rispetto al post-operaismo, si è occupato dei cambiamenti del lavoro nella *knowledge economy* e si è indirizzato verso lo studio di una delle figure protagoniste dei settori creativi (Conor *et al.* 2015; Gandini 2016), il "lavoro autonomo di seconda generazione", ovvero i lavoratori indipendenti la cui autonomia non è più basata su basi proprietarie o patrimoniali (Bologna e Banfi 2011). Il nuovo lavoro autonomo, in particolare *freelance*, è scarsamente protetto da un welfare modellato sul mondo fordista e spesso è costituito da modelli contrattuali atipici che celano forme di lavoro dipendente, ma senza le medesime garanzie. In questo senso, il lavoro dei freelancers è caratterizzato da dimensioni contrastanti, al crocevia fra precariato e imprenditorialità.

Bologna e Banfi ridimensionano le analisi dei post-operaisti per cui la nuova organizzazione del capitalismo è contraddistinta da maggiore autonomia e libertà, in quanto tali ricerche vengono ritenute carenti nello studio dei vincoli e delle opportunità dei lavoratori nella rappresentanza dei propri interessi, nella creazione di coalizioni e nella propria autotutela (Boffo 2014, Pitts 2018). Gli autori sostengono che i lavoratori autonomi di seconda generazione dubitano dei dispositivi di delega e delle istituzioni di negoziazione, e nutrono una scarsa fiducia verso l'acquisizione di benefici collettivi, come le prestazioni previdenziali (Boffo 2014). Se nel passato le forme di mobilitazione erano basate su coalizioni di lavoratori che condividevano gli stessi orari, mansioni, posti di lavoro e salari, le strategie perseguite dai nuovi autonomi sono invece paragonate alle forme di aiuto reciproco tipiche delle corporazioni medievali, al fine di rinforzare il proprio status sociale (Ibid.). In questo senso, Angela McRobbie (2016) si riferisce al lavoro creativo quale modello di lavoro "*post-welfare*", come precedentemente riportato, in cui la forza lavoro individualizzata non dispone delle forme di supporto tradizionalmente assicurate dai sindacati e dallo Stato ai lavoratori del passato ma deve occuparsi autonomamente della gestione del proprio benessere economico.

I concetti di lavoro immateriale e di precarietà, come definiti dagli autori riportati in questo paragrafo, sono stati oggetto di critica rispetto a molteplici questioni, in particolare Neilson e Rossiter (2008) hanno sottolineato come la precarietà rispetto al lavoro non sia una eccezione del tardo

capitalismo ma la norma, storicamente parlando, rispetto alla singolarità delle sicurezze garantite dal lavoro fordista. Inoltre, la critica ha volto l'attenzione alla genericità di tali concetti, e alla necessità di differenziare ruoli e posizioni lavorative rispetto alla eterogeneità di figure coinvolte nei processi di precarizzazione (Brophy e de Peuter 2007). Nondimeno, viene sottolineato come il lavoro immateriale non sia stato adeguatamente usato per riflettere sulla precarietà nelle differenze di genere e di etnia, ma principalmente in relazione alle questioni di classe (McRobbie 2011). Nonostante ciò, tali strumenti teorici continuano ad essere utili per analizzare il lavoro creativo e per approfondirne le differenze (Bulut 2015; Hoedemaekers 2017; Pitts 2020), nel contesto di un complesso di settori industriali contraddistinti da una competizione "*winner takes all*" (Frank e Cook 1996), segnati da una forte e crescente separazione tra una ristretta élite che detiene alti livelli di potere contrattuale e una massa di lavoratori scarsamente qualificati, eccedenti rispetto alla domanda di lavoro e costretti ad accettare basse retribuzioni o forme precarie di impiego (Arvidsson *et al.* 2010).

### 2.3.2 Labour Process Theory e Cultural Studies

Nella scuola di pensiero della *labour process theory*, di derivazione marxista, il focus è diretto alle trasformazioni del lavoro e all'organizzazione del lavoro nelle società capitalistiche contemporanee. Il dibattito interno è animato, da un lato, dalla corrente ortodossa (Parker *et al.* 2014; Thompson *et al.* 2016), in cui viene enfatizzata la natura deterministica delle relazioni sociali, richiamando le categorie sociologiche marxiane dello sfruttamento e dell'alienazione, e, dall'altro, da autori che si ispirano a idee post-moderne e foucaultiane sui rapporti di potere e resistenza (Knights e Willmott 1989; O'Doherty e Willmott 2009).

La *labour process theory* si è focalizzata sullo studio dei lavoratori direttamente coinvolti nella produzione creativa e, in particolare, sulle caratteristiche del contenuto del lavoro, sulle forme contrattuali del settore, sulle modalità in cui il lavoro riproduce le forme di controllo manageriale e le pratiche del processo lavorativo e, inoltre, sui modi attraverso cui il processo di lavoro creativo esprime valori specifici, come l'innovazione, la forte motivazione, l'individualismo, la performance, il lavoro emozionale e l'auto-promozione (McKinlay e Smith 2009:15).

Nel libro "*Creative Labour: Working in the Creative Industries*" (McKinlay e Smith 2009) viene analizzato il lavoro creativo attraverso l'approccio della *labour process theory*, concentrando l'attenzione sui suoi contenuti, sulla sua regolazione e sul suo controllo. I curatori, McKinlay e Smith, mettono in luce come il desiderio di molti individui di voler trovare una occupazione come creativi risiede nel fatto che tali professioni combinano la concezione e l'esecuzione del lavoro in una

modalità non alienante, ma per coloro che riescono fortunatamente ad entrare in tali settori le mansioni possono diventare molto noiose e mal retribuite. Nei vari contributi del saggio, che individuano le diversità e similitudini tra differenti ICC e tra molteplici contesti nazionali, emergono la crescente insicurezza e vulnerabilità dei lavoratori in relazione ai mercati del lavoro frammentati, esternalizzati e spesso basati su progetti. La mobilità dei lavoratori può variare sensibilmente in base alla domanda e al talento, ma, ad eccezione di un ristretto numero di “star”, è limitata a causa dell’eccessiva offerta di forza lavoro, da cui deriva la possibilità per le imprese di richiedere regimi intensivi di lavoro. Dallo studio dei settori creativi emerge infatti una forte presenza di professionisti con più impieghi, anche al di fuori delle ICC, come supporto economico necessario (Wright 2018).

In questo contesto, anche le opportunità di formazione sono scarse, portando frequentemente i creativi ad accettare lavori mal pagati o gratuiti pur di acquisire competenze e a impegnarsi duramente nella costruzione di networks sociali (Blair 2001; Lee 2011).<sup>48</sup> Come afferma Gill (2013:256): *“informality is the structuring principle in which many small and medium-sized new media companies seem to operate: finding work, recruiting staff, getting clients are all seemingly removed from the formal sphere governed by established procedures, equal opportunities, legislations, or unions agreements and located in an area based on informality, sociality and ‘who you know’”*. In particolar modo, nel caso dei freelancers, il tempo libero si confonde con il tempo di lavoro poiché vedere gli amici che lavorano nel settore può significare cercare nuovi progetti a cui prendere parte (McKinlay e Smith 2009:112). Anche il management presenta forme di controllo intime e informali anziché gerarchiche poiché, da un lato, vi sono molti freelance e imprese di piccole e medie dimensioni, e, dall’altro, per la forte identificazione con il proprio ruolo professionale e le motivazioni intrinseche dei creativi, che li spingono ad impegnarsi duramente nel lavoro (Boltanski and Chiapello 1999).

Thompson, Parker e Cox (2016:317), studiando il lavoro nell’industria australiana dei videogiochi, dell’animazione e degli effetti visuali nei film, forniscono una critica alla moltiplicazione di concetti teorici che hanno enfatizzato l’autonomia e la creatività del lavoro. In particolare, gli autori accusano la letteratura post-operaista e post-strutturalista di aver utilizzato terminologie concettuali, come il “lavoro immateriale”, senza una descrizione ed interpretazione dei differenti contesti e delle dinamiche concrete del lavoro creativo. A questo proposito, gli autori concentrano la loro attenzione

---

<sup>48</sup> L’espressione *network sociality* (Wittel 2001) riassume l’importanza del posto ricoperto dagli individui nelle reti e, rispetto al lavoro, della trasformazione delle pratiche di lavoro in pratiche di *networking*. In questi termini, le relazioni sociali, come struttura portante del *network*, sono sottoposte a un processo di mercificazione attraverso cui vengono interpretate in modo crescente come capitale sociale (Bourdieu 1986).

sulle imprese di piccole e medie dimensioni e sulle catene del valore in cui sono inserite, invece che sui soli lavoratori autonomi e sulle microimprese. Le riflessioni complessive della loro analisi empirica mettono in evidenza come le asimmetrie di potere tra i publisher, che finanziano i progetti, e gli studi di sviluppo, che li producono, congiuntamente alle pressioni del mercato, in termini di costi e flessibilità del lavoro, si riflettono e riproducono nelle relazioni tra capitale e lavoro all'interno delle imprese creative. In questi termini, gli autori approfondiscono uno studio empirico per dimostrare come le caratteristiche del lavoro creativo, in primis l'autonomia, non possano essere generalizzate ma vadano indagate contestualizzando e problematizzando il proprio oggetto d'analisi. Vieni inoltre ricordato di non dimenticare i lavoratori dipendenti nella ricerca sui settori della creatività, in cui il focus è frequentemente diretto sugli autonomi.

La corrente della *labour process theory* di ispirazione foucaultiana e post-strutturalista, e parte dei *cultural studies*, in relazione al lavoro creativo si sono concentrati sui rapporti tra soggetto e potere, in particolare sui processi di soggettivazione (Foucault 1982) in cui i creativi sono coinvolti. In tal senso, l'attenzione è stata rivolta a come la soggettività viene modellata dai contesti sociali e istituzionali, indagando principalmente le modalità attraverso cui i lavoratori internalizzano i valori del capitalismo. La produzione di specifici discorsi e la promozione di valori come l'autorealizzazione attraverso il lavoro, l'autonomia e lo spirito imprenditoriale, la flessibilità e la creatività, presentati come desiderabili dai policy makers, dall'industria, dai media e da una parte della produzione accademica, vengono indicati come fattori determinanti nella costruzione di significati e sensi attribuiti al lavoro dai creativi, legittimando le loro difficili condizioni di lavoro (McRobbie 2016; Ozimek 2018).

A tale proposito, O'Doherty e Willmott (2009) criticano il dualismo tra struttura e agente che emerge dagli studi di ispirazione marxista classica sul lavoro creativo e mettono in luce la necessità di focalizzarsi maggiormente sulle dimensioni della soggettività e dell'identità per comprendere l'ambigua distinzione tra vincoli esterni e autocontrollo dei lavoratori. I creativi, secondo gli autori, non sono vittime del capitale o di una oppressione manageriale, ma, nelle parole di Banks (2007: 46) *"they are encouraged to believe that they (and not social structures) are the authors of fate; capable beings that script their own actions, and indeed, must actively do so in order to achieve the promise of a meaningful and rewarding life"*. In tale prospettiva, le soggettività dei lavoratori, i quali interiorizzano gli obiettivi e i valori organizzativi, *"appaiono in bilico altalenante tra passione e disagio, rischio agito e auto-sfruttamento"* (Risi e Armano 2014:11). L'autosfruttamento viene indicato come un risultato della richiesta di autorealizzazione e di autonomia dei creativi (Hesmondhalgh e Baker

2011:75), i quali accettano di lavorare con regimi intensivi, basse retribuzioni, forti rischi di precarizzazione e una generale insicurezza pur di costruire una carriera nei settori creativi (Armano e Murgia 2012; Taylor e Luckman 2018).<sup>49</sup> Come riportano Gill e Pratt (2008:15), il lavoro nelle ICC è stato riconosciuto come un luogo di eccellenza per le possibilità di espressione e realizzazione delle potenzialità individuali: “*One of the most consistent findings on research on work within the creative industries is that it is experienced by most who are involved with it as profoundly satisfying and intensely pleasurable [...] Research speaks of deep attachment, affective bindings, and to the idea of self-expression and self-actualization through work*”. Ne sono una dimostrazione anche alcune tra le varie terminologie usate per descrivere il lavoro creativo: *passionate work* (McRobbie 2002), *labour of love* (Gill e Pratt 2008) e “*playbour*” (Küklich 2005), quest’ultimo inteso come la convergenza di pratiche lavorative e di gioco<sup>50</sup>. Se i concetti di “*affective labour*” e “*emotional labour*” visti precedentemente si riferiscono maggiormente alle dimensioni emozionali del lavoro e al loro controllo, in questo caso il focus è diretto alle motivazioni intrinseche dei lavoratori.

In una simile direzione si muove la valorizzazione delle capacità imprenditoriali, tramite la promozione di un forte investimento personale nel lavoro (Ellmeier 2003) e lo spostamento della gestione dell’incertezza dell’occupazione dal datore di lavoro al dipendente, il quale inizia ad attivare un insieme di inclinazioni e capacità come la propensione al rischio, l’investimento nello sviluppo di competenze, la resilienza e l’impegno nella costruzione di una reputazione (Ross 2003; Neff 2012). Nei settori creativi, in cui prevalgono forme di lavoro autonomo (Murdock 2003; Bellini *et al.* 2018a) e in cui sono frequenti gli spostamenti tra lavoro dipendente e indipendente (Bergvall-Kareborn e Howcroft 2013), tale disposizione all’imprenditorialità, portata all’estremo, arriva a coinvolgere l’individuo stesso, attraverso l’imprenditorializzazione del sé, in cui il lavoratore è incoraggiato a pensarsi come progetto e auto-promuoversi come un *brand* (Gandini 2016)<sup>51</sup>. Come riportato precedentemente, i creativi sono spinti ad investire continuamente nello sviluppo di un network e nella propria reputazione, la quale è basata sul portfolio, ovvero la raccolta dei propri lavori da presentare ai possibili committenti (Ursell 2000; Neff *et al.* 2005; Blair 2001). Seppure le attività di

---

<sup>49</sup> “Se si antepone la libertà all’instabilità, l’affrancamento dal lavoro dipendente al rischio, la soddisfazione all’insicurezza lavorativa, è lecito supporre che la flessibilità e, per alcuni aspetti, lo stesso precariato del lavoro possono divenire lo snodo dove e per mezzo del quale si realizza la libertà e/o l’autorealizzazione soggettiva del lavoro contemporaneo” (Armano e Murgia 2012:97).

<sup>50</sup> Küklich conia tale parola per descrivere il lavoro dei *modders* all’interno dell’industria videoludica. Il *modding* designa la pratica di modificare, da parte degli utenti, un gioco, attraverso l’aggiunta di contenuto o di codice al gioco originale.

<sup>51</sup> L’espressione “*self-branding*” si diffonde alla fine degli anni Novanta a partire dai metodi di miglioramento personale per il successo aziendale (Peters 1999), e inizialmente si riferisce alla creazione di una immagine unica e autentica da vendere nel mercato del lavoro.

socializzazione e networking siano gradite da parte dei lavoratori, alcuni studiosi hanno evidenziato le forme di esclusione e gli elementi discriminatori ad esse collegati (Christopherson 2008), in particolar modo rispetto alla tendenza a favorire una omogeneità di classe e di genere, in cui vengono premiati i giovani, soprattutto di genere maschile, di classe media e senza legami (Gill 2013:191; Deuze *et al.* 2007:343).

In relazione alla rilevanza del portfolio e del network, viene coniata anche l'espressione "*portfolio careers*" (Platman 2004), ovvero una carriera caratterizzata dalla gestione autonoma di una serie di accordi di lavoro temporanei. Alcuni studiosi la identificano come un modello sempre più importante nel XXI secolo (Neely 2020), in cui l'incessante sforzo nell'acquisizione e nella cura di una rete sociale di contatti determina il successo e la sicurezza occupazionale, poiché caratterizzata dall'adagio "*you are as good as your last job*" (Blair 2001; Gandini 2016). In questo senso, la reputazione si configura come una attività e un capitale sociale su cui investire, accettando anche lavori gratuiti o mal retribuiti (Gandini 2016; Gill 2011). Il lavoro gratuito (Terranova 2000), in quest'ottica, non viene percepito come sfruttamento ma come un investimento per il futuro, soprattutto dai creativi all'inizio del loro percorso professionale. A tale riguardo, come ricorda Alacovska (2018:42) sono stati elaborati i termini "*hope labour*" nell'ambito del social media e sport blogging (Kuehn e Corrigan 2013), "*aspirational labour*" nel fashion blogging (Duffy 2016), "*provisional labour*" nell'industria musicale (Frenette 2013) e "*sacrificial labour*" nei settori dei media e del software (Ross 2003). Tali espressioni richiamano il forte orientamento temporale verso il futuro dei lavoratori creativi, predisposti ad accettare ricompense non economiche nel presente, come l'esperienza o la visibilità, in virtù della speranza di ottenere premi e opportunità nel futuro.

Gli studi sociologici sul lavoro creativo hanno interpretato i vari tipi di *hope labour* prevalentemente come forme di falsa coscienza, in cui la condizione di autosfruttamento degli aspiranti creativi rimane celata agli stessi (Taylor e Luckman 2018). Nuove posizioni teoriche hanno però tentato di interpretare diversamente la dimensione della speranza nei settori della creatività (Alacovska 2018), identificandola come una pratica con un ruolo performativo, che permette ai lavoratori di affrontare le difficoltà e la vulnerabilità cui sono soggetti rispetto al lavoro.

Come si evince da quanto riportato sino ad ora, le prospettive sociologiche focalizzate sullo studio delle condizioni e delle rappresentazioni del lavoro creativo sono state maggiormente inclini ad analizzare le contraddizioni in queste industrie in una ottica che ne ha evidenziato i processi di soggettivazione e di sfruttamento. A tal proposito, gli studi sulla regolazione del lavoro e sulle relazioni industriali nei settori creativi hanno cercato di interrogarsi sulle forme di azione collettiva e



di resistenza adottate dai lavoratori per far fronte ai problemi diffusi nelle ICC. Nel contesto di un generale processo di individualizzazione dei rapporti di lavoro, di un aumento del lavoro autonomo e di declino della forza dei sindacati (Crouch 2012), le ICC sono state indicate come luoghi esemplari rispetto ai bassi livelli di sindacalizzazione (Bellini *et al.* 2018a; Percival e Hesmondhalgh 2014). In questi termini, la solidarietà collettiva viene minata anche da quelli che Percival e Lee (2020:2) definiscono “*selfish networks*”, in cui la socialità segue un orientamento strumentale al lavoro, in assenza di un forte legame tra le istituzioni sociali e i creativi, da un lato, e tra questi ultimi e le singole organizzazioni di lavoro, dall’altro. Ciononostante, secondo i due autori, nuove possibilità trasformative emergono dalle reti sociali dei lavoratori e dalle opportunità offerte dalla loro digitalizzazione. In particolare, citando Kelly (1998:707): “*the construction of temporary, online communities or networks, using a variety of digital platforms, has sometimes proved effective as a means of exerting leverage on employers through the reputation damage emanating from adverse publicity*”. Ulteriori studi sulle forme di azione collettiva nelle ICC (de Peuter e Cohen 2015) riferiscono di una loro crescita nell’ultimo decennio, in cui sono emersi nuovi modi di resistenza collettiva, tra cui le campagne virtuali e le organizzazioni “*alt labour*” (Cohen 2016:185), ovvero associazioni alternative nate per mobilitare e rappresentare i lavoratori che non possono accedere alla tutela sindacale. In questo senso, i processi di “individualizzazione” del lavoro e di “normalizzazione” delle sfavorevoli condizioni dei creativi vengono sfidati dalle nuove capacità di azione collettiva osservate nei più recenti studi sulle forme di resistenza emergenti nel contesto delle ICC.

La rassegna della letteratura appena presentata ha cercato di riassumere gli aspetti maggiormente sottolineati in relazione al lavoro creativo e le principali prospettive che si sono occupate di indagarne le caratteristiche. Il quadro fornito permette di riflettere più approfonditamente sul caso di studio indagato, ovvero il lavoro nello sviluppo di videogiochi, le cui peculiarità rispetto all’eterogeneità delle occupazioni nelle ICC verranno riportate nei prossimi paragrafi. A questo proposito, verrà prima ricostruito il funzionamento del settore, al fine di ricomporre i vincoli e le opportunità dei lavoratori al suo interno, successivamente saranno richiamati gli studi sociologici che hanno indagato le varie dimensioni del lavoro, nelle sue componenti oggettive e soggettive, e, infine, verrà delineato il caso italiano.

## 2.4 Lo sviluppo di videogiochi

### 2.4.1 Gli studi sociologici sul lavoro

Nell'insieme delle ICC, il settore dello sviluppo di *videogames* è un caso esemplare di commistione tra arte, cultura e tecnologia: implica la concezione e l'elaborazione di uno scenario, la progettazione di un complesso interattivo di azioni, le operazioni di programmazione, la creazione e lo sviluppo di personaggi, la cura degli aspetti grafici, visivi e del suono, e, infine, l'effettuazione dei test e il controllo della qualità (Cohendet *et al.* 2018). Generalmente sono quattro le fasi di sviluppo: la pre-produzione, in cui viene progettata l'infrastruttura concettuale del gioco, pianificate le scadenze e assegnate le risorse; la prototipazione, in cui i programmatori creano gli strumenti per realizzare il gioco e codificano le sue meccaniche, mentre gli artisti lavorano su modelli 2D o 3D; la produzione, in cui si svolge lo sviluppo vero e proprio, arrivando ad una versione completa del gioco, definita *alpha*; infine, la post-produzione, in cui gli elementi del videogioco vengono progressivamente migliorati attraverso il *testing*, arrivando alla versione *beta* e finale del videogioco (de Peuter e Dyer-Witthford 2005). Data la complessità del processo creativo, è necessario un insieme eterogeneo di figure lavorative in ogni team di sviluppo, ognuna delle quali presenta condizioni di lavoro, rappresentazioni soggettive e mansioni differenti anche sulla base del ruolo ricoperto. Principalmente, ma non solo, si distinguono: l'ambito del design, occupato nell'ideazione del videogame e nella definizione delle meccaniche di gioco; il ramo della programmazione, adibito alla scrittura del codice; gli artisti e animatori, che disegnano e danno vita a personaggi, oggetti e ambienti; il settore legato al suono, in cui compositori e tecnici realizzano il materiale audio; e infine la sfera produttiva, dove project manager e producers rivestono il ruolo di guida e supervisione del team e del budget.

Il corpus di studi che ha investigato il lavoro nello sviluppo di videogiochi ha iniziato ad ampliarsi nell'ultimo decennio, parallelamente alla crescita dell'industria e dell'occupazione nel settore su scala globale. Tuttavia, come ricordato precedentemente, le ricerche empiriche *ad hoc* risultano essere ancora scarse e, in particolare, mancano studi che approfondiscano le dimensioni materiali e le rappresentazioni soggettive dei lavoratori con un focus sui vari ruoli occupazionali (di cui i principali sono la programmazione, il game design e la grafica) in relazione alle varie traiettorie di carriera presenti nel settore (imprenditori, freelance e dipendenti). La scarsità di studi è dovuta anche alle difficoltà nell'accesso al campo a causa dell'elevata attenzione nell'industria alla protezione dei dati e alla stipulazione di accordi di non divulgazione sulla produzione dei videogiochi, che O'Donnell (2014) identifica come "*culture of secrecy*".

Secondo de Peuter e Young (2019:748-749) sono quattro le aree di studio sociologiche rispetto al lavoro nel settore dei videogiochi: “*below-the-line labor*”, “*the creative labor of game development*”, “*player-production*” e “*game labor politics*”.

## THE CREATIVE LABOR OF GAME DEVELOPMENT

La seconda area di analisi individuata da de Peuter e Young (2019) sul lavoro nel *game development* si riferisce a dimensioni fondamentali per gli obiettivi del presente studio, ovvero ai contributi che hanno analizzato i lavoratori al centro del processo creativo nello sviluppo di videogiochi, e per tale motivo verrà maggiormente approfondita e trattata per prima.

Inizialmente le indagini su tali aspetti si sono indirizzate verso le grandi aziende produttrici di tripla A, ma progressivamente l’analisi è stata ampliata anche verso i piccoli studi di sviluppo e la produzione indipendente (Guevara-Villalobos 2011; Ruffino 2018; Styhre 2020). In particolare, sono state investigate le catene del valore in relazione al processo di lavoro (Nichols 2014; Woodcock 2019), l’organizzazione del lavoro (O’Donnell 2014; Hodgson e Briand 2013; Peticca-Harris *et al.* 2015), le condizioni di lavoro, con un focus particolare sull’intensità dell’impegno e degli orari richiesti (Cote e Harris 2021), ma anche sulle differenze di genere presenti nel settore, contraddistinto da una mascolinità egemonica (Consalvo 2008; Harvey e Shepherd 2017), e, infine, l’identità e la cultura professionale (Deuze *et al.* 2007; Weststar 2015; Dubois e Weststar 2021). In aggiunta a questi ambiti individuati da de Peuter e Young, è possibile osservare una crescente attenzione degli studiosi verso le rappresentazioni soggettive del lavoro, in particolare i sensi e i significati attribuiti al lavoro, in cui la dimensione della passione ricopre un ruolo chiave (Banks e Keogh 2021; Casprini *et al.* 2020; Ozimek 2018; Bellini *et al.* 2018a).

Partendo dalla prima dimensione individuata da de Peuter e Young in relazione al lavoro creativo nel *game development*, ovvero i **processi di produzione e le catene del valore**, Kerr (2017), Woodcock (2019) e Nichols (2014) offrono una descrizione del sistema globalizzato di produzione di videogames, in cui le merci vengono prodotte, trasportate e vendute attraverso catene del valore internazionali. In generale, le merci sono concepite nelle imprese del Nord globale, che esternalizzano la produzione di hardware nel Sud globale, con una manodopera meno costosa, e vengono poi trasportate attraverso reti logistiche al fine di essere rivendute nei mercati del Nord globale. Lo sviluppo di un gioco può coinvolgere decine di aziende e lavoratori in differenti nazioni, specializzati in una certa area dello sviluppo, all’interno di un processo di produzione razionalizzato che, secondo Woodcock (2019:78), facilita la dequalificazione del lavoro e una sua ri-taylorizzazione. In questi termini, tale

processo riflette la necessità delle imprese di aumentare l'efficienza e il controllo dei lavoratori in un mercato altamente competitivo.

Passando ad un livello di analisi centrato sull'**organizzazione del lavoro**, gli studiosi del lavoro nel *game development* hanno indagato la natura del lavoro a progetto, presentata come una forma organizzativa flessibile che facilita l'autonomia e impedisce l'emergere di strutture di potere oppressive, promuovendo pratiche di collaborazione tra i membri del team e un clima aziendale informale e orizzontale (Dyer-Witthford e de Peuter, 2009; Cohendet e Simon 2007). Nonostante ciò, lo studio empirico degli studi di sviluppo evidenzia la persistenza di gerarchie di potere all'interno e intorno ai team, in cui emergono nuovi sistemi manageriali di controllo "post-burocratici", basati su meccanismi di controllo "soft" (Hodgson e Briand 2013). Secondo de Peuter and Dyer-Witthford (2005), il lavoro nei videogiochi rappresenta un caso esemplare di lavoro immateriale, in cui le forme di controllo vengono interiorizzate: "*In certain games studios the 'management' of collaboration is imminent rather than externally imposed on game labourers*" (p. 4), come emerge dalla citazione di una intervista ad un lavoratore che gli autori riportano: "*There's nobody telling you how to do something. There's no paperwork getting in your way. There are no set rules that you have to follow – rules that you don't feel are necessary*" (p. 2).

Le forme organizzative sono messe in relazione anche con le condizioni di lavoro precarie degli sviluppatori (Peticca-Harris, Weststar e McKenna 2015). L'organizzazione per progetti si basa su cicli di assunzioni, licenziamenti e riassegnazioni in funzione degli stessi progetti. Le aziende assumono lavoratori con differenti rapporti di lavoro in base alla fase del progetto e agli obiettivi contingenti. In tale contesto, il "triangolo di ferro" del *project management*, ovvero il budget, le scadenze schedulate e la portata del progetto, rappresenta l'insieme dei fattori di rischio principali che regolano il lavoro dei membri del team (Legault 2013:84). In particolare, se i primi due elementi sono troppo restrittivi rispetto al terzo, il progetto può fallire. Questi vincoli implicano che il progetto e il cliente vengano prima di ogni altro bisogno, portando i lavoratori a completare i propri tasks ad ogni costo, senza garanzie sul proprio futuro lavorativo al termine del progetto.

I contributi che hanno indagato le **condizioni di lavoro** nel *gaming*, come oggetto di analisi principale, hanno posto enfasi sui rischi di precarizzazione connessi alle retribuzioni scarse, alle forme temporanee di impiego e alla debolezza della rappresentanza degli interessi (Bellini *et al.* 2018a; Bulut 2020), osservabili più in generale nella letteratura sul lavoro creativo (come descritto nel par. 2.3). In particolar modo, nello studio IR-CREA (2018), focalizzato in Europa, è emerso che le retribuzioni e le forme atipiche di impiego variano in base al tipo di organizzazione: nei piccoli team è più frequente

che vengano coinvolti lavoratori freelance o con contratto determinato in base alle diverse fasi del progetto, rispetto alla maggiore sicurezza contrattuale riscontrata nelle aziende di grandi dimensioni (p. 44). Anche i compensi economici sono generalmente più bassi per i piccoli team e i freelance, in particolare per gli artisti e i game designer, in quanto i programmatori godono di una elevata specializzazione molto richiesta sul mercato del lavoro. Tuttavia, le retribuzioni dei programmatori risultano essere inferiori, a parità di competenze, rispetto ad altri settori lavorativi (Sotamaa e Svelch 2021).<sup>52</sup> Soprattutto per chi decide di intraprendere una carriera come freelance, vi è un'ampia diffusione del lavoro gratuito, considerato un passaggio obbligatorio al fine di inserirsi nel mercato del lavoro, e percepito come un investimento su sé stessi nella costruzione di una reputazione e di un portfolio (Bellini *et al.* 2018a) (vedi par. 2.3).

Ulteriori questioni critiche su cui la letteratura si è focalizzata nello studio delle condizioni di lavoro riguardano le **differenze di genere** presenti nel settore. Come riferiscono Consalvo (2008) e Harvey e Shepherd (2017), è osservabile una forte disparità numerica nell'industria tra uomini e donne, a sfavore di queste ultime<sup>53</sup>, soprattutto nelle posizioni *core* e *senior* dello sviluppo, mentre la loro presenza è più forte in aree come il project management, le risorse umane e il giornalismo di settore (Weststar e Legault 2018).<sup>54</sup> Un altro fattore rilevante evidenziato da Consalvo (2008) nella riproduzione delle differenze di genere è costituito dai lunghi orari di lavoro richiesti nel settore, che verranno approfonditi successivamente. Tali forme di *overwork* rappresentano una barriera alla partecipazione a lungo termine delle donne nella forza lavoro dei videogiochi, date le maggiori difficoltà incontrate dalle donne nel conciliare gli impegni lavorativi e quelle familiari, in forza del maggior coinvolgimento femminile nel lavoro di cura domestico. Anche altre forme di discriminazione sono emerse nelle ricerche sugli studi di sviluppo, in particolare rispetto alle barriere e all'ostilità sul posto di lavoro nei confronti delle persone di colore e della comunità LGBT+, osservabili sia nelle condizioni di lavoro che nei prodotti dell'industria, pervasi da forme di misoginia, razzismo, omofobia e transfobia (Vanderhoef e Curtin 2016:201).

Come richiamato precedentemente, gli oggetti di studio in relazione alle condizioni di lavoro nel *gaming* riguardano anche le **pratiche di lavoro** in rapporto ai lunghi orari e ai regimi intensivi di lavoro

---

<sup>52</sup> Come riporta Styhre (2020:143), citando una intervista da lui condotta ai professionisti del settore: "A programmer in the video game industry make like one fourth of what they can get elsewhere".

<sup>53</sup> I dati sulla presenza femminile nel settore a livello globale non sono univoci, ma la percentuale media oscilla tra il 20% e il 30% della forza lavoro nei videogames (Caddy 17 febbraio 2020; Clement 19 agosto 2021).

<sup>54</sup> Tra gli altri, hanno evidenziato come il settore dei videogiochi sia a prevalenza maschile e segnato da differenze di genere anche Fujihara (2014), Harvey e Fisher (2015), Ozimek (2018), Prescott e Bogg (2014) e Weststar, Legault, Gosse e O'Meara (2016).

richiesti agli sviluppatori, frequentemente non retribuiti, di cui il *crunch time* è la massima espressione (Cote e Harris 2021). Tale pratica si manifesta principalmente nelle fasi finali dello sviluppo di un videogioco a causa della necessità di rispettare le scadenze, e viene studiata principalmente in riferimento a realtà aziendali di grandi dimensioni. Secondo Cote e Harris (2021), fino ad oggi il *crunch* è stato principalmente associato alla configurazione stessa dell'industria del *game development*, in particolare come conseguenza delle modalità organizzative basate su progetti (Legault and Weststar 2017; Peticca-Harris *et al.* 2015), e della cultura della segretezza diffusa nel settore (O'Donnell, 2014). Secondo gli autori, però, ulteriori motivazioni sono coinvolte nella riproduzione del *crunch*. In primo luogo, individuano un'etica anti-corporativa diffusa tra gli sviluppatori, che li spinge a rifiutare sistemi e strutture organizzative, con conseguenze negative sulla pianificazione del tempo, in virtù di una idealizzazione e di una nostalgia verso i primi hobbisti e *garage team* di sviluppo, che godevano di una forte autonomia creativa (p. 169). In secondo luogo, i discorsi veicolati nel settore sull'identità dei *game developers* giocano un ruolo essenziale nella legittimazione della pratica, ovvero l'enfasi posta su alcune caratteristiche ritenute tipiche dello sviluppatore: un individuo appassionato e guidato dal perfezionismo nello svolgere un lavoro che ama (Ross 2003).

Occorre sottolineare come le condizioni di lavoro degli sviluppatori siano state analizzate anche in relazione con la scarsa propensione dei creativi all'azione collettiva e alla mancanza di istituzioni intermedie capaci di rappresentare un settore così frammentato (Bellini *et al.* 2018b; Vanderhoef e Curtin 2016). La diffusione del lavoro freelance, i frequenti passaggi da e per il lavoro autonomo, la mancanza di fiducia degli sviluppatori verso le organizzazioni di rappresentanza degli interessi e la convinzione che sia necessario accettare anche condizioni di lavoro sfavorevoli per entrare nell'industria e accrescere il proprio portfolio (Bellini *et al.* 2018a) rendono il settore del *gaming* un luogo emblematico dei processi di individualizzazione del lavoro che attraversano la società contemporanea. Nonostante ciò, si osservano anche nuovi spazi di mobilitazione, come l'esperienza di *Games Worker Unite*, un movimento per la sindacalizzazione del settore che sta crescendo in tutto il mondo (Weststar and Legault 2019; Perks 2021) e le reti informali di sviluppatori che trovano spazio nei canali on-line e nei momenti di incontro collettivo (Bellini *et al.* 2018a).

Vi sono poi contributi che hanno indagato **l'identità e la cultura professionale** nel *game development* (Deuze *et al.* 2007; Dubois e Weststar 2021; Weststar 2015; Wimmer e Sitnikova 2011). Deuze, Martin e Allen (2007) ribadiscono la maggior presenza di giovani, di genere maschile e senza legami familiari, a causa dei frequenti trasferimenti necessari per fare carriera nel settore e dei lunghi

orari di lavoro richiesti. Le analisi sul tema hanno messo in risalto la forte identificazione degli occupati nel *gaming* con il proprio lavoro, in particolare per il forte interesse nutrito verso i videogiochi. In questi termini, frequentemente le proprie mansioni vengono percepite come un hobby (Wimmer e Sitnikova 2011:12), in cui i confini tra tempo libero e di lavoro diventano sfumati. Partecipare agli eventi di settore è ritenuto strategico per costruire un network ma viene vissuto anche come un momento di incontro e di divertimento (Weststar 2015:1246). Come rilevano Deuze *et al.* (2007:349) nel contesto degli studi che producono tripla A, le attività sociali tra sviluppatori, come giocare ai videogiochi insieme e uscire la sera, contribuiscono all'assimilazione di una mentalità di team che riflette sia la costruzione di un branding aziendale sia una parte della propria identità professionale. A tal riguardo, Weststar (2015) segnala che il gruppo professionale riveste una rilevanza maggiore per gli sviluppatori rispetto alla singola azienda a causa della loro elevata mobilità, in quanto il continuo spostamento tra progetti, team e datori di lavoro, preclude una relazione di lungo termine con un'unica organizzazione. L'autrice analizza i processi di socializzazione e i confini della comunità professionale dei *game developers*, la loro identità sociale, i loro gruppi di riferimento e le relazioni sociali che intrattengono, al fine di individuarne le peculiarità e l'influenza che i discorsi veicolati al suo interno hanno sulle condizioni di lavoro dei membri. In tal senso, viene sottolineato come i valori predominanti all'interno della comunità giochino un ruolo chiave nella riproduzione di pratiche quale il *crunch time*, frequentemente ritenuto inevitabile dai creativi, e nell'accesso al settore, in cui la passione per i videogiochi e saper lavorare duramente diventano requisiti fondamentali. Tale riflessione permette di approfondire un ultimo oggetto di studio rispetto al lavoro creativo nel *game development*. Come precedentemente richiamato, in modo crescente vengono analizzate anche le dimensioni soggettive, non solo in riferimento al concetto di identità, che rappresenta un termine ombrello, ma con un focus rivolto specificamente ai **sensi e ai significati attribuiti al lavoro**, nel tentativo di definire l'elemento della passione e le motivazioni che spingono a lavorare nel settore nonostante le sfavorevoli condizioni di lavoro. Tali dimensioni vengono richiamate nella maggior parte dei contributi sopracitati, ma in modo non approfondito e senza esserne il tema d'analisi principale. Come emerge dagli studi che hanno approfondito questi aspetti (Kerr e Kelleher 2015; Ozimek 2018; Sotamaa e Svelch 2021), le motivazioni degli sviluppatori rispetto al lavoro nel *game development* non sono guidate principalmente da un interesse economico, o dalla ricerca di una sicurezza occupazionale, ma da un fine autorealizzativo, non di rado ritenuto un fattore che giustifica le sfavorevoli condizioni di lavoro diffuse nel settore (Dyer-Witthford and de Peuter 2006). L'accettazione dell'insicurezza e della precarietà del lavoro non viene motivata solamente

dalla speranza di un lavoro futuro ma dall'ideale di *"vocational passion"*, conosciuta nella cultura popolare attraverso il motto *"do what you love"*, in passato appannaggio di artisti, mistici e aristocratici, e basato sulla convinzione che la strada per la scoperta di sé e la realizzazione personale passa attraverso il lavoro (Chia 2019:770).

La questione si rende ancora più evidente nella produzione indipendente di videogiochi, in cui la logica del profitto economico, e più in generale il lato commerciale dello sviluppo di *videogames*, assumono connotazioni ambigue e frequentemente vengono descritte come preoccupazioni secondarie dei lavoratori rispetto ad altre forme di compenso e di riconoscimento (Styhre 2020:129). Tuttavia, come emerge dalle interviste agli sviluppatori indipendenti nel contesto videoludico svedese, raccolte da Styhre (2020:141), la questione economica diviene rilevante dopo che il gioco viene lanciato, come indicatore dell'apprezzamento del prodotto da parte della comunità dei giocatori: *"The downloading of games is one confirmation regarding the quality of the outcome, but monetary returns are also welcome"*. In questo senso, l'autore rileva un particolare ethos all'interno degli studi indipendenti studiati: *"making money after the game release is honourable, but to develop a game with the intention to make money on the basis of the gamer's purchases is deemed inappropriate on ethical and cultural grounds"* (p. 142). Gli stessi fondatori degli studi, afferma l'autore, sono orientati principalmente dall'idea di materializzare il loro progetto videoludico, piuttosto che da interessi legati al business. Due concetti chiave nelle realtà indipendenti sono infatti quelli di autenticità e di autorialità, in relazione al videogioco come forma d'arte e di intrattenimento, come opposizione all'industria del videogioco mainstream, tipicamente legata ai prodotti tripla A, in cui la propensione al rischio e all'innovazione è minore poiché i budget elevati impongono una strategia prudentiale (Ivi: 144). Come conseguenza, nelle grandi realtà aziendali è presente una rigida divisione del lavoro e procedure di lavoro ripetitive, contrariamente a quanto accade nelle piccole produzioni, in cui i membri del team svolgono mansioni multiple e talvolta interscambiabili.

Cercando di ricomporre quanto detto, molti dei più recenti studi sociologici sui significati e sui sensi attribuiti al lavoro, orbitanti soprattutto attorno al concetto di passione, partono dalla riflessione sui requisiti preferenziali per entrare nel settore e sulle norme sociali presenti nell'industria con una funzione di *gatekeeping*, in cui la promessa di essere liberi (di autorealizzarsi) convive con una normalizzazione del rischio e dell'incertezza.

### **BELOW-THE-LINE LABOR**

Tale area individuata da de Peuter e Young appare essere un approfondimento della precedente e comprende le ricerche che hanno indagato la precarietà di alcuni ruoli occupazionali considerati



meno creativi, come il *game tester* (Bulut 2015; 2020), il *community managers* (Kerr e Kelleher 2015) e la promozione di *videogames* (Huntemann 2013).<sup>55</sup> Inoltre, in questo gruppo tematico vengono inclusi anche i contributi che, a partire dalla fine degli anni Novanta, hanno fornito una analisi politico-economico critica della divisione del lavoro internazionale e di genere rispetto alla produzione di *video games* per console.<sup>56</sup> Ai fini della presente ricerca risulta essere meno significativa e non verrà quindi approfondita come la precedente.

## PLAYER-PRODUCTION

De Peuter e Young identificano questa area di studio con i contributi che analizzano il processo co-creativo nello sviluppo di videogiochi, in cui partecipano non solo professionisti, ma anche videogiocatori. Nonostante non sia possibile riportare tutte le forme di co-produzione osservate dagli studiosi del *gaming* e non sia questo il focus del presente studio, è utile richiamare i concetti di “*playbour*” (Kücklich 2005) e di lavoro gratuito (Terranova 2000), già menzionati nel par. 2.3 in relazione al più ampio insieme del lavoro nelle ICC. A tal riguardo, frequentemente gli sviluppatori iniziano il loro percorso come semplici giocatori, entrando e uscendo da canali informali e formali di lavoro, collaborando con piattaforme on-line, *software house* e organizzazioni hobbistiche (Chia 2021), spesso senza ricevere alcun compenso economico (Keogh 2019). Nonostante siano in crescita scuole e corsi di professionalizzazione per chi desidera lavorare con i videogiochi, ancora non esistono percorsi formativi lineari e univoci (Nichols 2014; Bellini *et al.* 2018a). In questo contesto, alcuni autori (Dymek 2012; Weststar 2015; Kerr e Kelleher 2015) hanno evidenziato come i nuovi entranti nell’industria vengano frequentemente selezionati dalla *fan base* e dai videogiocatori più appassionati, all’interno di una ottica che vede l’hobby come tempo libero produttivo, prediligendo

---

<sup>55</sup> Nello studio etnografico di Bulut (2020), condotto in una azienda di *game development* di medie dimensioni negli Stati Uniti, viene approfondito il lavoro del *game tester*, colui che prova i videogiochi per controllarne la qualità nelle varie fasi dello sviluppo, riportando i bug esistenti e fornendo feedback utili agli sviluppatori. Secondo l’autore, tale figura lavorativa viene presentata come la massima espressione del mantra “*do what you love*”, in cui lavoro e gioco vengono fusi, ma nasconde “cittadini precari di seconda classe” (p. 122). Bulut critica il focus degli studiosi sui ruoli *core* dello sviluppo di videogames, ovvero i producers, i programmatori, i designers e gli artisti, considerati i più creativi, e include nella categoria dei lavoratori immateriali del *gaming* anche i *game testers*. Nonostante tale lavoro venga considerato come una porta d’accesso alle posizioni *core* del *game development*, l’autore evidenzia come i processi di finanziarizzazione, di esternalizzazione e di dequalificazione del lavoro abbiano reso più sfumato il confine tra le occupazioni nel settore “*above the line*” e “*below the line*” in termini di precarietà.

<sup>56</sup> Un esempio è costituito da Dyer-Witford (1999:84), secondo cui la divisione del lavoro è composta da molteplici dimensioni: “*It is a division between high technology and manufacturing work. It is also a division drawn on gender lines, between Mexican girls working in sweated conditions to make Game Boys and the men and boys who design and play these games. It is, centrally, a spatial division between labour in the developed - predominantly but not exclusively northern - zones of capital and labour in the underdeveloped - predominantly but not exclusively southern - zones*”. In tal senso, il focus della critica era diretto alla retorica allora dominante che promuoveva la forza democratizzante delle nuove tecnologie dell’informazione.

coloro che si impegnano in attività non retribuite relative alla creazione, il miglioramento o la modifica di giochi. In tal senso, le forme ibride di creazione dei giochi si ricollegano alle precedenti riflessioni sul senso e sul significato del lavoro, poiché l'elemento della passione è intrinseco alle forme di lavoro gratuito diffuse nel settore e si configura come un requisito fondamentale per diventare *game developers*.

## GAME LABOR POLITICS

L'ultima area di studio, che secondo gli autori è la meno esplorata, si riferisce alle dimensioni politiche del lavoro nei videogiochi, e vengono incluse molteplici tematiche, dall'analisi della produzione autonoma di videogiochi che viola le regole formali e informali dell'industria, come i contributi di ispirazione post-operaista sulle forme di contro-mobilitazione del lavoro immateriale (de Peuter e Dyer-Witheford 2005) alle indagini sull'azione collettiva e sulla sindacalizzazione degli sviluppatori (Bellini *et al.* 2018a; Weststar e Legault 2017; Ruffino 2021). De Peuter e Dyer-Witheford (2005) mettono in risalto le posizioni dissidenti nell'ambito del *game development* che sfidano le logiche di espropriazione, di mercificazione e di imprenditorializzazione a sostegno dell'industria, come le pratiche di pirateria e copia illegali, i giochi tattici creati da attivisti politici e gli esperimenti condotti nello sviluppo di giochi open-source.<sup>57</sup> Oltre a tali esperienze di impegno sociale e politico, lo studio della rappresentanza degli interessi a livello istituzionale ha evidenziato come il settore sia tradizionalmente avverso alla sindacalizzazione a causa della "culture of secrecy" diffusa nel settore, dell'alto numero di freelance e della rilevanza della "network sociality" e dei canali informali su cui si innestano le relazioni professionali, oltre alla convinzione che il lavoro nell'ambito *gaming* debba essere guidato dalla passione (Ruffino 2021), come precedentemente richiamato. Inoltre, data l'alta mobilità dei lavoratori tra differenti posti di lavoro, anche a livello globale, e i frequenti passaggi da e per il lavoro autonomo, le aspettative degli sviluppatori sul lavoro e sulla sua regolazione sono contrastanti (Bellini *et al.* 2018b; Deuze *et al.* 2007; Cote e Harris 2021). Nonostante tali premesse, si osserva che la sindacalizzazione del settore sta attraversando un momento di crescita, di cui ne sono un esempio il caso francese (*STJV: Syndicat des Travailleurs du Jeu Video*) e inglese (*Game Workers Unite UK*) (Bulut 2020). In particolare, *Game Workers Unite*, inteso come movimento per la sindacalizzazione del settore, nasce nel 2018 a seguito di uno dei maggiori raduni annuali degli sviluppatori di videogiochi, la *Game Developers Conference* (GDC), tenuta a San Francisco, e sta

---

<sup>57</sup> Tra gli esempi riportati dagli autori, emergono videogiochi che veicolano messaggi contro la guerra (*Velvet Strike* e *OUT*), che presentano le relazioni di potere in un campo di detenzione per rifugiati (*Escape from Woomera*), o che promuovono la costruzione di spazi non commerciali per lo sviluppo di videogames (*Developers in Exile*).

rapidamente moltiplicando le sue sezioni nel mondo (Woodcock 2020). Dello stesso avviso sono Weststar e Legault (2017) nell'analisi dei risultati emersi dai questionari dell'*International Game Developer Association* (IGDA) sulla soddisfazione degli sviluppatori di *videogames*, i cui rispondenti provengono principalmente dal Nord America e dall'Europa. In questo caso, gli autori riferiscono che la maggioranza dei lavoratori sarebbe propensa ad unirsi in un sindacato di settore. Tuttavia, la frammentazione della forza lavoro pone sfide nuove per la rappresentanza degli interessi e si osserva la crescita di nuove forme di organizzazione collettiva, sia rispetto agli attori che alle strategie d'azione, come risposta alla scarsa capacità delle istituzioni tradizionali di rappresentare gli interessi di un insieme molto eterogeneo di figure e posizioni lavorative (Bellini *et al.* 2018a; Woodcock 2020). Nello studio *IR-CREA Strategic but Vulnerable* (Bellini *et al.* 2018b), che ha coinvolto i lavoratori dello sviluppo di videogiochi di Danimarca, Italia e Olanda, è emerso che nuovi spazi di confronto ed azione sono in crescita nel settore al fine di contrastare le condizioni di vulnerabilità degli occupati. Tali spazi si innestano sulle reti informali dei creativi e fanno leva sulla costruzione di comunità professionali dal basso, superando la tradizionale divisione tra datore di lavoro e dipendente. In particolar modo, viene sottolineato il ruolo giocato dalle comunità online, molto frequentate dai lavoratori, in cui vengono scambiate conoscenze, discussi temi di interesse, dibattute le condizioni di lavoro e presentate offerte e domande di lavoro (p. 51).

Le quattro differenti aree di studio individuate sul lavoro nel *game development* hanno permesso di ricostruire una panoramica dei fattori che, da un lato, contribuiscono alla costruzione dei sensi e dei significati attribuiti al lavoro dagli sviluppatori di videogiochi, e, dall'altro, ne sono a loro volta influenzati. Una caratteristica che accomuna la maggior parte della letteratura esaminata è data dal focus su determinati contesti nazionali, in particolare quello nord-americano, dove l'industria dello sviluppo di *videogames* è più avanzata e sono presenti grandi aziende. Nel prossimo paragrafo verrà delineata la configurazione dell'industria e del lavoro nel contesto italiano secondo la letteratura grigia e gli studi accademici *ad hoc*. In particolare, il caso italiano presenta molteplici differenze rispetto ai Paesi protagonisti della produzione videoludica, da cui conseguono diversità rilevanti nelle mansioni, nelle condizioni e nell'ambiente in cui i lavoratori si trovano ad operare, le quali devono essere tenute in considerazione nell'analisi dei sensi e dei significati soggettivi del lavoro.

#### 2.4.2 Le caratteristiche del settore

Secondo l'agenzia di analisi di mercato internazionale Newzoo (2021) l'industria dei videogiochi a livello globale ha generato circa 175 miliardi di dollari di ricavi nel 2020, superando i settori del cinema e della musica. L'agenzia riporta che sono 3 miliardi in totale i giocatori del mondo, di cui 2,8

miliardi in riferimento ai giochi per dispositivi mobili, 1,4 miliardi in relazione ai giochi per PC e 0,9 miliardi rispetto ai giochi per console. Non si trovano stime sul numero totale di lavoratori impiegati nell'industria a livello globale ma, attingendo da diverse fonti, risulta che nel 2020 gli occupati nel *game development* sono circa 273.000 negli Stati Uniti (Clement 3 dicembre 2021) e circa 86.000 in Europa (Coenen e Lesser 2021).

Nonostante sia un settore in crescita esponenziale, essendo uno dei più recenti segmenti delle ICC è stato limitatamente studiato dalle scienze sociali ed umanistiche, mentre maggiore attenzione è stata rivolta al medium videogioco e ai suoi destinatari (Hesmondalgh e Baker 2011; Ozimek 2018).

I primi videogiochi nascono negli anni '50 del Novecento nei laboratori di ricerca scientifica e nelle università americane ma solo negli anni '70 iniziano ad avere uno scopo commerciale, diventando sempre più complessi e richiedendo in modo crescente figure professionali diversificate per la creazione di ogni singolo progetto. Le più grandi aziende della nascente industria al termine degli anni '80 richiedevano team all'incirca di 20 lavoratori per la produzione di un blockbuster, mentre a metà anni '90 si arriva ad oltre 100 lavoratori (Alinovi 2011: 259). Gli elevati costi di produzione hanno infatti portato alla parallela crescita di un mercato più limitato, costituito da piccoli team che realizzano videogiochi a basso budget e si muovono all'infuori delle logiche del mercato di massa. Rispetto al funzionamento attuale del settore e agli attori coinvolti nella produzione di un videogioco, la letteratura sull'industria videoludica descrive tre principali tipi di catena del valore, ognuno dei quali pone differenze rilevanti in termini di sfide e vantaggi per gli sviluppatori. Tra le tre forme, due sono legate ai giochi di intrattenimento – l'una, più tradizionale, legata alla produzione di giochi per console e per PC; l'altra, di più recente sviluppo, è invece collegata all'espansione del mercato degli smart phone – e una è legata agli *applied games* (BOO-Games 2013).

Quella della produzione di videogiochi per console e PC rappresenta la più tradizionale catena del valore nell'industria, che si compone di rivenditori, produttori di *console*, editori (*publishers*), *game developers* e *component developers* (Teipen 2008). I rivenditori organizzano la vendita del videogioco mentre i produttori di *console* sono compagnie che progettano, fabbricano e distribuiscono gli apparecchi elettronici su cui i videogiochi vengono giocati. I *publisher* sono le società che pubblicano i videogiochi e possono ideare i propri progetti e commissionarli alle *software house* di sviluppo (gli studi dei *game developers*) oppure finanziare i progetti che gli vengono proposti direttamente da queste ultime. Inoltre, i *publisher* si occupano di curare le attività di marketing del videogioco e di gestire i rapporti con i licenziatari e produttori di *console*. Talvolta gli editori più importanti sviluppano anche i propri videogiochi, come Nintendo e Sony, che sono anche tra le principali case produttrici di

*console*. Infine, i *game developers* sono gli sviluppatori di videogiochi. Le *software house* sono costituite da team che si dedicano allo sviluppo del software sia rispetto alla sua componente artistica che a quella tecnica. Nel caso in cui abbiano bisogno di ricorrere a risorse esterne si rivolgono ai *component developers*, ovvero sviluppatori che forniscono su commissione parti del videogioco (di grafica, animazione, programmazione o musica) agli sviluppatori principali. Sebbene i videogiochi per PC e Console forniscano i ricavi maggiori per singola copia, gli investimenti e i rischi da affrontare entrando in questa catena del valore sono molto alti, in particolare l'elevata quantità di personale necessario (generalmente più di dieci figure lavorative), i lunghi tempi di sviluppo (dai 6 mesi ai 3 anni circa) e i ricavi posticipati al momento in cui il videogioco sarà venduto (Kerr 2013). Come riporta Bulut (2020) la creazione di videogiochi tripla A, ovvero prodotti e distribuiti da editori di medie o grandi dimensioni con alti budget, richiede una media di 18-48 mesi, con centinaia di dipendenti impegnati e un costo approssimativo di 50 milioni di dollari. Videogiochi come "GTA V" comportano più di mille lavoratori e oltre 200 milioni di dollari (p. 30). Gli attori con maggiore forza nella catena sono costituiti dai *publishers* e dai produttori delle piattaforme di gioco in quanto controllano il processo di sviluppo e possiedono i *copyrights* sui prodotti, grazie a cui si assicurano la maggior parte del ricavo (Teipen 2016).

La seconda catena del valore è quella dei *Mobile videogames*: è la più recente delle catene del valore nel *gaming* e la sua crescita è dovuta alla diffusione dei dispositivi mobili, come gli *smartphone*. In questo tipo di catena non sono solitamente presenti i *publisher*, i rivenditori e i produttori di console o altre piattaforme, in quanto gli sviluppatori possono accedere al mercato direttamente attraverso piattaforme on-line come *Steam*. L'innovazione tecnologica legata a tali strumenti e ai motori di sviluppo gratuiti, come *Unity*, ha portato ad un processo di democratizzazione dello sviluppo dei videogiochi che ha permesso un aumento esponenziale dei team e degli studi di sviluppo, in virtù delle minori risorse necessarie per creare un *videogame*, in termini economici, di competenze, di tempo (da alcune settimane ad alcuni mesi) e di personale essenziale (team composti anche da due o tre sviluppatori) (Bellini *et al.* 2018b). Nonostante la maggiore autonomia goduta dagli sviluppatori, i rischi a cui sono sottoposti sono maggiori, in particolare perché generalmente lo sviluppo viene auto-finanziato, i ricavi sono minori, o talvolta nulli, e la competizione è molto alta.

Infine, si può individuare la catena del valore degli *Applied games*. Questa catena è basata su organizzazioni pubbliche o private che commissionano videogiochi educativi, formativi o informativi agli sviluppatori, i quali non godono di una forte autonomia creativa poiché i clienti finanziano i

progetti e distribuiscono il prodotto finale, ma non sono soggetti alla competizione del mercato o ai risultati di vendita, guadagnando così in sicurezza da un punto di vista economico.

Riassumendo, dati questi tre tipi di catena del valore le aziende di sviluppo generalmente possono essere di tre tipi: gli studi di proprietà dell'editore e dei produttori di *console* (“*In-House Developers*”), gli studi a cui è stato fatto un contratto di sviluppo del videogioco (“*Third-party developers*”) e gli studi che auto-pubblicano i loro giochi (sviluppatori “indipendenti”)<sup>58</sup>.

Come si può rilevare da quanto descritto sinora, la creazione di un proprio gioco implica maggiori possibilità in termini di libertà creativa ma comporta, allo stesso tempo, rischi più elevati. A tal proposito, molti studi di sviluppo non seguono un percorso lineare tra le modalità segnalate ma si dedicano sia a progetti su commissione che allo sviluppo di progetti propri in quanto solo poche *software house* e team informali possono permettersi i rischi e gli investimenti necessari per produrre un videogioco proprio. Un caso molto comune è dato dagli studi “indipendenti” che sviluppano *applied games* al fine di auto-finanziare i propri videogiochi (Bellini *et al.* 2018a; Teipen 2016). Come riportato nell’ultima nota, la definizione di indipendente, anche se generalmente associata alla mancanza di un *publisher*, può avere diversi significati e, in particolare, può riferirsi anche agli sviluppatori che progettano un videogioco proprio ma, successivamente, cercano un publisher per la sua pubblicazione. Un caso a parte è invece rappresentato dagli studi indie che si appoggiano solo a piattaforme di *crowdfunding*, ai ricavi dei progetti precedenti o ai proventi delle pubblicità all’interno del gioco per finanziare i propri videogiochi, senza ricorrere a lavori su commissione o alla successiva ricerca di un editore. Per tale motivo, in base alla definizione che ne viene data, gli sviluppatori indipendenti possono entrare in ognuna delle tre catene del valore riportate. Tuttavia, la loro scelta su come finanziare i propri giochi può non essere dettata solo da fattori economici ma da aspetti legati alla costruzione di un certo tipo di identità professionale e, in particolare, alla possibilità di non incorrere in nessun tipo di intromissione nel processo creativo del gioco (Ruffino 2020).

Come si può notare dalla ricostruzione del funzionamento del settore, le sfide poste a livello strutturale dall’industria vincolano le scelte e le azioni dei lavoratori, in particolare con riferimento ai

---

<sup>58</sup> In merito ai concetti “produzione indipendente” e “indie” non esiste una definizione condivisa, nonostante vengano solitamente riferiti ai piccoli team o studi. Styhre (2020: 112), basandosi sulle interviste ai lavoratori del settore, indica quattro campi a cui il termine indipendente può riferirsi: in primo luogo, all’identità degli sviluppatori, ovvero videogiocatori appassionati e autonomi a livello creativo; in secondo luogo, all’organizzazione del lavoro nell’industria, ovvero all’autofinanziamento e all’assenza di un publisher; in terzo luogo, alla posizione nel mercato del lavoro, ossia all’incertezza economica che li contraddistingue; infine, rispetto ai videogiochi prodotti, creati con poche risorse e spesso definiti come forme d’arte.

fondatori o soci delle *software house* e ai piccoli team informali che producono giochi senza aver fondato una impresa (Bellini *et al.* 2018b).

### 2.4.3 Il caso italiano

Nonostante le dimensioni contenute rispetto ad altri paesi – come US, Giappone e Francia –, secondo i dati di “Io sono Cultura 2021”, il settore dei videogiochi e software nell’anno 2020 ha fornito il contributo più importante alla produzione di valore aggiunto all’interno del sistema produttivo culturale e creativo, 13,6 miliardi di euro, cioè il 16,1% dell’intero comparto e lo 0,9% del prodotto totale dell’economia italiana. Lo sviluppo di videogiochi è però solo una delle componenti della catena di produzione e, in base all’indagine di Censis, presentata dall’associazione di categoria IIDEA - *Italian Interactive Digital Entertainment Association* (2021), gli studi di sviluppo videoludico generano 90 milioni di euro, di cui il 94% dal mercato internazionale. Tali risultati mostrano una crescita costante e sorprendente rispetto alla giovane età dell’industria, di cui le prime realtà d’impresa risalgono tra la fine degli anni Settanta e i primi anni Ottanta. Dall’epoca dei *garage team* ad oggi, in Italia sono sempre più le *software house* che riescono a consolidarsi e crescere, grazie a una lenta maturazione e strutturazione del settore, a un riconoscimento sociale e istituzionale in crescita, all’aumento di scuole *ad hoc* e percorsi universitari dedicati, e a team di sviluppo che hanno saputo valorizzare le proprie risorse e organizzare il difficoltoso processo di concezione, pre-produzione, produzione, pubblicazione e post-lancio del videogioco (Carbone e Fassone 2020).

Come appena ricordato, a differenza di industrie come Stati Uniti e Giappone, che rappresentano il centro della produzione in ambito *gaming*, in Italia non sono presenti grandi realtà produttive. Il panorama descritto dal censimento “Io sono Cultura 2021”, realizzato da Fondazione Symbola e Unioncamere, ritrae una industria costituita soprattutto da una moltitudine di attori di piccole, o comunque limitate, dimensioni. Sul territorio italiano sono segnalate 160 imprese attive, di cui la maggioranza concentrata nel Lazio (Roma), in Emilia-Romagna e in Lombardia, in particolar modo a Milano, dove sono presenti le più grandi aziende del territorio nazionale, ovvero Milestone e la sezione italiana di Ubisoft<sup>59</sup> (IIDEA, IDG Consulting 2021). La maggior parte delle società registra dai 3 ai 5 addetti (24%) e dai 6 ai 10 addetti (26%), sebbene siano in crescita gli studi con più di 20 addetti (19% vs 12% nel 2018). La maggior parte del fatturato (68%) deriva dal mercato B2C, ovvero da giochi destinati ai consumatori finali. La principale forma di pubblicazione è il *self-publishing* (64%) e la

---

<sup>59</sup> Tali studi di sviluppo sono stati fondati tra il 1996 e il 1998 e rappresentano le realtà più stabili e strutturate sul territorio italiano che producono tripla A. Ubisoft Milan è una azienda sussidiaria del gruppo Ubisoft, con sede principale in Francia, occupato come editore, sviluppatore e distributore di videogiochi. Milestone è invece specializzata nello sviluppo di videogiochi a tema *racing*, ovvero automobilismo e motociclismo.

principale fonte di finanziamento è il ricorso al proprio capitale (93%), nonostante siano in aumento il supporto finanziario dei publisher e il ricorso a finanziamenti pubblici e a istituti bancari (IIDEA, IDG Consulting 2021). Ad eccezione delle aziende più grandi e strutturate, gli studi che producono videogiochi forniscono anche servizi paralleli, come il *web devoping* e la *gamification*, al fine di permettere la sopravvivenza delle aziende (Barca e Salvador 2012; Balla 2020). La *gamification*, in particolare, si riferisce all'applicazione di elementi di game design in contesti non ludici (Deterding *et al.* 2011) e rappresenta un ambito che offre spazi sempre nuovi ai *game developers* per lavorare, poiché in continua espansione, soprattutto nei campi del *recruitment*, salute e benessere, ecosostenibilità, cultura e turismo, formazione, marketing, trasporti e no profit (Petruzzi 2015).

Aprire o consolidare uno studio di sviluppo di videogiochi in Italia significa affrontare una serie di difficoltà legate a un mercato molto competitivo e complesso, in cui non esiste un sistema formale e coordinato nella formazione dei lavoratori, non viene percepita una forte presenza di publisher nazionali, i finanziamenti pubblici sono scarsi, seppure in aumento,<sup>60</sup> e non sempre i team dispongono di risorse in termini di conoscenze imprenditoriali, di project management e di marketing (Bellini *et al.* 2018a). Per tali motivi, solo le aziende più grandi sono in grado di sviluppare giochi per console o pc tripla A, mentre quelle più piccole si dedicano generalmente ai videogiochi *mobile* e/o *applied* richiamati in precedenza, o lavorano su commissione per gli studi più grandi (Ivi, 68).

In termini di occupazione, nel 2021 si registra la presenza di 170.000 lavoratori, di cui 1.600 direttamente occupati nella produzione di videogiochi e in continuo aumento, secondo il Quinto censimento dei game developer italiani 2021 (IIDEA, IDG Consulting 2021). Spostandosi ai singoli lavoratori, il 79% degli occupati ha un'età inferiore ai 36 anni e la maggiore concentrazione di lavoratori si registra nell'area art (30%) e technology (25%), rispetto ai restanti ambiti (design, management, support) (IIDEA, IDG Consulting 2021).

Ognuna di queste differenti professionalità richiede anni di preparazione per l'acquisizione delle elevate competenze richieste senza che vi siano percorsi educativi chiari e preordinati. Nel libro "Il videogioco in Italia" (Carbone e Fassone 2020), che rappresenta uno dei pochi contributi sul settore in Italia, Giordano offre una panoramica delle principali possibilità formative offerte sul territorio italiano, in cui convivono disordinatamente "Università, Accademie private e pubbliche, istituti privati non inquadrati nel sistema riconosciuto della formazione nazionale, enti non riconosciuti dal sistema

---

<sup>60</sup> Per la prima volta il governo introduce una misura di sostegno per le aziende che sviluppano videogiochi, il *First Playable Fund*, con il Decreto Rilancio (maggio 2020), che prevede una dotazione iniziale di 4 milioni di euro per finanziare fino al 50% lo sviluppo di nuove proprietà intellettuali e prototipi di videogiochi. Il fondo è stato esaurito dopo 3 ore dall'apertura dello sportello, mettendo in evidenza l'esiguità della cifra messa a disposizione e la forte domanda di risorse economiche in favore del settore (Rossi, 1° luglio 2021).



nazionale, ma riconosciuti da istituzioni europee” (p. 287-290).<sup>61</sup> La continua crescita di percorsi formativi professionalizzanti con un preciso orientamento allo sviluppo di videogiochi si affianca alla possibilità di seguire soluzioni più tradizionali, come le Università di informatica o di ingegneria informatica per i programmatori e le Accademie di belle arti per gli artisti, le quali, fino a pochi anni fa, erano le uniche opportunità educative formali (Bellini *et al.* 2018a:79).

Inoltre, viene consigliato di intraprendere attività di auto-formazione nel tempo libero, impegnarsi nella costruzione di un portfolio e partecipare agli eventi di settore per fare network<sup>62</sup>. I problemi da affrontare e le caratteristiche del lavoro sono diverse anche rispetto alla scelta di fondare un’azienda, di lavorare come freelance o come dipendenti per un piccolo o medio-grande studio. Nei primi due casi è necessario sviluppare anche competenze imprenditoriali. Nel contesto italiano, costellato di realtà “indipendenti” e di dimensioni limitate, spesso i lavoratori si formano per acquisire capacità eterogenee e i ruoli possono così divenire interscambiabili. Nel report di Fondazione Symbola e Unioncamere (2021) risulta che il 15,3% degli occupati nel più ampio comparto videogames e software è costituito da lavoratori autonomi, mentre nel censimento specifico sugli sviluppatori di videogiochi italiani (IIDEA, IDG Consulting 2021) gli unici dati riportati sul tema si riferiscono al campione di rispondenti, di cui il 73% è costituito da imprese collettive, il 18% da liberi professionisti e il 9% da altre forme organizzative. L’incidenza delle varie forme di lavoro autonomo, in particolare, è di difficile misurazione e non ci sono dati precisi a disposizione, tuttavia, secondo il rapporto IR-CREA *Strategic but vulnerable* (Bellini *et al.* 2018a:70), esse rappresentano la più diffusa forma di lavoro nel settore.

Come emerge da quest’ultimo rapporto, i lavoratori del gaming in Italia condividono con gli altri contesti nazionali e con gli altri settori creativi condizioni di lavoro sfavorevoli, come l’insicurezza occupazionale, bassi livelli di reddito<sup>63</sup> e prolungati orari di lavoro, in cui spesso i confini tra tempo libero e tempo di lavoro si sovrappongono. Anche la composizione di genere della forza lavoro

---

<sup>61</sup> Tra i più noti enti erogatori di formazione sullo sviluppo di videogiochi, segnalati anche da Fondazione Symbola e Unioncamere (2021:182), vi sono l’Università di Verona, il Politecnico e l’Università degli Studi di Milano, la *Link Campus University* e la *VIGAMUS Academy* a Roma. Ci sono inoltre corsi e Master proposti da varie università e scuole private, tra cui IULM a Milano, *Big Rock* a Treviso, *Event Horizon* con sede centrale a Torino, *Rainbow Academy* a Roma, AIV a Roma e Milano, *Digital Bros Game Academy* a Milano.

<sup>62</sup> Gli eventi segnalati di maggiore rilevanza in Italia, seppur con target differenti, sono *Milan Games Week* a Milano, *First Playable* a Pisa, *Sviluppaparty* a Bologna, *Lucca Comics* a Lucca. Inoltre, va ricordata la *Global Game Jam*, un evento annuale in cui vengono composti team casuali che hanno 48/72 ore per sviluppare un videogioco. L’associazione di categoria dell’industria dei videogiochi, IIDEA, ad oggi sembra rivestire il principale ruolo nell’organizzazione degli eventi della comunità di sviluppatori, oltre a rappresentare il punto di riferimento primario della comunità per tutti i tipi di lavoratori.

<sup>63</sup> I livelli retributivi dei lavoratori dipendenti sono più bassi per le posizioni *junior* e più elevati per le posizioni *senior* (da 1200 a 1800 euro netti mensili). Per quanto riguarda i lavoratori freelance, i guadagni dipendono da molteplici variabili ma, generalmente, la soglia rimane sotto i 30.000 euro annuali (Bellini *et al.* 2018a:83).

conferma quanto rilevato da altri Paesi europei, ovvero una industria principalmente maschile, in cui le donne rappresentano il 23% degli addetti e sono concentrate soprattutto nell'area artistica (Malgieri 20 maggio 2021). I percorsi di carriera sono frequentemente incerti e precari, in un contesto dove il lavoro è per eccellenza a progetto e la mobilità degli occupati è alta. Per avanzare professionalmente, viene frequentemente consigliato lo spostamento all'estero e/o la partecipazione alla realizzazione di videogames tripla A (Bellini *et al.* 2018a). In questo senso, il *game development* in Italia rappresenta un caso emblematico dei processi di individualizzazione che caratterizzano il lavoro nella contemporaneità, in particolare nelle relazioni di lavoro e nella contrattazione. Come emerge dalle interviste condotte nell'ambito del rapporto IR-CREA, viene riposta una scarsa fiducia o interesse nelle associazioni sindacali, poiché ritenute incapaci di rappresentare un settore così eterogeneo. Il problema della scarsa sindacalizzazione viene acuito dalla frammentazione dei contratti nazionali, utilizzati in modo differente da studio a studio, tra cui si distingue il CCNL dei metalmeccanici come contratto di riferimento principale, ma senza che vi sia una conoscenza e una rappresentanza del settore videoludico da parte delle organizzazioni dei metalmeccanici (Bellini e Dorigatti 2019:96). Allo stesso tempo, emergono nuove strategie di aggregazione e di azione collettiva, come riportato nel precedente paragrafo, che fanno leva sulla costruzione di reti di confronto e comunità professionali dal basso.

Una larga fetta di chi lavora nel settore in Italia, similmente all'estero, descrive il proprio percorso professionale come il raggiungimento di un sogno presente sin dall'infanzia, con riferimento ai concetti visti in precedenza di *"work of love"* (Gill e Pratt 2008), *"playbour"* (Kücklich 2005) o *"passionate work"* (McRobbie 2004), ovvero contraddistinti da forti livelli di autonomia, di creatività e di senso di appartenenza ad una comunità (Bellini *et al.* 2018a). Tali dimensioni sono particolarmente sentite nella realtà indipendente italiana, di cui Ruffino (2020:243) offre una descrizione, identificandola con i singoli individui o le piccole compagnie che fanno ricorso all'autofinanziamento come modalità di produzione privilegiata, ovvero la maggior parte delle realtà italiane. Secondo l'autore, la notorietà del termine *"indie"* raggiunge il suo punto massimo nel 2012, con il documentario *"Indie Game: The movie"*, diretto da Pajot e Swirsky. Nel film viene associata l'indipendenza alle piccole produzioni non legate a un editore, da cui consegue un forte rischio economico ma anche la completa libertà in termini creativi e il guadagno della maggior parte dei ricavi finali. Tale definizione contribuisce alla romanticizzazione dello sviluppatore e del team, i quali, impegnandosi duramente nella realizzazione del proprio videogioco, possono esprimere una visione originale del game design. In questi termini, che sottolineano anche una dimensione etica ed estetica

del videogioco, Ruffino ricorda che la scena indipendente in Italia non è sviluppata come negli Stati Uniti, in Canada e nel Nord Europa, poiché, a differenza di questi contesti, non è presente un tessuto industriale abbastanza strutturato da cui distaccarsi per generare un'alternativa indipendente. Nonostante ciò, secondo l'autore sono in crescita i team che si definiscono indipendenti, la cui autosufficienza economica dipende principalmente dalla partecipazione alle reti di aggregazione, promozione e visibilità organizzate dalla comunità di riferimento<sup>64</sup>, in cui la stessa identità indie viene costruita e raffinata.

Come si può vedere dai dati riportati, il settore dello sviluppo di videogiochi in Italia presenta in parte caratteristiche comuni rispetto ad altri contesti nazionali e ad altri settori delle ICC, in particolare modo in riferimento alle condizioni di lavoro sfavorevoli e precarie dei suoi addetti, ma si possono osservare anche aspetti che lo contraddistinguono, data anche la sua recente nascita e la progressiva strutturazione del settore. Le informazioni fornite sino ad ora, di letteratura e di contesto, costituiscono la base da cui partire per analizzare i dati raccolti nel corso della ricerca, che vengono presentati nel prossimo capitolo.

---

<sup>64</sup> Oltre agli eventi di settore indicati, si segnala la rilevanza dei momenti di incontro tra i membri della comunità attraverso i canali virtuali, in cui vengono discusse molteplici questioni sull'industria e si trovano molte offerte e domande di lavoro. Seppure la scena indipendente sia largamente presente in queste reti, la maggioranza dei lavoratori dell'industria le frequenta e vi è attiva. Tra i canali principali si segnalano i siti [www.gameloop.it](http://www.gameloop.it) e [www.gameprog.it](http://www.gameprog.it), i gruppi Facebook "DEVELOP GAMEZ" e "[GDI] GAMEDEV ITALIA" e i canali Discord dedicati.

## PARTE III: LA RICERCA. METODO E STRUMENTI

### 3 IL PERCORSO DELLA RICERCA

In questo capitolo verranno ripercorse le varie fasi e le scelte compiute nel corso dell'indagine, offrendo una "ricostruzione – più logica che cronologica [Fleck 1935] – del processo di ricerca, la sua «storia naturale», intesa come sequenza delle mosse che hanno condotto ai risultati dello studio" (Cardano 2011:37).

L'obiettivo cognitivo primario della ricerca è di indagare quali sono i sensi e i significati attribuiti al lavoro dagli individui occupati in un particolare settore delle ICC, ovvero lo sviluppo di videogiochi. Data la complessità dell'oggetto da indagare e il focus verso le dimensioni soggettive del lavoro, si è ritenuto opportuno fare ricorso agli strumenti della ricerca qualitativa, in cui l'analisi si concentra sulla comprensione del punto di vista dei soggetti studiati e il fine dello studio non è diretto alla generalizzazione dei risultati ma all'approfondimento di un fenomeno nel suo particolare contesto di riferimento (Corbetta 2014).

La seguente strutturazione dei paragrafi descrive le tre fasi attraverso cui la ricerca ha preso forma: la fase "pre-campo", ovvero la preparazione alla rilevazione, la fase "sul campo", ossia l'accesso al campo e la raccolta dei dati, e la fase "post-campo", ovvero l'analisi e l'interpretazione dei dati ottenuti. Tale ripartizione muove dal proposito di fornire una descrizione ordinata dei passaggi percorsi dal ricercatore ma, come si potrà osservare, elaborazione teorica e ricerca empirica procedono intrecciate nell'analisi, da cui consegue che le fasi descritte non presentano confini chiari ma frequenti compenetrazioni. In tal senso, tra teoria e ricerca c'è una relazione aperta, in cui "la teoria emerge dai dati" (Ivi:50).

#### 3.1 Fase pre-campo

La fase pre-campo corrisponde agli stadi preliminari alla rilevazione dei dati e comporta operazioni di diverso tipo: in primo luogo, il reperimento e la consultazione della letteratura e delle fonti disponibili sul fenomeno studiato, al fine di raggiungere una conoscenza adeguata sullo stato dell'arte dell'universo esaminato, permettendo inoltre al ricercatore di avere accesso a concetti e approcci precedentemente non considerati; in secondo luogo, la formulazione degli strumenti teorici e concettuali attorno ai quali si organizza l'approccio al materiale empirico; in terzo luogo, la scelta e la costruzione degli strumenti privilegiati di raccolta dei dati.

### 3.1.1 Rassegna della letteratura e costruzione degli strumenti teorici

Inizialmente sono state revisionate differenti bibliografie in relazione all'oggetto di studio. Da un lato, la rassegna dei contributi scientifici che si sono occupati dei sensi e dei significati attribuiti al lavoro in una accezione generale, in ambito principalmente sociologico, ma anche psicologico e filosofico, ha permesso di tracciare l'evoluzione dello sguardo della sociologia sulle rappresentazioni soggettive del lavoro. Dall'altro lato, si è raccolta una specifica letteratura sul lavoro creativo, suddivisa in testi accademici e letteratura grigia, tesa a individuarne le caratteristiche e a ricostruire le prospettive principali che si sono occupate di studiarlo.

Come si osserva nella rassegna ragionata della letteratura relativa alle dimensioni soggettive del lavoro, vi sono una molteplicità di voci, prospettive e metodi che non trovano soluzioni e definizioni condivise. Nella sociologia del lavoro tali tematiche sono state indagate in modo minoritario rispetto alle dimensioni strutturali del lavoro e i termini più frequentemente utilizzati, tra cui "senso" e "significato" del lavoro, sono stati impiegati frequentemente in modo interscambiabile. Risultati analoghi sono emersi focalizzandosi sullo studio dei settori creativi, dove espressioni come "passione" e "motivazioni intrinseche" o "espressive" riassumono frequentemente l'universo dei concetti legati al senso del lavoro nelle ICC.

La revisione della letteratura ha dunque portato, in primo luogo, alla necessità di fare chiarezza sulle definizioni concettuali preliminari riferite alle definizioni di "senso" e "significato" del lavoro e, in secondo luogo, all'esigenza di approfondire in un ambito specifico delle ICC la relazione tra dimensioni oggettive e soggettive del lavoro creativo, poiché spesso trattato come una categoria monolitica.

Per conseguire tali obiettivi, sono stati intrapresi due percorsi, uno di approfondimento e uno di elaborazione teorica: innanzitutto, è stato scelto di focalizzarsi su un settore creativo determinato, ovvero lo sviluppo di videogiochi, in un contesto particolare, ossia l'Italia, revisionando i contributi che hanno delineato le principali caratteristiche del *game development* in termini generali e nello specifico contesto italiano, di cui è stata riscontrata una carenza di dati a disposizione (Bellini et al. 2018); inoltre, è stato avviato un duraturo lavoro di analisi della letteratura visionata, di auto-analisi del ricercatore e di discussione con i tutor al fine di differenziare e chiarificare in modo preliminare i concetti di "senso" (motivazione), "significato" (definizione) e "rilevanza" (importanza) del lavoro in termini soggettivi. Tale tripartizione è stata realizzata a partire dalle riflessioni di Weber contenute in *Economia e Società* (1995 [1922]), in *Politica come Professione* (2004 [1919]) e in *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo* (1991 [1904-05 e 1920]).

La costruzione della griglia dei possibili sensi puri del lavoro che viene presentata nella tabella 1.1 (p. 41) è avvenuta separando e generalizzando alcune dimensioni (Weber 1958 [1906]), ovvero isolando segmenti di motivazioni coerenti, reciprocamente escludentesi e monodimensionali, come descritto nel primo capitolo.

L'elaborazione teorica presentata si è costituita come un supporto di riflessione e di indirizzo per lo studio empirico, in via esplorativa, con il quale ci si è confrontati direttamente nell'analisi finale della ricerca per osservare i differenti ventagli di sensi idealtipici presentati dai lavoratori del *gaming*. A tal proposito, la griglia non è stata elaborata come una classificazione esatta e completa ma come uno strumento euristico per riscontrare l'aderenza delle dimensioni individuate rispetto alla realtà esaminata e per riconfigurare gli stessi idealtipi dopo le osservazioni effettuate nella fase sul campo.

La scelta di mettere a punto una preliminare distinzione concettuale tra "significato", "senso" e "rilevanza" del lavoro, e di creare una conseguente classificazione idealtipica dei sensi del lavoro sono quindi motivate dalla mancanza di strumenti teorici adeguati allo studio del fenomeno in esame e dall'obiettivo di creare una architettura concettuale ordinata in relazione alle rappresentazioni soggettive del lavoro e alla loro analisi. In questi termini, il ricorso agli idealtipi permette di cogliere la complessità dell'oggetto di analisi, nelle sfumature, ambiguità e slittamenti interni con cui si presenta nella realtà.

Dopo aver predisposto tali strumenti teorici e analitici, sui quali si è costantemente tornati nel corso della ricerca, si è proceduto alla scelta degli strumenti di raccolta delle informazioni in relazione al caso di studio scelto.

### 3.1.2 Studio di caso e strumenti di raccolta dei dati

Come precedentemente riportato, la scelta di focalizzarsi sul settore dei videogiochi in Italia è stata intrapresa nel corso della rassegna della letteratura sul lavoro nelle ICC e riflette la necessità di adottare lo studio di caso (Yin 2018) come metodo privilegiato della ricerca, al fine di effettuare una analisi rigorosa, sia in termini teorici che empirici, rispetto alla complessità del fenomeno esaminato. Lo studio di caso nelle scienze sociali ha più significati e può riferirsi al processo di ricerca, al prodotto finale dell'analisi, a tecniche specifiche o ad approcci onnicomprensivi (Sena 2016:5).<sup>65</sup> Nelle scienze

---

<sup>65</sup> Differentemente dalle discipline psicologica, medica o dalla ricerca storico-biografica, in cui lo studio di caso è spesso adottato in relazione a singoli soggetti per un determinato periodo, nelle scienze sociali viene utilizzato per indagare fenomeni più ampi, in cui più attori con ruoli e caratteristiche diverse sono presenti nello stesso momento. Come ricorda Sena (2016:18), in particolare nella ricerca socio-economica "anche se è possibile trovare molte analisi di casi di imprese, organizzazioni, processi economici di vario genere [...], in genere non è stato applicato uno specifico uso del *case study* come approccio di ricerca metodologicamente determinato".

sociali esso viene frequentemente usato al fine di individuare relazioni causali, per comprendere la visione del mondo degli attori analizzati o con l'obiettivo di comprendere determinati valori (Thacher 2006). La scelta di adottare tale metodo riflette la necessità di approfondire il punto di vista dei lavoratori nelle loro rappresentazioni individuali rispetto alla propria esperienza lavorativa, con un focus sulla relazione tra le dimensioni soggettive e quelle oggettive e contestuali nel fenomeno studiato, cercando di offrire una analisi attenta all'eterogeneità interna al singolo caso di studio.

In questo contesto si intende riferirsi alla definizione proposta da Yin (2018:45-46), secondo cui *“a case study is an empirical method that investigates a contemporary phenomenon (the “case”) in depth and within its real-world context, especially when the boundaries between phenomenon and context may not be clearly evident. In other words, you would want to do a case study because you want to understand a real-world case and assume that such an understanding is likely to involve important contextual conditions pertinent to your case”*. In particolare, secondo l'autore lo studio di caso non può riguardare un fenomeno “artificiale” e collocato nel passato, per differenziarlo dagli approcci della ricerca storica e del metodo sperimentale. Inoltre, l'analisi in profondità del fenomeno non può prescindere dalle condizioni contestuali, le quali tendono ad essere sfumate poiché l'oggetto studiato è inscindibile dal suo contesto di appartenenza.

Se il fenomeno studiato è rappresentato dai significati e dei sensi attribuiti al lavoro dai creativi, i confini contestuali sono costituiti da uno specifico gruppo di occupati nelle ICC, ossia gli sviluppatori di videogames, in un particolare contesto nazionale, ovvero l'Italia. La scelta del settore è stata maturata durante la lettura dei contributi sulle ICC, per tre ragioni. In primo luogo, data la scarsità di dati su tale specifico ambito di lavoro creativo. In secondo luogo, per la sua esponenziale crescita nel contesto delle ICC, rispetto alle sue dimensioni e al suo valore economico. Infine, per le sue peculiarità in merito alla relazione tra dimensioni oggettive e soggettive del lavoro. In particolar modo, esso coniuga una commistione di aspetti artistici, culturali, tecnologici e commerciali, ognuno dei quali richiede elevate competenze e comporta percorsi lavorativi differenti. La delimitazione al contesto italiano è a sua volta motivata dalla scelta di analizzare in profondità il fenomeno rispetto alle specificità dell'industria in un determinato territorio nazionale. Le analisi a disposizione sul caso italiano sono limitate poiché la maggior parte degli studi sono rivolti ai contesti anglosassoni, dove la configurazione industriale del settore, la considerazione sociale e le possibilità offerte ai lavoratori sul piano istituzionale e formativo sono differenti.

La scelta di focalizzarsi su un singolo caso è stata quindi condizionata dal grado di profondità dell'analisi in relazione al tempo a disposizione per condurre l'indagine, in cui il focus è stato diretto

a considerare con attenzione la sua elevata eterogeneità interna. Tuttavia, è stata sondata anche la possibilità di effettuare una ricerca comparativa tra settori di lavoro e contesti nazionali differenti, che rimane un obiettivo a lungo termine su cui lavorare oltre i termini della ricerca.

Oltre a distinguere il “caso” oggetto di studio e il “contesto di analisi” (Ragin 1987), vanno differenziati il “caso” a livello metodologico e l’“unità di analisi” (Hammersley e Atkinson 1995; Sena 2016).

Le unità d’analisi dello studio sono costituite dai singoli lavoratori del *game development*, che costituiscono il livello micro dell’unità complessiva. Il principale strumento di raccolta dei dati è stato individuato nell’intervista semi-strutturata. “L’intervista semi-strutturata è – nell’accezione comune e nel suo tipo puro – il tipo di intervista in cui vengono poste alcune domande, sempre le stesse e sempre nello stesso ordine per tutti, lasciando libero l’intervistato di rispondere come crede. È, in pratica, un’intervista che prevede un insieme fisso e ordinato di domande aperte” (Bichi 2007:54). Tale strumento offre la possibilità di sviluppare temi non previsti e di chiarire le risposte attraverso degli approfondimenti.

La traccia di intervista<sup>66</sup> è stata costruita sulla base delle informazioni raccolte grazie alla rassegna della letteratura, ma ha subito delle modificazioni a seguito di alcune interviste preliminari ai lavoratori del settore. Da queste è emerso che per avere una panoramica quanto più completa del fenomeno osservato le unità di rilevazione avrebbero dovuto tenere in considerazione il ruolo o i ruoli svolti dall’intervistato (principalmente programmazione, design, arte, produzione), la posizione e il rapporto di lavoro (dipendente, freelance, imprenditore), il genere, l’età, le dimensioni dello studio in base alla posizione di lavoro, la posizione geografica dell’azienda e/o del lavoratore.

Nelle tracce di intervista dirette ai testimoni privilegiati gli argomenti affrontati sono stati differenti sulla base delle conoscenze ed esperienze dei vari intervistati rispetto al settore. Nella traccia di intervista rivolta ai creativi la strutturazione degli argomenti e delle domande segue un ordine determinato dalle definizioni concettuali elaborate nella prima fase della ricerca, ossia una prima parte sul significato del lavoro, una seconda parte sulla rilevanza del lavoro e una terza parte sul senso del lavoro. La prima parte dedicata al significato si occupa di indagare differenti aspetti: in primo luogo, la ricostruzione del percorso educativo e professionale intrapreso dal singolo; in secondo luogo, la strutturazione e l’organizzazione del lavoro; in terzo luogo, gli aspetti positivi e negativi riscontrati nella propria attività, le prospettive future e le questioni legate alla rappresentanza degli

---

<sup>66</sup> Con traccia di intervista si intende: “lo strumento di interrogazione, cioè la griglia operativa che consente lo svolgimento dell’intervista, l’elenco delle domande o degli stimoli o degli argomenti che si intendono sottoporre all’intervistato” (Bichi 2002:19).



interessi; in quarto luogo, il significato attribuito all'attività lavorativa e il posto del lavoro nella società. La seconda parte di domande sulla rilevanza del lavoro nella vita è dedicata ad esplorare tale tematica rispetto alla sfera del tempo libero, alle amicizie e agli altri ambiti sociali a cui il lavoratore partecipa. Nell'ultima parte dedicata al senso del lavoro le domande sono dirette a rilevare in modo diretto le motivazioni per cui i testimoni svolgono il proprio lavoro, la definizione del termine passione e, infine, il senso di appartenenza alla comunità professionale e le sue principali caratteristiche.

Nel primo disegno della ricerca effettuato era stato previsto di affiancare allo strumento dell'intervista anche il metodo etnografico, al fine di ricostruire il quadro di riferimento simbolico-culturale in cui i lavoratori sono inseriti. A tal proposito, l'interesse era rivolto a cogliere i tratti salienti della cultura professionale che caratterizza il settore esaminato con lo scopo di interrogarsi sull'esistenza di un'identità collettiva e di valori distintivi che caratterizzano il contesto lavorativo in cui i soggetti sono immersi e per cui possono sviluppare un senso di appartenenza. In questi termini, lo studio della dinamica delle interazioni avrebbe permesso di riflettere sulla questione dell'autonomia nella definizione dei sensi e significati soggettivi rispetto al patrimonio valoriale e normativo dell'ambiente organizzativo e rispetto alle aspettative e ai ruoli assunti dai lavoratori, i quali possono prendere le distanze o essere assorbiti nell'interpretazione dei ruoli che svolgono (Goffman 1961). Sfortunatamente, lo scoppio dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, la conseguente modalità di lavoro in *smart working* e la soppressione delle principali fiere e conferenze dell'industria hanno reso impossibile intraprendere questo percorso di ricerca.

Per concludere la descrizione della fase pre-campo, di seguito viene riportata la traccia di intervista completa rivolta ai lavoratori.

#### TRACCIA INTERVISTA *GAME DEVELOPERS*

##### SIGNIFICATO DEL LAVORO (COS'È IL LAVORO)

1. Potresti presentarti brevemente?
  - Età; titolo di studio; posizione lavorativa attuale.
2. Come sei arrivato a fare questo lavoro?
  - Qual è stato il tuo percorso, dagli studi ad oggi?
  - Quali sono state le motivazioni per cui hai intrapreso questa carriera in origine?
3. Come si struttura una tua giornata/settimana di lavoro?

- Quali sono le tue mansioni, i tuoi orari, il rapporto con colleghi e superiori, l'organizzazione del lavoro: i compiti vi vengono assegnati da un superiore o l'organizzazione del lavoro è più orizzontale, condividete le informazioni, partecipate alle decisioni e lavorate in gruppo? Tu cosa preferiresti? Senti di avere autonomia nel lavoro?
4. Quali sono le tue condizioni lavorative? Sei soddisfatto di queste? (Aspetti positivi e negativi)
- Livello retributivo medio; contratto; fatica; orari ed equilibrio con il tempo libero; possibilità di carriera; possibilità di formazione; benefit; considerazione sociale e riconoscimento del lavoro
  - Pareri sul settore in generale (in crescita/in contrazione).
  - Rispetto ad altri lavori, senti di avere un buon lavoro/ti senti fortunato? E rispetto ad altri tuoi colleghi? Se sì, perché?
  - Preferiresti lavorare in una sola azienda con più progetti o lavorare per diverse aziende e progetti?
  - Saresti disposto a sopportare condizioni molto sfavorevoli per arricchire il tuo curriculum?
  - C'è qualcosa che, secondo te, manca nel tuo lavoro? Qualcosa che vorresti cambiare o che venisse cambiato nella tua realtà lavorativa?
5. Svolgi altri lavori al di fuori del settore creativo o ti è capitato in passato? (se sì, per quali motivi?)
6. Attualmente pensi di fare questo lavoro per tutta la vita o di cambiarlo? Quali sono i tuoi desideri e aspettative per il futuro?
7. Cosa significa per te "lavoro"?
- Rispetto alla tua esperienza, ritieni che sia lavoro solo quello retribuito? (In caso contrario, quando una attività si può definire lavoro?)
  - Come ti percepisci rispetto al tuo lavoro? (Libero professionista, lavoratore subordinato, etc.)
8. Nella tua esperienza, pensi che i sindacati giochino un ruolo nella tutela dei tuoi interessi?
- Come tuteli i tuoi interessi? Ti sei mai informato sulle possibilità di tutela dei tuoi interessi attraverso sindacati o altre organizzazioni/canali? La contrattazione con il tuo datore di lavoro è avvenuta individualmente?

9. Che posto credi occupi il lavoro nella società? E un lavoro come il tuo è importante per la società o per altri individui?

- Se ne potrebbe fare a meno? È indispensabile perché la società possa rimanere unita o progredire? Cosa significa oggi lavorare? (quali sono, secondo te, le forme prevalenti del lavoro?)

#### **RILEVANZA DEL LAVORO NELLA VITA**

10. Quanto ritieni importante e che posto occupa il tuo lavoro rispetto al resto della tua vita? (tempo libero/famiglia/amici/partecipazione politica/altre attività).

- Ci sono sfere della tua vita a cui dedichi molto spazio, che ritieni particolarmente importanti e per le quali saresti disposto a cambiare lavoro o farlo passare in secondo piano?

11. Quando hai iniziato a fare questo lavoro avevi amici in questo settore o si sono formate poi relazioni di amicizia coi colleghi?

12. Parli del tuo lavoro con persone che non sono colleghi?

- Con amici, partner o famiglia? Qual è il parere che tu credi gli amici abbiano sul tuo lavoro? Ti influenza la loro opinione? Pensi che loro capiscano quello che fai?

13. Il tuo lavoro influenza il tuo tempo libero, in qualche modo?

- Il tuo lavoro invade in qualche modo la sfera del tempo libero o cerchi di tenerli nettamente distinti? Giochi o svolgi attività legate al lavoro nel tempo libero? Vorresti avere più tempo libero o hai mai pensato di cambiare lavoro per avere più tempo libero?
- Hai degli hobbies? Se sì, anche legati al tuo lavoro?

#### **SENSO DEL LAVORO (MOTIVAZIONI DEL LAVORO)**

14. Per quali ragioni fai questo lavoro attualmente?

- Sono le stesse per cui hai iniziato o sono cambiate le tue motivazioni nel tempo?
- Ci sono delle motivazioni che secondo te hanno avuto più peso di altre?
- Quanto conta la retribuzione o il contenuto del progetto nella decisione di accettare un lavoro?

15. Secondo gli studi sui lavori creativi, la passione svolge un ruolo importante in questo tipo di settori. Nella tua esperienza, che ruolo svolge la passione nel tuo lavoro? E come la definiresti con altre parole?

- Come definiresti la differenza tra piacere, desiderio, passione?

16. Senti di appartenere a una comunità professionale, quella dei creativi?

- Senti di avere dei particolari valori o stili di vita in comune con colleghi con cui lavori o con cui non lavori? Pensi che loro condividono un senso del lavoro simile al tuo? Una identità comune?
- Partecipi ad incontri e attività della comunità professionale?
- Ti rapporti con altri colleghi e persone al di fuori del tuo posto di lavoro?

## 3.2 Fase sul campo

La fase sul campo corrisponde alla fase di raccolta dei dati ed è composta dall'accesso al campo e dalla rilevazione attraverso le tecniche di indagine scelte. Viene inclusa in questa sede anche la selezione degli intervistati poiché non è avvenuta in un preciso momento ma si è dispiegata nel corso della ricerca. Come ricordato precedentemente, nella ricerca qualitativa le procedure che caratterizzano questa fase compenetrano la precedente fase pre-campo e anticipano parzialmente la fase post-campo di analisi dei dati.

### 3.2.1 Accesso al campo e campionamento degli intervistati

Nella rilevazione per mezzo di interviste, frequentemente l'accesso al campo è in parte diretto e individuale, in parte mediato da attori coinvolti nel fenomeno studiato e disponibili a fornire ulteriori contatti. In questa sede, il reclutamento degli intervistati è avvenuto attraverso la tecnica del campionamento *snowball*, utilizzando inizialmente i social networks Facebook e LinkedIn, e le liste con i contatti degli studi di sviluppo di videogames fornite sui principali canali on-line della comunità professionale. La selezione degli intervistati si basa sulla significatività sociologica delle caratteristiche dei soggetti, ossia sulla presenza di particolari caratteristiche o criteri rilevanti ai fini dello studio. Il criterio in base al quale si è deciso il numero di interviste è stato definito dal principio della saturazione (Fusch e Ness, 2015; Glauser e Strauss 1967), ossia si è proceduto fino a quando si è osservata una "ridondanza di informazione" e da nuovi soggetti non sono più pervenute nuove informazioni. In tal senso, lo scopo della ricerca non è di generalizzare i risultati ottenuti ma di

comprendere un fenomeno complesso e, di conseguenza, la rappresentatività dei singoli casi non è statistica ma teorica, analitica (Yin 2018:73): *“analytic generalization may be based on either (a) corroborating, modifying, rejecting, or otherwise advancing theoretical concepts that you referenced in designing your case study or (b) new concepts that arose upon the completion of your case study”*.

Dopo aver contattato e spiegato l’oggetto della ricerca agli sviluppatori è stata concordata di comune accordo una data per l’intervista. Nella scelta dei successivi intervistati proposti dai contatti iniziali, sono state considerate in modo ragionato le dimensioni riportate precedentemente (il ruolo o i ruoli svolti, la posizione e il rapporto di lavoro, il genere, l’età, le dimensioni dell’azienda in base alla posizione di lavoro, la posizione geografica dello studio), per rispondere alla necessità di investigare in profondità la diversificazione interna all’industria rispetto alla domanda di ricerca. Alcuni dei testimoni sono stati più disposti di altri a fornire nuove informazioni, esprimendo un forte interesse per i risultati futuri della ricerca e chiedendo di poter avere una copia della tesi al suo termine.

A causa dell’emergenza sanitaria le interviste sono avvenute per mezzo di piattaforme virtuali come Skype, Zoom o Discord. Tra alcuni imprenditori delle aziende più strutturate è stata predisposta una stanza virtuale dedicata all’intervista sulla piattaforma Discord, che è emersa come una delle modalità virtuali di organizzazione del lavoro preponderante nelle aziende più grandi. Le interviste hanno avuto una durata media di un’ora e mezzo.

All’inizio di ogni intervista è stata spiegata brevemente la ricerca, garantito l’anonimato e domandato di poter registrare la conversazione. A tal proposito, solo due testimoni hanno espresso la preferenza di non essere registrati e, per tale motivo, delle loro interviste vi sono appunti cartacei in cui le principali informazioni sono state riportate manualmente.

### 3.2.2 Raccolta dei dati

Il campione è costituito da 71 interviste condotte tra luglio 2020 e gennaio 2021. Come riportato, nella sua composizione l’attenzione è stata rivolta a ottenere quante più informazioni rispetto alla domanda di ricerca con un focus diretto al carattere eterogeneo delle figure implicate nello sviluppo in base a differenti caratteristiche del lavoro, come segue nella tabella 3.1:

Tabella 3.1 Caratteristiche degli intervistati

<p>POSIZIONE E RUOLO</p>	<p>Del totale degli intervistati, 23 sono lavoratori dipendenti, 18 freelance, 19 fondatori/soci e 11 testimoni privilegiati esperti del settore. Dei creativi, solamente un terzo ricopre un’unica posizione professionale all’interno del proprio team, mentre la maggioranza svolge due o più ruoli. Tra i professionisti</p>
--------------------------	--

	<p>con un unico ruolo, si riscontrano primariamente i lavoratori autonomi, che sviluppano elevate competenze verticali, e i dipendenti delle più grandi aziende italiane. Inoltre, la maggior parte di essi sono artisti (7 dei 21 nel campione che si occupano di arte visuale), compositori e tecnici dell'audio (3 dei 5 nel campione impegnati nell'ambito del suono), programmatori (6 dei 18 nel campione occupati nella programmazione) e producers (3 dei 13 nel campione impegnati nella produzione).</p>
GENERE	<p>Sono state intervistate 26 persone di genere femminile e 45 di genere maschile, con una quota prevalente di donne nel lavoro dipendente in ambito arte visiva e project management. In particolare, tra le 26 donne sono presenti 2 imprenditrici, 4 freelance, 18 dipendenti e 2 testimoni privilegiate. Reperire contatti di genere femminile è stato più difficoltoso per la loro minore presenza nell'industria. Tra i 45 uomini sono invece presenti 17 imprenditori, 5 dipendenti, 14 freelance e 9 testimoni privilegiati.</p>
ETÀ	<p>Come riportato dai report e dalla letteratura, è nota la giovane età dei lavoratori del <i>gaming</i>. Nel campione l'età dei testimoni varia dai 23 ai 50 anni, ma si rileva tra gli imprenditori una età mediamente più elevata rispetto ai freelance e ai dipendenti. In particolare, solo 11 intervistati hanno più di 40 anni e, di questi, 6 sono imprenditori, 3 freelance e 2 dipendenti.</p>
DIMENSIONE AZIENDA/TEAM	<p>Tra le imprese in cui (o per cui) gli sviluppatori lavorano (27), 9 sono composte da micro-team di massimo 3 addetti, 6 presentano dai 4 ai 10 addetti, 7 hanno dagli 11 ai 20 addetti, 4 hanno dai 21 ai 50 addetti e, infine, una sola azienda ha più di 50 addetti e costituisce una delle realtà più grandi sul territorio. Nella ricerca di contatti iniziale si è cercato di prendere contatto anche con un'altra grande azienda internazionale presente sul suolo italiano, la quale ha però negato la disponibilità a partecipare all'indagine in quanto i temi trattati sono stati ritenuti troppo delicati, nonostante la garanzia dell'anonimato agli intervistati. La volontà di tale studio di non partecipare è rimasta anche dopo la proposta di non trattare determinati temi da loro indicati come sensibili, ovvero gli argomenti relativi alle retribuzioni, agli aspetti positivi e negativi del lavoro e alla rappresentanza degli interessi.</p>
POSIZIONE GEOGRAFICA	<p>Dei 27 studi, 11 sono ubicati a Milano, 4 a Roma, 4 a Bologna, mentre i restanti si collocano in Liguria, Veneto, Abruzzo e Sicilia. Inizialmente l'intento della ricerca era di osservare il cluster milanese, poiché considerato il luogo con la maggiore presenza di studi in Italia, ma si è successivamente deciso di non soffermarsi geograficamente alla sola area di Milano per avere una panoramica complessiva del fenomeno a livello nazionale.</p>

Per quanto riguarda gli 11 testimoni privilegiati, è stato ritenuto opportuno intervistare alcune figure chiave nel settore per assumere la prospettiva di più attori sociali sul fenomeno studiato e per

ottenere maggiori informazioni sulla configurazione del lavoro e dell'industria del *gaming*. Le tematiche affrontate sono state suddivise in base alle competenze ed esperienze dei testimoni, come segue nella tabella 3.2.

Tabella 3.2 Caratteristiche dei testimoni privilegiati in base agli obiettivi di ricerca

TEMI APPROFONDITI	TESTIMONI
<p>COMUNITÀ PROFESSIONALE, EVENTI DEL SETTORE, CONFIGURAZIONE DELL'INDUSTRIA E RAPPORTI TRA INDUSTRIA E ISTITUZIONI POLITICHE</p>	<p>Due membri dell'associazione imprenditoriale di categoria IIDEA - <i>Italian Interactive Digital Entertainment Association</i>, rispettivamente impiegati nelle relazioni con gli studi di sviluppo e con le istituzioni politiche, ai quali è stato chiesto di raccontare la loro esperienza professionale, di descrivere le funzioni di IIDEA e i principali eventi italiani e internazionali di settore e, infine, di ricostruire la configurazione industriale e del lavoro in Italia rispetto ai bisogni e alle aspettative degli sviluppatori.</p>
<p>EDUCAZIONE E FORMAZIONE</p>	<p>Due insegnanti delle principali scuole private di <i>game development</i> in Italia, con i quali sono stati affrontati i temi delle possibilità di formazione nel <i>gaming</i> in Italia e delle prospettive e aspirazioni degli iscritti.</p>
<p>COMUNITÀ PROFESSIONALE, EVENTI DEL SETTORE E IDENTITÀ PROFESSIONALE</p>	<p>Tre gestori di <i>community on-line</i>, precedentemente occupati nel settore, ai quali è stato domandando di approfondire i temi della comunità professionale, dai principali eventi frequentati dai lavoratori alle caratteristiche identitarie dei membri delle community.</p>
<p>CONFIGURAZIONE DELL'INDUSTRIA, INIZIATIVE ISTITUZIONALI A SUPPORTO DELL'INDUSTRIA</p>	<p>Una ricercatrice dei <i>game studies</i>, critica di videogiochi e giornalista di settore, alla quale è stato chiesto di ricostruire le caratteristiche dell'industria italiana e i temi delle sue ricerche;</p> <p>Un regista indipendente che ha appena concluso (2021) un documentario sulla vita degli sviluppatori di videogiochi e dei <i>gamer</i> professionisti italiani, al quale è stato chiesto di raccontare la sua esperienza rispetto al film girato in relazione ai temi investigati nel presente studio;</p> <p>Un lavoratore della cineteca di Bologna, curatore dell'Archivio videoludico bolognese e del progetto IVIPRO, l'unico in Italia dedicato ad assistere gli studi che desiderano creare giochi legati al territorio o alla cultura italiana, a cui è</p>

	stato chiesto di descrivere le iniziative istituzionali di supporto ai <i>game developers</i> .
RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI	Un membro della sezione italiana di <i>Game Workers United</i> , una associazione per la sindacalizzazione del settore, con il quale sono stati affrontati i temi della rappresentanza degli interessi e delle condizioni di lavoro degli sviluppatori.

### 3.3 Fase post-campo

La fase post-campo “inizia” con la fine della rilevazione. Dopo che le interviste sono state eseguite, registrate e messe per iscritto, esse vanno analizzate ed interpretate, stilando il testo finale della ricerca. In questa fase, si procede all'analisi dei dati raccolti sul fenomeno studiato, sebbene già nella fase sul campo l'analisi prende forma nel corso delle interviste.

#### 3.3.1 Analisi dei dati

I dati raccolti sono stati categorizzati e sottoposti ad analisi del contenuto tramite il supporto del software di analisi qualitativa “NVivo 12” (Coppola 2011; Woolf e Silver 2018). Tale strumento ha agevolato il lavoro del ricercatore nell'organizzazione e nello studio dei dati,<sup>67</sup> seguendo un processo che viene riassunto da Creswell e Creswell (2018:268-270) in cinque fasi: “*organize and prepare the data for analysis; read or look at all the data; start coding all of the data; generate a description and themes; representing the description and theme*”.

Inizialmente tutte le interviste sono state trascritte e poi importate nel software di analisi che ne ha permesso una catalogazione più ordinata e concisa. Ogni intervista è stata trattata come un caso singolo ed è stata creata una prima classificazione del materiale importato, distinguendo quattro sottogruppi: lavoratori dipendenti, lavoratori freelance, imprenditori e testimoni privilegiati. Successivamente per ogni intervista sono stati inseriti gli attributi considerati nel campionamento al fine di poter effettuare una successiva esplorazione mirata: il genere (M/F), la fascia d'età (20-30 anni/30-40 anni/40-50 anni), la dimensione aziendale (micro imprese – fino a 3 unità; piccole imprese – fino a 10; piccole-medie imprese – fino a 20; medie imprese – fino a 50; grandi imprese – più di 50);

---

<sup>67</sup> Come riportano Bazeley e Jackson (2013:2) a proposito del ruolo di Nvivo nell'analisi: “*the developers of NVivo, promise only to provide you with a set of tools that will assist you in undertaking an analysis of qualitative data. The use of a computer is not intended to supplant time-honoured ways of learning from data, but to increase the effectiveness and efficiency of such learning*”. In questi termini, il software costituisce un supporto, soprattutto quando la mole di dati è particolarmente corposa, ma non è fondamentale per l'analisi, la quale viene compiuta dal ricercatore.



il ruolo o i ruoli (programmazione, arte visiva, game design, ambito sonoro, produzione, altro, misto) (fase 1). In seguito, è stata effettuata una lettura integrale delle testimonianze per poter riflettere sulla totalità dei dati raccolti nel loro insieme e padroneggiare il corpus di informazioni, scrivendo dei commenti e delle note rispetto alle idee emergenti dalla prima scansione preliminare del materiale (fase 2). In un secondo tempo sono stati definiti alcuni *codes* (nodi) principali, ovvero dei temi o etichette concettuali, sulla base del quadro teorico della ricerca e degli argomenti indicati nella traccia dell'intervista. Ulteriori *codes* sono stati invece creati successivamente poiché solo lo studio diretto dei dati ha permesso di far emergere più chiaramente tutte le categorie analitiche. Il procedimento di analisi delle interviste è proseguito attraverso la codifica di ogni singola intervista, attraverso la scomposizione delle stesse in segmenti di testo, i quali sono stati categorizzati nei *codes* già creati o in nuovi *codes* emergenti. Nella tabella 3.3 vengono riportati i 21 *codes* individuati, suddivisi in quattro macro categorie:

Tabella 3.3 Codici di analisi individuati su Nvivo

1. Significato del lavoro

- Traiettorie lavorativa
  - Formazione
  - Carriera
- Organizzazione
  - Team/Divisione task
  - Rapporti di lavoro
  - Creatività e autonomia
- Condizioni di lavoro
  - Retribuzione
  - Crunch time
  - Riconoscimento e rappresentanza degli interessi
- Definizione lavoro

2. Rilevanza del lavoro

- Attività tempo libero

3. Senso del lavoro

- Passione
- Comunità professionale

4. Panoramica industria

- Indie/Tripla A
- Covid-19

Dopo la codifica delle interviste, si è proceduto all'analisi e all'interpretazione dei dati attraverso lo studio delle singole interviste nella loro interezza e dei dati raccolti nei differenti *codes* in una prospettiva comparata (fase 3 e 4). A tal riguardo, sono state realizzate anche delle *queries*, ossia delle "interrogazioni ai dati" attraverso dei filtri di ricerca, esplorando i contenuti dei *codes* sulla base delle classificazioni e degli attributi con cui sono state categorizzate le interviste per individuare similitudini e differenze tra vari gruppi di testimoni.

Nel prossimo capitolo verranno presentati i risultati dell'analisi (fase 5) attraverso la narrazione e la citazione di brani di intervista, identificate numericamente da 1 a 71, riportando solamente il tipo di posizione lavorativa per garantire l'anonimato (imprenditore, freelance, dipendente, testimone privilegiato). L'uso delle citazioni risponde alla necessità di mostrare la realtà osservata con gli occhi dei testimoni, salvo sottolineare che è il ricercatore a scegliere i passi da riportare e, quindi, si può parlare solo di interpretazione della visione della realtà dei soggetti intervistati. La presentazione dei risultati segue l'ordine tematico dei nodi individuati in relazione alle domande di ricerca a cui si vuole rispondere. In particolare, vengono esplorati separatamente le seguenti tematiche: il significato e la rilevanza del lavoro; il senso del lavoro; la comunità professionale; la ricomposizione tra significato, rilevanza e senso del lavoro in una prospettiva weberiana. In tal modo, si tenta di rispondere agli obiettivi cognitivi della ricerca e di raggiungere una sintesi e una riconfigurazione degli strumenti teorici proposti nel primo capitolo, di cui viene riproposta la griglia dei sensi del lavoro idealtipici riorganizzata secondo i risultati dell'analisi.

## PARTE IV: SENSI E SIGNIFICATI NELLO SVILUPPO DI VIDEOGIOCHI IN ITALIA

### 4 SENSI E SIGNIFICATI NELLO SVILUPPO DI VIDEOGIOCHI: L'ANALISI DELLE INTERVISTE AGLI SVILUPPATORI DI VIDEOGIOCHI ITALIANI

#### 4.1 I significati e la rilevanza del lavoro

L'analisi delle interviste consente di osservare in questo primo paragrafo, da un lato, quali sono e come si distribuiscono i significati attribuiti al lavoro dagli sviluppatori e, dall'altro, quale rilevanza ha il lavoro nella loro vita, rispetto alla moltitudine di figure e posizioni lavorative all'interno del campione. Uno dei tratti caratterizzanti dell'industria del *gaming*, come precedentemente ricordato, è l'eterogeneità dei ruoli e delle relazioni di lavoro: in primo luogo rispetto alle figure occupazionali e, in secondo luogo, rispetto alle forme di lavoro indipendente e subordinato. Si sottolinea, dunque, la rilevanza di uno studio focalizzato alla diversificazione interna al settore, il quale, seppur piccolo, è costituito da professionalità radicalmente differenti da cui è possibile attendersi risultati diversi.

L'ordine tematico con cui verranno affrontate le dimensioni del significato e della rilevanza del lavoro nell'analisi è orientato dalle considerazioni teoriche offerte nel primo capitolo della ricerca. In relazione al significato, si intendono esplorare i differenti livelli di generalità su cui si muove la definizione del lavoro su un piano analitico-descrittivo: dalle caratteristiche concrete dell'attività lavorativa degli sviluppatori (rispetto alle traiettorie, all'organizzazione e alle condizioni di lavoro) fino alla più generale interpretazione soggettiva delle dimensioni che una attività deve possedere per essere identificata come lavoro. In relazione alla rilevanza del lavoro, si intende esplorare il posto che ricopre nell'esistenza del singolo rispetto alle altre sfere di vita.

Dalla rassegna della letteratura è possibile osservare come il significato del lavoro, nelle ICC in generale e nello sviluppo di videogiochi in particolare, si scontri con particolare ambiguità, come la porosità dei confini tra lavoro e tempo libero, tra capitale e lavoro e tra differenti concezioni dei contenuti creativi del lavoro. I risultati dell'analisi che vengono esposti in questo paragrafo hanno lo scopo di approfondire e riflettere su tali ambiguità, in modo da rendere possibile una ricomposizione tra significato, rilevanza e senso del lavoro al termine del capitolo.

##### 4.1.1 L'eterogeneità e la fluidità dei ruoli e delle traiettorie lavorative

I differenti tipi di traiettorie lavorative e le diverse rappresentazioni del concetto di carriera nel settore sono tra le dimensioni del lavoro che emergono con maggior forza nelle testimonianze degli intervistati. In questi termini, si riscontrano differenze e somiglianze nelle definizioni della propria

attività lavorativa sulla base del percorso intrapreso dai lavoratori nell'industria. Le testimonianze raccolte confermano quanto riportato dalla letteratura, ovvero che esistono tre principali strade per entrare e posizionarsi nel settore videoludico italiano, ognuna delle quali comporta differenze sostanziali nell'attività svolta: come dipendenti, come freelance o come imprenditori, seppure molti dei lavoratori tendano a esperirle in modo frammentato e misto nel corso del proprio percorso lavorativo. Che si tratti di programmatori, di artisti o di game designers, ciascuna di queste strade professionali pone inizialmente molteplici problematiche, anche a causa della mancanza di informazioni e di percorsi educativi univocamente riconosciuti che diano conto ai nuovi entranti sulle traiettorie possibili e sulle diverse competenze richieste. Come ricorda uno dei testimoni privilegiati che lavora nell'associazione di categoria dell'industria di *videogames*:

*“C'è questa confusione tra, voglio fare il mio team, perché ho in testa il mio progetto che spaccherà il mondo, eccetera, e quindi devo mettere su il mio team e fare il mio videogioco, oppure voglio diventare un programmatore di Unreal Engine super skillato che va a lavorare al prossimo Assassin's Creed per Ubisoft?”*  
(Intervista 61, testimone privilegiato).

L'intervistato si riferisce al primo bivio per coloro che intendono entrare nel settore, da cui consegue l'acquisizione e il possesso di abilità molto diverse che verranno poi impiegate nel lavoro. Costituire un proprio team implica avviare una attività imprenditoriale, mentre specializzarsi (“super skillato”) in un ruolo, ad esempio la programmazione (*Unreal Engine* è uno dei più usati motori di sviluppo dai programmatori di videogiochi), per lavorare in aziende e per titoli di successo (*Assassin's Creed* è un esempio di videogame Tripla A molto famoso) implica intraprendere un percorso come dipendenti o come freelance. Tuttavia, come ricordato inizialmente, tale crocevia non sempre implica una direzione lineare.

#### a. Sviluppare i propri videogames

Nel primo caso, ovvero la realizzazione del proprio *videogame*, il riferimento è al mercato B2C, mobile ma anche, e soprattutto, per console e PC. A tal proposito, i dati raccolti confermano le difficoltà descritte nella letteratura, legate all'alta competitività del settore, alla carenza di competenze aziendali e di aiuti pubblici, e agli alti rischi di impresa, dovuti alla necessità di autofinanziarsi o di trovare un publisher disposto a finanziare il proprio progetto. Inoltre, come riportano i dati sul settore, anche nel campione di intervistati il genere femminile è in minoranza, solo due donne risultano tra chi ha fondato uno studio, ed è stato necessario fare una lunga ricerca per riuscire ad ottenere dei contatti di genere femminile in una posizione imprenditoriale. I fondatori di genere maschile intervistati sono invece 17.

Nelle esperienze degli intervistati orientati allo sviluppo di videogames B2C si riscontrano due principali strade perseguite. Da un lato, si distinguono coloro che scelgono di formare un proprio team o azienda come prima attività lavorativa, accettando di compiere un lungo periodo di “gavetta” per posizionarsi nel settore, senza certezze sul successo dell’impresa. D’altra parte, invece, si osserva una quota di sviluppatori che decidono di dedicarsi primariamente ad altre attività lavorative, frequentemente in campi limitrofi, e impegnarsi nel *game development* in modo secondario, per non vincolare l’autonomia creativa del proprio progetto videoludico alle pressioni commerciali e/o in modo strategico e temporaneo per crearsi una reputazione ed entrare nel settore, ma garantendo la propria indipendenza economica attraverso un altro lavoro. In questi termini, scegliere di sviluppare videogiochi come attività secondaria non si lega ad un minor interesse per l’ambito professionale videoludico ma, da alcuni, si configura come un investimento creativo al fine di guadagnare libertà nello sviluppo.

Rispetto alla prima strada segnalata, le difficoltà da affrontare sono rinvenibili nelle parole di uno degli imprenditori interrogati, attivo in una realtà di medie dimensioni ormai affermata nell’industria:

*“Tu fai il tuo videogioco significa che lo fai ma lo devi anche vendere, lo devi pagare, son tanti aspetti imprenditoriali che vanno fatti con un’ottica imprenditoriale, vuol dire anche che devi fare in modo che la tua passione ti porti a investire magari anche tutti i tuoi risparmi, o chiedere un prestito, o vivere due anni a pane e cipolla” (Intervista 1, imprenditore).*

Nelle sue parole si coglie la gravosità dell’impegno necessario per affrontare questa strada, in cui è necessario acquisire abilità diversificate e accettare dei compromessi, in termini economici (“investire magari anche tutti i tuoi risparmi”) e creativi (“lo fai ma lo devi anche vendere”), per creare dei prodotti convincenti e sostenere i costi di sviluppo del videogioco, in cui la forma di finanziamento più diffusa è il ricorso al proprio capitale. Come il resto degli imprenditori interrogati, ha infatti sviluppato competenze diverse, in particolare di game design, programmazione, 2D art, produzione e management, ricoprendo ruoli differenti e anche sovrapposti nel tempo. L’acquisizione di competenze sia imprenditoriali che relative ai vari ruoli creativi non sembra seguire un tragitto lineare per gli intervistati, ma si estende in uno spazio che ricomprende l’istruzione in istituzioni formali (Università e/o scuole private, soprattutto per gli sviluppatori entrati più recentemente nel settore), l’esperienza sul campo attraverso il lavoro gratuito o sottopagato, gli scambi di conoscenza tramite i networks informali, come le community on-line, e soprattutto l’autoformazione continua in rete, come emerge in molte interviste:

*“Devi studiare continuamente, tutto continua a cambiare. Non è che fai il corso così, bene, e sei a posto, devi studiare continuamente perché tutto si evolve di continuo” (Intervista 1, imprenditore).*

*“Il 90% devi studiare da solo, e continuare a farlo, in questo campo almeno buona parte del lavoro consiste nel studiare anche” (Intervista 10, imprenditore).*

Nonostante la frattura generazionale dovuta ai progressi tecnologici e alla crescita di scuole *ad hoc* per videogiochi, che ha comportato la non obbligatorietà dell'autoformazione per i nuovi entranti, la necessità di uno studio continuativo e diversificato nel proprio percorso lavorativo è comunque considerata come elemento rilevante per l'attività dei fondatori e soci di uno studio, soprattutto nelle realtà più piccole, che caratterizzano il contesto italiano:

*“Qui in Italia i team di sviluppo sono talmente piccoli che più uno sa e meglio è, quindi, non si smette mai di formarsi. Non si può ricoprire un solo ruolo, ad esempio non esiste il “the idea guy”, il tizio delle idee, il game designer insomma, deve saper fare anche altro, e magari poi non sei skillatissimo in una cosa ma sai usare tanti degli strumenti principali, e poi quel che non sai impari” (Intervista 69, testimone privilegiato).*

A tal proposito, molti degli intervistati che hanno fondato un loro team si definiscono “*generalist*”, per sottolineare le competenze e i ruoli multipli, sviluppati in un percorso eterogeneo e fluido tra diversi progetti e studi di sviluppo. Tale autodefinizione e la rilevanza attribuitagli dai *game developers* italiani si pongono in contrasto logico con la configurazione del settore, il quale viene descritto come un ambito di nicchia in cui sono necessarie elevate competenze specialistiche.

I dati raccolti mostrano che tutti coloro che hanno fondato un proprio studio hanno attraversato almeno un periodo di lavoro subordinato o come liberi professionisti, ma frequentemente entrambi, con esperienze sia in Italia che all'estero, per aziende rinomate nel settore. Inoltre, nelle micro-realtà “indipendenti” costituite da 2/3 soci o nel caso di ditte individuali, i testimoni intervistati conducono contemporaneamente allo sviluppo dei propri videogiochi anche lavori su commissione, spesso come consulenti web e/o docenti nelle scuole private di sviluppo di videogiochi, in modo da garantire flussi di cassa continui tra la fine di un progetto e il successivo, ma anche nel caso di insuccesso di un prodotto.

Un ulteriore fattore che spicca dalle interviste è la rilevanza delle reti informali e amicali nella costruzione di questo tipo di traiettoria lavorativa, in cui è diffusa la costituzione di team e aziende tra individui che hanno sviluppato relazioni significative nel corso del loro percorso di formazione o lavorativo, e che costituiscono delle strutture di supporto informali, come viene evidenziato in molte interviste:

*“Ho sempre lavorato con amici dagli anni 80 fino ad oggi, perché allora chi sviluppava videogiochi tendenzialmente oggi è diventato imprenditore di sviluppo di videogiochi; quindi, conosco tantissimi di loro e questo tipo di coefficiente paritario fra questa amicizia e questa attività lavorativa me la sono portata avanti negli anni” (Intervista 11, imprenditore).*

*“Mi sono proprio fatto fregare dal classico ‘ah non voglio lavorare in una società grande dove non conti niente, è meglio creare una società più piccola dove siamo tutti amici, che è un po’ il mantra nei videogiochi ’” (Intervista 21, Imprenditore).*

I due intervistati appartengono a generazioni differenti ma sono esemplificativi di molte altre esperienze raccolte, evidenziando la commistione tra sfera lavorativa e sfera privata, da un lato, e la rilevanza della dimensione comunitaria nella strutturazione del proprio percorso lavorativo, dall’altro, in quanto le reti informali, gli eventi di settore e le scuole private costituiscono momenti di incontro fondamentali dove tali relazioni di amicizia vengono a crearsi e svilupparsi. L’importanza degli elementi relazionali e interazionali del lavoro si scontra parzialmente con le analisi che presentano i settori della creatività come ambiti attraversati da forti spinte individualistiche. In tal senso, si rileva una commistione tra processi di cooperazione e competizione in cui la dimensione di gruppo svolge un ruolo fondamentale nella strutturazione del lavoro e della percezione soggettiva di esso.

La partecipazione attiva negli spazi di confronto organizzati dalla comunità professionale e le attività di autopromozione agli eventi programmati risultano essere fondamentali soprattutto all’inizio del proprio percorso, in particolar modo per i piccoli team, come afferma un testimone privilegiato intervistato:

*“Di solito loro fan così [i piccoli team], iniziano un progetto, spesso sono anche amici, lo portano in queste vetrine tipo Sviluppaparty, etc., cercano un publisher, se il publisher gli dà dei soldi per continuare il proprio progetto poi, in qualche modo, lo finiscono” (Intervista 65, testimone privilegiato).*

Nelle testimonianze degli imprenditori di realtà ormai consolidate emerge anche il desiderio di non voler cessare in futuro la propria attività imprenditoriale ma, allo stesso tempo, da alcuni viene manifestato il timore di essere costretti a cambiare lavoro negli anni a venire, non solo per l’alta competitività del mercato e i rischi di precarizzazione connessi, ma anche a causa della natura del videogioco, percepito come un medium per “giovani”, e della necessità di essere sempre informati e formati su questo mondo:

*“È un'industria ed una tipologia di lavoro prettamente giovane e affamata di novità, è fisiologico che l'assetto 'idilliaco' attuale subirà cambiamenti nei prossimi anni. Per quanto io personalmente mi ci possa anche vedere a 50, 60 anni a sviluppare videogiochi, non credo possa essere qualcosa di realistico” (Intervista 12, imprenditore).*

*“Non so se sarà possibile fare questo lavoro per sempre perché più invecchio più faccio fatica a rimanere incollato al mondo dei giovani. Fra 10 anni quando io ne avrò 50 chissà quali saranno le loro passioni” (Intervista 9, imprenditore).*

Gli intervistati citati hanno tra i 35 e i 41 anni, in linea con l'età media degli imprenditori nel campione, e sono co-fondatori di piccoli studi di sviluppo affermati. Invece, nelle testimonianze dei fondatori di imprese più grandi, tale preoccupazione non viene esternata con la stessa enfasi poiché spesso il ruolo imprenditoriale si allontana dalle attività propriamente creative verso l'esercizio di funzioni più manageriali, e si osserva un desiderio condiviso di accrescere la qualità dei progetti realizzati. Tali considerazioni sono rivelatorie anche delle condizioni di vulnerabilità e precarietà dei fondatori di piccoli studi indipendenti, in cui è necessaria una continua ed efficace attività di auto-promozione sui canali opportuni, i quali cambiano con rapidità. Al contempo, l'apprensione dovuta all'incertezza generalizzata del futuro sembra essere rivolta alla propria attività imprenditoriale e non al proprio futuro lavorativo, in virtù delle elevate competenze possedute dagli sviluppatori che possono essere facilmente convertite nel mercato del lavoro.

La difficoltà nel riuscire a creare e pubblicare con successo i propri progetti, unitamente alla necessità di garantire delle entrate sicure, può tradursi nelle piccole realtà a una paralisi nelle attività B2B, come riportano alcuni testimoni privilegiati intervistati:

*“Purtroppo molti sono costretti a lavorare sul B2B, quindi con committenti che li finanziano, e quello è un peccato perché molti di loro vorrebbero fare 'gli autori' ma si trovano a dover fare i realizzatori di opere su committenza” (Intervista 67, testimone privilegiato).*

*“Lo studio piccolo all'inizio spesso quello che tu devi fare è prendere questi lavori B2B da clienti per supportarti, e poi intanto costruisci dei tuoi prodotti, questa è una cosa che sembra molto facile all'inizio ma in realtà è una grande trappola nel senso che non funziona quasi mai, nel senso che appena finisci qualcosa inizia qualcos'altro e tu continui a dipendere da questi nuovi clienti che arrivano ed è sempre più difficile metterti e trovare il tempo di fare le tue cose, questo è quello che è successo anche a noi e che in Italia è molto tipico” (Intervista 63, testimone privilegiato).<sup>68</sup>*

---

<sup>68</sup> Dalle interviste emerge infatti che la forte concentrazione di studi di sviluppo di videogiochi a Milano è da ricondursi anche alle molte aziende che si occupano solo ed esclusivamente di attività B2B, specializzate nella *gamification* e in altri servizi, ma che non sviluppano giochi propri, anche se alcune sono nate inizialmente con questo intento. Il cluster milanese risulta essere comunque uno spazio in cui è più semplice entrare nella rete degli sviluppatori e ottenere contatti



Lo stralcio mostra come molti *game developers* frequentemente percepiscano un rapporto inverso tra committenza e creatività e, sebbene ambiscano ad una piena autonomia creativa, iniziare a lavorare su commissione può condurre ad un percorso da cui è poi difficile uscire. I complessi passaggi da affrontare e i problemi richiamati sino ad ora fanno parte dei motivi che spingono molti sviluppatori ad optare per il secondo tipo di traiettoria lavorativa, ovvero la scelta di lavorare in altri settori adiacenti allo sviluppo di videogiochi e dedicarsi a quest'ultimo la sera o nel fine settimana, in modo da assicurarsi un reddito attraverso la prima attività. La pervasività del fenomeno emerge nelle interviste a due dei testimoni privilegiati, con una lunga esperienza nell'industria del *gaming* ma ora non più direttamente impiegati lavorativamente nel settore:

*“La maggior parte dei team che incontravamo alle varie fiere, eventi del settore, erano tutte persone che facevano altro di mestiere e poi la sera, dopo il lavoro si mettevano a lavorare” (Intervista 62, testimone privilegiato)*

*“È molto comune nel panorama gamedev, cioè di giorno fare determinate cose e poi la sera altre, il programmatore che magari fa un altro tipo di programmazione full-time e nei ritagli di tempo si fa i giochi, sperando di farle sfondare” (Intervista 63, testimone privilegiato).*

Tale modo di dedicarsi allo sviluppo viene riscontrato in alcuni degli sviluppatori intervistati che, dopo aver fondato dei piccoli team in cui svolgono più ruoli creativi, hanno creato e pubblicato dei videogiochi con esiti positivi, nonostante non siano stati seguiti come attività di lavoro primaria:

*“Io lavoro dalle 8:30 alle 17:30 in un'azienda che produce elettronica, poi finisco di lavorare e a quel punto posso dedicarmi 3-4 ore ogni serata a sviluppare il mio videogioco con il resto del team” (Intervista 17, imprenditore).*

*“Oggi sono il web specialist di una grossa azienda di trasporti e sviluppo videogames, quindi lavoro su due livelli: web specialist per questa azienda ma sviluppo ancora videogames proattivamente, portando avanti il mio marchio. Dalle 8 del mattino fino alle 6 di sera sono dedicato alla prima attività, e diciamo dalle 7 di sera fino alle 11/00:00 mi dedico invece ai videogiochi, il sabato e la domenica privilegio fondamentale l'attività di sviluppo di videogames” (Intervista 13, imprenditore).*

*“XXX [nome studio di sviluppo] è la mia ragione sociale e diciamo che da quel punto di vista l'ho tenuta sempre agganciata al mondo dei videogiochi, anche se come lavoro faccio anche un'altra cosa che è sempre legata allo sviluppo in un'altra realtà, che però non tratta quel mondo [...] Io sono un maledetto ingegnere e quindi come*

---

e informazioni utili per iniziare una attività imprenditoriale nel settore videoludico, ma esempi virtuosi di studi ormai consolidati sono visibili dal nord al sud Italia.

*ogni ingegnere faccio i conti, quindi ho detto va bene la passione la posso portare avanti anche a livello hobbistico [...] mi ci metto il sabato e la domenica” (Intervista 4, Imprenditore).*

I tre testimoni sopracitati, la cui formazione non include percorsi educativi formali specifici in campo videoludico, giustificano però in modo differente tale attività rispetto alle loro prospettive future: nel primo caso l'intervistato ha 30 anni ed è mosso proprio dal desiderio di crearsi una reputazione per poter affermarsi nell'industria; nel secondo e nel terzo caso gli intervistati hanno 48 e 39 anni e considerano rischioso dedicarsi solamente ai videogiochi a causa della forte competizione. Per tale motivo, desiderano continuare a sviluppare *videogames* come attività secondaria, seppure con finalità anche commerciali, scegliendo di seguire una strategia di “*exit*” (Hirschman 1970), ovvero di ricercare in industrie meno rischiose la propria fonte di sussistenza. La scelta effettuata da questi intervistati riflette infatti due differenti aspetti che contraddistinguono i lavoratori delle ICC: in primo luogo, la rilevanza della costruzione di un capitale reputazionale per inserirsi nel settore; in secondo luogo, il fenomeno dei lavori multipli, anche in campi non creativi, al fine di garantirsi guadagni sicuri a fronte di un mercato rischioso e poco remunerativo per la maggioranza dei lavoratori (vedi cap. 2, par. 2.3).

Come si può rilevare, entrare nel *game development* in Italia con l'intenzione di realizzare videogiochi propri richiede di seguire traiettorie lavorative composite dove la diversificazione delle mansioni svolte e dei rapporti di lavoro rappresentano dei fattori fondamentali nella crescita lavorativa. In tal senso il concetto di “*carriera*”, come percorso professionale, viene interpretato da questi sviluppatori in modo specifico, in particolare per le realtà più piccole:

*“Parlando con colleghi di altri team italiani, è emerso che lo scopo della ‘carriera’, per come la viviamo noi del settore, ora, in Italia, non è la scalata alle posizioni via via più alte e remunerate, ma lavorare su titoli, magari di successo, che riescano ad ottenere un ritorno economico per poter continuare a vivere di questo mestiere” (Intervista 12, imprenditore).*

Le parole dell'intervistato, fondatore di un piccolo team indipendente, mostrano come i fondatori di un team o di una azienda nel settore condividano le caratteristiche della *portfolio career* (cap. 2, par. 2.3), in cui il successo dei progetti a cui si è lavorato costituisce l'unità di misura della propria crescita professionale e implica un continuo stato di incertezza rispetto al proprio futuro. Tale avanzamento non viene rapportato al contesto aziendale ma a quello professionale, data anche l'elevata mobilità dei lavoratori, dei progetti e dei ruoli ricoperti. Inoltre, la dimensione del lavoro di squadra che caratterizza l'intero processo di lavoro comporta anche la perdita del riconoscimento del singolo lavoratore nel processo di crescita, in favore di una sua interpretazione collettiva:

*“Nell’ambito dello sviluppo di videogiochi, a meno che non stai facendo un Tripla A, i team e i ruoli cambiano così tanto e cose così, che la carriera non esiste, il concetto è: mi realizzo perché produco un gioco che piace, però hai solo ottenuto un riconoscimento e la tua posizione rimane quella, sei sempre uno che ha lavorato al progetto, poi i progetti vengono portati avanti nella corralità, non emergerà mai il singolo” (Intervista 13, imprenditore).*

In questi termini, la tensione tra una visione della crescita professionale come collettiva e l’individualizzazione delle traiettorie di lavoro si riflette nella molteplicità di significati attribuiti al proprio lavoro dalle figure imprenditoriali del *game development*. Si osserva, dunque, un peso rilevante della struttura organizzativa – per team – rispetto al fenomeno studiato, rispetto ad altri settori in cui è meno complessa l’individuazione dei contributi individuali dei lavoratori.

Sia per chi vive tale attività come forma di lavoro primaria, sia per chi la svolge a fianco di un altro impiego in settori differenti, l’eterogeneità e la fluidità delle mansioni e dei rapporti di lavoro esperiti, dall’inserimento all’avanzata nel settore, fa luce sul complesso processo definitorio delle caratteristiche del lavoro principali che qualificano lo sviluppo di *videogames*, in cui non vi sono individui isolati in contesti caratterizzati da anomia ma attori sociali che operano collettivamente e le cui rappresentazioni soggettive sono costruite socialmente.

#### b. Specializzarsi in un ruolo

Nel caso in cui si decida di specializzarsi in un ruolo specifico i tratti distintivi del lavoro variano in base al tipo di ruolo ricoperto e alla decisione di perseguire una carriera come dipendente o come freelance. Tuttavia, nel contesto italiano sono poche le grandi aziende in cui è possibile trovare un impiego come dipendenti a tempo indeterminato e la natura del lavoro a progetto comporta che molte figure lavorative siano presenti solo in determinate fasi dello sviluppo, determinando una maggiore richiesta di lavoratori temporanei e freelance. Date queste premesse, nelle interviste raccolte emerge che si verificano anche passaggi dall’una all’altra forma di lavoro.

Tra gli sviluppatori intervistati che hanno intrapreso una carriera come dipendenti, vanno suddivisi coloro che lavorano per grandi realtà industriali e chi lavora invece per studi di piccole dimensioni. Nel primo caso il grado di specializzazione è massimo e ogni ruolo si suddivide in sotto-specializzazioni.<sup>69</sup> Dalle testimonianze raccolte, emerge che l’età media degli intervistati è più bassa rispetto a coloro che decidono di aprire un propria software house. Infatti, i testimoni con posizioni junior presentano una età dai 20 ai 30 anni, mentre le posizioni senior sono ricoperte da lavoratori

---

<sup>69</sup> A titolo esemplificativo, il solo ambito della grafica 3D, che nei piccoli team è rivestito da un’unica persona, può prevedere varie figure per ognuno dei seguenti ruoli: concept artist, 2D/3D artist, character artist, environment artist, prop artist, UI artist, VFX artist, lighting artist e technical artist.

che vanno dai 29 ai 38 anni. La maggior parte delle intervistate di genere femminile del campione rientra in questo tipo di traiettoria lavorativa, ovvero 9 su 23 sviluppatrici totali, in prevalenza impiegate in ruoli artistici e di produzione ma distribuendosi tra tutte le specializzazioni,<sup>70</sup> mentre gli intervistati di genere maschile sono due, occupati nella programmazione. Similmente, gli intervistati che lavorano come dipendenti in studi strutturati di medie dimensioni si suddividono tra sei donne, quasi tutte impiegate come producer, tranne una artist e una game designer<sup>71</sup>, e due uomini, nel ruolo di producer e di programmatore.

Soprattutto per chi è entrato nel settore a partire dall'ultimo decennio, oltre agli specifici indirizzi universitari, come informatica e ingegneria informatica per i programmatori o le Accademie per gli artisti, spicca la frequentazione di scuole private *ad hoc*. Tali istituti hanno rappresentato e, in modo crescente, rappresentano, il trampolino di lancio per entrare in studi di grandi dimensioni, grazie ai rapporti instaurati tra scuole e aziende, le quali spesso organizzano eventi e colloqui nei più noti enti di formazione sul territorio per attivare tirocini e assumere nuovo personale. Tuttavia, come riporta un docente intervistato, impegnato nell'insegnamento di programmazione in una nota scuola privata di videogiochi, per essere assunti in una determinata posizione bisogna sviluppare competenze mirate e le possibilità future non si distribuiscono in modo uguale per tutte le figure occupazionali:

*“Una cosa che facciamo fatica a dire ai ragazzi è: o fai una cosa o ne fai un'altra. Molte scuole fanno il corso di sviluppatore di videogiochi, che non vuol dire nulla, sarebbe come dire faccio la scuola di cinema, divento sceneggiatore, regista, parrucchiere e truccatore [...]. Da noi, al corso di grafica dicono: se vi impegnate trovate lavoro, invece noi [a programmazione] diciamo: trovate lavoro e basta, anche se non vi impegnate, anche gente che per 3 anni ha guardato il soffitto trova lavoro, magari quella non nel campo dei videogiochi ma nel campo web e altri. Nel campo dei videogiochi devi sapere tante tecnologie, è molto più complesso rispetto alla programmazione classica” (Intervista 64, testimone privilegiato).*

Lo stralcio evidenzia un forte contrasto rispetto a quanto sostenuto precedentemente dai fondatori di un proprio studio, ovvero la necessità di sviluppare competenze verticali e non orizzontali. Inoltre, si conferma la forte domanda di programmatori nel settore rispetto ad altri ambiti, a causa delle elevate abilità necessarie per creare un videogioco. Tale specializzazione risulta anche essere la più vantaggiosa per la forte richiesta di questa professionalità in ambiti non creativi,

---

<sup>70</sup> Una delle dipendenti intervistata, impiegata in una delle più grandi aziende italiane e occupata nell'ambito della programmazione, riferisce di essere la prima donna assunta come programmatrice dallo studio, composto da più di 100 dipendenti, mentre risultano essere due al momento dell'intervista (settembre 2020) (Intervista 43, dipendente).

<sup>71</sup> La game designer intervistata rivela che un motivo per cui è stata assunta nell'azienda è proprio in quanto donna, poiché essere specializzati in “game design” ed essere di genere femminile corrisponde ad essere una “mosca bianca” (Intervista 52, dipendente).

a differenza del campo del game design e di quello artistico. Tra gli intervistati che lavorano in quest'ultimo campo, infatti, le traiettorie di carriera sono indirizzate al lavoro nelle ICC ma talvolta incrociano accidentalmente o strumentalmente il settore dei videogames, come emerge nelle biografie di molti artisti intervistati e riassunto da un producer di uno studio di medie dimensioni:

*“È anche più facile trovare artisti perché è pieno di scuole che fanno modellazione, animazione, e la modellazione serve in tantissimi altri ambiti, non solo nel gaming. Ad esempio, la maggior parte degli animatori che entra nel mondo dei videogame iniziano che vorrebbero tutti lavorare alla Pixar, però inizialmente dicono vado a fare il videogame così imparo ad animare e faccio esperienza, e poi magari invece ci rimangono, tendenzialmente va così” (Intervista 47, dipendente).*

Gli intervistati occupati nel ruolo di artist e di sound design nelle aziende più grandi rivelano che le traiettorie di lavoro nei campi dell'arte e del cinema risultano spesso essere più complesse e precarie rispetto all'ambito del gaming. Un esempio si ritrova nelle parole di una dipendente specializzata in 3D art, rispetto alla suo inserimento nel campo del game development:

*“Volevo semplicemente rendere l'arte una professione in modo stabile, cioè che potesse darmi una certa sicurezza e per la prima volta ho visto questa opportunità all'interno dei videogiochi perché veniva presentato proprio come un settore lavorativo con le aziende che ti assumono” (Intervista 56, dipendente).*

Lo stralcio manifesta un dato riscontrato in molte interviste degli artisti interrogati, ovvero che frequentemente essi nutrono passione per il mondo artistico ma non per quello dei videogiochi e la scelta del settore videoludico rispetto ad altri ambiti in cui poter esercitare la propria professionalità è determinata principalmente dai vantaggi strumentali che tale industria offre.

Il tipico iter descritto dagli intervistati che entrano con posizioni junior in grandi aziende si compone di un anno di stage, apprendistato e, infine, contratto a tempo indeterminato. Seppure in Italia ancora non esistano molte software house di grandi dimensioni, tra le presenti risulta semplice accedervi grazie ai collegamenti diretti con Università e scuole, e all'elevato ricambio interno di personale. A tal proposito, lavorare solo per alcuni anni in una grande azienda sul suolo italiano, che produce tripla A, è considerato da molti lavoratori che desiderano avanzare professionalmente nel proprio ruolo come una importante esperienza per poter essere assunti in studi rinomati all'estero, come ricorda uno dei dipendenti di una delle più grandi aziende di sviluppo di videogiochi in Italia:

*“Molte persone usano male XXX [nome studio di sviluppo], cioè vengono e se ne approfittano, si fanno i loro due anni per poi rivendersi all'estero [...], in un mese vanno via tra le 8-10 persone e ne vengono assunte altrettante, molti magari vanno all'estero, magari in America o chi in Cina o in Inghilterra” (Intervista 40, dipendente).*

Allo stesso modo, l'esperienza di lavoro in grandi studi all'estero viene descritta da alcuni sviluppatori dipendenti come una forma di *job hopping*, ovvero il frequente passaggio da un lavoro all'altro come strategia per migliorare il proprio trattamento salariale, per poi tornare in Italia e richiedere stipendi più alti, date le retribuzioni relativamente più basse degli studi italiani rispetto agli altri contesti europei.

Nonostante ciò, la carriera come dipendente non sembra essere la preferita dagli stessi poiché nelle prospettive future che emergono nelle interviste degli occupati in aziende di medie e grandi dimensioni, sia tra i più giovani che tra i veterani, emerge un diffuso desiderio di aprire un giorno una attività imprenditoriale in cui sviluppare i propri progetti:

*“Il mio obiettivo è quello di fondare la mia azienda, la mia software house e portare avanti alcune idee che ho e dar lavoro ad altre persone” (Intervista 37, dipendente).*

*“Vorrei aprire il mio studio, ovviamente io adesso sto facendo esperienza, sto mettendo tutto in saccoccia per poter magari un giorno, magari tra anni, dedicarmi a progetti miei” Intervista 59, dipendente).*

*“In passato conoscendomi me ne sarei fregata di lavorare ad Assassin's Creed o quel che è, io volevo fare il mio gioco e quello era, poi mi son trovata in difficoltà e ho voluto andare in una azienda che ha i mezzi per pagarmi tutti i mesi, e prevedo, conoscendomi, che a un certo punto vorrò aprire il mio studio indie” (Intervista 44, dipendente).*

Come riporta uno dei testimoni privilegiati, sono le stesse grandi aziende a incoraggiare i nuovi entranti verso tale prospettiva futura:

*“Il Santo Graal pubblicizzato è sempre che tu inizi a fare i giochi in un'azienda un po' più grande, impari tante cose e poi dopo ti apri il tuo studio in cui fai i tuoi giochi, questo è quello che ti dicono quando inizi in un grande nuovo studio, cioè che fai tante ore però poi impari tante cose, lavori dai 3 ai 10 anni in questo studio e poi, in una posizione migliore, finanziariamente, di conoscenze e quant'altro, cominci a fare il tuo gioco” (Intervista 63, testimone privilegiato).*

Differente è la situazione per i dipendenti che lavorano in contesti aziendali di piccole dimensioni, dagli studi “indipendenti” con 2/3 figure stabili, alle aziende che presentano fino a 10 lavoratori, in cui ricoprire un ruolo specifico non comporta una elevata specializzazione poiché viene premiata la capacità di svolgere anche altre mansioni nei momenti in cui il progetto lo richiede. Nel campione degli intervistati, solamente tre sono lavoratori subordinati in studi di piccole dimensioni, di cui due di genere femminile, occupate rispettivamente nel ruolo di artist e di producer, mentre lo sviluppatore di genere maschile è impiegato come artist. In accordo con quanto riportato dalla ricerche sul settore (Bellini *et al.* 2018a:70), è complicato trovare piccole aziende o team con

dipendenti fissi al proprio interno, mentre è più frequente che tali realtà facciano ricorso al lavoro freelance. I tre intervistati sono occupati a tempo indeterminato rispettivamente nel ruolo di artist, game designer e producer. Nelle prime due testimonianze si rileva il desiderio di diventare in futuro soci dell'azienda ma senza perdere l'autonomia creativa di cui si gode, dovuta alle piccole dimensioni del team in cui è possibile seguire un progetto dal suo inizio alla sua fine. Mentre le prospettive future del terzo intervistato, nel ruolo di producer, sono di poter crescere professionalmente nella sua posizione.

Il concetto di carriera che emerge dalle interviste ai lavoratori subordinati sembra differenziarsi tra coloro che lavorano in realtà industriali di grandi dimensioni e coloro che lavorano in studi di piccole dimensioni: nel primo emerge una definizione più "classica" del concetto di carriera rispetto a chi apre un proprio studio o chi lavora come dipendente in un piccolo team, ovvero la scalata gerarchica aziendale, distribuita anche tra più aziende e contesti nazionali. Tuttavia, si osserva che per molti degli intervistati tale percorso è frequentemente finalizzato ad acquisire competenze e conoscenze per poter aprire in futuro un proprio studio, poiché "fare carriera" in una grande azienda significa aumentare il proprio status professionale ma rinunciare alla possibilità di esprimere pienamente la propria creatività, come emerge dalle interviste:

*"Se tu vuoi essere qualcuno che mette le mani in pasta, se tu sei junior o senior ti cambia solo qualche cifra nello stipendio e ovviamente se sei senior, tendono ad ascoltare di più quello che hai da dire, se ti sei mostrato una persona capace, però nel momento in cui scali di posizione e dici voglio diventare lead oppure producer, appena scali di posizione praticamente perdi il diritto di mettere le mani in pasta su quello che stai facendo [...], infatti spesso è successo che posizioni molto in alto si licenziassero per andare a fare lavori diciamo minori, semplicemente perché si erano stancati di essere solo quelli che organizzavano e dicevano agli altri che andava bene o no" (Intervista 38, dipendente).*

In questi termini, la carriera come dipendente può tradursi in una crescente specializzazione al fine di lavorare su videogiochi sempre più prestigiosi ma spesso viene declinata come un passaggio necessario al fine di avviare una attività imprenditoriale per non perdere libertà creativa.

Diversamente da quanto richiamato sino ad ora, il tipo di lavoro svolto e la traiettoria seguita da chi decide di specializzarsi in un ruolo come freelance presenta forti differenze dalle esperienze dei lavoratori subordinati. Dei 15 freelance intervistati l'età varia dai 23 ai 47 anni, di cui 4 sono di genere femminile, occupate rispettivamente nell'area 3D art, 2D art, composizione musicale e testing, mentre 14 sono di genere maschile, le cui specializzazioni occupazionali sono legate all'ambito programmazione, 3D e 2D art, composizione e design audio, e traduzione. Per ognuna di queste posizioni sono stati seguiti percorsi educativi universitari specifici e/o la frequentazione di scuole

private di sviluppo di videogames. A tal proposito, dalle testimonianze emerge che solo per alcuni lavoratori tale percorso è stato scelto intenzionalmente, mentre per altri si è presentato come la via più semplice rispetto al ruolo ricoperto. In particolare, i programmatori affermano che avrebbero potuto trovare posto come dipendenti ma che la preferenza verso il freelancing è derivata principalmente dalla possibilità di ottenere guadagni maggiori e una indipendenza di grado superiore nella gestione del tempo e dei progetti. Tuttavia, parte di questi lavoratori impiegati nella programmazione si dedica in larga parte anche a lavori su commissione B2B, talvolta legati ai videogiochi, come la *gamification*, ma altre volte non direttamente connessi al mondo videoludico. Nel caso delle altre figure occupazionali, invece, iniziare a lavorare su commissione è stato più semplice, ad esempio per i compositori, in quanto è raro trovare questo ruolo in modo stabile all'interno di una azienda, ma anche per molte figure del campo artistico, come i concept artist, impegnati nella stesura dei disegni preliminari e, quindi, non necessari per l'intero arco di un progetto. Uno dei ruoli che più difficilmente può aspirare ad una carriera da freelance è il game designer, poiché spesso tale posizione viene rivestita dai membri interni di un team, soprattutto se di piccole dimensioni. Nonostante queste differenze basate sul ruolo occupazionale, in ognuno dei casi riportati la formazione e l'inserimento nel settore hanno comportato lo sviluppo di competenze verticali e una impegnativa attività di networking e self-branding per sviluppare capitale reputazionale, come emerge dalle interviste degli sviluppatori entrati recentemente nell'industria, nelle parole di un compositore e programmatore intervistato:

*“È assolutamente importante frequentare gli eventi per farsi strada in questo campo, quando sono andato alla Games Week ho stretto qualche contatto che alcuni di questi si sono trasformati in potenziali futuri collaborazioni o clienti. Credo che se uno ha un buon portfolio e può quindi presentarsi bene e non è introverso, le fiere sono fenomenali in questi termini [...]. Il fatto di farsi l'esperienza per poter accedere a una nuova esperienza, che sembra un po' un cane che si morde la coda, ma non è poi così difficile perché basta poi svilupparsi dei progetti in singolo, a casa, basta fare... Ad esempio, per la musica farsi dei brani musicali, per la programmazione farsi dei prototipi” (Intervista 20, freelance).*

Ma anche tra chi ha già molta esperienza viene ribadita la rilevanza di tali elementi, come si osserva nell'intervista a un artista 3D, che svolge anche attività come docente di concept art:

*“Non mi ha mai pesato mettermi lì a studiare e imparare cose nuove, ho sempre cercato di trasformare queste cose che mi piacevano in un lavoro, quindi ho studiato un po' il 3D e nel momento in cui mi sentivo pronto ho iniziato a propormi come lavoratore, poi alla fine una volta che entri nel flusso, anche facendosi un mazzo non indifferente perché comunque si tratta di farsi tutte le fiere, conoscere la gente, farti vedere, fare il portfolio, mandarlo in giro, sono riuscito per fortuna a crearmi un buon giro di contatti, infatti come dico spesso ai ragazzi*



*a scuola, io, alla fine, saranno più o meno 20 anni che lavoro nel settore, e da circa 8-9 anni io comunque non cerco più lavoro perché da una parte o dall'altra arriva” (Intervista 33, freelance).*

La costruzione del portfolio, sia in termini di competenze che di titoli a cui si è lavorato, per chi lavora come freelance ha una rilevanza elevata. In tal senso, nella prima fase di inserimento lavorativo, gli intervistati non si dedicano solamente alla partecipazione attiva nella rete on-line e off-line degli sviluppatori, o alla creazione di progetti personali nel tempo libero ma, in aggiunta a tali attività, accettano di svolgere lavori gratuiti o con basse retribuzioni. Tali aspetti vengono segnalati dalla letteratura sulle ICC e sono riportati in molte interviste, di cui è esemplificativa la seguente testimonianza di un programmatore freelance, che nel tempo libero realizza corsi di programmazione per principianti su YouTube:

*“Anch'io ho fatto strategia di portfolio, cioè sì, rinuncierei a tante cose per il portfolio e sono il primo a dire ragazzi, avete la fortuna di vivere con i vostri genitori e non avete bisogno dei soldi, quello che vi interessa è l'esperienza, quindi, anche se sembra brutto dire: lavoro per te un mese gratuitamente, ma decidi tu come lavorare, ci sono molte aziende che fanno così. Anche in America, ci sono molti ragazzi che ho seguito che hanno fatto così, contattavano l'azienda x e gli dicevano: io non voglio essere pagato e vi lavoro gratuitamente ai fini di fare l'esperienza” (Intervista 25, freelance).*

Come si osserva nello stralcio, non è raro ritrovare nelle esperienze degli intervistati un periodo in cui è stato necessario sostenersi economicamente attraverso il ricorso al proprio capitale o a quello della famiglia, interpretando questo sforzo come un investimento per il futuro.

Dopo essere riusciti ad entrare pienamente nel settore, solo alcuni degli intervistati riescono a instaurare un rapporto di lavoro con differenti aziende, mentre una parte di essi svolge l'attività di freelancing per una unica azienda, senza godere delle medesime tutele riservate ai dipendenti. Per queste figure, l'identificazione come libero professionista viene interpretata in modo conflittuale, come emerge nelle parole di uno degli intervistati, freelance artist, precedentemente dipendente in una grande azienda:

*“Sono più nella mentalità del fatto che io sto lavorando per lo studio piuttosto che come freelance, per cui sto dedicando le mie ore giornaliere tutte a XXX [nome studio di sviluppo], mi è successo che mi sono arrivati magari dei mini progettini, però piuttosto li facevo la sera” (Intervista 28, freelance).*

Le difficoltà incontrate da chi decide di affrontare questo tipo di carriera e i limiti creativi del lavoro, poiché basato su commissioni e spesso orientato a pochi aspetti dell'intero progetto o a progetti molto piccoli e semplici, fanno sì che nelle prospettive future di parte degli intervistati sia diffuso il desiderio di aprire un proprio studio, come si può osservare nelle seguenti testimonianze:

*“Da febbraio ho cominciato a lavorare al progetto che sto portando avanti ora, quindi cominciare a strutturare un videogioco con cui lanciare una casa di videogiochi insieme ad un team” (Intervista 36, freelance).*

*“L’obiettivo è un giorno fare il mio videogioco, il team già c’è e ci stiamo lavorando nel tempo libero, ma è complicato aprire una attività vera perché mi spaventa l’aspetto burocratico e la competizione” (Intervista 31, freelance).*

*“Il mio intento nei prossimi mesi è quello di aprire una mia azienda, se continua a crescere il mercato. Se oggi dovessi ricevere la proposta del secolo per una grande azienda non so se accetterei, perché io ho sempre detto, invece di essere la coda di un toro preferisco essere la testa di una gallina, nel senso che voglio avere la mia piccola realtà da 5/6 dipendenti. C’è un detto che dice se vuoi andare veloce vai da solo, se vuoi andare lontano devi andare insieme ad altri” (Intervista 25, freelance).*

La quasi totalità degli intervistati freelance rivela infatti che, a prescindere dalle intenzioni future, la prospettiva di lavorare a un gioco proprio sarebbe preferibile se le condizioni del mercato e dell’industria in Italia fossero più favorevoli e che, pur di lavorare nel *gaming*, sarebbero disposti anche a lavorare come dipendenti in una azienda se la carriera da freelance non riuscisse più a garantire un flusso costante di entrate economiche. In ogni caso, nelle testimonianze di questi lavoratori, così come in quelle dei dipendenti specializzati, il pensiero di non riuscire in futuro a rimanere all’interno dell’industria, o di non volerne più far parte, non si traduce in una preoccupazione generalizzata verso il proprio futuro lavorativo. A tal riguardo, allo stesso modo di chi ha aperto uno studio, le competenze acquisite dai *game developers* sono altamente richieste nel mercato del lavoro, seppure alcune più di altre, e costituiscono una garanzia da rispendere in altri settori lavorativi.

Da quanto delineato sino ad ora, l’idea di carriera che emerge dalle testimonianze dei freelance rappresenta nel suo senso più compiuto il concetto di *portfolio career*, ancor più rispetto a chi decide di fondare un proprio team, poiché questi ultimi sono frequentemente composti da soci mentre nel freelancing la gestione autonoma degli accordi di lavoro temporanei è centrata tutta sul singolo lavoratore. Quest’ultimo, inoltre, al pari dei dipendenti specializzati di grandi aziende, difficilmente può partecipare a tutto lo sviluppo di un progetto e la sua crescita professionale, soprattutto nelle fasi iniziali della traiettoria lavorativa, si basa soprattutto su un criterio quantitativo, più che qualitativo, dei progetti a cui prende parte.

Le traiettorie lavorative nel settore del *game development* in Italia che sono state presentate permettono di mettere in evidenza come i tipi di lavoro e di carriera sperimentati dagli sviluppatori siano contraddistinti da forti differenze sulla base del ruolo ricoperto e della relazione di lavoro, nonostante allo stesso tempo si presenti una fluidità di queste dimensioni. In questi termini, il singolo

deve costruire autonomamente una interpretazione coerente della propria identità lavorativa e del proprio percorso.

#### 4.1.2 L'organizzazione del lavoro: autonomia e creatività

Dall'analisi delle interviste è possibile approfondire due dimensioni del lavoro sottolineate dalla letteratura sulle ICC, in generale, e sul gaming, in particolare, in relazione agli aspetti caratterizzanti della divisione del lavoro nel settore esaminato. A tal proposito, si intende procedere nella descrizione dei modelli organizzativi cercando di osservare e comprendere come vengono definite le dimensioni della creatività e dell'autonomia dai lavoratori, in quanto fattori distintivi del lavoro nel *game development*. Dalle interviste emerge che essi vengono messi in relazione a differenti aspetti: alcuni intervistati li associano al tipo di carriera intrapresa, distinguendo i freelance e chi lavora per un grande studio dai piccoli studi e team; altri testimoni caratterizzano queste dimensioni in base al tipo o ai tipi di ruoli creativi ricoperti all'interno del team; infine, una parte degli intervistati differenziano il grado di autonomia e creatività delle specifiche mansioni all'interno di ogni ruolo. Per rendere conto di questi orientamenti, verranno presentate le differenti forme di organizzazione.

Nelle testimonianze degli intervistati emerge che lo studio di piccole dimensioni viene considerato la forma organizzativa dell'industria videoludica in cui la creatività e l'autonomia del lavoro emergono con maggior forza. In tale contesto è presente un team che sviluppa i propri giochi, spesso definito dagli intervistati "team agile", ovvero composto da pochissimi lavoratori, in cui le mansioni sono interscambiabili e le decisioni vengono generalmente prese in modo orizzontale. Le componenti creative del lavoro si legano a diversi fattori caratterizzanti dei team di piccole dimensioni, come viene affermato dal co-fondatore di un piccolo studio, formato da due soci che si occupano di programmazione, game design e grafica, con il supporto di lavoratori freelance nell'ambito audio e per alcune parti artistiche:

*"Entrare in una grande azienda vuol dire che stai abbastanza in fondo, invece, in un'azienda piccola come la nostra fai cose creative diverse, che magari sono una parte abbastanza grossa del progetto, vedi tutta la creazione quindi vedi le cose da quando sono solo idee a quando prendono vita, e tu sei un po' quello che le ha fatte nascere. Quindi hai più responsabilità ma hai anche più opportunità per sbagliare e imparare, per fare davvero cose diverse e creative. E poi da noi c'è molta comunicazione, siamo propositivi, non c'è un caporeparto che arriva e mi dice fai questo, è una creazione dove tutti partecipiamo, anche se ci diamo degli obiettivi mensili io decido come impiegare la mia giornata, non ho degli orari per intenderci" (Intervista 16, imprenditore).*

In questi termini, la creatività e l'autonomia vengono interpretate come dimensioni intrecciate, di cui la prima viene associata principalmente alle possibilità di espressione e realizzazione delle proprie

idee, e la seconda alla facoltà di intervenire nella determinazione dei tempi e delle scelte nello sviluppo. Nel complesso esse si riflettono nelle capacità di decidere il tipo di progetto videoludico, in che modo svilupparlo e di partecipare a tutte le fasi del processo di lavoro. Nello stralcio proposto la dimensione dell'autonomia si lega anche alla posizione dell'intervistato, il quale gode di una maggiore libertà in forza della sua posizione come imprenditore. In tal senso, viene evidenziata come determinante nel processo creativo l'assenza di un ordinamento gerarchico interno in cui i compiti vengono assegnati da un vertice, a favore di un principio di condivisione e di apertura al dialogo e all'iniziativa personale. La divisione dei tasks nell'organizzazione del lavoro di un piccolo team non ha una struttura standard e si basa sulle competenze dei lavoratori e sulle disponibilità dei freelance coinvolti, che in base al tipo di progetto e alla fase in cui si trova possono variare quantitativamente e qualitativamente. Invece, negli studi che presentano un numero più cospicuo di figure stabili, la divisione del lavoro inizia ad assumere una maggiore strutturazione. In queste realtà, generalmente è presente un *core team* più esteso, oltre ai collaboratori esterni, in cui emerge anche la figura del producer, ritenuta essenziale ai fini della buona coordinazione e gestione dei progetti. Come riporta una producer intervistata sulla rilevanza del suo ruolo:

*“Tanti di questi giovani che si avvicinano allo sviluppo e dicono mi serve un programmatore e un 3D artist ed è fatto. Eh, no caro mio, serve anche il producer, e poi quasi tutti si scordano che è bello il gioco ma se non c'è chi si occupa del project management e del marketing un gioco rimane nel tuo piccolo garage, non lo vendi. Il problema è che comunque non tutti si possono permettere di avere una persona adibita solo a quello” (Intervista 50, dipendente).*

A causa dei rischi e dei costi a cui vanno incontro i piccoli team e studi che intendono realizzare i propri giochi, tale figura viene infatti spesso ricoperta dai creativi che sviluppano il gioco, mentre solo nelle realtà più strutturate viene prevista una o più posizioni occupate solo nell'ambito della produzione e del marketing. Nonostante la carenza di risorse in molti piccoli studi che non dispongono di figure ad hoc nella produzione, si osserva comunque una consapevolezza crescente della rilevanza delle competenze manageriali per avere successo nell'industria.

Per far emergere i limiti che l'elevata strutturazione aziendale comporta alla creatività nel lavoro, tra i testimoni privilegiati e gli sviluppatori intervistati viene contrapposto allo studio di piccole dimensioni il lavoro nelle grandi aziende:

*“Il problema grosso è che la grande industria in Italia sono due case di sviluppo, che però tu vai lì e non sei un creativo, son creativi bo, i due lead designer di punta della società però tutti gli altri son formichine che vanno lì, che fanno per due anni il menù di un gioco e poi si vogliono ammazzare. Ho parlato con tanta gente che ha*

*lavorato in XXX [nome studio di sviluppo] e mi diceva, io mi svegliavo la notte piangendo perché quella roba mi rendeva proprio triste, io sognavo di fare una roba creativa, di raccontare qualcosa. Gli unici che fanno roba creativa sono quelli che lavorano in team piccoli” (Intervista 65, testimone privilegiato).*

*“XXX [nome videogioco] nel suo picco erano quasi 1000 persone che ci lavoravano, tra cui c'erano 5 o 6 studi diversi e solo nella UI<sup>72</sup>, quindi solo nei team di interfaccia, penso ci fossero 70 persone, mi sentivo molto come una operaia, io facevo la mia parte, che era molto specifica, e a parte un paio di eccezioni non mi sono mai trovata a cercare chi sa che soluzioni creative a chissà che problemi, facevo i miei task, quello che mi veniva detto di fare” (Intervista 44, dipendente)*

*“Io personalmente vorrei tutto tranne lavorare in un'azienda grossa, perché diventi un operaio di videogiochi e non sei più un artista, cioè i grafici con cui collaboro sono ex grafici XXX [nome studio di sviluppo] ed hanno lavorato ad XXX [nome videogioco] e dici bello, sì, però peccato che ha 10.000 grafici dove siccome sono così tanti ad uno gli facevano fare solo i sassi e le rocce e invece a un'altra facevano fare solo bicchieri, cioè stai tutto il giorno a fare rocce e bicchieri e poi qualche roccia e qualche bicchiere sarà messo nel videogioco. Ecco non sei creativo, è alienante” (Intervista 14, freelance).*

I tre stralci sono rappresentativi di quanto riportato anche dagli altri sviluppatori intervistati rispetto ai limiti creativi presenti negli studi di grandi dimensioni, dovuti alla ripetitività delle mansioni, spesso costituite da micro-tasks, senza che vi sia una partecipazione ai processi decisionali e a tutte le fasi del progetto, in forza dall'elevata divisione e specializzazione del lavoro. Dalle testimonianze ai dipendenti di grandi studi, che tuttavia in Italia sono solo due realtà aziendali (cap. 2, par. 2.4.3), emerge una articolazione dei processi lavorativi standardizzata, come si può osservare dalla descrizione fornita da un *game director* di una delle più grandi software house in Italia:

*“Ogni due settimane, per ogni progetto, c'è un compito da portare a termine a cui più persone ci lavorano. Una volta avevo i miei task, le mie attività minuscole da fare. Ora mi ritrovo a gestire un numero variabile di persone, all'inizio di un progetto anche solo una dozzina e verso il termine anche oltre 30/40 persone, perché all'inizio bastano alcuni designer e quando si avvicinano le scadenze si aggiungono risorse che si staccano da altri gruppi. Essendo a capo di un team, di un progetto, ogni mattina faccio una riunione con il mio core team, che sono i lead di reparto, quindi il lead design, il lead artist, il lead programmer e altre figure del marketing, poi guardo l'andamento dei bug, problemi sorti durante il controllo del progetto, provo giornalmente la versione di gioco sempre più aggiornata, e poi spesso in settimana abbiamo altre riunioni” (Intervista 37, dipendente).*

Come si può osservare, al pari degli studi di piccoli e medie dimensioni, è necessario estendere il numero di personale coinvolto nel corso del progetto, ma date le grandi dimensioni dello studio non è necessario ricorrere all'*outsourcing*. L'organizzazione piramidale dell'azienda comporta una rigida

---

<sup>72</sup> UI sta per *user interface*. I technical artists UI si occupano di tutti gli aspetti d'integrazione degli asset grafici nel motore di gioco.

divisione del lavoro, in cui solo i *lead*, ovvero i responsabili dei rispettivi reparti, insieme al *game director* e alle figure della produzione, hanno la possibilità di intervenire nel processo decisionale e sulle scelte creative all'interno del progetto. Allo stesso tempo, come riportato nel precedente paragrafo, nelle grandi aziende con l'avanzamento della carriera in posizioni di maggiore responsabilità corrisponde una diminuzione della possibilità di svolgere ruoli pienamente creativi, in termini di mansioni svolte, poiché i compiti diventano in modo crescente gestionali. Nonostante tali considerazioni, gli impiegati in posizioni *junior* e *mid* all'interno dell'azienda sopracitata ritengono di svolgere un lavoro creativo, distinguendo i vari tasks assegnatigli tra alcuni ritenuti più "meccanici" ed altri più "creativi". In questi termini, la creatività viene associata all'attività di *problem solving* e alle sfide poste dalla tecnologia, la quale pone dei condizionamenti consistenti, come emerge dalle interviste:

*"Le risorse che hai nei videogiochi sono veramente limitate perché non puoi sfruttare tutta la potenza di una macchina perché sennò non puoi giocare, e quindi devi trovare soluzioni creative e a volte anche illusioni ottiche. Quando programmo è un po' meno creativo, in senso artistico, dipende dai tasks, però io trovo soddisfazione nel trovare soluzioni ai problemi, soprattutto, nel nostro motore di gioco puoi fare una stessa cosa in almeno cinque modi diversi. Io sono super convinta che per essere bravi programmatori bisogna essere persone creative"* (Intervista 44, dipendente).

*"Ci sono sempre intoppi da superare e la parte creativa sta anche in questo, non è creativo solo quello che lavora in uno studio indie e fa il drago a otto teste o il compositore che fa la musica. Per me significa anche trovare delle soluzioni nuove ai problemi che ci possono essere, è molto molto stimolante. Ci sono volte in cui invece devi dire vabbè, questa cosa rimane purtroppo così, non possiamo farci niente, magari nel prossimo gioco riusciremo a risolverla, avremo una tecnologia nuova, perché ci sono limiti della tecnologia che non sono al momento superabili"* (Intervista 42, dipendente).

A riportare queste frasi sono, rispettivamente, una *technical artist UI* e una animatrice 3d, considerati spesso come ruoli meno creativi poiché molto tecnici ed esecutivi. Dalle loro parole si comprende come il primo limite alla creatività a cui si è sottoposti in quanto sviluppatori di videogiochi è dato dal prodotto stesso, che non può svincolarsi dall'aspetto tecnologico. A tal proposito, l'interpretazione della componente creativa viene legata anche alla possibilità di utilizzare strumenti nuovi, di risolvere problemi e affrontare sfide complesse. Inoltre, gli stralci riportati mettono in luce anche un ulteriore aspetto, ovvero la diversa percezione dei lavoratori dei ruoli creativi all'interno del team. Tale riflessione si ritrova non solo nelle interviste a chi lavora nelle poche aziende di grandi dimensioni italiane ma anche ai *game developers* di piccoli team, come riassunto dal fondatore di un piccolo studio:

*“Quando ci incontriamo c'è sempre ‘voi non avete fatto niente’, anche perché visto dal programmatore il videogioco va avanti perché ci sono codici che lo muovono, visto dal 3d artist invece è ‘tu potresti muovere però solo cubi e sfere senza di me, io ti creo quello che poi al videogiocatore piace vedere’. Quindi ci sono queste due macro-fazioni creative che sono il reparto tecnico ed artistico. Poi in mezzo ci sta il designer che nella sua essenza, lui dovrebbe avere conoscenze sia tecniche che artistiche perché tu devi conoscere almeno il minimo per saperti confrontare con i programmatori” (Intervista 21, imprenditore).*

La questione della creatività dei ruoli, anche in tal caso, trova una ricomposizione nei micro-team composti da pochi lavoratori che si occupano di tutti gli ambiti del videogioco. Nonostante ciò, anche nelle piccole realtà vengono riconosciuti ostacoli rilevanti alla creatività e all'autonomia, in relazione a diversi aspetti richiamati anche nel precedente paragrafo: in particolare, la necessità di eseguire anche lavori su commissione per garantire entrate sicure e autofinanziare i propri progetti, ovvero attività di *gamification*, consulenze informatiche ed altri servizi B2B considerati “noiosi” da molti intervistati dei piccoli studi. Per tale motivo, solo poche aziende scelgono di non farne ricorso, come spiega il fondatore di un piccolo studio che non si appoggia a lavori su commissione ma finanzia ogni progetto B2C con i guadagni del precedente progetto:

*“Il problema del B2B è che ho visto troppi amici in Italia che hanno dovuto chiudere, il B2B è un cash flow costante e quando ti abitui a quel cash flow costante smetti di fare B2C, perché il B2C è pericoloso, ha una dose di rischio altissima, però noi siamo tra i pochi che hanno operato questa scelta, non vogliamo morire di B2B e tra l'altro se devo fare videogiochi che mi commissiona la Mulino Bianco preferisco cambiare mestiere sinceramente” (Intervista 18, imprenditore).*

Inoltre, negli studi più piccoli vi è una forte concentrazione di lavoratori che sentono una forte esigenza di libertà creativa e questo comporta che nelle interviste a tali lavoratori si ritrovi uno spirito più critico rispetto al tema della creatività. Ad esempio, come si può osservare nel seguente estratto di un dipendente di un piccolo team, la possibilità di seguire tutte le fasi di un progetto, ritenuta dalla maggioranza degli intervistati come un indicatore di elevata creatività, poiché sinonimo di continuo cambiamento e di piena partecipazione alla creazione, viene invece vista dal testimone come un fattore talvolta alienante, seppure l'intervistato riferisca di essere molto soddisfatto del proprio ruolo di artista e dei contenuti del progetto:

*“Lavori sempre alla stessa cosa per un anno, due. A un certo punto non ce la fai più, non capisci nemmeno cosa ha senso ed è difficile tornare a quell'entusiasmo creativo che c'è all'inizio e in determinati momenti quando risolvi i problemi che ti assillavano” (Intervista 49, dipendente).*

In questo caso, il riferimento è alla percezione soggettiva della creatività che non si lega ad alcuna misura “oggettiva” del contributo dei lavoratori ma a un complesso processo definitorio in cui un ruolo rilevante è ricoperto dalla socializzazione dei soggetti al settore.

Inoltre, l’alta competitività del mercato e la difficoltà di raggiungere il pubblico, implicano che una larga fetta di tempo e del budget a disposizione siano riservati ad attività non puramente creative ma di produzione, promozione e pubblicità dei prodotti, comportando un enorme ammontare di impegno che si protrae ben oltre le classiche ore lavorative. Dalle interviste emerge infatti che la questione del *crunch time*, affrontata nella letteratura sul *gaming* e ricordata nel secondo capitolo (par. 2.4), rappresenta un fattore distintivo dell’organizzazione del lavoro sia nelle grandi realtà aziendali, dove viene imposta ai lavoratori, che nei piccoli team, limitando fortemente le dimensioni dell’autonomia e della creatività nel lavoro, come ricorda un testimone privilegiato, membro della sezione italiana *Game Workers United*<sup>73</sup>:

*“Non c’è nessuno che tecnicamente viene sfruttato, perché sono due, tre persone, tutti proprietari della società, però devono lavorare a dei ritmi che normalmente non accetteremo se ci fossero imposti dall’alto, ma molte persone che lavorano assolutamente per loro iniziativa hanno ritmi elevatissimi a causa di un mercato distributivo produttivo e così via molto molto crudele, quello del videogioco, dove l’emersione dei singoli prodotti è sostanzialmente impossibile, statisticamente non emerge nulla, dove la concorrenza internazionale è fortissima, dove quindi anche il piccolo studio in realtà applica pratiche lavorative tossiche ma su se stesso, questo è in realtà un problema di quasi tutti gli ambiti creativi. Nell’ambito creativo è quasi normale avere momenti in cui si perde tempo, in cui si corre, in cui si deve tornare sui propri passi, non saper prevedere esattamente il ritmo del lavoro, il videogioco ha questo problema di essere un ambito creativo ma di essere anche molto complesso” (Intervista 71, testimone privilegiato).*

La pratica del crunch viene menzionata come esperienza vissuta direttamente o indirettamente da tutti gli intervistati del campione, poiché in prossimità delle scadenze è necessario sistemare tutti i *bug* e gli imprevisti sopravvenuti. Tale forma di *overwork* rappresenta una prassi nel settore che sfida l’autonomia riconosciuta al lavoro creativo nello sviluppo di videogiochi. A darne conferma sono intervistati che fanno capo a diversi ambienti organizzativi, in primis gli studi composti da pochi soci:

*“Dipende dai periodi, se siamo in Release di un gioco ovviamente devi fare un po’ di crunch quindi devi lavorare un po’ di più degli orari previsti però puoi comunque organizzarlo e schedularlo il crunch. Almeno ti prepari e sai già che non puoi uscire la sera ad esempio” (Intervista 10, imprenditore).*

---

<sup>73</sup> Come riportato nel secondo capitolo (par. 2.4), *Game Workers United* è un movimento per la sindacalizzazione del settore nato nel 2018.



*“Gestire una società ci porta via tempo. Ad esempio, questo periodo è periodo di tasse, chiusura bilancio, devi sentire il commercialista, poi c'è quel documento da portare al notaio. Tutta questa parte mi consuma mediamente mezza giornata al giorno e non potendo lavorare solo 4 ore sui progetti allungo la mia giornata lavorativa a 12 ore” (Intervista 9, imprenditore).*

Ma anche gli studi con un numero ridotto di dipendenti interni:

*“Odio il crunch perché io ho fatto solo crunch praticamente all'estero, però ogni tanto ci vuole perché questo è il mondo dello sviluppo di videogiochi, arrivi a un certo punto che devi crunchare, punto fine chiuso. Se prima io mi facevo tutti i crunch insieme ai ragazzi fino alle 4 del mattino adesso sono 2 anni che la sera i ragazzi crunchano e io me ne torno a casa, com'è giusto che sia” (Intervista 18, imprenditore).*

In quest'ultimo caso, il passaggio citato fa emergere anche una dimensione gerarchica e coercitiva nella pratica del *crunch*. L'intervistato è il fondatore e CEO di uno piccolo studio ormai consolidato, con lunga esperienza nel settore. In questo senso, la sua posizione di superiore gli conferisce il potere di non sottoporsi all'*overwork* e, allo stesso tempo, di determinarne l'obbligatorietà per il resto dei lavoratori, nonostante l'uso della parola “ragazzi” manifesti l'informalità del clima aziendale in cui l'imposizione della pratica ha luogo. Dalle diverse interviste nei piccoli studi emerge, inoltre, che in alcuni casi a tale pratica corrisponde una retribuzione mentre in altri contesti le ore in eccesso vengono remunerate.

Infine, anche nei contesti di grandi dimensioni italiane, seppure pochi, si riscontra la presenza pervasiva del *crunch*, seppure retribuita, come riporta un lavoratore dipendente di una grande azienda interrogato:

*“Cerchiamo sempre a inizio progetto di pianificare senza prevedere crunch time ma succede spesso e volentieri che arriviamo in prossimità delle milestone, soprattutto quelle che sono finali, che per una serie di problemi si fa del crunch, per problemi relativi alla programmazione, e la gestiamo magari facendo venire la gente il sabato, l'orario tipico comunque sia è dalle 9 alle 18” (Intervista 37, dipendente).*

La questione del *crunch time* viene riferita principalmente ai contesti di grandi dimensioni ma, come si può osservare, riguarda direttamente anche i piccoli contesti aziendali. Seppur sia strettamente collegata con l'organizzazione del lavoro a progetto e con le sfide poste dal settore dei videogiochi, dalle interviste emerge che tale pratica venga “normalizzata” a routine accettata dai lavoratori.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Da alcune interviste alle dipendenti di genere femminile nel campione emergono anche altre considerazioni in relazione al *crunch time*, rispetto alla ricerca di lavoro come dipendenti in aziende di piccole dimensioni, ovvero una discriminazione di genere basata sulla maternità. In particolare, due intervistate di una età compresa tra i 30 e i 35 anni riferiscono che durante la ricerca di lavoro è stato loro chiesto se avessero voluto avere dei figli e che il tipo di risposta

Per concludere le riflessioni sulle dimensioni della creatività e dell'autonomia in relazione al lavoro nel *game development*, un "capitolo" a parte è dedicato ai freelance, i quali talvolta lavorano in remoto da casa o in spazi di co-working. Dalle interviste si rileva che larga parte di chi lavora su commissione nel mondo del *gaming* condivide alcune caratteristiche con i dipendenti delle grandi aziende, ovvero la realizzazione di alcuni tasks dei progetti, assegnati da un committente senza la possibilità di seguire tutto il processo di lavoro di un videogioco, sebbene una parte di essi si dedichi ad interi progetti ma di dimensioni e complessità molto limitate. In quest'ultimo caso, la possibilità di cambiare continuamente e rapidamente i progetti viene spesso valutata positivamente dai freelance, come indicatore della creatività del lavoro, ma, al contempo, ne viene lamentata la facilità di sviluppo e la mancanza di sfide paragonabili alla realizzazione di un videogioco B2C, il quale richiede anni di lavoro di team.

Nondimeno, i freelance condividono alcune caratteristiche anche con i fondatori di piccoli studi, ossia la necessità di dedicarsi costantemente ad attività di auto-promozione e networking. L'elevato impegno richiesto comporta che la flessibilità di cui godono i freelance, in termini di autonomia sull'orario e sull'organizzazione del lavoro, si traduca frequentemente in forme di *overwork* che richiamano il *crunch time* diffuso nelle aziende. Tuttavia, vanno suddivisi i freelance tra coloro che ancora non ha consolidato una rete di contatti e un capitale reputazionale, i quali riportano di dedicare al lavoro anche 12 ore quotidianamente, e coloro che sono attivi da molti anni e quindi hanno un maggiore potere decisionale nella gestione del tempo e dei progetti a cui partecipare, come emerge nel seguente stralcio di intervista ad un programmatore:

*"Io sto fino alle 8 di sera a lavorare in ufficio e lavoro il sabato, io lo faccio ma semplicemente perché ho più progetti, ho venduto più ore rispetto alle 40 settimanali, quindi è una mia scelta" (Intervista 29, freelance).*

Lavorare come freelance a 20/30 anni o a 47 anni (età maggiore riscontrata tra gli intervistati freelance) comporta infatti necessità e possibilità differenti: se inizialmente la decisione di affrontare orari di lavoro prolungati è dettata dall'esigenza di costruire un network e il proprio portfolio, con l'avanzare della carriera e dell'età la medesima scelta è frequentemente seguita per ottenere guadagni maggiori.

Va inoltre ricordato che molti dei freelance intervistati si dedicano anche a progetti personali nel tempo libero, svolgendo attività legate al *gaming* sia durante l'orario di lavoro che di sera. In questi

---

fornita avrebbe determinato la possibilità di lavorare all'interno dello studio. Secondo le intervistate, le motivazioni erano da rinvenire anche nel duro lavoro richiesto dal tipo di settore. All'opposto, nelle aziende di grandi dimensioni le intervistate di genere femminile non riportano di situazioni simili.

termini, le molteplici limitazioni alle possibilità espressive in termini creativi nella sfera professionale spingono alcuni lavoratori a dedicare uno spazio privilegiato alla creatività nella sfera privata, talvolta considerata l'unico spazio di autentica libertà creativa. A titolo esemplificativo si riporta la testimonianza di una freelance occupata come game tester:

*“Non c'è molto di creativo nel mio lavoro se non inventarsi dei nuovi metodi per scoprire dei bug, però mi permette sia di avere una entrata più o meno sicura al momento e questo mi consente di fare quello che è un doppio lavoro, tra virgolette, cioè mi dedico ai miei progetti personali come designer, scrivo, ho questa doppia vita, da una parte 100% di creatività e dall'altra no. [...] Dalle 9 alle 6/6:30 lavoro per le aziende come tester, poi alle 6:30 posso lavorare sul mio progetto” (Intervista 70, freelance).*

L'attività dell'intervistato riguarda il *testing* dei giochi e, dunque, non vi è una partecipazione diretta e completa alla creazione del videogioco. A tal proposito, il testimone mette in luce come anche giocare possa diventare una azione ripetitiva. Nonostante ciò, la maggioranza degli intervistati ritiene che il proprio lavoro incorpori una dimensione creativa e che, quindi, il proprio lavoro possa definirsi pienamente creativo.

Quanto riportato sino ad ora mette in luce come le dimensioni della creatività e dell'autonomia siano interconnesse e vengano interpretate diversamente dai lavoratori a seconda del ruolo e della posizione lavorativa ricoperti, delle dimensioni aziendali ma anche delle predisposizioni personali. Ciò che alcuni definiscono creativo, per altri risulta essere un lavoro esecutivo. Anche i piccoli studi, ritenuti l'epicentro della creatività, subiscono una serie di limitazioni alla stessa dovute alla relazione positiva tra creatività e rischio d'impresa. Allo stesso modo, la flessibilità associata al lavoro freelance non sembra tradursi sempre in una maggiore autonomia ma in un difficile equilibrio tra orari di lavoro prolungati, soprattutto all'inizio della propria carriera, e ricerca di spazi in cui poter esercitare la propria creatività, che spesso vengono relegati alla sfera privata.

#### 4.1.3 Le condizioni di lavoro e la rappresentanza degli interessi

La letteratura sul *gaming* e i dati offerti dalle ricerche sul settore in Italia, presentati nel secondo capitolo (par. 2.4) rendono conto delle complesse condizioni di lavoro degli sviluppatori di videogiochi. In questo paragrafo si intende approfondire tale tematica rispetto al punto di vista dei lavoratori intervistati e alle differenti posizioni che ricoprono nell'industria. Inoltre, si vuole osservare come si pongono i creativi studiati rispetto alle associazioni di rappresentanza degli interessi e all'azione collettiva. L'analisi di queste dimensioni consente di integrare quanto riportato sino ad ora rispetto allo sfaccettato insieme di fattori che influenzano i processi di significazione individuale. In questi termini, l'attribuzione di significato al lavoro passa anche dai livelli retributivi, dalla sicurezza

dell'occupazione e del posto di lavoro, e dalle forme comunitarie e associative a supporto dei lavoratori.

In primo luogo, rispetto alla retribuzione, nelle interviste a chi ha deciso di aprire una propria azienda nessuno dei testimoni ha voluto rivelare i propri livelli di guadagno attuali. Viene invece descritta da molti intervistati l'esperienza del lavoro non o mal retribuito nelle prime fasi del proprio percorso. A tal proposito, si osserva la tendenza a una interpretazione delle attività svolte gratuitamente o con retribuzioni scarse come un vero e proprio investimento per il futuro, in conformità al concetto di *hope labour* richiamato nel secondo capitolo sui lavoratori delle ICC (par. 2.3). Tali risultati emergono dalle testimonianze degli imprenditori di aziende attualmente consolidate o in fase di strutturazione, rispetto ai primi passi mossi nell'industria:

*“Io oggi rischio e mi sacrifico. Oggi prendo pochi soldi con il mio lavoro quando magari due anni fa sarei potuto essere un software engineer in Svizzera, pagato dieci volte quello che prendo ora, quindi mi dico, faccio questo sacrificio, mi prendo questo rischio perché penso che nel giro di tot anni l'azienda crescerà” (Intervista 3, imprenditore).*

*“Ho lavorato 5 anni in realtà perché lavoravo mentre studiavo e ho guadagnato questa incredibile cifra, zero, e fa parte di quelle gavetta che noi italiani purtroppo non vogliamo più fare mentre io l'ho presa bene, vivo con i miei genitori e mi potevo permettere di non guadagnare per guadagnare in conoscenza” (Intervista 18, imprenditore).*

Nel primo caso, l'unico tra i due in cui l'azienda è ancora in fase di strutturazione, il sacrificio si riflette in una retribuzione presente ma non adeguata e fortemente inferiore rispetto alle competenze possedute e alle possibilità offerte in altri settori e in altri Stati; nel secondo caso, la rinuncia riguarda sempre il compenso economico che, tuttavia, viene a mancare interamente per un lungo periodo, in virtù della sicurezza economica fornita dalla famiglia di origine. Anche nei casi in cui le piccole aziende riescono a consolidarsi e ad affrontare il primo periodo di difficoltà, un comune denominatore che le caratterizza è costituito dalla percezione di insicurezza dei fondatori e dei soci dello studio rispetto al proprio futuro lavorativo, sia rispetto al proprio posto di lavoro che rispetto all'occupazione nel settore. Tale incertezza è dovuta al settore stesso e all'organizzazione del lavoro, che impone un alto rischio imprenditoriale, alla mancanza di forme di sostegno pubblico e, infine, alle competenze e alla formazione continua richieste ai lavoratori (come emerge nelle considerazioni sulle traiettorie di carriera).

Anche per i dipendenti delle piccole aziende le retribuzioni non risultano essere un punto di forza del proprio lavoro e vengono negativamente paragonate ai maggiori stipendi elargiti negli studi

esteri. Dalle testimonianze si osserva, inoltre, che le forme contrattuali dei lavoratori subordinati di realtà di piccole dimensioni sono prevalentemente a tempo determinato, mentre, all'aumentare della strutturazione dell'azienda, si propongono contratti a tempo indeterminato. Non vengono riferite situazioni di lavoro gratuito o gravemente svalutato nel tempo presente, ma è frequente la descrizione di esperienze pregresse in piccole aziende con salari altamente sfavorevoli, come nella testimonianza di una dipendente di una grande azienda che ha lavorato in precedenza in un piccolo studio:

*“A livello di studi indie era tutto uno straordinario e c'erano mesi in cui non venivi neanche pagato, oppure ho fatto più mesi in cui avevo uno stipendio di 300 euro lordi, e ti scalavano ogni giorno in cui non andavi” (Intervista 38, dipendente).*

In una piccola realtà in cui il lavoro è organizzato per progetti risulta essere comune la percezione di insicurezza rispetto al proprio posto di lavoro e alla propria retribuzione. Nonostante le varie esperienze negative raccolte nelle interviste, con il consolidarsi delle aziende aumentano anche le possibilità di crescita in termini retributivi per i lavoratori subordinati, come si può rilevare nelle parole del fondatore di un piccolo studio con alcuni dipendenti:

*“Ora non è più così, ma io ho sempre detto nei primi 4-5 anni: ragazzi voi siete pagati poco perché il sistema contributivo italiano non mi permette di darvi di più, io non prendo stipendio, qualunque euro entra in cassa è per voi, non è per me” (Intervista 18, imprenditore).*

I problemi di retribuzione in contesti di piccole e medie dimensioni vengono segnalati anche da alcune testimoni di genere femminile, le quali riferiscono delle differenze retributive sulla base del genere, come si può notare dai due seguenti stralci:

*“Le retribuzioni sono diverse tra uomo e donna nel nostro settore, non di tantissimo ma lo vedi a lungo termine, la crescita proprio è molto più lenta per le donne. A me è capitato di sentirmi svalutata come lavoratrice rispetto agli uomini” (Intervista 57, dipendente).*

*“Paradossalmente io, anche se sono a capo, non ce l'ho più alto [stipendio] di alcuni uomini che lavorano con noi, questo un po' mi deprime dato che io li gestisco, e poi il bello è che io conosco gli stipendi dato il ruolo che ho” (Intervista 53, dipendente).*

Nonostante questi passaggi segnalino delle discriminazioni di genere, nella maggior parte delle interviste, soprattutto per le aziende più grandi, non viene segnalata una differenza retributiva tra uomini e donne.

Spostandosi al lato dei freelance, nelle testimonianze dei lavoratori alle prime armi si rinvergono esperienze simili a quelle dei fondatori di uno studio, in cui il supporto familiare riveste spesso un ruolo fondamentale agli inizi di carriera e gli incarichi gratuiti o mal retribuiti vengono accettati strategicamente per formarsi, costruire una rete di contatti e costruire il proprio portfolio:

*“Non posso ancora vivere totalmente di questo perché ho iniziato da poco e anche se ho lavorato a vari progetti ce ne vuole per affermarsi. La concorrenza è molto alta e molti fanno basi musicali e si svendono pur di lavorare e quindi rovinano l'economia. Poi è un mondo infinito quello della musica per cui alla fine il lavoro è anche lo studio, come approcciarsi a nuovi strumenti, a nuove esperienze. Vivere di questo non è semplice, lo puoi fare ma non è una sicurezza per tutti, poi in Italia è complicato perché non ti danno la possibilità di sfondare nel campo, devi cmq anche farti da solo e passare tanto tempo a lavorare anche da solo per migliorarti, io sono stato fortunato perché ho una famiglia che mi supporta economicamente intanto” (Intervista 26, freelance).*

*“Il guadagno, soprattutto all'inizio non è assolutamente commisurato al lavoro che ci metti dietro, io ho la possibilità di rischiare, ma è come fare impresa su sé stessi, e in Italia poi è ancora più difficile” (Intervista 31, freelance).*

Il continuo richiamo all'Italia per giustificare la difficoltà del lavoro mette in luce l'insoddisfazione dei freelance rispetto alla regolazione del lavoro e del mercato sul territorio nazionale, nonostante gli intervistati con più esperienza riferiscano che la retribuzione a cui sono arrivati non sarebbe stata possibile attraverso nessun'altra forma lavorativa del settore e ne sono generalmente soddisfatti, come sintetizza un freelance programmatore di 31 anni:

*“Riesco a guadagnare il doppio di quanto mi propone un'azienda, se ci fosse un'azienda anche grande nel settore che mi offrisse una retribuzione pari a quanto io fatturo magari ci potrei pensare di andarci. Le retribuzioni degli sviluppatori, comunque, si aggirano dai 1200 ai 1500€ generalmente, io ho 8 anni di esperienza e non è che sono molto più alte le cifre che ti propongono, anche contrattando” (Intervista 29, freelance).*

Come ricordato in precedenza (cap. 2, par. 2.4), in Italia i guadagni degli sviluppatori freelance dipendono da molteplici variabili ma, generalmente, la soglia resta sotto i 30.000 euro annuali. La differenza è sostanziale rispetto ai lavoratori dipendenti in aziende di medie o grandi dimensioni, in quanto ad una maggiore sicurezza del posto di lavoro si accompagna una minore possibilità di crescita in termini salariali: dalle posizioni *junior* (1200 euro netti mensili) alle posizioni *senior* (1800 euro).

Le interviste ai lavoratori subordinati confermano questi dati, seppure venga rilevato che una delle forme principali con cui si entra in una grande azienda è lo stage, la cui retribuzione varia dai 500 agli 800 euro mensili, della durata di 6 mesi, al cui termine viene rinnovato ulteriori 6 mesi, per poi passare all'apprendistato e al contratto a tempo indeterminato, con relativi scatti retributivi. Anche

gli intervistati con posizioni senior in grandi aziende lamentano però l'insufficienza del proprio compenso economico, come riportato da un game director impiegato in una delle più grandi aziende in Italia:

*“L'aspetto negativo davvero è la retribuzione. Noi siamo, di retribuzione, a parità di livello, più bassi in Europa e nel mondo, un mio parigrado inglese, per dire, o anche francese, prende il doppio, come minimo. Per questo fuggono tutti all'estero. E poi il nostro contratto collettivo nazionale è quello dei metalmeccanici, a livello istituzionale, statale, non siamo riconosciuti” (Intervista 37, dipendente).*

Il contratto di riferimento per la maggior parte dei dipendenti è infatti il CCNL dei metalmeccanici ma pochi dei lavoratori subordinati intervistati sembrano conoscere nei dettagli il loro inquadramento contrattuale. Inoltre, i testimoni riportano che la contrattazione avviene, generalmente, a livello individuale. D'altra parte, alcuni lavoratori sono più informati e indicano il proprio inquadramento quale fattore principale in relazione alla bassa retribuzione percepita, rispetto alle competenze possedute e al lavoro svolto:

*“In altre parti del mondo il contratto che hanno è magari di grafico e quindi la retribuzione anche di un grafico è diversa da quella di un metalmeccanico, poi in ogni caso mi ritrovo ad avere uno stipendio pari a quello di un operaio e dico ho studiato tanti anni, ho due lauree e poi mi trovo un contratto da metalmeccanico con uno stipendio da operaio” (Intervista 46, dipendente).*

*“Veniamo inquadrati come metalmeccanici per contratto, non esiste nemmeno un contratto adatto all'informatico, almeno qua in Italia, anche per questo ci pagano poco” (Intervista 54, dipendente).*

Gli intervistati dei due stralci occupano la posizione, rispettivamente, di tecnico del reparto di R&D e di producer. Entrambi sono laureati con specializzazione in informatica e in grafica. Il contratto da metalmeccanico viene infatti utilizzato per tutte le figure dello sviluppo. Anche se, come spiega un membro di *Game Workers United*, esistono tre tipi di contratto nell'industria:

*“Non esiste un contratto per lo sviluppo software, esistono una serie di contratti in cui in generale chi sviluppa software viene più o meno infilato a forza, sono il contratto metalmeccanico, il contratto terziario servizi, e il contratto grafico editoriale che storicamente è il più vecchio [...]. Il problema è riuscire a porsi di fronte a questa marea di contratti possibili, dove una stessa persona in due studi diversi può usare due contratti diversi, con lo stesso identico lavoro” (Intervista 71, testimone privilegiato).*

La frammentazione dei contratti nazionali, unitamente alle dimensioni e alla composizione dell'industria italiana, popolata da piccoli studi con molti collaboratori freelance e un'alta mobilità dei lavoratori, acuisce la scarsa sindacalizzazione degli sviluppatori. Tra gli intervistati, la minoranza riferisce che sarebbe auspicabile la nascita di sindacati specifici, in particolar modo tra i dipendenti e

in relazione al problema di combattere il *crunch time*. Tuttavia, nella maggior parte delle testimonianze viene affermato di non aver mai pensato a questioni riguardanti la rappresentanza degli interessi e, soprattutto tra i giovani, di non avere abbastanza conoscenze per affrontare l'argomento. In altre interviste emerge invece una scarsa fiducia nelle associazioni sindacali, anche perché ritenute incapaci di rappresentare un settore così eterogeneo. Tali considerazioni si rilevano sia tra i freelance che tra i lavoratori dipendenti:

*“Sono pessimista sullo stato attuale dei sindacati, penso che non possano fare un granché con noi ma come non lo possono fare nel mondo lavorativo moderno, c'è più una questione di Stato Sociale, che deve intervenire. La fregatura è che ci si approfitta della passione degli altri. E allora cosa ci può fare un sindacato se tu sei il primo ad accettare la schiavitù del lavoro pur di fare quello che ti piace?” (Intervista 54, dipendente).*

*“Il sindacato non credo sia la soluzione o la salvezza ai nostri problemi, a parte che devo ammettere che non ho seguito da vicino la cosa ma mi pare di capire che negli ultimi anni il concetto di sindacato di per sé come tutela del lavoratore lo vedo un po' carente, quello che manca è invece la presenza di un CCNL, siamo considerati metalmeccanici ma non siamo come chi produce oggetti fisici, siamo persone che lavorano per produrre beni immateriali” (Intervista 51, dipendente).*

*“La nostra categoria non esiste, quindi figurati se qualcosa o qualcuno possa farne le veci, per dire quando io ho aperto la Partita IVA nella categoria ho dovuto scrivere 'altro' perché comunque non era presente un qualcosa che mi simboleggiasse. Io non sento la mancanza di questo tipo di cose, dei sindacati, secondo me il mondo del freelancing è un mondo a parte che si gestisce da solo, ogni professionista si deve gestire a modo suo” (Intervista 33, freelance).*

Nei tre stralci di intervista sono diverse le prospettive adottate, nonostante si percepisca una comune rassegnazione rispetto alle possibilità offerte dalla sindacalizzazione. Nel primo caso, la mancanza di fiducia del lavoratore subordinato verso i sindacati viene motivata, da un lato, rispetto alla loro incapacità di rappresentanza nel contesto della società attuale e, dall'altro, rispetto alla “trappola” della passione, che verrà affrontata in profondità nel paragrafo dedicato al senso del lavoro (4.2) e di cui molto è stato scritto in letteratura rispetto al lavoro negli ambiti creativi. In questi termini, secondo l'intervistato i sindacati non sarebbero in grado di apportare dei miglioramenti in un contesto dove è diffuso nelle aziende lo sfruttamento dei lavoratori ma si è disposti ad accettarlo pur di svolgere un lavoro che rappresenta anche una passione personale. La soluzione proposta chiama in causa gli organi statali rispetto alla mancanza di riconoscimento e di aiuti pubblici. Nel secondo caso, la testimone è sempre una lavoratrice dipendente e suggerisce che basterebbe un inquadramento contrattuale coerente rispetto alla propria professionalità per superare molte delle problematiche del settore. Infine, nell'ultimo caso, il freelance intervistato espone la sua



insoddisfazione per la più ampia mancanza di regolamentazione e riconoscimento del mondo dei liberi professionisti, soprattutto coloro che lavorano in campi tecnologici. A tal riguardo, come riporta il membro di *Game Workers Unite* intervistato:

*“Effettivamente si muovono in un ambiente meno regolamentato, con tutti i problemi che lo Stato italiano pone a chi lavora a partita IVA con le nuove tecnologie, cioè avere a che fare con forme di contratto pensate per il calesse, e cercare di usarle per raccontare lo sviluppo software” (Intervista 71, testimone privilegiato).*

Tali figure risultano in sostanza estromesse dalla discussione sulla sindacalizzazione e, nel caso del freelance sopracitato, nonostante la mancanza di protezione e sostegno istituzionale, una strategia individuale per autotutelarsi è più efficace rispetto alla ricerca di una rappresentanza e mobilitazione collettiva. Da quanto riportato dal membro di *Game Worker United*, in generale per la maggior parte delle figure del settore il sindacato è ritenuto utile solamente nel caso in cui si verificano dei licenziamenti di massa, i quali, secondo il testimone, sono avvenuti solo due volte in Italia in una grande azienda, con un intervento effettivo da parte del sindacato ma un sostanziale disinteresse da parte dei lavoratori.

Dalle interviste emerge anche che nuovi attori sul fronte della sindacalizzazione si stanno muovendo in Italia, in particolare *Game Workers United*, la cui sezione italiana nasce tra il 2018 e il 2019. A differenza di contesti nazionali come l’Inghilterra, in cui si è costituito come vero e proprio sindacato, in Italia lo scopo di GWU è di spingere verso la sindacalizzazione del settore coordinandosi con i sindacati esistenti e con la rete internazionale delle altre sezioni. La sua recente nascita e l’avversione da parte dei lavoratori verso le strategie di azione collettiva portate avanti da associazioni formali è evidente dal numero di sviluppatori intervistati che riportano di conoscere la sua esistenza sul territorio italiano, ovvero due, un testimone privilegiato che coordina e organizza eventi in una nota community on-line e una freelance che ha partecipato a qualche riunione, la quale riporta:

*“Mi dispiace pensare che ci siano poche persone nel settore interessate alla tutela delle proprie condizioni e infatti alla riunione su Discord di Game Workers United italiano eravamo due persone. Non lo so se avrà seguito perché è un settore molto particolare, i dipendenti veri e propri sono pochi e molti sono a capo del proprio team o sono freelance, e molti hanno paura di perdere il lavoro, anche se poi in questa chat, uno poteva poi accedere anche in anonimato eventualmente” (Intervista 70, freelance).*

Sebbene il movimento ancora non presenti una forte partecipazione, viene riportato dal membro di GWU intervistato che l’associazione è in crescita, in linea con quanto si osserva nel panorama

estero<sup>75</sup>, poiché più capace dei sindacati tradizionali di comprendere le problematiche del settore e maggiormente in grado di creare una rete internazionale di confronto tra lavoratori.

In mancanza di contestazioni e proposte sia interne che da parte di enti e spazi altrettanto influenti, come le istituzioni sindacali e la sfera politica, la voce attualmente più autorevole nel panorama degli sviluppatori risulta essere quella della comunità professionale. In questi termini, l'assenza di associazioni intermedie con cui rapportarsi rispetto a bisogni, aspettative e problematiche degli sviluppatori fa sì che le comunità on-line e gli eventi di settore rappresentino gli spazi di confronto principali sulle condizioni di lavoro nel settore, come emerge dalle interviste:

*“Parlandone anche con la community, magari su Facebook, Twitter o su Discord, ci sono tanti sviluppatori che hanno denunciato condizioni apertamente spiacevoli quindi talvolta la discussione emerge. Ma rimane sostanzialmente lì” (Intervista 23, freelance).*

*“Mi è capitato di parlare di queste cose [le condizioni di lavoro] in luoghi digitali, su chat private, o quando vedo gli altri alle conferenze ci confrontiamo, spesso sui gruppi Facebook ci sono queste discussioni dove nascono proprio dei flame [messaggi provocatori lanciati in comunità virtuali, nel gergo di internet]” (Intervista 55, dipendente).*

La comunità professionale italiana degli sviluppatori di videogames è ancora in fase di strutturazione e rispetto alla sua componente informale on-line si osserva un ruolo importante ricoperto dai social network. Il primo gruppo Facebook di *game development* in Italia risale al 2011, secondo quando riportano gli intervistati. Inoltre, dall'analisi delle testimonianze si osserva che IIDEA, l'associazione imprenditoriale di categoria, viene considerata non solo l'organizzazione più attiva nella comunità professionale, ma anche la più formale e riconosciuta fonte di rappresentanza degli interessi dell'industria da ogni tipo di lavoratore, anche da molti dei lavoratori dipendenti. Molti di essi, quando interrogati sulla presenza di sindacati nel settore, hanno risposto segnalando IIDEA come ente principale di riferimento.

L'analisi delle condizioni di lavoro degli intervistati pone in evidenza come le contraddizioni che interessano la definizione delle caratteristiche del lavoro si distribuiscono anche lungo le dimensioni retributive, contrattuali e in relazione alle forme di comunitarismo nel settore. In questi termini, i guadagni spesso non vengono percepiti dai creativi come commisurati al proprio lavoro, i contratti qualificano in modo non congruo le professionalità e, nonostante le spinte individualistiche incoraggiate dalla natura dell'industria, nuove forme di unione collettiva, sia informali che formali,

---

<sup>75</sup> Ad esempio, è previsto il lancio di GWU Australia, quale sindacato effettivo, nel 2022 (GWU AUSTRALIA ORGANISING TEAM, 6 dicembre 2021).

stanno emergendo e assumendo un ruolo nella determinazione di cosa è il lavoro nel *game development* e quali sono i suoi aspetti positivi e negativi.

#### 4.1.4 Cos'è il lavoro e quanto è rilevante nella vita

I tre sotto-paragrafi sviluppati hanno messo in evidenza quelle che i lavoratori ritengono essere le caratteristiche del proprio lavoro, in questo paragrafo si intende invece focalizzarsi sull'interpretazione degli sviluppatori rispetto alle caratteristiche che una attività deve possedere per essere definita lavoro, in una accezione generale, rispetto ad altri tipi di agire, e della rilevanza che il lavoro riveste nella loro vita. La difficoltà dell'operazione risiede nella porosità dei confini tra lavoro e non lavoro che gli sviluppatori sperimentano lungo molteplici dimensioni: dalle attività non retribuite che percepiscono come lavoro (ad esempio l'auto-formazione continua e il lavoro gratuito) alle attività retribuite che non percepiscono come lavoro, come si vedrà successivamente.

Rispetto ad una definizione di lavoro come attività retribuita, dalle interviste a chi ha fondato un proprio studio/team si osserva che spesso il lavoro non viene considerato tale solo quando prevede un compenso monetario. Anche nei casi in cui gli sviluppatori definiscono il lavoro solo quell'attività che prevede un compenso economico, nel corso delle interviste viene poi contraddetta questa concezione, come si osserva nei seguenti estratti di un testimone:

*“All'inizio devi accettare tutti i lavori che capitano, anche se non vieni pagato, e poi studi tanto e nessuno ti dà nulla per quello” (Intervista 16, imprenditore).*

*“Il lavoro è solo quello retribuito, se non guadagni dei soldi non è lavoro” (Ibid.).*

*“Nel mio tempo libero faccio principalmente cose di lavoro, anche i miei hobbies sono legati al lavoro, tanti amici sono colleghi e si parla di lavoro, anche prendendo una birra pensiamo ai progetti, in qualche modo torna sempre” (Ibid.).*

Come si può rilevare, in diversi momenti della stessa intervista (rispettivamente formazione, definizione del termine “lavoro”, descrizione delle attività del tempo libero) il concetto di lavoro viene identificato in modo diverso. Sono molteplici i casi osservati in cui nella medesima testimonianza le attività del tempo libero vengono associate ad attività lavorative o, in altri casi, le esperienze di lavoro gratuite sono configurate come attività di lavoro. Ulteriori stralci di interviste agli imprenditori forniscono un esempio dell'estensione del concetto di lavoro oltre la dimensione retributiva:

*“Il lavoro è quello dove si hanno delle responsabilità. Se io faccio qualcosa per lavoro lo porto a termine anche se è a discapito di qualcosa di mio, ad esempio la mia salute, il mio tempo [...]. Credo che se una cosa la faccio*

*per hobby mi sento anche autorizzato ad interromperla, quindi non è la retribuzione che fa la differenza” (Intervista 4, imprenditore).*

*Il lavoro è fatica, cose da fare. L'entusiasmo lo devi mettere proprio da parte in un certo senso perché si tratta di fare con metodo tutta una serie di cose e non è solo una attività retribuita. Ti faccio un esempio: in questo gioco che stiamo ideando, che è un gioco spaziale, ci sono degli oracoli, dei monumenti giganteschi nello spazio. Questo che vedi [un disegno] è veloce, ma comunque un po' pensarlo, un po' buttarlo giù, quell'oretta l'ho persa nel mio tempo libero. Ecco di questi, ne ho fatti tanti. Quindi a me piace disegnare, mi diverto a farlo, però ne devo fare tanti ed è comunque lavoro” (Intervista 1, imprenditore).*

I due stralci, oltre a porre in evidenza come la retribuzione economica non costituisca un fattore centrale nella definizione di lavoro, mettono in luce anche ulteriori aspetti che contraddistinguono il lavoro. Nella prima testimonianza si sottolinea la rilevanza dell'impegno nel concetto di lavoro, il quale viene interpretato come un dovere a cui non è possibile derogare e che comporta uno sforzo in termini fisici e di tempo. Nella stessa ottica, il secondo intervistato si riferisce al lavoro come ad una “fatica”, una attività “da fare”, e aggiunge due ulteriori elementi: l'importanza del metodo e il coinvolgimento del tempo libero, frequentemente messo a valore attraverso attività che possono confluire in un prodotto da vendere sul mercato. In questi termini, da un lato si evidenzia la professionalità necessaria nel processo di lavoro, di cui le competenze rivestono un ruolo centrale, e dall'altro si sottolinea l'invasione del lavoro nella sfera dello spazio privato. Quest'ultimo elemento si ritrova in tutte le interviste effettuate a freelance e imprenditori, di cui sono un esempio i seguenti stralci:

*“Tempo libero? per fare cosa? cos'è il tempo libero? Poi oltre a fare i miei progetti che hanno anche obiettivi lavorativi futuri, anche non so, quando non sto lavorando nel senso classico, mi vengono in mente delle idee, infatti giro sempre con un taccuino nella borsa, sto lì ad appuntare” (Intervista 70, freelance).*

*“Il lavoro per me è quello che fai nella vita quotidiana, quindi la mattina esci, fai roba, ti pagano, torni, ma non solo quello, nel mio caso il lavoro è anche la maggior parte del mio tempo libero, studiare uno strumento, anche informarmi su delle cose, creare il mio personaggio quindi lavorare sui social network, essere presente, mandare roba in giro, anche quello è lavoro perché è comunque legato a quello che devi diventare” (Intervista 26, freelance).*

*“Il tempo libero è un concetto relativo, dipende come ti piace impiegarlo, ad esempio un qualcosa che per qualcun altro può essere lavoro, magari cercare un collaboratore nuovo, io lo faccio nel cosiddetto tempo libero, perché se tu dici tempo libero significa che l'altro tempo non è libero, come fosse una cosa negativa” (Intervista 2, imprenditore).*

*“Il mio tempo libero è spesso lavoro perché gioco, lavoro ai nostri progetti, la vera anomalia o fortuna è questa, che comunque lavoro anche 16 ore al giorno ma perché 8 sono di lavoro ufficiale e 8 sono di lavoro non ufficiale” (Intervista 20, imprenditore).*

Le quattro testimonianze mostrano la mancanza di una delimitazione chiara della temporalità e degli spazi del lavoro. Inoltre, complessivamente mostrano che le caratteristiche oggettivo-esteriori principali del lavoro riguardano l'elevata quantità di tempo dedicatogli e la continua specializzazione professionale, attraverso un costante processo di sviluppo di competenze. I primi due stralci, afferenti a due freelance specializzati rispettivamente nel testing e nella composizione musicale, sottolineano quanto riportato già nei precedenti sotto-paragrafi, ovvero come il lavoro incorpori anche un processo di acquisizione di competenze necessarie a fini strategici per entrare ed affermarsi nel settore. In questi termini, avviene uno scambio ma non di natura monetaria, bensì in termini di portfolio, curriculum e abilità acquisite. A tal riguardo, una fetta rilevante di freelance intervistati non identifica necessariamente il lavoro come attività retribuita, soprattutto tra i più giovani, i quali affrontano una fase di “gavetta” in cui la remunerazione è spesso bassa o assente.

Gli ultimi due stralci, invece, pervengono da fondatori di studi consolidati. Nelle loro parole si rileva anche una connotazione positiva associata al lavoro: nel primo caso sottolineando come sia “libero” anche il tempo di lavoro, in quanto autogestito e voluto; nel secondo caso, riferendosi a una parte del lavoro come “gioco”, ovvero come attività divertente. Tuttavia, i temi della libertà e del gioco rivelano una contraddizione con le dimensioni del dovere e della fatica riportate nelle prime interviste citate. Nelle testimonianze degli sviluppatori che hanno fondato un loro studio e tra i freelance si osserva infatti una relazione complessa tra tutti questi fattori che sembrano convivere insieme:

*“Interagendo con persone estranee al settore del gamedev, ma direi di quello creativo in generale, è proprio la differenza sostanziale del concetto di “lavoro”, e delle aspettative e delle priorità che ne conseguono. Se per noi del settore il lavoro è, estremizzando, in parte una sorta di hobby pagato, che faremo comunque volentieri, magari su altri progetti, ma probabilmente con meno intensità e costanza. Per altri, purtroppo sembra essere un male necessario da sopportare fra un weekend e quello successivo” (Intervista 12, imprenditore).*

*“Chi lavora con passione non lavora mai per davvero, più o meno non faticherà mai per davvero. Chi va in bicicletta per passione non avverte la stanchezza di pedalare, o meglio la avverte ma fa parte della passione” (Intervista 6, imprenditore).*

*“Io sono stato fortunato, perché anche se ci ho messo tanto impegno non ho mai iniziato a lavorare per quanto mi riguarda, e non so se lavorerò mai in vita mia per come la vedo, io mi diverto” (Intervista 11, imprenditore).*

*“Fai un lavoro che ti piace e non dovrai lavorare nemmeno un giorno della tua vita, è vero, lo condivido al 100%, però è chiaro che la fatica c'è, è che non ci si focalizza su quello” (Intervista 33, freelance).*

I quattro stralci mettono in evidenza il fatto che una attività, seppur retribuita, possa non essere interpretata come lavoro. In particolare, i passaggi citati richiamano, parzialmente, il concetto di “playbour” descritto in letteratura (cap. 2, par. 2.3), ovvero la convergenza di pratiche lavorative e di gioco, ma evidenziando anche gli sforzi messi in atto dai lavoratori. In questo senso, si richiama il piacere derivante dalla complessità e dalle continue sfide creative affrontate. Inoltre, viene restituita anche una dimensione di piacere che rimanda a quella che Csikszentmihalyi (1990) identifica come *flow experience*, ovvero i momenti di totale assorbimento nel processo creativo da cui consegue la perdita della cognizione dello scorrere del tempo e della fatica. L’associazione tra lavoro e divertimento o gioco risulta però essere una tematica conflittuale tra gli intervistati, non solo perché associata allo scarso riconoscimento istituzionale del *game development*, richiamato in precedenza, ma relativamente alla considerazione che la società e le sfere più intime, come la famiglia e gli amici, hanno di questo tipo di lavoro. Dai creativi occupati in qualsiasi ambito del settore emerge, infatti, una insoddisfazione generalizzata verso la scarsa identificazione sociale della propria attività come un lavoro:

*“All’inizio si sprecavano le battutine tipo ‘non sarai mica stanco che hai giocato tutto il giorno?’. Con mia madre ho fatto veramente fatica, non tanto perché non capisse che mi facevo il mazzo, perché lo vedeva, ma, perché non l’ha mai percepito come un lavoro che potesse darmi un futuro, dopo 20 anni che mi mantengo, pago le bollette e ho aperto un’azienda, continua a essere contraria. Mio padre ha lavorato tutta la vita nella stessa azienda fino a quando è andato in pensione e per lui il mondo del lavoro è ancora quello” (Intervista 9, imprenditore).*

*“In famiglia mia scherzavamo perché mia sorella più grande stava studiando medicina, ora è un dottore, e io volevo fare o fumetti o videogiochi e si scherzava sul fatto che io non avrei mai guadagnato un soldo nella mia vita e che avrei abitato nella roulotte nel giardino di mia sorella, e questo perché questo tipo di lavoro non è considerato un vero lavoro” (Intervista 44, dipendente).*

*“Non parlo di queste cose con persone che non fanno parte di questo mondo, soprattutto con persone che non potrebbero capire, non perché sono stupide ma perché comunque sempre col fatto che siamo in Italia la mentalità è ancora il chiodo del posto fisso e secondo me una buona parte di persone non è in grado di capire che si può mantenersi e lavorare facendo dei disegni, dei videogiochi o con l’arte in generale, quindi solitamente quando mi dicono che lavori fai, adesso posso dire l’insegnante a scuola ma di solito dicevo illustratore stando sul super vago oppure lavoro in pubblicità per chiudere lì la discussione” (Intervista 33, freelance).*

Le parole del primo imprenditore sono esemplificative della quasi totalità del campione di interviste. In particolare, emergono costantemente racconti di amici e familiari che indicano ironicamente il lavoro degli sviluppatori come un gioco. Inoltre, come si osserva anche nell’ultimo

stralcio, molti intervistati riferiscono che nel contesto italiano il lavoro “vero” è associato al “posto fisso”, ovvero un impiego stabile e tutelato, con orari fissi, senza che si verificano passaggi dal e per il lavoro autonomo o tra diverse aziende e progetti. Nel secondo stralcio, un ulteriore elemento si aggiunge ai precedenti, ovvero la retribuzione. Le persone che compongono i mondi sociali più intimi della testimone considerano un lavoro “vero” quello in grado di garantire una buona retribuzione e una vita agiata, le quali però non costituiscono un fattore fondamentale o un punto di forza nello sviluppo di videogiochi. Infine, nell’ultimo stralcio fa capolino anche la questione dell’arte, in particolar modo il mancato riconoscimento al lavoro nel *gaming* della suo essere una forma d’arte (“dicevo illustratore stando sul super vago”) e della generale considerazione che l’arte non possa costituire un campo di lavoro. Il testimone, come altri intervistati (quattro imprenditori e quattro freelance), ha un secondo lavoro come docente in una scuola privata di *game development*. A tal riguardo, il freelance riporta che preferisce presentarsi come insegnante quando interrogato sulla sua occupazione poiché, a suo avviso, l’accettazione sociale di questa professione è maggiore. Dai tre stralci, complessivamente, si può osservare come le definizioni del lavoro degli sviluppatori si scontrino con i significati attribuiti a tale attività dagli individui che popolano le loro sfere private e che, in parte, contribuiscono ad influenzare i processi di significazione dei creativi.

In una simile direzione, nelle interviste si rileva che molti lavoratori subordinati provino insoddisfazione verso la considerazione sociale riservata al proprio lavoro ed emergono posizioni moderatamente analoghe a chi ha aperto un proprio studio o chi lavora come freelance sull’interpretazione delle caratteristiche che una attività deve possedere per essere ritenuta un lavoro, come si può notare dai seguenti stralci:

*“Non credo che il lavoro sia solo quello retribuito, ad esempio mentre studiavo al politecnico in realtà avevo iniziato già a fare dei lavoretti accessori che al 99% non erano retribuiti perché volevo avvicinarmi a questo mondo” (Intervista 39, dipendente).*

*“Io credo che il lavoro sia tutto quello che una persona voglia fare durante la sua esistenza, poi retribuito o meno, una persona deve sempre essere impegnata in qualcosa” (Intervista 37, dipendente).*

*“Il lavoro è qualsiasi cosa impieghi del tempo, può essere retribuito oppure no” (Intervista 41, dipendente).*

Nelle tre testimonianze si osserva la medesima assenza di confini tra lavoro e attività retribuita condivisa dai colleghi imprenditori e freelance. Tuttavia, il primo intervento citato è più vicino alle posizioni dei lavoratori autonomi freelance e dei fondatori di un proprio team in quanto ribadisce la rilevanza del lavoro gratuito per entrare e posizionarsi nel settore. A questo riguardo, si ricorda come molti dei dipendenti serbino il sogno di realizzare in futuro il proprio videogioco. Il secondo estratto,

invece, evidenzia come il lavoro sia una condizione umana necessaria. Da questo punto di vista, molti sviluppatori intervistati riferiscono di non riuscire a immaginare una vita senza lavoro, poiché, nelle loro parole, conferisce dignità all'esistenza per la sua capacità di definire un obiettivo a cui aspirare e verso cui andare. Infine, nell'ultimo stralcio viene ribadita la rilevanza della dimensione del tempo nell'attività lavorativa, in termini di impegno e fatica.

La principale differenza che si osserva tra chi lavora come dipendente e i restanti sviluppatori si situa nella considerazione del tempo libero. In tal senso, si osserva in alcune interviste una delimitazione più netta tra lavoro e hobby o spazi privati, come si può rilevare dai seguenti stralci di intervista:

*“Io nel tempo libero disegno, cerco di imparare musica, di fare fotografia, cerco di tenermi comunque a uno spettro più ampio oltre il puro aspetto tecnico, a volte poi mi serve ma a volte è solo la voglia di farlo” (Intervista 48, dipendente).*

*“Cerco di staccare quando vado a casa, per dire adesso nel tempo libero sono più sull'ambito ludico legato al gioco di ruolo più che al videogiochi, è comunque sempre lo stesso brodo ma un po' mi distacco dal lavoro, poi faccio anche volontariato” (Intervista 56, dipendente).*

*“A casa mi metto nel tempo libero a fare delle altre cose in 3d che non c'entrano niente con quelle del lavoro e non mi servono a niente ma per il semplice piacere di mettermi a creare cose diverse” (Intervista 45, dipendente).*

Dai tre estratti si nota che l'aspetto videoludico legato al lavoro non è avulso dalla sfera del tempo libero ma, allo stesso tempo, per molti sviluppatori dipendenti non c'è una diretta corrispondenza tra tempo libero e tempo di lavoro, come invece si ritrova nelle precedenti testimonianze. Tale dato deriva, in parte, dal fatto che l'impiego come dipendente non impone una costante attività di auto-promozione e networking, e, in parte, dall'età dei lavoratori subordinati del campione, in proporzione più giovani rispetto ai freelance e agli imprenditori. In quest'ultimo senso, frequentemente gli intervistati dipendenti più giovani godono delle sicurezze garantite dal proprio contratto, del sostegno economico fornito dalla propria famiglia e di un insieme di amicizie e interessi più ampio rispetto ad altre fasce d'età, da cui consegue la possibilità di dedicare più tempo ad attività creative e gruppi amicali senza scopi professionali. Nonostante ciò, si osserva sia tra i dipendenti, più o meno giovani, sia tra i freelance e gli imprenditori, il desiderio di destinare parte del proprio tempo a differenti hobby creativi. In particolare, oltre alle sfere artistiche tradizionali, molti riferiscono di essere appassionati ai giochi di ruolo, al collezionismo e al *cosplay*<sup>76</sup>. Inoltre, l'interesse e la passione

---

<sup>76</sup> Il termine *cosplay* è di derivazione giapponese e indica l'attività svolta da appassionati, e più raramente professionisti, che si travestono per interpretare un personaggio di fantasia.



verso i videogiochi sembra costituire un fattore rilevante nelle relazioni amicali. A tal proposito, dalle interviste emerge che molti dei rapporti significativi sviluppati dagli sviluppatori si collocano nel settore videoludico. Se, da un lato, tale fenomeno è da ricollegarsi anche all'assidua partecipazione alle reti e alla comunità dei *game developers* a fini strategici professionali, d'altra parte si osserva che la forte passione verso tale medium di molti sviluppatori facilita la costruzione di relazioni d'amicizia, poiché considerato un passatempo e un settore di nicchia, come osserva uno dei testimoni privilegiati intervistati:

*“Il videogioco non è qualcosa di dominio pubblico, con cui si può chiacchierare con qualsiasi persona, anzi, quindi giocoforza molto spesso finisce che le persone con cui puoi parlare dei videogiochi, e magari costruire delle relazioni, sono le stesse che lavorano in quel settore lì” (Intervista 62, testimone privilegiato).*

In alcune testimonianze il fenomeno si spinge fino a ricomprendere le relazioni d'amore, come si può notare in alcuni stralci:

*“Sono stato anche con ragazze non nerd, però è un pochino difficile, non hai molto di cui parlare” (Intervista 14, freelance).*

*“Devo tantissimo ai videogiochi in generale, nel senso che tanti miei amici, il mio stesso compagno, l'ho conosciuto tramite i videogiochi, quindi sono qualcosa che ha avuto un peso calcolabile sulla mia vita” (Intervista 51, freelance).*

Quanto riportato sino ad ora pone in evidenza la forte rilevanza che il lavoro ha nella vita degli sviluppatori incontrati, per la sua capacità di estendersi oltre ai limiti della sfera professionale e coinvolgere le varie sfere di esistenza dei lavoratori.

*“Vorrei dire che il lavoro è sempre al secondo posto rispetto agli amici, alla famiglia e al resto della mia vita ma purtroppo non è così” (Intervista 37, dipendente).*

*“Non sarei disposto a lasciare il lavoro per niente, probabilmente, anche perché tendo a circondarmi di persone, di situazioni che mi permettono comunque di continuare a lavorare e comunque chi mi sta vicino deve accettare che io lavoro, diciamo che il lavoro occupa l'ottanta per cento della mia giornata” (Intervista 22, freelance).*

*“Non essendo solo un lavoro per me queste cose che faccio sono proprio la mia passione, un po' i miei sogni, le mie fantasie, quindi per uno che lavora in questo settore specifico secondo me è davvero molto difficile scindere le cose. È chiaro che un po' tutto gira intorno a quello ma nel senso che chiaramente i miei amici, le persone a cui tengo, sono persone che condividono queste mie passioni. Quindi è una cosa che si allarga un po' come il sasso nello stagno fa le onde, si allarga, prende un po' tutto” (Intervista 33, freelance).*

Nonostante negli estratti citati il lavoro sembri ricoprire il posto più importante nel contesto di vita degli sviluppatori, suggerendo che la soddisfazione data dal lavoro sia necessaria per essere soddisfatti della vita più in generale, emergono anche posizioni difformi, in cui ad occupare la posizione centrale nell'esistenza dei lavoratori sono principalmente la famiglia e la salute, in particolar modo tra gli imprenditori e chi ha un'età più elevata. In questo senso, viene specificato che il lavoro costituisce sicuramente un posto rilevante nella vita, in termini di tempo dedicatogli, ma che i rapporti familiari rappresentano, a livello di intensità, la parte centrale e più importante. Tuttavia, la bassa età degli intervistati e dei lavoratori del settore più in generale comporta che solo pochi sviluppatori abbiano costruito una famiglia propria e, dunque, possano valutarne la rilevanza rispetto alla sfera lavorativa.

Cercando di riassumere quanto detto, l'analisi delle interviste del campione e i dati riportati mettono in luce che, su un piano descrittivo-oggettivo, il lavoro viene delineato come una attività sfaccettata, non legata alla tradizionale dimensione economica da tutti i testimoni. Seppure i significati del lavoro in una accezione particolare, legati al tipo di ruolo ricoperto, alle mansioni svolte e al rapporto di lavoro in essere, risultano essere molto differenti tra i creativi intervistati, in una accezione più generale il lavoro viene comunemente interpretato come una attività composta da più dimensioni: in primo luogo, l'impegno e la fatica, seppure percepita relativamente a causa dei momenti di divertimento dovuti principalmente alla dinamicità delle mansioni; in secondo luogo, la grande mole di tempo dedicato al lavoro, in cui non sono presenti dei confini chiari tra tempo libero e tempo di lavoro; infine, la professionalità e le competenze necessarie, inserite in un processo di costante crescita. Inoltre, gli sviluppatori segnalano la loro insoddisfazione per il mancato riconoscimento del proprio lavoro come "vero lavoro" da parte di amici e familiari esterni al settore. A tal proposito, rispetto alla rilevanza che tale attività riveste nella loro esistenza, si osserva che essa ricopre un ruolo centrale e, frequentemente, viene posizionata come la sfera più importante nella vita, contaminando relazioni e hobbies dei lavoratori.

## 4.2 I sensi del lavoro

Il tema del senso del lavoro viene analizzato in questo paragrafo al fine di porre luce sulle molteplici motivazioni che spingono gli intervistati a lavorare nel *game development*. A tal proposito, si intende riportare i sensi complessivamente condivisi dai lavoratori, a partire da un confronto tra i dati riportati dalla letteratura di riferimento e i risultati emersi dall'analisi delle interviste. Successivamente vengono approfondite le differenze all'interno del campione dei testimoni: in primo luogo, si mettono in luce le ulteriori dimensioni e sensi del lavoro emergenti che accomunano solo

alcuni gruppi di lavoratori in base al ruolo o ai ruoli ricoperti, alla relazione di lavoro e all'età; in secondo luogo, si esamina la dimensione maggiormente citata nelle interviste e identificata dagli studi sul lavoro nel *gaming* come fattore fondamentale, ovvero la passione, rispetto alle diverse definizioni fornite dai lavoratori e al suo ruolo nel lavoro. La ricostruzione dei molteplici sensi del lavoro avviene attraverso l'analisi delle interviste degli sviluppatori e, nell'ultimo paragrafo della ricerca (4.4), verrà presentato un confronto tra i dati ottenuti e il ventaglio di sensi idealtipici del lavoro elaborato nel primo capitolo, di cui verrà proposta una ri-sistemazione e interpretazione in prospettiva weberiana.

#### 4.2.1 I sensi condivisi

Dalle ricerche sugli occupati nel *gaming* che hanno dedicato uno spazio all'investigazione del senso soggettivo del lavoro sono emersi due temi principali che accomunano i lavoratori del settore e, più in generale, i lavoratori creativi: da un lato, la scarsa rilevanza attribuita al compenso economico e, dall'altro, la forte componente autorealizzativa associata al lavoro (cap 2, par. 2.4). Nelle interviste raccolte, in riferimento alle figure occupate nei ruoli creativi, si osserva per ognuno degli intervistati un insieme originale e composito di motivazioni rispetto alla propria attività lavorativa e un diverso peso delle stesse ma, complessivamente, vengono confermate la presenza pervasiva e la posizione centrale occupata dalla componente autorealizzativa, e la frequente posizione marginale conferita alla componente strumentale economica. Nonostante ciò, l'approfondimento di queste dimensioni da parte dei testimoni ne ha rivelato le diverse intensità e accezioni, con significati non sempre analoghi.

Alla domanda "per quali motivi fai questo lavoro?" la maggioranza degli intervistati ha risposto inizialmente con "perché mi piace" e "perché mi appassiona", da cui è discesa una diversa configurazione di temi trattati. Tuttavia, la motivazione più ricorrente riscontrata nel campione si lega alle possibilità autorealizzative che il lavoro offre, in termini di espressione della propria individualità e creatività, di potere decisionale nel lavoro e di crescita professionale e personale continua, declinate in forme differenti sotto l'ombrello concettuale "passione". Tale termine, ritrova una comune declinazione tra tutti i lavoratori quando riferito alla creazione di esperienze, mondi e storie, come emerge da alcuni stralci esemplificativi riportati:

*"Quello che spinge e che mi appassiona è proprio il mondo della fantasia, del disegno, dell'arte, anche se non riconducibile però alla storia dell'arte in quadri, parlo proprio di mondi, di creare mondi che non sono appartenenti alla nostra realtà e arriveranno agli altri" (Intervista 59, dipendente).*

*“Creare videogiochi è un po’ come creare un piccolo mondo, dove puoi unire tutte le arti creative, dalla grafica alla musica, passando per la narrazione: probabilmente è questa la motivazione principale; dare libero sfogo alla fantasia e creatività in tutti gli ambiti e gli aspetti, creare un prodotto sperando che poi il giocatore si diverta almeno quanto ci siamo divertiti noi nel realizzarlo” (Intervista 12, imprenditore).*

*“Il motivo per cui una persona fa per tanto tempo questo lavoro è perché prova soddisfazione quando riesce a realizzare un progetto, è la passione, la possibilità di creare dal nulla, perché è il nulla assolutamente, qualcosa dove poi risolverà un problema, gestirà una situazione, farà ridere le persone, le farà divertire o riflettere, creerà un punto di scambio tra le persone” (Intervista 13, imprenditore).*

Dagli estratti ciò che emerge non è direttamente collegato alla passione dei videogiochi, che si osserva come elemento frequente ma non universale nelle testimonianze dei lavoratori, bensì al poter creare un'esperienza per gli altri, per il pubblico, al pari di quanto avviene nelle altre industrie culturali e creative. La fruizione da parte di un audience più o meno vasta assume dei tratti particolari nel settore del *gaming* anche per il fatto che si possono venire a creare delle community di giocatori intorno al videogioco, le quali hanno un contatto spesso diretto con il creatore dell'opera e gli consentono di avere un feedback non mediato. Tale aspetto è sicuramente più forte per i fondatori di un team o di uno studio e tra i freelance che seguono interi progetti ma, come si è potuto rilevare nei precedenti paragrafi, la maggior parte dei lavoratori desidera aprire un proprio studio o creare un proprio gioco in una prospettiva futura, se già non lo fa nel tempo libero. Inoltre, come emerge nel secondo stralcio citato, la capacità del videogioco di incorporare più ambiti creativi ed artistici, viene ritenuta una peculiarità del medium che gli conferisce delle potenzialità comunicative ed espressive uniche. A questo ultimo riguardo, che si parli di programmatori, di artisti o di game designers, dalle interviste emerge che una delle motivazioni principali per cui si lavora in questo settore è rappresentata dalle possibilità espressive per ognuna delle figure coinvolte, in termini di agency dei lavoratori nel concreto processo di realizzazione. Come si può osservare nelle parole di un lavoratore freelance intervistato, occupato sia nel campo della composizione musicale che nella programmazione, la componente espressiva del lavoro si colloca nel processo in cui le idee prendono forma, anche se i modi e gli strumenti sono differenti in base al ruolo occupazionale:

*“Vorrei smettere di fare solo dei pezzettini e cominciare a fare l'ideatore, diciamo, ma in generale sento come una passione sia fare musica che fare programmazione ora. Con la musica è un lavoro più artistico, è appagante perché è l'espressione di un concetto che non si può descrivere formalmente, mentre con la programmazione ci sono una serie di strumenti, tecniche e competenze che uno ha a disposizione e mettendole insieme diciamo che si raggiungono quelli che sono i risultati, quindi è diverso ma alla fine sono collegati perché la soddisfazione che*

*trovo è che partendo da un qualcosa che non ha una vita, scrivendo del codice, animo il mondo. E poi si continua a crescere perché ogni volta è così ma è diverso il progetto, l'idea e anche il risultato" (Intervista 30, freelance).*

L'estratto mette in risalto come il processo creativo stesso sia fonte di soddisfazione, come richiamato anche nel sotto-paragrafo relativo alle varie interpretazioni della creatività nel lavoro, in cui l'espressione della propria singolarità emerge nella realizzazione pratica del lavoro e nell'atto creativo sulla base della propria specializzazione: da un concept arrivando a un videogioco finito, a livello macro, ma anche da un codice arrivando a un elemento che si muove o da una idea arrivando a un brano musicale, a livello micro. Sebbene sia meno complesso comprendere tale percezione rispetto ai campi artistici, lo stesso vale per ruoli più tecnici come la programmazione. In questa prospettiva, la componente autorealizzativa del lavoro è costituita da una dimensione di espressività che comporta al suo interno anche un processo di crescita professionale del lavoratore ("si continua a crescere perché ogni volta è così ma è diverso il progetto, l'idea e anche il risultato"). La maggioranza degli sviluppatori intervistati, infatti, menziona le possibilità di crescita legate al continuo apprendimento e implementazione di nuove competenze come fonte di autorealizzazione, in quanto processo di miglioramento del sé in cui è possibile esprimere le proprie potenzialità, di volta in volta nello sviluppo dei vari progetti, come si può osservare nei seguenti estratti:

*"Uno dei motivi per cui voglio fare videogiochi è che non faccio mai la stessa cosa. In generale, come persona, a me piace imparare sempre cose nuove, mi fa sentire che cresco come persona. Nel mio lavoro cambiano gli strumenti, le piattaforme, i paradigmi, gli utenti, è un continuo imparare, scoprire, avere sempre nuovi obiettivi e realizzarli" (Intervista 5, imprenditore).*

*"A me piace comunque continuare ad imparare e studiare e il mio lavoro mi porta tutti i giorni a continuare a fare questa cosa, cioè è un lavoro in continua evoluzione e sento di migliorare continuamente me stessa. Ogni volta è una nuova sfida" (Intervista 46, dipendente).*

*"È un lavoro che mi dà la possibilità di crescere molto, nel senso di, non solo di migliorarmi in quello che già sto facendo ma anche di imparare cose nuove, la possibilità sempre di crescere perché secondo me non si finisce mai di imparare, sei sempre messo alla prova e io scopro qualcosa di me in ogni prova che affronto" (Intervista 31, freelance).*

I tre estratti mettono in luce come il lavoro sia considerato una attività trasformativa per il soggetto rispetto alla propria individualità. In alcune interviste, come si può rilevare nel seguente stralcio, questo aspetto emerge con ancora più forza:

*“Io sono molto della mentalità giapponese detta anche kaizen<sup>77</sup>, che sarebbe appunto il miglioramento continuo della persona, sia a livello personale che a livello lavorativo, io mi sento autorealizzato quando imparo cose nuove, sempre questa voglia di imparare e di crescere, di continuare, è sempre stato quello il mio obiettivo principale e la mia filosofia di vita” (Intervista 7, imprenditore).*

Tuttavia, il forte valore associato all'apprendimento e al continuo cambiamento, in termini di sfide creative e possibilità di evoluzione professionale e personale vengono associate all'autorealizzazione solo da una parte degli intervistati, sebbene siano universalmente riconosciute nel campione come fonte di piacere. In questi termini, una minoranza dei testimoni reputa tali dimensioni importanti nel lavoro, che definiscono “stimolante”, ma non una fonte di realizzazione del sé, associandole invece al divertimento e alla possibilità di non sperimentare forme di alienazione nell'attività lavorativa. Tale considerazione si riscontra però in una porzione molto limitata di intervistati, i quali si dedicano maggiormente ad attività di B2B in ambito *gamification*, mentre è pressoché assente in chi sviluppa videogiochi B2C, per tutte le figure coinvolte.

Dalle interviste è possibile ricavare un'altra dimensione che si lega all'autorealizzazione nel lavoro, ovvero la dimensione del gruppo. Tale aspetto viene menzionato tra i motivi per cui si svolge questo lavoro sia in riferimento al piacere derivante dai rapporti di amicizia che si creano in ambito lavorativo sia, e soprattutto, in relazione alla propria crescita professionale e personale. Quest'ultima, secondo gli intervistati, è resa possibile attraverso il confronto con l'altro in una considerazione collettiva del lavoro, in cui ogni progetto viene portato avanti in modo corale. In questo senso, l'autorealizzazione è composta anche da una dimensione relazionale che si colloca nel team, come si può rilevare dai seguenti estratti:

*“A me piace il fatto di dare forma e contenuto alle idee che ho in testa, vederle muoversi in uno spazio condiviso anche con altri artisti come può essere un videogioco, una delle cose più belle in assoluto secondo me quando si sviluppa un gioco è vedere proprio il gioco che cresce piano piano grazie al contributo di tutto il team, [...] quando lo fai con altri c'è uno scambio, una crescita, il lavoro di team secondo me ti fa crescere tantissimo non solo artisticamente ma anche come persona” (Intervista 33, freelance).*

*“Lo spirito di gruppo, creare una squadra, mantenerla unita, compatta, queste sono cose che mi piacciono anche perché io ho giocato per 16 anni a pallavolo a livello agonistico e quindi so bene cosa significa squadra, obiettivi, allenamento, passione ma anche impegno, è un continuo migliorarsi insieme [...]. Io ammiro chi è nella stessa azienda da oltre vent'anni e ci sono, soprattutto all'estero, esempi di questo tipo, di aziende gestite da*

---

<sup>77</sup> La “filosofia” *kaizen* fa riferimento alla costante tensione verso il miglioramento continuo e viene coniato da Maasaki Imai, manager della Toyota negli anni Ottanta, come base di tale sistema di produzione. L'intervistato indica più volte il contesto aziendale giapponese e della Silicon Valley come esempi da seguire per il valore associato a queste dimensioni di crescita e arricchimento, in ambito personale e professionale.

*persone che ci lavorano da oltre 20 anni, è encomiabile questo approccio perché è come se tu quella cosa la fai parte di te e quindi cresce insieme a te. Invece chi va via, come quelli che cambiano il partner ogni mese, cosa costruisci? È come il fatto di costruirsi una famiglia, sono cose che parlano per te, per come tu sei, quanto sono importanti i tuoi valori e quanto per te è importante costruire qualcosa che duri nel tempo e che quindi lasci una scia e non solo essere tu quello che si sposta senza una meta” (Intervista 2, imprenditore).*

I due passaggi citati mettono in evidenza aspetti differenti: da una parte, la complementarità tra la propria crescita professionale e personale e la crescita degli altri membri del team, in un processo di arricchimento collettivo; d'altra parte, il senso di appartenenza che si viene a creare tra i lavoratori del gruppo, in cui vengono condivisi valori e passioni. Tali aspetti sono favoriti anche dai valori veicolati nel settore e dalle forme di organizzazione del lavoro predominanti nell'industria, ovvero una divisione del lavoro in cui le decisioni vengono prese in modo orizzontale e in cui ogni membro del team ha la possibilità di esprimere il proprio punto di vista, come descritto precedentemente (par. 4.1). La diffusione di pratiche collaborative e l'apertura alla prospettiva dell'altro caratterizzano non solo l'organizzazione del lavoro ma anche il settore nel suo complesso. Questi ultimi aspetti non vengono richiamati tra le motivazioni principali per cui si lavora come sviluppatori di videogiochi ma vengono indicati come punti di forza che rendono più soddisfacente lavorare. In tal senso, il settore stesso offre maggiori possibilità espressive agli individui, in quanto ritenuto inclusivo e caratterizzato dall'informalità dei rapporti. Un esempio spesso riportato dagli intervistati è il senso di libertà connesso alla mancanza di un *dresscode* e la soddisfazione di essere trattati come pari dai lavoratori più esperti e da più tempo nell'industria.

Da quanto riportato emerge che, in primo luogo, secondo gli intervistati è possibile autorealizzarsi nel lavoro solo svolgendo una attività che piace, e, in secondo luogo, il proprio lavoro rappresenta una fonte di autorealizzazione poiché, oltre al piacere provato, in esso è possibile esprimere la propria individualità in una forma processuale, di miglioramento continuo, che è però spesso condizionata dal confronto con l'altro e dalla crescita intesa in un senso collettivo, data anche la natura co-creativa del videogioco, a cui tutti partecipano.

Oltre a questi aspetti, come riportato all'inizio del paragrafo, uno dei principali motivi per cui si lavora nel *game development* è però dato anche dalla funzione comunicativa del medium videogioco. Da questo punto di vista, in relazione all'importanza che riveste per gli sviluppatori il rapporto con i destinatari del prodotto del proprio lavoro, si osserva che il desiderio di creare una storia o una esperienza non si lega solamente ad una necessità di tipo espressivo in termini autorealizzativi. Come si può rilevare nei seguenti estratti di intervista, molti sviluppatori ritengono che vi siano motivazioni legate all'utilità sociale del proprio lavoro:

*“Faccio questo lavoro perché vorrei riuscire a fare qualcosa di significativo per tante persone, un oggetto, un artefatto che sia in grado di... Cambiare la vita è troppo, però almeno di influenzare in minima parte il pensiero di milioni di persone, e penso che il videogioco sia oggi il mezzo con cui è più relativamente facile farlo” (Intervista 15, imprenditore).*

*“Se uno si impegna per fare cose belle, lo fa perché in cuor suo ritiene di migliorare in qualche modo misterioso il mondo. L'intrattenimento e la cultura anche se non vengono trattate bene sono importanti” (Intervista 49, dipendente).*

*“Per me il videogame è un arte e quindi spero che venga capito nella nostra cultura, che non sono solo giochi. È una cosa che può essere di ispirazione, può aprire la mente, può raccontare delle storie, è come fare un bel libro o un bel film. Non sto salvando nessuno, mi sentirei presuntuoso ma vorrei che il medium del videogame venisse compreso in maniera diversa perché per me è così, ha una influenza importante sul pubblico” (Intervista 47, dipendente).*

In questi termini il videogioco diventa il mezzo e non il fine del lavoro, per trasmettere dei messaggi culturali e/o artistici con un impatto sociale positivo, date le possibilità di ricezione dovute alla sua crescente diffusione. Nell'ultimo stralcio viene sollevato anche il tema del videogioco come forma d'arte, che molti sviluppatori intervistati sentono come una questione attuale e insufficientemente considerata dalla società. A tal proposito, si osserva un forte riconoscimento dell'utilità sociale del proprio lavoro all'interno del campione di intervistati, in contrapposizione al debole riconoscimento da parte della società percepito dai lavoratori. In una ottica simile, l'utilità del videogioco viene declinata da alcuni testimoni anche in un'altra direzione che non tocca direttamente il tema della cultura o dell'arte, bensì il valore del divertimento. Quest'ultimo viene percepito come un bene da diffondere per la rilevanza attribuita alla sua influenza positiva nella vita, come si può osservare da alcuni estratti delle interviste:

*“Facciamo questo anche per divertire e per me divertire migliora il mondo. Fare cose che veicolano un messaggio ma anche il valore sociale del divertimento. Non siamo chirurghi ma io lo faccio anche perché spero che farà del bene” (Intervista 32, freelance).*

*“La passione è nel comunicare, se non fossero esistiti i videogiochi magari avrei potuto fare il disegnatore o lo scrittore, a me piace creare qualcosa ma soprattutto vedere le persone divertite e stupite, la vita ha voluto che mi incontrassi presto con i videogiochi e in quelli ho visto il massimo di questo tipo di espressione. È proprio la passione di poter dare qualcosa agli altri a livello di fantasia, adoro che l'essere umano sia in grado di sganciarsi dal reale, e poter dare un tassello di questo per me è un onore incredibile e una cosa bellissima” (Intervista 11, imprenditore).*



*“Io sono un grandissimo fan della teoria dell'onda del sorriso, cioè se io ti rendo felice in qualche modo tu sei felice e spargerai questa felicità, nel mio piccolo sono convinto che si fanno videogiochi anche per dare una valvola di sfogo o un momento di divertimento alle persone, e questo serve a migliorare la loro qualità della vita” (Intervista 9, imprenditore).*

Dai tre stralci si osserva la consapevolezza del fatto che divertirsi non costituisce un bisogno primario dell'essere umano ma che il suo ruolo ha una rilevanza nella vita. A questo proposito, come si è potuto osservare nei paragrafi precedenti in relazione al significato del lavoro, il divertimento rappresenta un tema sentito e, contemporaneamente, conflittuale per gli sviluppatori: se da un lato frequentemente interpretano il proprio lavoro come una attività divertente, dall'altro ne sottolineano anche la fatica e il senso di insoddisfazione rispetto al fatto che venga spesso etichettato come “gioco” da parte di amici, familiari e dalla società nel suo complesso. Anche per tali motivi, durante la conduzione delle interviste, spesso i lavoratori sottolineavano con forza come il divertimento non rappresenti una necessità legata alla sopravvivenza dell'uomo, salvo poi rivendicarne l'elevata influenza sulla vita, con riferimenti anche a testi letterati, come il libro *“Homo Ludens”* (Huizinga 1938)<sup>78</sup>, per indicare che l'essere umano, così come gli animali, ha un bisogno innato di giocare e divertirsi. In questi termini, è anche la stessa comunità di sviluppatori, insieme alla community di giocatori, a fornire il riconoscimento tanto desiderato dai lavoratori in relazione alla rilevanza attribuita alla funzione sociale del lavoro. Anche per tale motivo, come si è osservato nei paragrafi precedenti, i lavoratori tendono a sviluppare relazioni significative con i propri colleghi, grazie alle forme di reciproco riconoscimento nel settore e alla condivisione di passioni e interessi ritenuti “di nicchia”. A tal proposito, una componente del senso del lavoro menzionata dagli sviluppatori, seppur non tra le primarie come importanza, è legata al benessere che deriva dalla costruzione di rapporti di amicizia e all'ambiente inclusivo sperimentato sul lavoro.

L'analisi presentata ha messo in luce quali motivazioni, ovvero quali sensi del lavoro vengono generalmente condivisi dagli sviluppatori di videogiochi intervistati. In particolare, è emerso che il lavoro viene interpretato primariamente come una fonte di piacere e di autorealizzazione e, secondariamente, anche in relazione alla sua utilità sociale, descritta da alcuni degli sviluppatori come una forma di scelta etica in un senso non tradizionale. Inoltre, il lavoro viene inteso dai lavoratori come fonte di autostima che deriva dal riconoscimento delle proprie capacità, ad opera di specifiche comunità di riferimento, ovvero le comunità dei giocatori e degli stessi lavoratori. Per finire, una delle

---

<sup>78</sup> Il testo è conosciuto tra gli sviluppatori anche perché il termine *“Homo Ludens”* è stato scelto da uno dei più famosi autori giapponesi di videogiochi, Hideo Kojima, come nome del proprio team.

parti costitutive del senso è legata anche alla costruzione di relazioni significative con gli altri creativi. La componente strumentale economica del lavoro non viene citata da molti degli intervistati e, come si vedrà successivamente, sebbene abbia una rilevanza nel ventaglio di motivazioni offerte da alcuni lavoratori, non costituisce uno dei sensi del lavoro condivisi da tutti gli intervistati. Nel prossimo sottoparagrafo verranno evidenziate le differenze interne al campione, in cui ulteriori sensi del lavoro prendono forma e i sensi condivisi assumono delle specificità sulla base del ruolo o dei ruoli ricoperti, della relazione di lavoro e dell'età degli intervistati.

#### 4.2.2 Cluster e sensi del lavoro

Nel campione di intervistati emergono ulteriori sensi del lavoro che si rilevano in gruppi di sviluppatori con caratteristiche simili, in particolare rispetto alle dimensioni che danno una forma all'autorealizzazione, a motivazioni legate all'autoaffermazione e alle componenti strumentali del lavoro, rispetto al reddito, alla sicurezza del lavoro e del posto di lavoro.

Le principali differenze sono rinvenibili rispetto a tre fenomeni osservati nell'analisi delle interviste: in primo luogo, per molti di coloro che sono occupati solo nell'ambito artistico, sia visuale che sonoro, e soprattutto tra i dipendenti di aziende strutturate o tra freelance, si osserva l'assenza di passione verso il videogioco come ambito ludico e la presenza di una consistente componente strumentale nel senso del lavoro, legata alla ricerca di una sicurezza economica e/o contrattuale che nel mondo del cinema e dell'arte è più difficile da trovare, mentre per le altre figure dello sviluppo lavorare nel mondo dei videogiochi rappresenta un sogno coltivato fin dall'infanzia e non viene menzionata la sicurezza in termini economici o contrattuali tra le motivazioni per cui si lavora nel *game development*; in secondo luogo, all'avanzare dell'età e tra i freelance ed imprenditori con maggiore esperienza, si osserva che assumono un peso più rilevante la componente strumentale del lavoro legata al reddito, ovvero la possibilità di crescita in termini di guadagni economici e, inoltre, la dimensione decisionale nella gestione dei tempi di lavoro e dei progetti, ma in quest'ultimo caso a prescindere dall'età dei lavoratori; infine, per alcuni sviluppatori che hanno aperto la propria azienda si osserva una componente autoaffermativa tra le motivazioni per cui si sviluppa videogiochi, ossia una soddisfazione derivante dall'essere riusciti ad avere "successo" rispetto a chi ha fallito, nel contesto dell'alta competizione internazionale e dei rischi d'impresa associati al *game development*.

Con riferimento al primo fenomeno rilevato, come già emerge nel paragrafo dedicato alle traiettorie lavorative è frequente trovare artisti nel gaming che hanno scelto questo tipo di settore soprattutto per la maggiore sicurezza offerta sia come dipendenti in una grande azienda, che nella

posizione di freelance, per l'alto ricorso a lavori su commissione in ambito visuale e sonoro da parte degli studi. Il dato viene riportato dagli stessi sviluppatori, come si può osservare nei seguenti stralci:

*“All'artistico io avevo fatto scultura tradizionale, quindi era tutto un altro mondo per me. Però un po' perché non sapevo come trasformare la mia passione in un lavoro, creare qualcosa che arrivasse al pubblico, e mi son buttata su una roba che non avevo veramente idea di cosa significasse, io ero, sono una giocatrice molto casual. Però mi sembrava l'unica cosa in Italia con l'arte che potesse dare una garanzia una volta che entri in un'azienda, perché effettivamente riesci a farti assumere come nel mio caso adesso anche a livello indeterminato, comunque con il posto fisso” (Intervista 56, dipendente)*

*“Lavoravo spesso in giro per l'Italia e avevo bisogno un attimo di tranquillità, di cercare il classico e tanto voluto posto fisso. Sicuramente la parte contrattuale ha giocato un ruolo nell'entrare nell'Industry perché alla fine io prima venivo da una situazione di partita IVA. Il contratto che ho mi dà una grande serenità, non so se facendo altro che probabilmente potrebbe piacermi anche di più ma con condizioni contrattuali economiche peggiori, non so se sarei serena come adesso. Bisogna un po' scendere a compromessi” (Intervista 40, dipendente)*

*“Quando ho iniziato era uno dei tanti lavori che a un musicista possono capitare ma più vado avanti sto veramente ringraziando il destino e l'universo di non avermi fatto decollare una carriera da concertista perché sennò in questo momento sarei con le pezze al c\*\*\* totalmente. Invece questo è un ambito è più facile, anche per come stanno evolvendo i tempi è molto promettente e in crescita” (Intervista 34, freelance).*

Le testimonie citate desideravano lavorare nei campi rispettivamente dell'arte, della radio e della musica dal vivo, ma l'ambito dei videogiochi si è rivelato essere un settore in cui poter esprimersi artisticamente e creativamente con una maggiore sicurezza economica e un contratto che garantisce il desiderato “posto fisso”. La maggior parte dei testimoni che ricoprono solamente un ruolo artistico specializzato risultano infatti non essere mai stati orientati verso il mondo del lavoro dei videogames, per il quale nutrono un interesse limitato in quanto mezzo ludico. La differenza è sostanziale da quanto osservato invece rispetto a tutte le altre figure occupazionali, che rapportano la propria passione anche alla sfera dei videogiochi e descrivono il proprio percorso come il raggiungimento di un sogno. Uno dei testimoni privilegiati riassume questo aspetto con le seguenti parole:

*“Secondo me ci sono due cose grosse e comuni tra chi sviluppa videogame: una è la post-visione di sé stessi, cioè io a sei anni volevo fare i videogiochi e quindi adesso devo fare videogiochi perché se smetto non sono più quello che volevo essere, e quindi c'è una componente che io direi identitaria, che ho visto e notato spesso, mentre l'altra cosa è di voler lavorare ai giochi dove si ha una forte componente di espressione e decisione” (Intervista 63, testimone privilegiato).*

Dallo stralcio si può osservare come il riferimento all'infanzia per motivare il proprio lavoro sia da ricondurre anche a un processo di ricostruzione del proprio passato atto a giustificare il proprio

percorso biografico in una traiettoria coerente. In alcuni casi, come si può notare nei prossimi due estratti di intervista riportati, il richiamo alla forte passione viene spinto fino a definire il proprio lavoro come una vocazione:

*“Io ho iniziato a giocare quando avevo 3 anni, io non me lo ricordo ma già mia madre mi diceva che già a quei tempi dicevo che volevo fare videogiochi. Quindi mi sa che io già a 4 anni avevo questa volontà, questa specie di vocazione, di spinta, magari non ho un obiettivo specifico però sento di doverlo fare per qualche motivo oscuro, come se qualcuno mi stesse chiamando, in cui non sai bene perché lo stai facendo, a costo di spaccarsi la schiena, come Michelangelo che si mette lì a fare la statua per anni però lo fa lo stesso, bisognerebbe vedere perché lo faceva anche lui per esempio, devi avere un po' la vocazione secondo me” (Intervista 10, imprenditore).*

*“Io il mio lavoro coi i videogiochi lo associo all'ikigai, che per come lo intendo io è che per me il lavoro non è solo una occupazione ma è anche, o dovrebbe essere, il punto d'unione tra quella che è la propria vocazione, la propria passione e quella che è la propria missione, cioè il fatto di unire ciò che ci piace fare con ciò di cui gli altri possono aver bisogno, insomma riuscire a mettere insieme questi elementi in una formula molto personale” (Intervista 30, freelance).*

I due passaggi citati rendono conto della rilevanza assoluta che il lavoro rappresenta nella vita degli intervistati citati, per i quali il lavoro è sentito soggettivamente come una forma di dovere a cui si è chiamati a rispondere. Nell'ultimo stralcio oltre al termine vocazione viene riportata l'espressione giapponese *ikigai* in relazione al lavoro, ovvero “ragione di vita”. A tal riguardo, secondo il testimone il senso del lavoro coincide con il senso della vita.<sup>79</sup>

Quanto riportato getta luce sui grandi sacrifici che molti individui sono disposti a sopportare pur di entrare nell'industria, accettando di lavorare con basse retribuzioni o gratuitamente, come descritto nei paragrafi dedicati alle traiettorie di lavoro (par. 4.1). Tuttavia, la situazione sembra cambiare con l'avanzare dell'età dei lavoratori e per una parte degli sviluppatori che decide di intraprendere la carriera come freelance o come imprenditore. Rispetto all'età, si rileva dalle interviste che il senso del lavoro può cambiare nel tempo, incorporando una componente strumentale economica più forte, mentre solo per alcuni freelance e imprenditori, senza distinzioni d'età, la medesima questione si può porre anche all'inizio del proprio percorso lavorativo. A riguardo, oltre a lavorare nei videogiochi, si può decidere di farlo nella forma del freelancing o dell'impresa

---

<sup>79</sup> Dall'analisi emerge come la cultura del *game development* italiana sia contaminata da termini orientali, in virtù dell'importanza dell'industria giapponese del *gaming* nel panorama mondiale e della forte passione per i videogiochi da parte di una larga fetta di sviluppatori. “*Kaizen*” e “*Ikigai*” rappresentano degli esempi, ma a cui si possono aggiungere ulteriori parole riportate da altri intervistati, come “*hikikomori*” (coloro che scelgono di isolarsi dalla vita sociale) e “*otaku*” (coloro che sono ossessionati da un particolare hobby).

poiché potenzialmente più remunerative. Tali risultati sono osservabili nei seguenti stralci di intervista:

*“Alla fine del mese magari guadagni tre volte quello che guadagna uno assunto, ed è ovvio anche però che ti devi fare un c\*\*\* che veramente alla fine sei stanchissimo. Io non sono mai stato assunto come dipendente e poi dipende da azienda ad azienda lo stipendio, ma secondo me in Italia siamo almeno indietro di 15 anni nel gaming e non ci penserei proprio, la scelta di fare il freelance deriva anche da questo” (Intervista 33, freelance).*

*“Dipende anche dallo stipendio perché devi calcolare che all'estero su certi livelli pagano veramente tanto e in Italia sarebbe stato impossibile raggiungere quelle stesse cifre. Purtroppo, mi sono abituato troppo bene quindi anche se mi avessero offerto €1500 a tempo indeterminato non li avrei accettati e quindi ho preferito lavorare in un altro modo, investire anni della mia vita in modo da raggiungere una qualità di vita maggiore, lo faccio per raggiungere anche un certo stile di vita” (Intervista 18, imprenditore).*

*“Si lavora anche per mantenersi, cioè ho una famiglia, mi son comprato la casa, non me la son comprato con la passione [...] Quando hai 20 anni non hai nessuno da mantenere, i genitori ti pagano ancora il posto dove vivi, non hai bollette, non hai rogne, non hai problemi di salute, non hai tutta una serie di cose quindi puoi passare alla passione senza soldi, poi no, deve essere tutto sostenibile economicamente ovviamente” (Intervista 1, imprenditore).*

I testimoni citati hanno rispettivamente 47, 38 e 50 anni al momento delle interviste, superando ampiamente la media dell'età del campione e del settore. A tal proposito, le spese familiari e il tenore di vita, superato il periodo della giovinezza, comportano esigenze economiche superiori. Non si osserva però tra gli intervistati un desiderio diffuso di affermarsi attraverso alti guadagni, ma più spesso, come riportato in letteratura e ricordato da un imprenditore intervistato, nella mentalità degli sviluppatori:

*“La retribuzione è solo una conseguenza di altro, è importante ma non può essere in cima alla scala dei valori perché se non si ha a che fare con persone che cambiano lavoro ogni tre mesi, non sono io così e non voglio avere persone di questo tipo attorno a me” (Intervista 2, imprenditore).*

In questo senso, anche se la motivazione economica è presente ed occupa un posto più rilevante nel ventaglio di sensi del lavoro per questo gruppo di intervistati, comunque la sua importanza resta marginale rispetto alle altre motivazioni soggettive presentate dai lavoratori, come l'autorealizzazione. Infatti, come richiamato nei precedenti paragrafi sulle traiettorie di carriera, le competenze possedute dai *game developers* sono richieste in ambiti lavorativi in cui i guadagni sono maggiori e il desiderio di guadagnare di più è spesso associato alla possibilità di poter vivere di questo lavoro e investire i soldi guadagnati nella creazione di progetti più complessi a livello creativo.

Un ulteriore aspetto che differenzia tale gruppo, senza distinzioni d'età, dal resto del campione è l'importanza attribuita alla libertà nel lavoro in termini di gestione del tempo e dei progetti a cui partecipare, come si può osservare nei seguenti stralci di intervista:

*“Faccio il freelance anche perché mi permette di avere una possibilità superiore a quella del dipendente perché io posso lavorare a periodi e studiare, quindi permette di gestirmi i tempi e fare anche una selezione accurata dei lavori (Intervista 31, freelance).*

*“Questo lavoro mi permette di essere innanzitutto libero, per questo ho deciso di fare il libero professionista, mi permette di gestirmi il tempo e creare qualcosa di mio” (Intervista 25, freelance).*

*“Non vorrei mai più dover lavorare alle dipendenze di qualcun altro, nemmeno immaginando di ricoprire una carica di potere. Il ruolo che ricopro al momento è più stressante di qualsiasi altro lavoro impiegatizio che abbia svolto in passato, ma, dato che ho totale controllo sui tempi, sui modi e sui processi, credo che sia perfetto per me” (Intervista 8, imprenditore).*

In questi termini, la capacità decisionale sui tempi e sui progetti può essere intesa come una delle dimensioni che danno forma alla componente autorealizzativa del lavoro per chi intraprende una carriera come freelance e chi fonda un proprio studio, poiché la libertà viene interpretata da tali lavoratori come la possibilità di decidere come e quando esprimere la propria individualità nel lavoro.

Infine, un ultimo aspetto che si riscontra tra alcuni dei fondatori di un proprio team, che realizzano i propri videogiochi, è la presenza di una dimensione autoaffermativa nel senso attribuito al proprio lavoro. In questi termini, per alcuni imprenditori essere riusciti ad emergere e a creare una realtà aziendale nel *gaming* nonostante le elevate difficoltà dovute ai rischi d'impresa e alla competizione internazionale è fonte di soddisfazione per la consapevolezza di essere tra i pochi che sono riusciti a superare tali sfide. Come emerge dai seguenti stralci di intervista, tali sviluppatori riconoscono che solo chi si impegna più degli altri riesce ad arrivare nella loro posizione:

*“Non è scontato farcela e per arrivare fino a qui, aver realizzato il sogno, non tutti ce la fanno, è dura e se ce la fai non è solo questione di fortuna, perché io mi sento anche fortunato a fare questo lavoro, ma è anche perché non ho mollato, molti mollano, io no, devi avere la volontà e devi essere bravo” (Intervista 16, imprenditore).*

*“Non c'è una forte competizione perché siamo tutti molto piccoli, poi non è quasi mai una questione di singola persona, si cresce insieme io la vedo così, all'estero invece c'è nelle grandi aziende, però devo dire che anche qui c'è chi vuole arrivare più in alto e si impegna e ci mette tutto, tutto quello che ha per farcela, e ce la fa, e chi invece non ce la fa, e secondo me è anche perché non ci ha creduto abbastanza e non si è impegnato abbastanza. Io ho fatto di tutto per arrivare dove sono ora” (Intervista 3, imprenditore).*

Come si può vedere dai due stralci, che richiamano quanto riportato nei precedenti paragrafi sulle traiettorie lavorative e gli sforzi compiuti per accedere al settore, la dimensione del merito è rilevante per alcuni imprenditori nell'essere riusciti a fondare una propria azienda e ad arrivare a un pubblico maggiore. In tal senso, la scalata da semplici sviluppatori a imprenditori attraverso un duro lavoro costituisce una conferma del proprio valore e delle proprie capacità rispetto a chi non ha avuto successo. Tuttavia, nella maggioranza dei casi rilevati nel campione, vengono sottolineati i duri sforzi compiuti ma il riferimento alla crescita di status e al merito sono spesso configurati in una dimensione collettiva di team.

Analizzando in profondità le interviste da cui provengono i due ultimi stralci proposti si evince che le motivazioni autoaffermative e autorealizzative negli imprenditori non posseggono sempre confini chiari e precisi. In particolare, la dimensione dell'autonomia/libertà può essere interpretata come una componente sia dell'autorealizzazione che dell'autoaffermazione. Riportando ulteriori estratti dalle medesime testimonianze citate sopra, si può osservare la compenetrazione delle due dimensioni:

*“Poi la vedi, la tua azienda, ed è un po' come avere un figlio, l'hai fatta tu, decidi tu, prima di te non c'era e hai realizzato qualcosa nella vita” (Intervista 16, imprenditore).*

*“Volevo innanzitutto qualcosa di mio e dove sceglievo io cosa, come, quando, e poi in realtà ti rendi conto che siamo tutti a decidere ma rimane quel posto che ho creato io” (Intervista 3, imprenditore).*

Dalle parole degli stessi due testimoni in momenti differenti dell'intervista si osserva che le possibilità di esprimersi, di essere autonomi e autoaffermarsi, non solo rispetto alla dimensione del merito ma attraverso la definizione della propria presenza nel mondo, possono convivere nei sensi attribuiti al lavoro in relazione all'autonomia aziendale e al carattere dell'imprenditorialità.

Complessivamente, dai risultati dell'analisi riportati emerge, dunque, che ulteriori sensi del lavoro vengono rivendicati da alcuni gruppi di lavoratori: in primo luogo, una motivazione strumentale legata alla sicurezza del posto del lavoro e dell'occupazione per molti lavoratori con un ruolo artistico nel *game development*; in secondo luogo, una motivazione autorealizzativa nella sua componente espressiva direttamente legata alla passione per i videogiochi e che, in alcuni casi, viene interpretata in senso “vocazionale”; in terzo luogo, una motivazione strumentale economica che riguarda una parte dei freelance, degli imprenditori e dei lavoratori con un'età più avanzata; in quarto luogo, una motivazione autorealizzativa nella sua componente di libertà decisionale per i freelance e gli imprenditori; infine, una componente autoaffermativa per alcuni degli imprenditori. Tali risultati

mostrano che il senso del lavoro è costituito da varie componenti, le quali possono cambiare nel tempo, e non si basa solo sul tipo di attività svolta ma anche sulla forma in cui si decide di svolgerla.

Nonostante la scomposizione dei sensi passi attraverso una analisi complessa e talvolta sfumata delle narrazioni degli intervistati, le principali dimensioni ricavate dalle testimonianze dei lavoratori risultano essere quelle fino a qui riportate, le quali verranno rilette in una prospettiva weberiana nell'ultimo paragrafo della ricerca. Nel prossimo sotto-paragrafo si intende, invece, esaminare come viene definita dai creativi e qual è il ruolo giocato dalla passione nel lavoro.

#### 4.2.3 Il ruolo della passione

Dall'analisi delle interviste emerge che il termine passione viene utilizzato dai lavoratori per indicare ambiti e oggetti molti diversi. Se in alcuni casi la parola passione è rivolta al medium videogioco, in altri è rivolta alla possibilità di comunicare e trasmettere dei messaggi o delle emozioni attraverso il videogioco e, in altri ancora, è invece legata al processo creativo, ovvero alla dimensione auto espressiva della creazione e al processo di risoluzione delle complessità legate alla propria specializzazione (programmazione, art, etc.). In tal senso, la passione è riferita all'oggetto e all'ambito del lavoro, ovvero al lavoro "per passione". Invece, in questo paragrafo si intende esaminare cosa significa lavorare "con passione", che dalle interviste emerge essere un ulteriore modo con cui il termine passione viene usato dagli sviluppatori. Alla domanda "Cos'è per te la passione? Come la definiresti con altre parole?" la maggior parte degli intervistati ha indirizzato le proprie risposte in questa direzione, spiegando in che modo la passione influisce sul loro modo di lavorare.

Come si può osservare dai seguenti stralci di lavoratori dipendenti, la passione viene identificata, in questi termini, sia in riferimento ad un oggetto ma anche come una forma di dovere a livello individuale, che si configura come una missione imposta al lavoratore:

*"La passione la definisco come una forza motrice che mi spinge in quello che faccio [...], è come un magnete, il nord, e ritengo vada assecondata e mai sacrificata" (58, dipendente).*

*"La passione o ce l'hai o non ce l'hai, è talmente radicata in te che ti spinge ad andare avanti nonostante lo stress o nonostante che ti ritrovi a piangere in bagno in mezzo ad un evento" (Intervista 50, dipendente).*

*"La vedo quasi come un obiettivo, tipo stella polare, una cosa che ne puoi avere solo una, gli altri al massimo sono hobbies, cose che ti piacciono, ma la passione ce l'avrai per sempre e un po' ti identifica e ti guida nelle scelte, è un motore. La vedo in maniera molto forte, penso sia proprio la tua vocazione" (Intervista 53, dipendente).*



Dagli stralci riportati si osserva come la passione non venga identificata dagli intervistati come il frutto di una scelta (“o ce l’hai o non ce l’hai”) ma come un elemento preesistente, seppure si rilevi una dimensione di intenzionalità poiché si può scegliere se nutrirla (“ritengo che vada assecondata e mai sacrificata”). Si configura, dunque, come una spinta che viene dall’interno ma che funziona, allo stesso modo, come una forza che traina (“un magnete”) e che può portare a situazioni dannose. In tal senso, anche nelle interviste agli imprenditori emergono i medesimi elementi:

*“La passione funziona come una ossessione, in quanto ossessione ha i suoi lati positivi e negativi perché poi quando si tratta di performare se sei ossessionato performi meglio, di contro io mi sveglio di notte e penso alle cose che ho da fare, accendo il computer e faccio cose”. (Intervista 20, imprenditore).*

*“La passione cristiana ce lo ricordiamo cosa vuol dire nel suo senso biblico e non è una cosa bella, è una cosa fatta di sangue [...], per me la passione è una fame però è fame quando non hai da mangiare, dopo che hai mangiato non hai più fame, e la stessa cosa è per la passione, però poi dopo ti torna [...]. La vita è una questione di decisioni successive, però se sono guidate dalla passione, tu hai un obiettivo e quindi sai dove andare quindi non ti sentirai mai perso” (Intervista 4, imprenditore).*

Dai due estratti si può notare come alla passione venga associata una componente di sofferenza e tormento che prescinde dalla volontà del lavoratore, in quanto l’ossessione ha la caratteristica di non poter essere controllata e la fame è una sensazione viscerale dovuta ad un bisogno primario della vita dell’uomo. Nonostante ciò, e nonostante il fatto che non venga connessa al piacere, i suoi effetti vengono valutati positivamente: dal primo intervistato in termini oggettivi rispetto ai risultati del lavoro e, dal secondo intervistato, in termini soggettivi nella possibilità di trovare un senso al proprio percorso. Come si può osservare anche nelle interviste ai freelance, gli aspetti virtuosi della passione intesa come forza motrice sono auspicabili nel lavoro per affrontare le difficoltà:

*“È una forza di attrazione, di magnetismo al quale è difficile resistere e che allo stesso tempo ti consente di tirar fuori anche delle qualità come la disciplina, la determinazione, che ti consente di farlo più facilmente perché invece che pensare alle difficoltà, questo magnetismo, questa forza mi fa concentrare sul bello di quello che magari può esserci quindi diciamo che forse, se dovessi descriverla in altri termini, direi un magnetismo difficile da controllare” (Intervista 24, freelance).*

*“Generalmente la passione me la immagino come un qualcosa che ti brucia dentro ma non principalmente perché ti fa male ma perché ti dà l’energia per fare molto di più rispetto a quello che potresti fare, è come un carburante”. (Intervista 36, freelance).*

Come si può osservare, nonostante la passione si configuri come una spinta soggettiva a cui non si riesce a dare una spiegazione, da alcuni intervistati gli effetti del lavorare con passione vengono

considerati non solo in modo positivo ma anche definibili in modo razionale (“disciplina, determinazione”). Come nei precedenti estratti, secondo gli intervistati l’individuo che lavora “per” e “con” passione è in grado di sopportare sforzi e fatiche superiori alle proprie possibilità e ad impegnarsi duramente non solo negli spazi e nei momenti di lavoro. A dispetto di quanto sostenuto dalla maggior parte degli intervistati, alcuni tra gli imprenditori con più esperienza tra i testimoni del campione sostengono che non sempre gli effetti della passione hanno dei risvolti positivi nel lavoro, come si può notare nei seguenti stralci:

*“La passione è fondamentale ma rischia spesso di essere la cosa che ti uccide perché ci vuole professionalità. Laddove diventa una cosa che fa sottostimare la necessaria professionalità diventa un problema. Poi, per uno di 20 anni la passione è un fuoco dentro, ma più diventi grande, più invecchi e maturi, la passione si raffredda sempre più e diventa desiderio sempre più puro di qualità, è sempre passione ma più nitida, diventa secondaria la tua esperienza di vita mentre lo fai, ti importa di arrivare al risultato sempre di più” (Intervista 1, imprenditore).*

*“In realtà la passione distrugge le aziende in tutto il mondo, soprattutto in questo mondo perché siamo tutti giovani o relativamente giovani quelli che si avvicinano al lavoro in questo tipo di ambiente e la passione è una cosa fanciullesca [...]. Aziende anche molto più grandi di questa hanno chiuso perché la passione ti fa lavorare in modo scoordinato, ti fa lavorare troppo, questo fatto di lavorare troppo è l'errore che fanno tutti i giovanissimi, apriamo un'azienda e facciamo il gioco, tutto fighissimo lavoriamo 20 ore al giorno, ma così dopo un mese state tutti quanti distrutti e lavorate di m\*\*\*” (Intervista 18, imprenditore).*

I due imprenditori hanno rispettivamente 50 e 38 anni. Dalle loro parole è possibile osservare come la concezione di cos’è la passione e di come gestirla cambi nel tempo: dalla sua concettualizzazione giovanile come moto intenso dell’animo a un “desiderio sempre più puro di qualità”, in cui il lavoratore diviene più accorto al metodo. Se negli stralci precedenti viene sottolineato come la passione aiuti a sopportare la fatica e a “performare meglio”, in questi ultimi estratti viene invece evidenziato che essa può tradursi in un’arma a doppio taglio, in cui i rischi sono costituiti dallo svolgimento non corretto del lavoro, dalla sopportazione di orari di lavoro eccessivi e, per chi ha una azienda, dalla cessazione della propria attività. Nonostante ciò, viene ritenuta un aspetto fondamentale nel primo dei due stralci, nel quale si osserva anche come il “desiderio di qualità”, che cresce con l’età, possa essere considerato una componente ulteriore del senso del lavoro come fonte di autorealizzazione, sommandosi alle precedenti dimensioni. In questi termini, si lega all’artigianalità del lavoro e alla soddisfazione che deriva dall’adeguatezza e dalla compiutezza nell’esecuzione di una attività.

I risultati descritti rivelano come il termine passione non venga utilizzato dagli sviluppatori solo in riferimento all’oggetto o all’ambito verso cui è rivolta ma anche rispetto al modo di lavorare, che tra

i più giovani si traduce in una forte spinta e a un profondo impegno nel proprio lavoro, sopportando anche sforzi non ordinari. Inoltre, dalle testimonianze emerge un intreccio tra passione e vocazione che trasforma le tradizionali interpretazioni di passione come dimensione eteronoma (essa possiede il soggetto) e vocazione come elemento trascendente. In particolare, la “chiamata” o “il magnete” verso cui si è chiamati rispondono ad un orizzonte di senso incentrato sul singolo individuo, sul servizio reso alla propria creatività e libertà.<sup>80</sup>

### 4.3 Cultura e comunità professionale nella costruzione di senso e significato

Nella letteratura sociologica che ha indagato il settore del *gaming* in Italia (Bellini 2018) e dai dati riportati nei paragrafi precedenti si osserva che tra gli sviluppatori è presente un forte senso di appartenenza alla comunità professionale. Tale aspetto è dovuto a vari fattori: in primo luogo, l’elevata mobilità dei lavoratori, in quanto il continuo spostamento tra progetti e team preclude spesso una relazione di lungo termine con un’unica organizzazione e favorisce la creazione di una lealtà rivolta all’intero gruppo professionale; in secondo luogo, la costruzione di rapporti e reti è sostenuta dalla rilevanza che assumono nel *game development* l’attività di networking e la partecipazione ai momenti di incontro, come gli eventi di settore e i gruppi o forum on-line, i quali si rivelano essere spazi fondamentali in cui confrontarsi su varie tematiche, anche per la scarsità di organizzazioni formali a sostegno dei lavoratori; infine, la forte passione per gli ambiti creativi e per i videogiochi condivisa dai *game developers* costituisce un elemento che facilita lo sviluppo di relazioni e un senso di appartenenza alla comunità. Dall’analisi delle interviste emerge che la maggior parte degli sviluppatori interrogati frequenta attivamente i canali social della comunità e partecipa con costanza ai maggiori eventi sul territorio italiano, che reputa generalmente in modo positivo, con qualche eccezione dovuta alla richiesta di una maggiore internazionalizzazione dell’industria e di una organizzazione più strutturata delle conferenze. Come si può osservare nelle parole di un testimone privilegiato che ha fondato una nota community on-line, gli eventi, sia virtuali che fisici, rappresentano degli appuntamenti indispensabili dove i lavoratori si incontrano:

*“La partecipazione on-line è altissima e infatti organizziamo tantissime attività in remoto ma anche la Milan Games Week, Sviluppaparty, il Lucca Comics, le Game Jam e molti altri sono eventi a cui bisognerebbe partecipare.*

---

<sup>80</sup> La correlazione e, al contempo, la distinzione tra passione e vocazione è visibile nelle opere weberiane, di cui fornisce un esempio la differenziazione tra vivere “di” o “per la” politica in “La politica come Professione” (2004 [1919]:49): “Chi fa politica aspira al potere [*Macht*], o come mezzo al servizio di altri fini – ideali o egoistici –, o “per il potere in se stesso”, per godere del senso di prestigio che esso procura”. A tal proposito, il politico di potenza weberiano è ossessionato dalla passione del potere ma, dal punto di vista dell’autore, “opera nel vuoto e nell’assurdo” (ivi:103), a differenza del politico che per vocazione si pone al servizio degli altri.

*Hai la possibilità di mostrare i tuoi giochi, di conoscere altri sviluppatori e quindi di iniziare delle collaborazioni, puoi presentarti alla comunità, e poi la sera puoi fermarti a bere una birra e allacciare ancora di più, poi lì rivedi tanti amici che durante l'anno spesso incontri solo on-line, sono importantissimi gli eventi" (Intervista 69, testimone privilegiato)).*

Gli eventi descritti dal testimone hanno target e contenuti differenti, come descritto nel paragrafo dedicato al caso italiano (cap. 2, par. 2.4). In particolare, la *Milan Games Week* si tiene annualmente a Milano ed è un festival destinato al videogioco a tutto tondo con una forte presenza di *gamers* oltre che di sviluppatori. Anche il *Lucca comics & Games* è una fiera internazionale non riservata solo agli sviluppatori in quanto è dedicata al fumetto, all'animazione e ai giochi in senso ampio. Lo *Sviluppaparty* e la *Global Game Jam* sono invece principalmente destinati ai professionisti del *gaming*, sebbene siano due appuntamenti annuali molto diversi. Il primo è nato a Bologna per celebrare lo sviluppo di videogiochi italiani, soprattutto indipendenti, con la presentazione di progetti e professionisti del settore, mentre il secondo è un evento generalmente dislocato fisicamente in tutto il mondo, in cui vengono formati dei team casuali che hanno dalle 48 alle 72 ore per sviluppare un videogioco. Un intervistato che partecipa all'organizzazione dell'evento ne riassume lo svolgimento:

*"L'idea è che tu arrivi lì, ti imbuchi come ad una festa e incontri persone sul momento, gli dici io so fare questo, ok, possiamo provare a fare questo, danno il tema e via si parte. Non si dorme, molto spesso si dorme nei sacchi a pelo, al limite qualche ora [...] è anche un'occasione per i team di vedere se casomai esce un'idea vincente da riportare come prodotto finale veramente, molti sono i giochi che dalla jam poi escono e vanno sul mercato" (Intervista 21, imprenditore).*

Tra gli intervistati, la maggior parte ha preso parte almeno una volta a questo evento, sia tra professionisti che tra principianti, alcuni dei quali hanno successivamente continuato a lavorare al progetto della *Game Jam* per poi costituirsi come vero e proprio team. Si può osservare, dunque, la grande rilevanza che assumono gli eventi del settore, i quali contribuiscono a strutturare il gruppo non istituzionalizzato della comunità professionale e le relazioni sociali tra i lavoratori.

Ma quale ruolo gioca la comunità professionale nel processo di costruzione del senso e del significato del lavoro nel *game development*? Seppure non costituisca uno degli obiettivi della ricerca, durante la raccolta dei dati è emerso che la comunità professionale rappresenta un punto di riferimento fondamentale per i lavoratori e un fattore rilevante da esaminare per approfondire il tema d'analisi.

La comunità professionale veicola messaggi e valori al suo interno, in cui una certa cultura del lavoro si riproduce attraverso la condivisione di rituali, linguaggi, conoscenze specialistiche, standard

di comportamento e di valutazione della qualità del lavoro, storie di successo, aspettative, consumi culturali, logiche e simboli che insieme fortificano il senso di una identità collettiva non facilmente comprensibile per chi si situa al di fuori dalla comunità.

Un elemento fondamentale della comunità per capire la sua influenza nella costruzione di sensi e significati risiede nei suoi confini che dividono gli *insiders* dagli *outsiders*. Dalle interviste raccolte emerge la presenza di barriere costituite da un linguaggio esoterico e da competenze specifiche possedute dai creativi, comprensibili solo dagli addetti ai lavori. Basta un rapido sguardo ad un qualsiasi post sui principali gruppi Facebook di sviluppatori (riportati nella nota 66, cap. 2) per rendersi conto del particolare vocabolario utilizzato e delle skills dei suoi membri. Una peculiarità dei membri del settore è l'utilizzo di molti termini anglofoni e neologismi, in parte per la terminologia usata nell'ambiente lavorativo ICT, in parte a causa del gergo tipico dei videogiochi. Essere in grado di padroneggiare tali elementi è fondamentale per essere accettati nella comunità, come viene spiegato nel seguente stralcio di uno sviluppatore intervistato:

*“C'è sicuramente un linguaggio di nicchia, un dialetto se vogliamo, che è anche un po' difficile forse da assorbire le prime volte, almeno personalmente per me è andata così. [...] E ho visto diverse volte in questi gruppi Facebook italiani magari qualche veterano nel campo attaccare i nuovi arrivati perché utilizzavano questi termini con il loro significato magari un po' più letterale e non con l'uso della tribù” (Intervista 30, freelance).*

Come si può notare, emerge anche una frattura che delimita le prime generazioni di sviluppatori dalle nuove generazioni, nonostante l'età media degli sviluppatori in Italia non superi i 36 anni, come precedentemente riportato. Complici del gap sono le continue e repentine trasformazioni del settore, in particolare a livello tecnologico e di possibilità formative, da cui è conseguita una differenziazione dei percorsi intrapresi, come spiega un giovane intervistato entrato da poco nel settore:

*“Nella comunità ci sono fratture soprattutto con le persone adulte, sostanzialmente perché c'è sempre un po' il classico guardare ai giovani un po' come quelli nuovi che non sanno fare niente, sono arroganti, che molto spesso magari ci sta che veniamo anche percepiti così, può essere [...], perché tutta la vecchia generazione ha fatto davvero tanta più fatica a costruirsi una carriera, perché non c'erano le scuole, non c'erano le aziende, loro hanno davvero tirato su tutto dal niente. Sui gruppi on-line si vede moltissimo questo” (Intervista 56, dipendente).*

Molti degli intervistati parlano di una delimitazione che divide la comunità in due parti: coloro che sono nati prima degli anni Ottanta/Novanta e quelli che sono nati dopo. In questo senso, si parla di democratizzazione dello sviluppo di videogames, resa possibile grazie all'aumento di percorsi formativi ad hoc e al progresso, alla diffusione e alla maggiore accessibilità sia in termini economici che tecnici dei game engine e della tecnologia essenziale. Da tale fenomeno è conseguita una

maggior specializzazione ma anche un processo di deskilling che, in parte, ha contribuito ad alimentare la frattura generazionale, ma che riguarda più ampiamente l'intero settore e la definizione delle competenze necessarie per essere identificati dalla comunità come sviluppatori. Similmente a quanto riportato in merito alla rilevanza conferita alla figura del "generalist" dai lavoratori (cap. 4, par. 4.1), le elevate competenze richieste e la configurazione di nicchia del settore porterebbero logicamente a valorizzare lo sviluppo di capacità altamente specialistiche ma, come si evince dalle testimonianze raccolte, si presentano gruppi di sviluppatori con visioni contrapposte. Come riporta un programmatore professionista degli intervistati:

*"Io sono stato considerato per molti miei competitor della community, molti programmatori, un po' un fallito, perché io faccio videogiochi con un programma drag&drop, praticamente un programma a blocchi, in teoria non scrivo veramente codice, ma è come se lo fosse perché sono blocchi di logica, cioè devi essere bravo. [...] Molte persone che ad esempio mi dicono che non programmo realmente" (Intervista 25, freelance).*

Il riconoscimento degli insiders di essere parte del gruppo è strettamente legato al riconoscimento sociale della figura dello sviluppatore nella società. In mancanza di chiari percorsi di professionalizzazione, titoli e abilitazioni, la legittimità conferita dalla comunità e il saper fare sono gli elementi che connotano un "vero" sviluppatore e vengono negoziati all'interno della comunità stessa. La rilevanza del tema è connessa al debole riconoscimento sociale conferito ai lavoratori del gaming, e dei lavori creativi più in generale, il cui lavoro, come ricordato nei paragrafi precedenti, viene frequentemente etichettato come gioco. La questione definitoria di cosa è lavoro e cosa non lo è, e chi è un "vero" sviluppatore, attraversa l'intera comunità ed è un tema spesso dibattuto, capace di creare forti tensioni nel gruppo, come emerge dalle parole di un testimone privilegiato:

*"C'è un momento di confusione che nasce dal fatto che nessuna attività artistica è sempre stata solo lavoro, Leonardo da Vinci non campava dipingendo madonne, campava perché lavorava come ingegnere [...] c'è una parte del mondo del videogioco che culturalmente è legato, proprio a livello storico, ad alcuni movimenti di estrema destra negli Stati Uniti che vedono il videogioco come un ambito prettamente professionale [...] se non fai videogiochi professionalmente stai screditando tutta la categoria" (Intervista 71, testimone privilegiato)..*

L'intervistato si riferisce agli eventi avvenuti intorno al 2014 e conosciuti come Gamergate<sup>81</sup>, da cui è scaturito un ampio dibattito sui processi di democratizzazione dello sviluppo del videogioco. In

---

<sup>81</sup> Il Gamergate è un movimento nato nel 2014 per richiedere una maggior tutela dei videogiochi e trasparenza nella stampa di settore. Successivamente il movimento viene identificato come una controversa campagna di molestie verso donne e, principalmente, piccoli sviluppatori di videogiochi indipendenti e frequentemente gratuiti. In questi termini, il Gamergate viene interpretato anche come una lotta contro la diversificazione culturale e il riconoscimento artistico dei videogiochi (Chatzakou et al. 2017).

particolare, tale fenomeno ha reso possibile una crescita esponenziale di sviluppatori indipendenti o semplici appassionati che creavano videogames gratuiti, portando ad una diversificazione dei contenuti e degli scopi del videogioco. In questo senso, parallelamente alla considerazione del videogame come prodotto di una attività lavorativa, cresce anche una visione del medium come non prettamente associato al lavoro. Nella realtà italiana questa riflessione è rilevante poiché, come ricordato a più riprese nella ricerca, per la maggior parte degli studi la prima e più semplice attività che rende possibile il finanziamento dei propri progetti videoludici è lo sviluppo di app, siti web e *gamification* su commissione. L'oggetto della discussione all'interno della community si focalizza, quindi, sulla professionalità e sul riconoscimento di tali sviluppatori, i quali si dedicano con grande passione e competenza alla realizzazione di videogiochi propri che, però, non rappresentano la principale fonte di fatturato e di lavoro dello studio. In tal senso, si osservano sia dispute tra gli insiders sul significato del lavoro nel *gaming* e del "vero" sviluppatore, in cerca di legittimazione davanti alla politica e alla società nel suo complesso, sia una forte senso di appartenenza alla comunità a causa del debole riconoscimento e interesse degli outsiders.

Spostandosi invece sul lato del senso del lavoro, i messaggi veicolati all'interno della comunità sembrano evidenziare come il lavoro nel gaming sia motivato in primis dalla passione, indicata come requisito preferenziale nella maggioranza degli annunci di lavoro pubblicati on-line sui social networks, come ricorda il fondatore di un piccolo studio intervistato:

*"Come tutte le industrie in cui c'è una forte componente di passione, si presta al fatto che le persone con un etica lavorativa e amministrativa discutibile si approfittino delle persone retribuendole meno di quello che dovrebbero o componano dei team non in base al talento, o alla visione artistica, ma in base a chi per passione del lavorare nel mondo dei videogiochi è disposto ad accettare condizioni lavorative peggiori, e non va bene, e tutto questo si lega alla retorica molto pericolosa sul fatto che... "cerchiamo veri appassionati di videogiochi per unirsi al nostro team!" (Intervista 15, imprenditore).*

In questi termini, la possibilità di realizzare un sogno, ovvero trasformare una passione in una professione, o di lavorare in un ambiente giovanile, divertente e particolare, viene presentato come un elemento che supplisce e giustifica la mancanza di compensi e condizioni di lavoro adeguate, portando alcune realtà aziendali a sfruttare questa disponibilità per risparmiare sui costi del lavoro. Le testimonianze riflettono non solo la funzione dei lavoratori nel dare forma alla comunità professionale attraverso le loro rappresentazioni soggettive del lavoro, ma anche come la comunità stessa agisca sui suoi membri, nonostante la sua forma fluida e non istituzionalizzata, socializzando i creativi ad interpretare come legittime e diffondendo determinate visioni del lavoro, ed escludendo

coloro che non le condividono. Come emerge dalle parole di un freelance intervistato, l'ideale del lavoratore appassionato è molto comune nella comunità:

*“La retorica del sacrificio personale nel nome della passione è molto presente nella comunità, passione vuol dire sacrificio, non vuol dire mi piace una cosa ma che tutte le altre non esistono. Io cerco sempre di formare un senso critico negli studenti, sia nelle accademie private sia nell'università perché la passione non deve voler dire sacrificare tutto o dormire 3 ore a notte, è chiaro che se uno vive bene così, probabilmente gli direi di non farlo però non glielo posso imporre, ma imporre dall'alto la retorica se non sei così non sei degno oppure non ci credi abbastanza, che non è la tua vera passione mi sembra una cosa...” (Intervista 27, freelance).*

Così come il termine sacrificio è stato già riportato nella ricerca per descrivere le rinunce sopportate per entrare e posizionarsi nel settore, così anche la rilevanza attribuita alla passione è stata ampiamente ricordata nel precedente paragrafo. Quest'ultima viene appresa come valore nel processo di socializzazione alla comunità professionale, sia on-line che off-line, unitamente alla necessità di sopportare elevati carichi di lavoro, non di rado in cambio di compensi insufficienti. In tal senso, come emerge dalle parole di un imprenditore ormai affermato nel settore, la spinta a lavorare con i videogiochi non viene mai motivata dalla ricerca di comodità o di guadagni semplici ma, molto spesso, dal desiderio di realizzare un sogno:

*“Se vuoi ti trovi il lavoro più comodo, più redditizio possibile e abbandoni magari il sogno che avevi, ma si vede che magari non avevi neanche, scusa il francesismo, non avevi neanche le p\*\*\* per farlo, non ne avevi neanche la sufficiente volontà” (Intervista 1, imprenditore).*

Le parole dello sviluppatore non lasciano spazio al dubbio rispetto alla complessità del lavoro e alla responsabilità individuale del proprio successo, che il testimone ritiene raggiungibile solo attraverso una forte motivazione. Alcuni dei lavoratori subordinati intervistati riconoscono e parlano apertamente dei rischi di (auto)sfruttamento legati alla passione:

*“C'è una fregatura nella passione, cioè che ci si approfitta della passione degli altri e spesso le persone stesse che ci lavorano ci cascano in questa mentalità, è un atteggiamento tossico che si vede fin da quando cominci ad avvicinarti a questo mondo, anche se vai a vedere sui gruppi on-line, passano questi messaggi, bisogna avere passione” (Intervista 44; dipendente).*

*“Ci si aspetta che siano tutti estremamente appassionati e presi dal progetto, c'è un po' questa aspettativa diffusa del fatto che le persone ci mettano il cuore e facciano di tutto per il progetto, che è una cosa bella se succede ma non bisogna pretenderlo, e intendo proprio come sacrificio reale” (Intervista 52, dipendente).*

In tal senso, si ricorda quanto già descritto riguardo alle condizioni di lavoro e all'organizzazione del lavoro nel par. 4.1, riguardo i ritmi e gli orari di lavoro eccessivi, talvolta imposti dal management



ma talvolta decisi dagli stessi lavoratori, sia nel caso più frequente di imprenditori e freelance che dispongono di un maggiore controllo sui propri tempi e sforzi, sia nel caso dei dipendenti.

In conclusione, nella considerazione dei confini stabiliti dalla comunità professionale, dell'identità sociale dei suoi membri, percepiti come un gruppo di riferimento, e delle relazioni sociali tra di essi, emerge una frattura tra le vecchie e le nuove generazioni in cui la definizione del lavoro oscilla tra una attività altamente specializzata, per la quale si è affrontato un duro percorso di (auto)formazione, e una attività con competenze elevate ma meno specialistiche, poiché gli strumenti attualmente a disposizione semplificano il lavoro. Inoltre, emerge uno scontro sull'identificazione di chi sia un "vero" sviluppatore rispetto al modello di business scelto, a sfavore di chi sviluppa principalmente servizi di *gamification*. Infine, i messaggi veicolati all'interno della comunità incoraggiano una definizione del *game developer* come di un individuo appassionato, disposto a sacrificare smisurate risorse in termini di tempo, fatica e sicurezze pur di autorealizzarsi attraverso un lavoro nel mondo dei videogiochi. Da tali risultati si evince come la comunità professionale, un gruppo non formalizzato e fluido, svolga un rilevante ruolo regolativo nella determinazione delle condizioni di lavoro, nella percezione soggettiva di esse e nell'autodefinizione degli intervistati con riferimento ai significati e ai sensi attribuiti al lavoro, in un settore frequentemente riconosciuto come ambito esemplare rispetto alle spinte individualistiche della società contemporanea.

#### 4.4 Sintesi e relazionalità tra significati e sensi nella prospettiva weberiana

La scomposizione tra "senso" e "significato" del lavoro ha permesso di analizzare le definizioni e le motivazioni degli sviluppatori intervistati come categorie analitiche differenti ma esse vanno considerate come necessariamente collegate. I risultati a cui si è arrivati e la mole di dati ottenuti dalla ricerca permettono in questo paragrafo finale di riflettere sui seguenti punti:

- La ricomposizione e la relazione tra senso e significato, analizzando i risultati rispetto al senso del lavoro in chiave weberiana, attraverso una riconfigurazione della griglia degli idealtipi presentata nel primo capitolo.
- La necessità di un focus attento alla diversificazione interna al settore esaminato, a causa della sua eterogeneità e frammentazione interna, e a come l'oggetto di studio può essere interpretato rispetto alla moltitudine di professionalità, strutture organizzative e forme che l'attività lavorativa assume.
- La rilevanza rivestita da dimensioni meso del lavoro, come la comunità professionale, nel processo di costruzione dei sensi e dei significati soggettivi, che si pone in contrasto con le

analisi che sottolineano come i settori della creatività siano attraversati principalmente da processi di individualizzazione del lavoro.

Nella nozione di significato soggettivo, come spiegato in precedenza, sono presenti strati di significato a complessità crescente, dalla definizione di lavoro in generale a quella del proprio specifico lavoro. Con riferimento a quest'ultimo, ovvero quali sono le caratteristiche che gli intervistati individuano rispetto al proprio particolare lavoro, da quanto riportato nei precedenti paragrafi emerge che non esiste lo "sviluppatore di videogiochi" in senso stretto ma varie figure che interpretano diversamente la propria attività principalmente in base al ruolo ricoperto, al rapporto di lavoro e all'organizzazione del lavoro. Un esempio di tale pluralità di significati emerge dalla definizione di creatività, la quale può venire interpretata diversamente da intervistati con il medesimo ruolo e posizione ma inseriti in una organizzazione del lavoro differente. Si evince, quindi, che le dimensioni contestuali del lavoro occupano una posizione fondamentale nella costruzione delle rappresentazioni soggettive rispetto alla propria occupazione. Allo stesso modo, le traiettorie di carriera mobili e le aspettative future dei testimoni, spesso orientate alla costituzione di un proprio team o azienda, riflettono la mancanza di confini chiari tra il lavoro come imprenditori, come dipendenti e come freelance. Questi ultimi, in particolare, in alcuni casi arrivano ad auto-percepirsi come lavoratori subordinati per i rapporti di dipendenza che instaurano con un'unica azienda.

La proliferazione di significati in una accezione particolare, rispetto al proprio lavoro, non si riflette però in una pluralizzazione di definizioni dell'ente lavoro nella sua accezione generale, ossia nella descrizione delle caratteristiche oggettive che qualificano una attività come lavoro. A tal riguardo, nonostante le sfumature incontrate, i testimoni tendono a identificare le medesime proprietà distintive che contraddistinguono l'attività lavorativa in termini generali: l'impegno continuativo, la fatica – seppur percepita relativamente grazie al divertimento provato - la grande mole di tempo dedicato che invade anche la sfera del tempo libero e, infine, il possesso di determinate competenze, inserite in un processo di costante crescita.

Un aspetto rilevante in tale complesso definitorio è rappresentato dalla dimensione retributiva, la quale non viene legata sempre e necessariamente al concetto di lavoro dai testimoni. L'analisi delle interviste per ognuno dei professionisti permette di osservare le contraddizioni che emergono rispetto a tale elemento. In particolar modo, anche coloro che ribadiscono la necessità della retribuzione economica tra i caratteri distintivi della definizione di lavoro, nel corso dell'intervista forniscono affermazioni divergenti, identificando molte attività compiute nella sfera privata come lavoro, soprattutto tra freelance e imprenditori.

Sul piano del senso, a sua volta, non si riscontra essere presente “un” senso del lavoro, come spesso la letteratura sociologica individua rispetto ai lavoratori creativi, identificandolo con l’autorealizzazione, intesa sia come valore che come una forma di piacere.

Dall’analisi delle interviste emerge, invece, un ventaglio di sensi del lavoro che si compongono diversamente per ogni testimone e che possono cambiare nel tempo. Essi trovano tuttavia dei punti in comune che si riallacciano ai significati particolari attribuiti al proprio lavoro, sulla base dell’età del rispondente, del ruolo ricoperto e del rapporto di lavoro intrattenuto.

Confrontando i risultati empirici ottenuti attraverso l’analisi delle interviste con la griglia degli idealtipi elaborata ed esposta nel primo capitolo della ricerca, emerge una riconfigurazione e una selezione dei tipi ideali possibili ritrovati nelle testimonianze degli sviluppatori (tabella 4.1), che può essere sintetizzata riproponendo una nuova versione della tabella 1.1:

Tabella 4.1 Classificazione di idealtipi di senso del lavoro nel gaming

	Idealtipi	Dimensioni	Concetti chiave	Esplicitazione qualificante	Magnitudine
1	LAVORO COME AGIRE STRUMENTALE	REDDITO (il lavoro)	Razionalità rispetto all’utile economico	Faccio questo lavoro perché ho bisogno di denaro	AGIRE RAZIONALE RISPETTO ALLO SCOPO
		SICUREZZA (un determinato lavoro)	Minimizzazione del costo in termini di rischio	Perché mi dà sicurezza e stabilità	
2	LAVORO COME FONTE DI AUTOREALIZZAZIONE	ESPRESSIONE (un determinato lavoro)	Espressione della propria individualità/creatività	Perché esprimo qualcosa di mio nel lavoro	AGIRE RAZIONALE RISPETTO AL VALORE
		LIBERTÀ (Il lavoro)	libertà e autodeterminazione nel lavoro	Perché ho molta autonomia sulle decisioni e sull’organizzazione del lavoro	
		QUALITÀ (Il lavoro)	Il lavoro ben fatto	Perché so di eseguire bene il mio lavoro	
3	LAVORO COME AMBITO DI AUTOAFFERMAZIONE	MERITO (un determinato lavoro)	Giustizia meritocratica	Perché voglio fare carriera/crescere in quanto me lo merito, mi impegno duramente per dimostrare che valgo più degli altri.	AGIRE RAZIONALE RISPETTO AL VALORE
4	LAVORO COME FONTE DI AUTOSTIMA IN VIRTÙ DI UN RICONOSCIMENTO SOCIALE	UTILITÀ SOCIALE (un determinato lavoro)	Comunicazione	Perché mi fa stare bene vedere la felicità e il divertimento dei giocatori Perché mi fa stare bene trasmettere messaggi sociali e culturali	AGIRE RAZIONALE RISPETTO AL VALORE ↕ AGIRE AFFETTIVO
		INCLUSIONE (un determinato lavoro)	Appartenenza	Perché mi fa stare bene essere stimato e incluso dai miei colleghi in quanto	

				posseggo determinate capacità	
5	LAVORO COME ATTIVITÀ DI PIACERE	<b>PIACERE</b> (un determinato lavoro)	Divertimento/puro piacere	Perché mi diverte l'attività che svolgo Perché mi diverto con i miei colleghi	AGIRE AFFETTIVO
6	LAVORO COME COMUNITÀ DI AFFETTI	<b>AFFETTI</b> (un determinato lavoro)	Costruire o mantenere relazioni	Perché sto bene con i miei colleghi/ ho sviluppato relazioni personali significative	AGIRE AFFETTIVO

Oltre a subire una riduzione rispetto alla griglia precedente, l'analisi empirica ha comportato una ridefinizione di alcuni tipi ideali, in particolare del quarto idealtipo relativo al riconoscimento sociale. Nella prima elaborazione dei tipi ideali esso viene concettualizzato con riferimento all'autostima che deriva dall'inserimento in una cerchia di lavoratori, la quale conferma il possesso di determinate qualità personali, mentre ora viene aggiunta una nuova dimensione in relazione all'autostima che può derivare anche dal riconoscimento da parte della comunità di giocatori del valore del lavoratore, rispetto alla capacità di produrre intrattenimento e, in alcuni casi, di trasmettere messaggi con un impatto a livello sociale e culturale. In tale accezione, il riconoscimento viene legato dagli intervistati all'utilità sociale del lavoro che restituisce all'individuo il senso del proprio ruolo all'interno della divisione sociale del lavoro. Inoltre, l'idealtipo del lavoro come attività di piacere viene specificato nel divertimento che il lavoratore esperisce sia rispetto alle attività svolte che nel rapporto con i colleghi. Infine, il tipo puro riferito all'autorealizzazione viene maggiormente delineato nelle tre componenti dell'espressività (in relazione alla creatività), della libertà (con riferimento all'autonomia nei tempi, nei processi e nelle forme del lavoro) e della qualità, già richiamate nella prima griglia ma qui segmentate in maniera differente per rendere conto delle diversità rilevate nelle interviste.

Come già ricordato, ogni lavoratore presenta più tipi puri tra le motivazioni che riconduce alla propria attività lavorativa e tra tutti gli idealtipi possibili rilevati dall'analisi empirica si osserva che solo alcuni di essi vengono condivisi, in linea generale, da tutti gli sviluppatori nelle loro composizioni di senso. Nella tabella 4.2 vengono ripresi dalla precedente tabella (4.1) solo gli idealtipi rilevati in tutto il campione di intervistati.

Tabella 4.2 Idealtipi di senso del lavoro condivisi da tutti i lavoratori del gaming

1	LAVORO COME FONTE DI AUTOREALIZZAZIONE	<b>ESPRESSIONE</b> (un determinato lavoro)
2	LAVORO COME FONTE DI AUTOSTIMA IN VIRTÙ DI UN RICONOSCIMENTO SOCIALE	<b>UTILITÀ SOCIALE</b> (un determinato lavoro)
		<b>INCLUSIONE</b> (un determinato lavoro)
3	LAVORO COME ATTIVITÀ DI PIACERE	<b>PIACERE</b> (un determinato lavoro)
4	LAVORO COME COMUNITÀ DI AFFETTI	<b>AFFETTI</b> (un determinato lavoro)

Tutti gli intervistati condividono le componenti di senso del lavoro riferite all'autorealizzazione come forma di espressione, all'autostima derivata dal riconoscimento sociale, al piacere provato nel lavoro e alla costruzione di relazioni affettive sul lavoro.

I restanti tipi puri della tabella 4.1, condivisi solo da gruppi specifici di creativi sulla base delle diverse condizioni materiali e dei differenti significati particolari attribuiti al lavoro, vengono ricapitolati nella tabella 4.3, nella cui ultima colonna vengono specificate le dimensioni rilevanti per identificare i gruppi di sviluppatori che condividono i medesimi idealtipi.

Tabella 4.3 Idealtipi di senso del lavoro condivisi solo da determinati gruppi di lavoratori del gaming

1	LAVORO COME AGIRE STRUMENTALE	<b>REDDITO</b> (il lavoro)	POSIZIONE LAVORATIVA: FREELANCE E IMPRENDITORI ETÀ: LAVORATORI CON ETÀ PIÙ AVANZATA
		<b>SICUREZZA</b> (un determinato lavoro)	RUOLO: ARTISTI
2	LAVORO COME AMBITO DI AUTOAFFERMAZIONE	<b>MERITO</b> (un determinato lavoro)	POSIZIONE LAVORATIVA: IMPRENDITORI
3	LAVORO COME FONTE DI AUTOREALIZZAZIONE	<b>ESPRESSIONE COME VOCAZIONE</b>	APPASSIONATI DI VIDEOGAMES, SOPRATTUTTO IN BASE A: - RUOLO: PROGRAMMATORI E DESIGNERS - ETÀ: LAVORATORI GIOVANI
		<b>LIBERTÀ</b> (Il lavoro)	POSIZIONE LAVORATIVA: FREELANCE E IMPRENDITORI
		<b>QUALITÀ</b> (Il lavoro)	ETÀ: AVANZATA

Come si può notare nella tabella 4.3, vengono condivisi solo da alcuni lavoratori i tipi puri di lavoro come agire strumentale (in base alla posizione lavorativa e all'età se riferito al reddito, in base al ruolo se riferito alla sicurezza), di lavoro come ambito di autoaffermazione (in base alla posizione lavorativa), di lavoro come fonte di autorealizzazione nella sua componente di libertà decisionale (in base alla posizione lavorativa) e di ricerca di qualità (in base all'età). Inoltre, la componente espressiva dell'autorealizzazione per alcuni intervistati si carica di un valore più forte, in un senso "vocazionale", in generale per chi è appassionato di videogiochi come medium del tempo libero e, in particolare, sulla base del ruolo e dell'età. Tali dimensioni, tuttavia, spesso si compenetrano nelle singole interviste, come dimostrano i confini sfumati del concetto di libertà in alcune testimonianze degli imprenditori, per i quali l'azienda e l'imprenditorialità sono fattori che si incorporano negli idealtipi dell'autorealizzazione e dell'autoaffermazione.

La maggior parte di questi sensi sono riferibili solo ad uno specifico lavoro e dimostrano come la maggior parte degli sviluppatori intervistati non sarebbe soddisfatta se occupata in un lavoro qualsiasi.

L'utilizzo della griglia come strumento di analisi, declinando il senso del lavoro in idealtipi weberiani, fornisce il vantaggio di ricondurre ogni dimensione motivazionale del lavoro ad un genere in termini di agire sociale e permette di riflettere sulla rilevanza delle varie motivazioni, ovvero sulla loro magnitudo, e sui processi di sublimazione del senso. Rispetto al primo punto si osserva come gli idealtipi di senso del lavoro condivisi dagli intervistati siano interpretabili come forme di agire razionale rispetto al valore e come forme di agire affettivo, mentre per determinati gruppi di lavoratori entrano in gioco ulteriori valori e forme diverse di agire razionale rispetto allo scopo.

Tali risultati in parte coincidono e in parte divergono da quanto riportato in letteratura: se da un lato viene confermato che la componente del senso strumentale-economica non è una dimensione fondamentale del lavoro, si riscontra però la sua presenza in una fetta di sviluppatori, in particolare tra gli imprenditori e i freelance. Inoltre, dagli intervistati con un'età più avanzata viene riportato che le motivazioni cambiano nel tempo verso una maggiore attenzione al reddito e alla qualità del lavoro. Una ulteriore divergenza con la letteratura concerne il senso di insicurezza generalizzata nel settore, legato alla vulnerabilità dei creativi e ai rischi di precarizzazione diffusi. A tal proposito, si riscontra invece che una parte degli intervistati, in particolare gli artisti, lavorano nello sviluppo di videogiochi per scongiurare tali incertezze e una delle motivazioni principali nella loro scelta lavorativa è rappresentata proprio dalla sicurezza dell'occupazione garantita dalla presenza di aziende consolidate e dalla forte domanda di lavoro nell'industria dei videogiochi, a differenza dei campi del

cinema, dell'arte e della musica. Inoltre, l'alta competizione descritta dalle ricerche sul *game development* e il desiderio diffuso di avanzare in termini di carriera o di creare il proprio studio, come riportano molti testimoni, non si traduce in una necessaria ricerca di autoaffermazione in termini gerarchici ma, molto spesso, per i lavoratori questa crescita significa poter partecipare alla creazione di progetti più complessi e creativi in cui esprimere le proprie capacità in termini autorealizzativi. Infine, l'autorealizzazione non è sempre declinata in un senso "vocazionale", come riporta frequentemente la letteratura, e sono soprattutto gli intervistati con una forte passione per il medium videogioco a riferire tale intensità autorealizzativa. La declinazione vocazionale del lavoro è invece molto presente nel senso comune condiviso a livello di gruppo, ovvero nella comunità professionale, la quale si pone come dimensione meso tra gli sviluppatori e il resto della società, compartecipando alla costruzione soggettiva del senso del lavoro e svolgendo un rilevante ruolo regolativo rispetto sia alle dimensioni oggettive che alle dimensioni soggettive del lavoro.

Invece, ad accomunare tutti gli intervistati vi è un aspetto che raramente viene menzionato dalle ricerche in merito, ovvero la concezione del proprio lavoro come socialmente utile, in un senso che talvolta si avvicina ad una forma di etica non tradizionale.

Rispetto alla rilevanza dei vari idealtipi, si associa un'alta magnitudine solo alle forme di agire razionale rispetto al valore, che tra i tipi ideali riscontrati nei ventagli di sensi del lavoro degli intervistati corrispondono all'autorealizzazione come espressione della propria individualità e al riconoscimento dell'utilità sociale del lavoro, mentre per i singoli gruppi di lavoratori identificati riguardano anche l'autoaffermazione e l'autorealizzazione come libertà nel lavoro e qualità dell'attività svolta. In tal senso, queste componenti del senso non si legano solo all'agire nel suo svolgersi, come può essere il lavoro come fonte di puro piacere, ma sono capaci di rispondere, in un certo modo, anche al senso di porzioni più ampie della propria vita. A tal riguardo, di fondamentale importanza è il percorso di trasformazione del senso, ovvero la sublimazione del piacere in valore. Gli intervistati non svolgono il proprio lavoro solo perché piacevole, sebbene questa sia la prima motivazione che espongono nelle loro testimonianze, ma anche perché nel loro lavoro esternano delle capacità che ritengono giusto esprimere e comunicano dei messaggi che ritengono giusto trasmettere, in un processo di costante crescita. Le forme di agire affettivo e di agire razionale rispetto allo scopo sono invece dotate di una bassa magnitudine e, in quanto tali, rivestono una rilevanza minore nel ventaglio che compone i sensi del lavoro per ciascun individuo. Tuttavia, le interpretazioni dei tipi puri come forme di agire in termini weberiani sono da intendersi talvolta come dei continuum: nel caso dell'autostima in virtù di un riconoscimento sociale, quanto maggiore è la

riflessività dell'attore rispetto alla consapevolezza e all'argomentazione qualitativa dell'utilità sociale del lavoro, tanto maggiore è lo spostamento verso un'interpretazione del senso in una forma di agire razionale rispetto al valore. A questo proposito, dallo stesso fondamento di piacere soggetti diversi sviluppano gradi diversi di intensità di raffinamento della riflessività sulla propria condizione, a tal punto che alcuni intervistati identificano nel loro lavoro come fonte di divertimento per il pubblico un compito etico.

A tali aspetti si aggiunge la rilevanza del lavoro nella vita: oltre alla magnitudine che segnala la rilevanza di ciascun senso, gli intervistati riportano che il lavoro nel suo complesso ricopre un posto fondamentale nella propria vita, in alcuni casi in una posizione secondaria solo alla famiglia.

Nei termini descritti, significato e senso sono due piani inestricabilmente collegati che segnalano, da un lato, la rappresentazione soggettiva e la descrizione della realtà da parte dei lavoratori e, dall'altro, la condotta intenzionalmente agita rispetto alla realtà percepita. A molteplici significati in una accezione particolare (cosa definisce la propria realtà lavorativa) corrispondono significati simili in una accezione generale (cos'è il lavoro in generale) e una pluralizzazione di motivazioni soggettive rispetto alla scelta del lavoro e al proprio percorso. La divergenza tra i due piani si rileva dallo stesso concetto di lavoro rispetto alla sua dimensione strumentale economica: nonostante il lavoro non sia mai sprovvisto di un senso strumentale, poiché tutti gli intervistati si occupano di videogiochi come primo o secondo lavoro dietro compenso economico, la retribuzione non viene comunque segnalata da tutti come una dimensione essenziale del concetto di lavoro, indicando quindi una concezione non tradizionale dell'attività lavorativa. A tal proposito, nel contesto dei processi di differenziazione sociale che attraversano la società contemporanea, ciò che emerge non è solo la pluralizzazione dei sensi del lavoro ma anche dei significati, tra individui occupati nella stessa attività. In tali attribuzioni si sottolinea la rilevanza delle dimensioni relazionali e interazionali del lavoro, dato il fondamentale ruolo svolto dalla comunità professionale quale gruppo non istituzionalizzato con funzioni normative di legittimazione e socializzazione delle condizioni materiali e delle rappresentazioni soggettive del lavoro.



## CONCLUSIONI

La ricerca contribuisce nel mettere a fuoco un particolare settore creativo, con lo scopo di integrare le indagini che ne hanno investigato le dimensioni oggettive, attraverso la proposta di uno strumento concettuale d'analisi che segnala le opportunità offerte da una interpretazione weberiana del fenomeno studiato. Inoltre, lo studio empirico contribuisce alla costruzione di una letteratura sulle ICC attenta alle peculiarità e alle differenze del lavoro in base alle diverse cornici sociali, economiche e culturali di riferimento.

Il percorso seguito nella ricerca e i risultati ottenuti dall'analisi delle interviste ai *game developers* italiani consente di riflettere in questa parte conclusiva sulle questioni aperte rispetto alle tematiche trattate: in primo luogo, in merito alla scelta di analizzare il significato (cosa) e il senso (perché) del lavoro come due piani separati, seppur interconnessi; in secondo luogo, in relazione all'elaborazione della griglia di sensi del lavoro in forma idealtipica; in terzo luogo, rispetto allo studio di caso analizzato.

Con riferimento al primo punto, la scelta di distinguere e chiarificare in una prospettiva euristica i concetti di senso, significato e rilevanza in termini soggettivi è stata orientata dall'intento di contribuire a tale dibattito all'interno della sociologia del lavoro poiché attraversato da molteplici ambiguità: da un lato, per la minor attenzione rivolta alle rappresentazioni soggettive del lavoro rispetto alle sue dimensioni macro-strutturali, dall'altro per la frequente sovrapposizione dei tre termini sopracitati.

Separare la definizione dell'ente lavoro dal senso ad esso corrisposto ha conseguenze rilevanti per l'analisi, poiché permette di riflettere sulla relazione che intercorre tra di essi. Secondo il dizionario di Sociologia di Gallino (1978:407) il lavoro è "un'attività intenzionalmente diretta, mediante un certo dispendio di tempo e di energia, a modificare in un determinato modo le proprietà di una qualsiasi risorsa materiale (un blocco di metallo, un appezzamento di terra) o simbolica (una serie di cifre o di parole) – modo che rappresenta lo scopo del lavoro – onde accrescerne l'utilità per sé o per altri, col fine ultimo di trarre da ciò, in via mediata o immediata, dei mezzi di sussistenza". La definizione di Gallino va contestualizzata al periodo in cui è stata scritta e riflette un focus maggiormente diretto al lavoro fordista ma l'aspetto rilevante della sua descrizione risiede nel carattere di strumentalità che possiede il lavoro. In accordo con la nozione di lavoro (*Arbeit*) definita in *Economia e società* da Weber, ovvero una attività umana volta all'acquisizione di prestazioni di utilità, essa detiene una componente di strumentalità inaggirabile, seppure non sempre in una accezione economica, che si può individuare a prescindere dall'intenzionalità del soggetto. A tal riguardo, diviene evidente nel

rapporto tra ricercatore e oggetto studiato la rilevanza della distinzione tra le dimensioni del significato e del senso del lavoro: dall'analisi si osserva che gli intervistati condividono una definizione di lavoro basata sull'impegno, sulla fatica, sul carattere continuativo del tempo dedicato all'attività di lavoro (senza confini spaziali e temporali precisi) ma non sempre identificano dimensioni strumentali, come la remunerazione, nelle caratteristiche necessarie a definire una attività come lavoro. Tale aspetto va messo in relazione ai sensi del lavoro rilevati negli intervistati. Dall'analisi emerge una sovrabbondanza di motivazioni non strumentali riportate dai lavoratori (autorealizzazione, piacere, costruzione di relazioni significative, riconoscimento sociale), dalla quale si può dedurre una forte influenza del senso sul significato. In altri termini, si osserva una costruzione della realtà da parte degli intervistati che altera la definizione del lavoro in profondità, fino ad arrivare ad annebbiare un dato materiale, ovvero che tali soggetti percepiscono una retribuzione attraverso il lavoro. Nella loro percezione soggettiva il senso slitta fino a condizionare la composizione del significato, in cui la strumentalità rappresenta una dimensione liminale. Tali considerazioni risultano rilevanti anche in forza della convinzione che una definizione in termini sociologici di lavoro non possa prescindere da come tale ente venga vissuto e percepito da coloro che lo svolgono (Friedmann e Naville 1963).

All'interno della sociologia del lavoro il focus è stato dedicato principalmente allo studio dei processi di costruzione del senso del lavoro (Gosetti 2004), poiché "la prospettiva sociologica presuppone che gli individui attribuiscono significato alle cose in modi che riflettono visioni del mondo e sistemi di valori influenzati socialmente e culturalmente" (Spanò 2019:209). In questa ricerca si sottolinea come le percezioni individuali non siano costruite in isolamento dal mondo esterno, anziché individuare quali influenze sociali, culturali ed economiche contribuiscono alle concettualizzazioni soggettive del senso e del significato del lavoro, come fatto dalla ricerca sociologica. Il paragrafo del capitolo finale dedicato alla comunità professionale (par. 4.3), emerso come elemento rilevante durante le interviste, e la ricostruzione delle relazioni interpersonali e amicali degli intervistati (par. 4.1) offrono un contributo in tale direzione e una base da cui partire per futuri approfondimenti sui processi di costruzione delle rappresentazioni soggettive, sottolineando la rilevanza delle dimensioni meso che contribuiscono a mediare il rapporto tra individuo e società. A tal riguardo, nell'analisi si osserva come la comunità professionale intervenga nell'identificazione di chi sia un "vero" sviluppatore, poiché i messaggi veicolati al suo interno incoraggiano una definizione di *game developer* come di un individuo appassionato, disposto a sacrificare smisurate risorse in termini di tempo, fatica e sicurezze pur di autorealizzarsi attraverso un lavoro nel mondo dei videogiochi.

In relazione alla griglia di idealtipi di sensi del lavoro proposta nel primo capitolo e rielaborata al termine dell'analisi empirica, si evidenzia l'utilità dei tipi puri per studiare il fenomeno indagato per molteplici ragioni: in primo luogo, tale elaborazione ha permesso di superare la dicotomizzazione frequentemente proposta negli studi sul senso del lavoro che contrappongono le dimensioni espressive alle dimensioni strumentali del lavoro; in secondo luogo, l'interpretazione weberiana degli idealtipi ha consentito di approfondire le diverse intensità (magnitudo) associate ad essi e ai movimenti interni ai sensi attribuiti (sublimazioni). Ad esempio, in base all'argomentazione qualitativa e alla riflessività degli intervistati il lavoro come attività di piacere può ricondursi ad una forma affettiva a bassa magnitudo, collocata nel "qui e ora", ma può spostarsi verso un'interpretazione autorealizzativa del lavoro, in particolare una forma di agire razionale rispetto ad un valore che implica una alta magnitudo. I tipi puri consentono, infatti, di cogliere la complessità del fenomeno studiato poiché permettono di interpretare l'ambivalenza con cui si presenta il tema analizzato nella sua forma concreta.

Sullo studio di caso esaminato, sono svariate le considerazioni su cui riflettere in questa ultima fase della ricerca: in relazione al lavoro creativo nel settore del *gaming* rispetto alla letteratura sulle ICC; a proposito del caso italiano e della rilevanza di una indagine empirica che abbia un focus attento alle dimensioni di contesto nell'analisi; infine, in termini di prospettive di ricerca futura riguardo le questioni che emergono come tematiche da approfondire ulteriormente.

Innanzitutto, si osserva che nell'ambito del lavoro del *gaming* non esiste il senso ma i sensi del lavoro, di cui la passione rappresenta una componente la cui interpretazione è differente tra i professionisti intervistati e che trova una ricomposizione in termini vocazionali solo nei messaggi e valori trasmessi dalla cultura professionale. Inoltre, dall'analisi emerge che le definizioni statiche del senso del lavoro non sono adeguate: non solo per i frequenti cambiamenti nelle traiettorie lavorative e per l'alta mobilità degli sviluppatori tra aziende, ma perché i sensi possono cambiare con l'età, sebbene una delle caratteristiche del settore dei videogiochi sia rappresentata dalla "giovane" età dei lavoratori (si ricorda nuovamente che in Italia il 79% ha una età inferiore ai 36 anni).

Come riporta De Masi nel testo "Il lavoro nel XXI secolo" (2018:142): "Pochi sociologi del lavoro hanno osato fare incursioni nel mondo impiegatizio; pochissimi nel mondo creativo. [...] l'aver assunto l'operaio e il proletariato come oggetti quasi esclusivi di studio, ha condannato la sociologia a essere inadeguata analista del lavoro postindustriale, in cui le mansioni intellettuali superano ormai i due terzi del totale e, tra queste, prevalgono quelle creative". Nonostante gli studi sul lavoro creativo siano in costante crescita, le affermazioni di De Masi evidenziano la necessità di approfondire non

solo le differenze tra le forme di lavoro della società fordista e post-fordista, ma di analizzare con una lente più attenta le differenze interne alle ultime. Il lavoro nelle ICC è stato inizialmente presentato come un insieme di lavoratori meno eterogeneo di quanto è stato possibile rilevare successivamente, a partire dalle analisi di Florida sulla “classe creativa”, di cui i professionisti delle ICC sono una parte (par. 2.2). Tali ricerche hanno teso a evidenziare i caratteri emancipativi del lavoro post-industriale e creativo ma, come afferma Linhart (2021 [2015]:12), il dibattito accademico è progressivamente passato dalla denuncia della disumanizzazione del lavoro fordista al riconoscimento delle problematiche legate all’iperumanizzazione del lavoro post-fordista<sup>82</sup>, in cui vengono valorizzati “gli aspetti più profondamente umani degli individui, invece di rivolgersi a quei registri professionali che permettono di stabilire una delimitazione tra ciò che questi individui investono nel lavoro e ciò che essi sono”. A fronte di tali considerazioni, che evidenziano come le risorse più intime dei lavoratori vengano messe in campo nelle ICC, uno degli obiettivi verso cui tendere riguarda lo studio approfondito delle caratteristiche concrete del lavoro creativo nelle sue cornici sociali di riferimento, integrando le dimensioni materiali del lavoro con le rappresentazioni soggettive degli attori coinvolti. Questa ricerca offre un tassello nella ricostruzione delle peculiarità e delle differenze che contraddistinguono il lavoro creativo, non tra diversi settori ma all’interno di una particolare industria. Come emerge dall’analisi, non esiste il lavoro di “sviluppo di videogiochi” in una accezione monocromatica, ma esistono vari lavori che vengono percepiti soggettivamente in modo differente in base al ruolo svolto, al rapporto di lavoro intrattenuto, alla traiettoria di carriera seguita, all’organizzazione del lavoro e così via. Allo stesso modo, non si può parlare in modo univoco di “*vocational passion*” come motivazione principale e condivisa da tutti gli sviluppatori rispetto al lavoro svolto, come viene invece evidenziato da larga parte della letteratura. Le componenti di senso condivise dagli intervistati che sono state rinvenute attraverso l’analisi sono rappresentate dai seguenti idealtipi: il lavoro come fonte di autorealizzazione nella sua dimensione espressiva, il lavoro come fonte di autostima in virtù di un riconoscimento sociale che proviene dal pubblico e/o dall’inclusione nella comunità professionale, il lavoro come attività di puro piacere e, infine, il lavoro come comunità di affetti. Tuttavia, si rivengono ulteriori motivazioni, non secondarie in termini di rilevanza, per alcune categorie di lavoratori: da un lato, in base al ruolo, poiché molti artisti motivano in termini di sicurezza e stabilità occupazionale la loro presenza nel settore; dall’altro, a seconda del

---

<sup>82</sup> “L’accettazione di un lavoro disumano ha luogo in cambio della promessa di realizzare se stessi in un altro ambito della condizione umana: il consumo di merci, esperienze e persone. È questo il compromesso che ha tenuto banco sino alla fine dei Trenta Gloriosi e che la narrazione del lavoro oggi più in voga considera un reperto del passato, soprattutto perché la disumanità del lavoro taylorista e fordista avrebbe semplicemente smesso di esistere in Occidente. Non c’è posto per lavoratori alienati e sfruttati, per un lavoro senza senso né anima” (Donaggio 2021:165).

tipo di rapporto di lavoro. Con riferimento a quest'ultima dimensione, per alcuni imprenditori e freelance entrano in gioco anche una componente del senso autorealizzativo non legata solo alle possibilità espressive ma alla gestione autonoma dei tempi di lavoro e una motivazione strumentale economica. Solo per gli imprenditori si rileva altresì una motivazione autoaffermativa connessa alla ricerca di successo. Nondimeno, nei pochi casi presenti nel campione di lavoratori con una età avanzata, si riferisce che l'autorealizzazione con il tempo diviene sempre più "desiderio di qualità" e aumenta l'attenzione verso la quantità di reddito percepito.

Questi risultati dimostrano quanto sia rilevante approfondire l'eterogeneità presente in ogni singolo settore delle ICC e di studiare empiricamente tale eterogeneità in un contesto determinato.

Nel secondo capitolo si ricorda come gli studi sul lavoro nello sviluppo di videogiochi siano situati principalmente nei Paesi in cui sono presenti le maggiori aziende produttrici di *videogames* e, in particolare, gli Stati Uniti e i Paesi anglofoni. Il contesto italiano non presenta le medesime caratteristiche e sono scarse le indagini che ne hanno indagato i fattori distintivi, tra cui: la presenza di pochissime grandi aziende e la moltitudine di piccole o micro-imprese, il debole riconoscimento sociale che proviene da parte degli ambienti politici e dell'opinione pubblica, i limitati supporti statali finanziari ed economici, le retribuzioni più esigue rispetto all'estero, l'assenza di percorsi educativi e formativi formali riconosciuti, la mancanza di una tradizione sindacale e il generale disinteresse verso la rappresentanza degli interessi. Tali elementi, che emergono dalle interviste, hanno un impatto differente sulle condizioni e sulle rappresentazioni soggettive dei lavoratori del *gaming* rispetto a contesti nazionali come quello Statunitense. La ricerca offre infatti una panoramica di un particolare settore delle ICC in Italia, ma ulteriori riflessioni sarebbero state opportune se i mezzi disponibili e la durata dello studio avessero concesso di effettuare un confronto con altri contesti nazionali, o con altre industrie, sia creative che tradizionali. In una prospettiva di ricerca futura, i risultati del caso di studio andrebbero affiancati a una indagine che esamini i sensi e i significati del lavoro in una ottica comparativa, con l'obiettivo di delineare le peculiarità e le differenze tra diverse industrie e/o Paesi.

Ogni lavoro scientifico sconta infatti la presenza di limiti di tempo e di risorse. Questa tesi non fa eccezione. Si possono individuare almeno quattro tematiche per le quali si renderebbe necessario un futuro approfondimento: le forme di esclusione presenti nell'industria, i valori e i messaggi veicolati dalla comunità professionale e dalla cultura del videogioco rispetto al concetto di lavoro, le trasformazioni portate dalla pandemia di Covid-19 con riferimento al fenomeno studiato, e, infine, un perfezionamento della griglia di idealtipi di senso del lavoro.

In merito alle forme di esclusione, esse andrebbero approfondite in relazione alle dimensioni del genere e della passione. Nelle interviste emerge che le lavoratrici di genere femminile sono una minoranza, soprattutto tra chi ha fondato una propria azienda, e di rado svolgono ruoli creativi tradizionalmente associati al genere maschile, ad esempio la programmazione. Nonostante non si rilevino particolari differenze in termini di senso soggettivo del lavoro, andrebbero invece maggiormente studiate le forme di *gatekeeping* esercitate nell'ambito della comunità e della cultura professionale rispetto all'accesso e alle possibilità di carriera delle donne. Allo stesso modo, la promozione della passione e del sacrificio come requisiti per entrare nel settore da parte della comunità professionale necessiterebbe di una indagine ulteriore al fine di approfondire il suo ruolo nella costruzione dell'identità professionale e nell'accettazione di determinate condizioni di lavoro, come le basse retribuzioni e gli orari di lavoro prolungati.

In una simile prospettiva andrebbero maggiormente esaminate le contaminazioni culturali del concetto di lavoro osservate in alcune interviste, come il ricorso a termini giapponesi (es. "*Ikigai*"), che rimandano a una concezione totalizzante del lavoro rispetto alla vita e trovano la loro via di diffusione nella cultura del videogioco condivisa all'interno della comunità professionale.

Un elemento a sé stante che nella ricerca non trova spazio ma che richiederebbe un particolare approfondimento è costituito dagli effetti dell'emergenza sanitaria relativa al Covid-19 sulle condizioni materiali e sulle rappresentazioni soggettive del lavoro, in forza del suo impatto sulla società in generale e sul lavoro creativo in particolare. Seppure l'industria del *game development* presenti effetti negativi marginali rispetto a tale tematica<sup>83</sup>, in quanto basata su tecnologie di lavoro che permettono l'attività in remoto e legata a prodotti di consumo che possono essere comprati e fruiti in isolamento, non sono però presenti dei dati rispetto alle dimensioni soggettive del lavoro.

La ricerca ha seguito un approccio interdisciplinare, con l'ambizione di far comunicare la disciplina filosofica e sociologica in una restituzione coerente. Un obiettivo futuro riguarda il perfezionamento della griglia di idealtipi. A tal proposito, si auspica la ricerca di variabili semplificate che possano ridurre quanto possibile la complessità del fenomeno, inquadrando gli idealtipi in una tipologia sintetica.

Infine, lo studio dei sensi e dei significati soggettivi dei *game developers* italiani può contribuire anche a riflettere su alcune implicazioni pratiche della ricerca, al fine di una maggiore comprensione

---

<sup>83</sup> Nell'ultimo censimento degli sviluppatori italiani ad opera dell'associazione di categoria IIDEA si riporta che solo il 26% degli intervistati dichiara di aver subito un impatto negativo a causa del Covid-19, mentre il 21% afferma di aver avuto un impatto positivo e il 53% di non aver riscontrato alcun tipo di impatto relativo all'emergenza sanitaria (IIDEA, IDG Consulting 2021:19).

degli interessi dei lavoratori in termini di rappresentanza. In particolare, si rileva una percezione diffusa da parte degli sviluppatori che le istituzioni di rappresentanza degli interessi siano incapaci di rappresentare un settore così eterogeneo e di essere determinanti per un miglioramento delle proprie condizioni. A tal proposito, una utile riflessione può derivare da due aspetti osservati: la constatazione che le rappresentazioni soggettive dei lavoratori sono focalizzate principalmente verso dimensioni non strumentali del lavoro, a cui invece i sindacati tradizionalmente volgono lo sguardo; l'identificazione dell'associazione imprenditoriale di categoria IIDEA come la principale organizzazione formale di rappresentanza degli interessi da parte della maggioranza dei lavoratori subordinati, congiuntamente all'individuazione della comunità professionale, nei suoi canali fisici e virtuali, come spazio privilegiato di discussione e confronto sui bisogni e sulle condizioni di lavoro.

In questi termini, se la sociologia del lavoro ha da poco focalizzato lo sguardo quantitativamente e qualitativamente verso il lavoro post-industriale, le istituzioni politiche e associative formali vengono percepite in forte ritardo nel riconoscimento delle differenti caratteristiche del lavoro creativo nelle sue varie forme: emblematica in tal senso è la principale forma di inquadramento contrattuale nel settore del *gaming* in Italia, ovvero il CCNL metalmeccanico.

La discrepanza tra il significato soggettivo attribuito dai *game developers* al proprio lavoro e come esso viene definito all'esterno dell'industria costituisce uno dei temi più sentiti dagli intervistati, creando delle fratture anche all'interno della stessa comunità professionale. Quest'ultima rappresenta una arena di confronto fondamentale in mancanza di istituzioni formali di supporto al settore e sembra ricoprire un ruolo rilevante rispetto ai processi di costruzione dei sensi e dei significati del lavoro. Si intende quindi sottolineare anche l'importanza di un suo futuro approfondimento nel contesto di uno studio che miri a ricostruire le varie influenze sociali, culturali ed economiche implicate nella costruzione delle rappresentazioni soggettive del lavoro.

## BIBLIOGRAFIA

- Accornero, A. (1997) *Era il secolo del lavoro*, Bologna: Il Mulino.
- Alacovska, A. (2018) *Hope labour revisited: Post-socialist creative workers and their methods of hope*, in S. Taylor e S. Luckman "The new normal of working lives", London, UK: Palgrave, 41-63.
- Alinovi, F. (2011) *Game start! Strumenti per comprendere i videogiochi*, Milano: Springer.
- Allegretti, L. (2016) *Il lavoro che verrà. Significati, approcci e pratiche di analisi previsionale dei fabbisogni formativi e occupazionali*, Milano: Franco Angeli.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. (2002) *Measuring decent work with statistical indicators*, in "ILO WP", 2, International Labour Office, Geneva.
- Ardichvili, A., Kuchinke, K. P. (2009) *International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory*, in "Advances in Developing Human Resources", 11(2): 155-167.
- Arendt, H. (1958) *The human condition*, Chicago; trad. it. *Vita activa. La condizione umana*, Milano, 1988.
- Aristotele (1965) *Metafisica*, Bari: Laterza.
- Armano, E., Murgia, A. (2013) *The Precariousnesses of Young Knowledge Workers: a Subject oriented Approach*, in "Global Discourse", 3(3/4): 486-501.
- Armano, E., Murgia, A. (a cura di) (2012) *Mappe della precarietà. Knowledge workers, creatività, saperi e dispositivi di soggettivazione*, Bologna: I libri di Emil.
- Arvidsson, A., Malossi, G., Naro, S. (2010) *Passionate work? Labour conditions in the Milan fashion industry*, in "Journal for cultural research", 14(3): 295-309.
- Atkinson, J. (1984) *Manpower strategies for flexible organisations*, in "Personnel Management", 16: 28-31.
- Baldry, C., Hyman, J., Taylor, P., Bain, P., Scholarios, D. (2007) *The Meaning of Work in the New Economy*, NY: Palgrave Mcmillan.
- Balla, G. (2020) *Produzione, finanziamento e distribuzione del videogioco in Italia: Lo stato dell'industria nel quinquennio 2015-2019*, in M. B. Carbone e R. Fassone (a cura di) "Il videogioco in Italia: Storie, rappresentazioni, contesti", Milano: Mimesis, 219-234.
- Banaji, S., Burn, A., Buckingham, D. (2010) *The rhetorics of creativity: a literature review*, Newcastle upon Tyne: CCE Creativity, Culture and Education.
- Banfi, D., Bologna, S. (2011) *Vita da freelance: i lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano: Feltrinelli.
- Banks, J., Keogh, B. (2021) *More Than One Flop from Bankruptcy: Rethinking Sustainable Independent Game Development*, in O. Sotamaa e J. Svelch (a cura di) "Game Production Studies", Amsterdam University Press, 159-176.
- Banks, M. (2007) *The Politics of Cultural Work*, London: Palgrave Macmillan.



- Banks, M. (2017) *Creative justice: Cultural industries, work and inequality*, London: Pickering & Chatto Publishers.
- Banks, M., O'Connor, J. (2009) *After the creative industries*, in «International Journal of Cultural Policy», 15(4): 365-373.
- Barbieri, P., Reyneri, E. (2007) *Il lavoro instabile in Lombardia*, in M. Belloni e M. Carcano (a cura di) «Il lavoro atipico a Milano e provincia», Milano: Angeli, 161-270.
- Barca, F., Salvador, M. (2012) *Il lento cammino dell'industria videoludica italiana*, in "Economia della Cultura", 2: 179-192.
- Bataille, P., Bertolini, S., Casula, C., Perrenoud, M. (2020) *From Atypical to Paradigmatic?: The Relevance of the Study of Artistic Work for the Sociology of Work*, in "Sociologia del lavoro", 157: 59-83.
- Bauman, Z. (2004) *Lavoro, consumismo e nuove povertà*, Roma: Città Aperta.
- Baumeister, R. F. (1991) *Work, work, work, work. Meanings of Life*, New York: The Guilford Press.
- Bazeley P., Jackson K. (2013) *Qualitative Data Analysis with NVivo*. London: Sage.
- Becattini, G., Burroni, L. (2003) *Il distretto industriale come strumento di ricomposizione del sapere sociale*, in "Sociologia del lavoro", 92, 1-24.
- Beck, U. (2000a) *The brave new world of work*, Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (2000b) *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino: Einaudi.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., Tipton, S. M. (1985) *Habits of the heart*, Berkeley: University of California Press.
- Bellini, A., Burroni, L., Dorigatti, L. (2018a) *Strategic but Vulnerable. Industrial Relations and Creative Workers – Country Report: Italy*, IR-CREA Project.
- Bellini, A., Burroni, L., Dorigatti, L., Gherardini, A., Manzo, C. (2018b) *Industrial Relations and Creative Workers. Overall Report*, IR-CREA Project.
- Bergvall Kåreborn, B., Howcroft, D. (2013) *The Future's Bright, the Future's Mobile': A Study of Apple and Google Mobile Application Developers*, in "Work, Employment and Society", 27(6): 964-981.
- Bergvall-Kåreborn, B., Howcroft, D. (2013) *The Future's Bright, the Future's Mobile': A Study of Apple and Google Mobile Application Developers*, in "Work, Employment and Society", 27(6): 964-981.
- Bernaud, J.-L. (2015) *Psychologie de L'accompagnement: Concepts et Outils pour Développer le Sens de la vie et du Travail*, Paris: Dunod.
- Bertelli, L., De Cordova, F., De Vita, A., Gosetti, G. (2017) *Senso del lavoro nelle economie diverse. Uno studio interdisciplinare*, Milano: Franco Angeli.
- Bichi, R. (2002) *L'intervista biografica*, Milano: Vita e Pensiero.
- Bichi, R. (2007) *La conduzione delle interviste nella ricerca sociale*, Roma: Carrocci.

- Blair, H. (2001) *You're only as good as your last job: The labour process and labour market in the British film industry*, in "Work, Employment and Society", 15(1): 149–169.
- Boffo, M. (2014) *From post- to neo-: Whither operaismo beyond Hardt and Negri?*, in "Historical Materialism", 22(3–4): 425–528.
- Boix-Domènech, R., Rausell-Köster, P. (2018) *The Economic Impact of the Creative Industry in the European Union*, in V. Santamarina-Campos e M. Segarra-Oña (a cura di) "Drones and the Creative Industry", Cham: Springer, 19-36.
- Bologna, S. (2015) *The freelancers' movement: roots, nature, evolution*, [https://marxismsinsocialmovements.files.wordpress.com/2015/03/abstract\\_freelancer.pdf](https://marxismsinsocialmovements.files.wordpress.com/2015/03/abstract_freelancer.pdf), consultato il 2 maggio 2020.
- Bologna, S., Banfi, D. (2011) *Vita da freelance: i lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano: Feltrinelli.
- Boltanski, L., Chiapello, È. (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard; trad. ingl. *The New Spirit of Capitalism*, London-New York: Verso, 2005.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (2005) *The New Spirit of Capitalism*, London: Verso.
- Bonazzi, G. (1964) *Alienazione e anomia nella grande industria: una ricerca sui lavoratori dell'automobile*, Milano: Edizioni Avanti!.
- Boniolo, G., Vidali, P. (2003) *Introduzione alla filosofia della scienza*, Milano: Paravia-Mondadori.
- BOO-Games (2013) *BOO-Games Regional Analysis Report*, <http://www.boogames.eu/downloads/>.
- Borchert, M., Landherr, G. (2009) *The changing meaning of work in Germany*, in "Advances in Developing Human Resources", 11(2): 204–217.
- Borghi, V. (1998) *Il lavoro tra economia e società. Metamorfosi del lavoro, processi di globalizzazione e trasformazioni del legame sociale*, Milano: Franco Angeli.
- Borghi, V. (2014) *La tecnica al lavoro. Dominio e democrazia nella messa in forma del reale*, in "Parolechiave", 1: 69-90.
- Bourdieu, P. (1986) *The forms of capital*, in J. G. Richardson (a cura di) "Handbook of theory and research for the sociology of education", New York: Greenwood Press, 241-258.
- Boutang, Y. (2011) *Cognitive Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Brief, A. P., Nord, W. R. (1990) *Work and meaning: Definitions and interpretations*, in A. P. Brief e W. R. Nord (a cura di) "Meanings of occupational work", Lexington: Lexington Books, 1-19.
- Brook, O., O'Brien, D., Taylor, M. (2020) *"There's No Way That You Get Paid to Do the Arts": Unpaid Labour Across the Cultural and Creative Life Course*, in "Sociological Research Online", 25(4): 571-588.
- Brophy, E., de Peuter, G. (2007) *Immaterial labor, precarity, and recomposition*, in C. McKercher e V. Mosco (a cura di) "Knowledge Workers in the Information Society", Lanham: Lexington Books, 177-191.
- Bruni, A., Gherardi, S. (2007) *Studiare le pratiche lavorative*, Bologna: Il Mulino.

- Bulut, E. (2015) *Glamor above, precarity below: immaterial labour in the video game industry*, in “Critical Studies in Media Communication”, 32(3): 193-207.
- Bulut, E. (2020) *A Precarious Game: The Illusion of Dream Jobs in the Video Game Industry*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Burke, C. M., Morley, M. J. (2016) *On temporary organizations: A review, synthesis and research agenda*, in “Human Relation”, 69: 1235–1258.
- Busso, S., Lanunziata, S. (2016) *Il valore del lavoro sociale. Meccanismi estrattivi e rappresentazioni del non profit*, in “Sociologia del lavoro”, 142: 62-79.
- Buzzi, C., Cavalli, A., De Lillo, A. (2007) *Rapporto Giovani. Sesto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna: il Mulino.
- Caddy, B. (17 febbraio 2020) *'I was always told I was unusual': why so few women design video games*, <https://www.theguardian.com/education/2020/feb/17/i-was-always-told-i-was-unusual-why-so-few-women-design-video-games>, consultato il 10 settembre 2021.
- Campbell, P. (2018) *Persistent Creativity: Making the Case for Art, Culture and the Creative Industries*, London: Palgrave.
- Carbone, M. B., Fassone, R. (a cura di) (2020) *Il videogioco in Italia: Storie, rappresentazioni, contesti*, Milano: Mimesis.
- Cardano, M. (2011) *La ricerca qualitativa*, Bologna: Il Mulino.
- Casprini, E., Pucci, T., Vitale, G., Zanni, L. (2019) *From Individual Consumption to Venture Development: The Role of Domain Passion in the Videogame Industry*, in “Journal of the Knowledge Economy”: 1-19.
- Castel, R. (2009) *Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précarariat*, in Castel R. “La montée des incertitudes”, Paris: Seuil, 159-183.
- Castells, M. (1996) *The information Age: Economy, Society and Culture*, Oxford: Blackwell Publishers Ltd; trad. it. *La nascita della società in rete*, Milano: EGEA, 2002.
- Cavalli, A., De Lillo, A. (1988) *Giovani anni 80. Secondo rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna: il Mulino.
- Cavalli, A., De Lillo, A. (1993) *Giovani anni 90. Terzo rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna: Il Mulino.
- Cesareo, V. (a cura di) (2005) *Ricomporre la vita. Gli adulti giovani in Italia*, Roma: Carocci.
- Chatzakou, D., Kourtellis, N., Blackburn, J., De Cristofaro, E., Stringhini, G., Vakali, A. (2017) *Measuring# gamergate: A tale of hate, sexism, and bullying*, in “Proceedings of the 26th international conference on world wide web companion”, 1285-1290.
- Chia, A. (2021) *Self-Making and Game Making in the Future of Work*, in O. Sotamaa e J. Svelch (a cura di) “Game Production Studies”, Amsterdam University Press, 47-64.

- Christopherson, S. (2008) *Beyond the Self-Expressive Creative Worker: An Industry Perspective on Entertainment Media*, in "Theory, Culture and Society", 25: 73-95.
- Ciulla, J.B. (2000) *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*, New York: Three Rivers Press.
- Clement J. (3 dicembre 2021) *Number of employees in the video games industry in the United States from 2010 to 2021*, <https://www.statista.com/statistics/1175322/video-game-employment/>, consultato il 10 dicembre 2021.
- Clement, J. (19 agosto 2021) *Game developer distribution worldwide 2014-2021, by gender*, <https://www.statista.com/statistics/453634/game-developer-gender-distribution-worldwide/>, consultato il 10 settembre 2021.
- Cohen, N. S. (2016) *Writers' Rights: Freelance Journalism in a Digital Age* Montreal, QC, Canada: McGill-Queen's University Press.
- Cohendet, P., Grandadam, D., Mehouachi, C., Simon, L. (2018) *The local, the global and the industry common: the case of the video game industry*, in "Journal of Economic Geography", 18(5): 1045-1068.
- Cohendet, P., Simon, L. (2007) *Playing across the playground: Paradoxes of knowledge creation in the videogame firm*, in "Journal of Organizational Behavior", 28(5): 587-605.
- Commissione Europea (Aprile 2010) *Libro Verde: le industrie culturali e creative, un potenziale da sfruttare*, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0183:FIN:IT:PDF>, consultato il 5 settembre 2021.
- Commonwealth of Australia (1994) *Creative Nation: Commonwealth Cultural Policy*, Canberra: National Capital Printing.
- Conor, B., Gill, R., Taylor, S. (2015) *Gender and creative labour*, in "The Sociological Review", 63: 1-22.
- Conrad, J. (2002) *Heart of Darkness*, Milano: RCS Editori.
- Consalvo, M. (2008) *Crunched by passion: women game developers and the workplace challenges*, in B.Y. Kafai, C. Heeter, J. Denner, Y.J. Sun (a cura di) "Beyond Barbie and Mortal Kombat. New Perspectives on Gender and Gaming", Cambridge, MA: MIT Press, 177-191.
- Coppola, L. (2011) *NVivo: un programma per l'analisi qualitativa*, Milano: Franco Angeli.
- Corbetta, P. (2014) *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna: Il Mulino.
- Cote, A. C., Harris, B. C. (2021) *The cruel optimism of "good crunch": How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices*, in "New Media & Society", 1-19.
- Couldry, N., Littler, J. (2011) *Work, Power and Performance: Analysing the 'Reality' Game of The Apprentice*, in "Cultural Sociology", 5(2): 263-279.
- Cozzi, E. (10 luglio 2016) *Lavorare nei videogiochi? Ecco dove e quando*, <https://nova.ilsole24ore.com/esperienze/lavorare-nei-videogiochi-ecco-dove-e-quando/>, consultato il 10 novembre 2021.

- Crespi, F. (1993) *Evento e struttura: per una teoria del mutamento sociale*, Bologna: Il Mulino.
- Crespi, F. (1999) *Teoria dell'agire sociale*, Bologna: Il Mulino.
- Creswell, J. W., Creswell, J. D. (2018) *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, Los Angeles: Sage publications.
- Crouch, C. (2012) Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo, in "Stato e mercato", 32(1): 55-76.
- Csikszentmihalyi, M. (1990) *Flow: The Psychology of Optimal Experience*, New York: Harper and Row.
- D'Andrea, D. (2015) *Weber e la svolta assiale. Trascendenza profetica e rifiuto del mondo*, in "Politica&Società", 2: 249-274.
- D'Andrea, D. (2018) *Cent'anni dopo. Max Weber e la politica come professione e vocazione*, in "Cambio", 8(16): 203-213.
- D'Andrea, D. (2019) *Senso del lavoro, immagini del mondo, felicità nel lavoro*, working paper.
- Dahrendorf, R. (1988) *Dalla società del lavoro alla società dell'attività*, in *Impresa e lavoro in trasformazione* (a cura di P. Ceri), Bologna, 113-123.
- Dahrendorf, R. (1995) *Quadrare il cerchio. Benessere economico, coesione sociale e libertà politica*, Bari: Laterza.
- DCMS (1998) *Creative Industries Mapping Document*, London: DCMS.
- DCMS (2001) *Creative Industries Mapping Document*, London: DCMS.
- De Angelis, G. (2014) *Il lavoro gratuito tra emersione ed emergenza*, ERE - Emilia Romagna Europa, 17-18: 39-44.
- De Angelis, G. (2016) *Poste in gioco Lavoro e soggettività tra formale e informale, gratuito e remunerato*, tesi dottorale in Sociologia, Università di Bologna.
- De Masi, D. (2011) *Lavoro e vita*, in G. Gosetti (a cura di) "Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento", Milano: Franco Angeli.
- De Masi, D. (2017) *Lavoro 2025: Il futuro dell'occupazione (e della disoccupazione)*, Venezia: Marsilio Editori.
- De Masi, D. (2018) *Il lavoro nel XXI secolo*, Torino: Einaudi.
- de Peuter G, Dyer-Witthoford N (2005) *A playful multitude? Mobilising and counter-mobilising immaterial game labour*, in "Fibre Culture Journal", 5, <https://fibreculturejournal.org/fcj-024-a-playful-multitude-mobilising-and-counter-mobilising-immaterial-game-labour/>, consultato il 10 ottobre 2021.
- de Peuter, G. (2014) *Beyond the model worker: Surveying a creative precariat*, in "Culture Unbound", 6(1): 263-284.

- de Peuter, G., Cohen, N. S. (2015) *Emerging Labour Politics in Creative Industries*, in K. Oakley e J. O'Connor (a cura di) "The Routledge Companion to the Cultural Industries", New York: Routledge, 305–318.
- de Peuter, G., Young, C. J. (2019) *Contested formations of digital game labor*, in "Television & New Media", 20(8): 747-755.
- Dejours, C. (1998) *Centralité ou déclin du travail?*, in Kergoat et al. "Le monde du travail", Paris: Le Découverte.
- Deleuze, G. (1992) *Postscript on the Societies of Control*, in "October" 59: 3-7.
- Depolo, M., Sarchielli, G. (1987) *Psicologia della disoccupazione*, Bologna: Il Mulino.
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., Nacke, L. (2011) *From game design elements to gamefulness: defining "gamification"*, in "Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments": 9-15.
- Deuze, M., Martin, C. B., Allen, C. (2007) *The professional identity of gameworkers*, in "Convergence", 13(4): 335-353.
- Dik, B., Byrne, Z., Steger, M. (2013) *Purpose and meaning in the workplace*, Washington, DC: American Psychological Association.
- Donaggio, E. (2021) *Postfazione*, in D. Linhart, "La commedia umana del lavoro. Dal Taylorismo al management neoliberale", Milano-Udine: Mimesis Edizioni, 150-165.
- Donati, P. (2000) *Il senso del lavoro fra crisi occupazionale e nuove professionalità*, in "Incontri 2000 – ELIS", 1-31.
- Dostoevskij, F. (1861) *Memorie di una casa morta*, <http://www.ristretti.it/areestudio/cultura/libri/memorie-di-una-casa-morta.pdf>, consultato il 20 giugno 2020.
- Dowling, E. (2007) *'Producing the dining experience: measure, subjectivity and the affective worker'*, in "Ephemera", 7(1): 117–32.
- Du Gay, P. (1996) *Consumption and Identity at Work*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dubin, R. (1958) *The world of work*, Englewood Cliffs (NJ): Prentice Hall.
- Dubin, R. (1976) *Work in modern society*, in "Handbook of Work, Organizations, and Society", Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 5–35.
- Dubois, L. E., Weststar, J. (2021) *Games-as-a-service: Conflicted identities on the new front-line of video game development*, in "New Media & Society", 1–22.
- Duffy, E. B. (2016) *The romance of work: Gender and aspirational labour in the digital culture industries*, in "International Journal of Cultural Studies", 19(4): 441–457.
- Duffy, R. D., Dik, B. J. (2013) *Research on calling: What have we learned and where are we going?*, in "Journal of Vocational Behavior", 83: 428-436.
- Dummet, M. (1990) *Alle origini della filosofia analitica*, Bologna: Il Mulino.

- Durkheim, E. (1962) *La divisione del lavoro sociale*, Milano: Comunità.
- Durkheim, E. (2001) *Le regole del metodo sociologico. Sociologia e filosofia*, Torino: Comunità.
- Dyer-Witheford, N. (1999) *The Work in Digital Play: Video Gaming's Transnational and Gendered Division of Labor*, in "Journal of International Communication", 6(1): 69–93.
- Dyer-Witheford, N., de Peuter, G. (2006) *'EA spouse' and the crisis of video game labour: enjoyment, exclusion, exploitation, exodus*, in "Canadian Journal of Communication", 31(3): 599-617.
- Dyer-Witheford, N., de Peuter, G. (2009) *Games of empire: Global capitalism and video games*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dymek, M. (2012) *Video games a subcultural industry*, in P. Zackariasson e L.T. Wilson (a cura di) "The Video Game Industry. Formation, Present State, and Future", London: Routledge, 34-56.
- Elias, N. (1998) *Teoria dei simboli*, Bologna: Il Mulino.
- Ellmeier, A. (2003) *Cultural Entrepreneurialism: On the Changing Relationship between the Arts, Culture and Employment*, in "International Journal of Cultural Policy", 9(1): 3–16.
- Fitzi, G. (2011) *Agire affettivo, carisma e ascesi intramondana. Il contributo weberiano alla sociologia delle emozioni*, in "Società Mutamento Politica" 2(4): 37-50.
- Flew, T. (2013) *Global Creative Industries*, Cambridge: Polity.
- Florida, R. (2002) *The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*, New York, NY: Basic Books.
- Fondazione Symbola, Unioncamere (2021) *Io sono cultura. L'Italia della qualità e della bellezza sfida la crisi – Rapporto 2021*, <https://www.symbola.net/ricerca/io-sono-cultura-2021/>, consultato il 24 settembre 2021.
- Foucault, M. (1982) *The subject and power*, in "Critical inquiry", 8(4): 777-795.
- Frank, R., Cook, P. J. (1996) *The winner-take-all society: Why the few at the top get so much more than the rest of us*, New York: Penguin Books.
- Fraser, N. e Honneth, A. (2003) *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*, London-New York: Verso.
- Frege, G. (1892) *Über Sinn und Bedeutung*; trad. it di E. Picardi, in "Senso, funzione e concetto. Scritti filosofici, 1891-1897", Roma-Bari: Laterza, 2001.
- Freidson, E. (1986) *Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique*, in "Revue Française de Sociologie", 27(3): 431–443.
- Frenette, A. (2013) *Making the intern economy: Role and career challenges of the music industry intern*, in "Work and Occupations", 40(4): 364–397.
- Friedmann, G., Naville, P. (a cura di) (1963) *Trattato di Sociologia del Lavoro*, Milano: Edizioni di Comunità.

- Fujihara, M. (2014) *Career development among Japanese female game developers: perspective from life stories of creative professionals*, in J. Prescott e J.E. McGurren (a cura di) "Gender Considerations and Influence in the Digital Media and Gaming Industry", Hershey, PA: IGI Global, 110-124.
- Fusch, P, Ness, L. (2015) *Are we there yet? Data saturation in Qualitative Research*, in "Qualitative Report", 20(9): 1408–1416.
- Galetto, M., Lasala, C., Magaraggia, S., Martiucci, C., Elsabetta, O., Pozzi, F. (2007) *A Snapshot of Precariousness: Voices, Perspectives, Dialogues*, in "Feminist Review", 87: 104–12.
- Gallino, L. ("La Repubblica" 22 Novembre 2007) *Le previsioni giuste di un liberale*, <https://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2007/11/22/le-previsioni-giuste-di-un-liberale.html?ref=search>, consultato il 20 aprile 2020.
- Gallino, L. (1978) *Dizionario di Sociologia*, Torino: Utet.
- Gallino, L. (1983) *Informatica e qualità del lavoro*, Torino: Einaudi.
- Gallino, L. (1988) *Neo-industria e lavoro allo stato fluido*, in P. Ceri (a cura di) "Impresa e lavoro in trasformazione", Bologna, 125-139.
- Gallino, L. (1998) *Se tre milioni vi sembrano pochi*, Bologna: Il Mulino.
- Gallino, L. (2011) *Il lavoro oggi: merce o valore*, in G. Gosetti (a cura di) "Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento", Milano: Franco Angeli.
- Gandini, A. (2016) *Digital work: Self-branding and social capital in the freelance knowledge economy*, in "Marketing theory", 16(1): 123-141.
- Gianola, D. (2011) *Il lavoro e l'umano*, in "Cqia Rivista", 2: 27-43.
- Gi-Group Academy (2013) *I Giovani italiani e la visione disincantata del Lavoro. Divergenze e convergenze con genitori e imprese*, Milano.
- Gill, R. (2011) 'Life is a pitch': *managing the self in new media work*, in M. Deuze (a cura di) "Managing Media Work", London: Sage, 249-262.
- Gill, R. (2013) *Inequalities in media work*, in P. Szczepanik e P. Vonderau (a cura di) "Behind the Screen. Inside European Production Cultures", Basingstoke: Palgrave Macmillan, 189-206.
- Gill, R., Pratt, A. (2008) *In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work*, in "Theory, Culture and Society", 25(7-8): 1-30.
- Gini, A. (2000) *My job, my self: Work and the creation of the modern individual*. New York: Routledge.
- Glaser, B. G., Strauss, A. L. (1967) *The discovery of grounded theory*, New York: Aldine de Gruyter.
- Glucksmann, M. A. (1995) *Why Work? Gender and the Total Social Organization of Labour*, in "Gender, Work & Organization", 2(2): 63–75.
- Goffman, E. (1961) *Espressione e Identità*, Milano: Mondadori.
- Gorz, A. (1976) *The division of labour*, Brighton: Harvester.



- Gorz, A. (1988) *Méthamorphoses du travail. Quête du sens*, Paris: Galilée; trad. it. *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino: Bollati Boringhieri, 1992.
- Gorz, A. (1992) *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino: Bollati Boringhieri.
- Gorz, A. (2003) *L'immateriale: conoscenza, valore e capitale*, Torino: Bollati Boringhieri.
- Gosetti, G. (2004) *Giovani, lavoro e significati: un percorso interpretativo e di analisi empirica*, Milano: Franco Angeli.
- Granovetter, M. (1985) *Economic action and social structure – The problem of embeddedness*, in "American Journal of Sociology" 91(3): 481-510.
- Gregg, M. (2011) *Work's intimacy*, Cambridge: Polity Press.
- Grint, K. (2005) *The Sociology of Work: Introduction*, Cambridge: Polity Press.
- GWU AUSTRALIA ORGANISING TEAM (6 dicembre 2021) *GWU Australia and professionals Australia partner to launch new union in 2022*, <https://www.gameworkers.com.au/announcing-game-workers-australia/>, consultato il 10 dicembre 2021.
- Habermas, J. (1986) *Teoria dell'agire comunicativo*, Bologna: Il Mulino.
- Hammersley, M., Atkinson, P. (1995) *Ethnography: Principles in Practice*, London: Routledge.
- Hardt, M., Negri, A. (2000) *Empire*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hardt, M., Negri, A. (2004) *Multitude: War and democracy in the age of empire*, New York: Penguin.
- Hartley, J., Potts, J., Cunningham, S., Flew, T., Keane, M., Banks, J. (2013) *Key Concepts in Creative Industries*, London: Sage Publications.
- Harvey, A., Fisher, S. (2015) "Everyone can make games!": the post-feminist context of women in digital game production, in "Feminist Media Studies", 15(4), 576-592.
- Harvey, A., Shepherd, T. (2017) *When passion isn't enough: gender, affect and credibility in digital games design*, in "International Journal of Cultural Studies", 20(5), 492–508.
- Haynes, J., Marshall, L. (2018) *Reluctant entrepreneurs: musicians and entrepreneurship in the 'new' music industry*, in "The British Journal of Sociology", 69(2), 459-482.
- Heidegger, M. (1927) *Sein und Zeit*, in "Gesamtausgabe", 2 (I ediz. 1977); trad. it. *Essere e tempo*, Napoli: Guida, 1998.
- Hesmondhalgh, D. (2013) *The Cultural Industries*, London: Sage.
- Hesmondhalgh, D., Baker, S. (2008) *Creative work and emotional labour in the television industry*, in "Theory, culture & society", 25(7-8): 97-118.
- Hesmondhalgh, D., Baker, S. (2011) *Creative labour: media work in three cultural industries*, NY: Routledge.
- Hirschman, A.O. (1970) *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Hodgson, D., Briand, L. (2013) *Controlling the Uncontrollable: 'Agile' Teams and Illusions of Autonomy in Creative Work*, in "Work, Employment and Society", 27(2): 308–25.

- Hodson, R. (2001) *Dignity at work*, Cambridge University Press.
- Hoedemaekers, C. (2017) *Creative work and affect: Social, political and fantasmatic dynamics in the labour of musicians*, in "Human Relations", 71(10): 1348–1370.
- Honneth, A. (1992) *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*, Frankfurt/M.: Suhrkamp; trad. it. di C. Sandrelli (a cura di) *Lotta per il Riconoscimento. Proposte per un'etica del conflitto*, Milano: Il Saggiatore, 2002.
- Honneth, A. (2010) *Capitalismo e riconoscimento* (a cura di M. Solinas), Firenze: Firenze University Press
- Horkheimer, M., Adorno, T. W. (2002) *The Culture Industry: Enlightenment as Mass Deception*, in E. Jephcott "Dialectic of Enlightenment. Philosophical Fragments", Stanford: Stanford University Press, 94–136, 1944.
- Hochschild, A.R. (1983) *The Managed Heart: The commercialisation of human feeling*, Berkeley: University of California Press.
- Howard, A. (1995) *The Changing Nature of Work*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Howkins, J. (2001) *The Creative Economy: How People Make Money from Ideas*, London: Penguin.
- Huizinga, J. (1938) *Homo Ludens: A Study of the Play Element in Culture*, Boston: Beacon Press, 1955.
- Huntemann, N. B. (2013) *Women in Games: The Case of Hardware Production and Promotion*, in N. Huntemann e B. Aslinger (a cura di) "Gaming Globally: Production, Play, and Place", New York: Palgrave Macmillan, 41–57.
- Husserl, E. (1913) *Logische Untersuchungen*, Halle: Max Niemeyer (I ediz. 1900-1901); trad.it. di G. Piana (a cura di) *Ricerche Logiche*, Milano: Il Saggiatore, 1968.
- IIDEA, Censis (2021) *Il valore economico e sociale dei videogiochi in Italia*, <https://www.censis.it/sites/default/files/downloads/Rapporto%20Integrale.pdf>, consultato il 27 settembre 2021.
- IIDEA, IDG Consulting (2021) *Censimento Game Developer Italiani 2021*, <https://iideassociation.com/notizie/in-primo-piano/censimento-game-developer-2021.kl>, consultato il 27 settembre 2021.
- ISTUD (Fondazione) (2008) *I Giovani e il Lavoro: la ricerca di senso tra flessibilità e appartenenza*, Milano.
- Jaccard, P. (1966) *Psycho-sociologie du travail*, Paris: Payot.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., Zeisel, H. (1933) *Die Arbeitslosen vom Marienthal. Ein soziographischer Versuch*, Leipzig: Suhrkamp; trad. it. *I disoccupati di Marienthal*, Roma: Edizioni Lavoro, 1986.
- Jedlowski, P. (1994) *Il sapere dell'esperienza*, Milano: Il Saggiatore.
- Kalleberg, A.L. (2011) *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*, New York: Russell Sage Foundation.
- Katz, L. F., Krueger, A. B. (2019) *Understanding Trends in Alternative Work Arrangements in the United States*, in "The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences", 5(5): 132–46.

- Kaye, H.L. (1992) *Rationalization as Sublimation. On the Cultural Analyses of Weber and Freud*, in "Theory, Culture and Society", 9(4): 45-74.
- Kelly, J. (1998) *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London: Routledge.
- Keogh, B. (2019) *From Aggressively Formalised to Intensely in/Formalised: Accounting for a Wider Range of Videogame Development Practices*, in "Creative Industries Journal", 12(1): 14–33.
- Kern, H., Schumann, M. (1991) *La fine della divisione del lavoro? Produzione industriale e razionalizzazione*, Torino: Einaudi.
- Kerr, A. (2013) *Space Wars: The Politics of Games Production in Europe*, in N. Huntemann e B. Aslinger (a cura di) "Gaming Globally: Production, Play, and Place", New York: Palgrave Macmillan, 215-232.
- Kerr, A. (2017) *Global Games: Production, Circulation and Policy in the Networked Era*, London: Routledge.
- Kerr, A., Kelleher, J. D. (2015) *The Recruitment of Passion and Community in the Service of Capital: Community Managers in the Digital Games Industry*, in "Critical Studies in Media Communication", 32(3): 177–92.
- Knights, D., Willmott, H. (1989) *Power and subjectivity at work: from degradation to subjugation in social relation*, in "Sociology", 23(4): 535-558.
- Kranzberg, M., Gies, J. (1981) *Breve storia del lavoro*, Milano: Mondadori.
- Kuehn, K., Corrigan, T. F. (2013) *Hope labour. The role of employment prospects in online social media production*, in "The Political Economy of Communication", 1(1): 9-25.
- Kücklich, J. (2005) *Precarious Playbour: Modders and the Digital Games Industry*, in "Fibre Culture, The Journal", 5, <https://five.fibreculturejournal.org/fcj-025-precariou--playbour--modders--and--the--digital--games--industry/>, consultato il 15 ottobre 2021.
- La Rosa, M. (a cura di) (2005) *Economia, lavoro, organizzazione: nuovi paradigmi, nuovi scenari*, Milano: Franco Angeli.
- La Rosa, M. (2002) *Il lavoro che cambia: le nuove frontiere*, in M. La Rosa (a cura di) "Sociologia dei lavori", Milano: Franco Angeli, 199-213.
- Lasch, C. (1981) *La cultura del narcisismo*, Milano: Bompiani.
- Lash, S., Urry, J. (1987) *The end of organized capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Lazzarato, M. (1996) *Immaterial labor*, in P. Virno e M. Hardt (a cura di) "Radical Thought in Italy. A Potential Politics", London: University of Minnesota Press, 133-150.
- Lazzeretti, L., Capone, F., Seçilmis, I.E. (2016) *In search of a Mediterranean creativity. Cultural and creative industries in Italy, Spain and Turkey*, in "European Planning Studies", 24(3): 568-588.
- Lee, D. (2011) *Networks, cultural capital and creative labour in the British independent television industry*, in "Media, Culture & Society", 33(4): 549–565.

- Legault, M. J. (2013) *IT firms' working time (de) regulation model: a by-product of risk management strategy and project-based work management*, in "Work Organisation, Labour and Globalisation", 7(1): 76-94.
- Legault, M-J., Weststar, J. (2017) *Videogame developers among 'extreme workers': Are death marches over?*, in "E-Journal of International and Comparative Labour Studies", 6(3): 1-29.
- Linhart, D. (2015) *La commedia umana del lavoro. Dal Taylorismo al management neoliberale*; trad. it. di G. Scarcia, Milano-Udine: Mimesis Edizioni, 2021.
- Luckman, S. (2017) *Cultural policy and creative industries*, in V. Durrer, T. Miller e D. O'Brien (a cura di) "The Routledge Companion to Global Cultural Policy", London: Routledge, 341-354.
- Malgieri, F. (20 maggio 2021) *Creativi, internazionali e giovani: gli studi di sviluppo di videogiochi in Italia sono in crescita rispetto al 2018*, [https://www.corriere.it/tecnologia/videogiochi/21\\_maggio\\_20/creativi-internazionali-giovani-studi-sviluppo-videogiochi-italia-sono-crescita-rispetto-2018-115eb3fc-b957-11eb-9c80-c1fe6e22b062.shtml](https://www.corriere.it/tecnologia/videogiochi/21_maggio_20/creativi-internazionali-giovani-studi-sviluppo-videogiochi-italia-sono-crescita-rispetto-2018-115eb3fc-b957-11eb-9c80-c1fe6e22b062.shtml), consultato il 20 settembre 2021.
- Manganaro, P. (2006) *Fenomenologia e filosofia analitica. Senso, significato, linguaggio*, in "Idee", 62: 239-260.
- Marcon, G. (a cura di) (2015) *Lavorare nel sociale, una professione da ripensare*, Bologna: Edizioni dell'asino.
- Marcuse, H. (1955) *Eros and civilization. A philosophical inquiry into Freud*, Boston: Beacon Press.
- Mari, G. (2008) *Il lavoro dopo la "fine del lavoro"*, in "Iride" 21(54): 259-269.
- Mari, G. (2016) *Lavoro, identità e ozio: per un'etica del lavoro*, in G. Mari e A. Gramolati (a cura di) "Il lavoro dopo il Novecento. Da produttori ad attori sociali: la Città del lavoro di Bruno Trentin per un'«altra sinistra»", Firenze University Press, 117-130.
- Martinelli, M. (2003) *Il legame incrinato: lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, Milano: Vita e pensiero.
- Marx, K. (1857-1858) *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie* (pubbl. post. 1941); trad. it. di E. Grillo, *Lineamenti fondamentali della critica dell'economia politica*, Firenze: La Nuova Italia, 1997.
- Marx, K., Engels, F. (1991) *L'ideologia tedesca*, Roma: Editori Riuniti.
- Maslow, A. (1970) *Motivation and personality*, New York: Harper & Row.
- May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M. (2004) *The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work*, in "Journal of Occupational and Organizational Psychology", 77: 11-37.
- McKinlay, A., Smith, C. (a cura di) (2009) *Creative labour: Working in the creative industries*, Palgrave Macmillan.
- McRobbie, A. (1998) *British Fashion Design: Rag Trade or Image Industry?*, London: Routledge.

- McRobbie, A. (2002) *From Holloway to Hollywood: Happiness at Work in the New Cultural Economy*, in P. Du Gay e M. Pryke (a cura di) *"Cultural Economy: Cultural Analysis and commercial Life"*, London: Sage.
- McRobbie, A. (2004) *Making a Living in London's Small-scale Creative Sector*, in D. Power e A.J. Scott (a cura di) *"Cultural Industries and the Production of Culture"*, London and New York: Routledge, 130-144.
- McRobbie, A. (2011) *Riflessioni sul femminismo e il lavoro immateriale nel regime post-fordista*, in L. Fantone *"Genere e precarietà"*, Napoli: Scriptaweb, 39-74.
- McRobbie, A. (2016) *Be Creative*, Cambridge: Polity Press.
- Mead, G. H. (1966) *Mente, sé e società*, Firenze: Giunti-Barbera.
- Méda, D. (1996) *New perspectives on work as value*, in *"International Labour Review"*, 135(6): 633-643.
- Méda, D. (2003) *Alcune considerazioni per concludere definitivamente la discussione sulla "fine del lavoro"*, in A. Caillé, D. Clerc, A. Gorz, J.-L. Laville, D. Méda *"Il lavoro dopo 'la fine del lavoro'"*, Enna: Città Aperta.
- Menger, P. M. (2017) *Contingent High-Skilled Work and Flexible Labor Markets. Creative Workers and Independent Contractors Cycling Between Employment and Unemployment*, in *"Swiss Journal of Sociology"*, 43(2): 253-284.
- Morin, E. (2004) *Meaning of work in modern times*, paper presentato al 10° World Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil.
- MOW (1987) International Research Team, *The meaning of working*, New York: Academic Press.
- Murdock, G. (2003) *Back to Work: Cultural Labor in Altered Times*, in A. Beck (a cura di) *"Cultural Work: Understanding the Cultural Industries"*, London: Routledge, 15-36.
- Murgia, A., Teli, M., Zambelli, L. (2014) *Ai confini dei libri, tra passione e lavoro. Mettersi in rete per resistere alla precarietà*, in *"Sociologia del lavoro"*, 133: 71-83.
- Neely, M. (2020) *The portfolio ideal worker: insecurity and inequality in the new economy*, in *"Qualitative Sociology"*, 43(2): 271-296.
- Neff, G. (2012) *Venture Labor. Work and the Burden of Risk in Innovative Industries*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Neff, G., Wissinger, E., Zukin, S. (2005) *Entrepreneurial labor among cultural producers: "cool" jobs in "hot" industries*, in *"Social Semiotics"*, 15: 307-34.
- Negrelli, S. (2005) *Sociologia del lavoro*, Roma-Bari: Laterza.
- Negri, A. (1981) *Filosofia del lavoro. Dalle civiltà orientali al pensiero greco-cristiano*, vol. 1, Milano: Marzorati.
- Neilson, B., Rossiter, N. (2008) *Precarity as a political concept, or Fordism as exception*, in *"Theory, Culture and Society"*, 25(7-8): 51-72.
- Newzoo (2021) *Global games market report*, <http://www.newzoo.com>, consultato il 2 ottobre 2021.

- Nichols, R. (2014) *The Video Game Business*, London: Palgrave Macmillan.
- Nicoli, D. (2016) *Il lavoro buono*, Roma: CNOS-FAP.
- Nietzsche, F. (1971) *Morgenröte*, in “Nietzsche Werke”, 1, Berlino: De Gruyter; trad. it. *Aurora*, Milano: Adelphi, 1996.
- O’Brien, D. (2013) *Cultural Policy: Management, Value and Modernity in the Creative Industries*, London: Routledge.
- O’Connor, J., Oakley, K. (2018) *The Routledge Companion to the Cultural Industries*, London: Routledge.
- O’Doherty, D., Willmott, H. (2009) *The decline of labour process analysis and the future sociology of work*, in “Sociology” 43(5): 931–951.
- O’Donnell, C. (2014) *Developer’s Dilemma. The Secret World of Videogame Creators*, Cambridge, MA: The MIT Press.
- Oakley, K. (2006) *Include us out - economic development and social policy in the creative industries*, in “Cultural Trends”, 15(4): 255-273.
- O'Brien, D., Brook, O., Taylor, M. (2018) *Panic! Social Class, Taste and Inequalities in the Creative Industries*, <http://createlondon.org/event/panic-paper/>, consultato il 9 ottobre 2021.
- O'Connor, J. (2016) *After the creative industries: Why we need a cultural economy*, in “Platform Papers”(47).
- OECD (2018) *Cultural & Creative Industries (CCIs): Fulfilling the Potential*, <https://www.oecd.org/cfe/leed/Fulfilling-the-potential-for-CCI-project-description.pdf>, consultato il 27 agosto 2021.
- Offe, C. (1983) *Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?*, in J. Matthes (a cura di) “Krise der Arbeitgesellschaft?”, Frankfurt a.M.: Campus, 38-65.
- Ozimek, A. M. (2018) *Videogame Work in Poland. Investigating Creative Labour in a Post-socialist Cultural Industry*, tesi dottorale, University of Leeds.
- Parker, R., Cox, S., Thompson, P. (2014) *How technological change affects power relations in global markets*, in “Environment and Planning A”, 46: 168–185.
- Percival, N., Hesmondhalgh, D. (2014) *Unpaid Work in the UK Television and Film Industries: Resistance and Changing Attitudes*, in “European Journal of Communication”, 29(2): 188–203.
- Percival, N., Lee, D. (2020) *Get Up, Stand Up? Theorizing Mobilization in Creative Work*, in “Television & New Media”, 23(2): 202-218.
- Perks, M. (2021) *Regulating In-Game Monetization: Implications of Regulation on Games Production*, in O. Sotamaa e J. Svelch (a cura di) “Game Production Studies”, Amsterdam University Press, 217-234.
- Peters, T. (1999) *The Brand Called You*, New York: Random House.
- Peticca-Harris, A., Weststar, J., McKenna, S. (2015) *The perils of project-based work: attempting resistance to extreme work practices in video game development*, in “Organization”, 22(4): 570-587.

- Pitts, F. H. (2018) *Creative labour, before and after 'going freelance': Contextual factors and coalition-building practices*, in S. Taylor e S. Luckman "The new normal of working lives", London, UK: Palgrave, 87-107.
- Pitts, F. H. (2020) *Measuring and managing creative labour: Value struggles and billable hours in the creative industries*, in "Organization", 0: 1-18.
- Pizzorno, A. (2000) *Risposte e proposte*, in "Identità, riconoscimento, scambio", Roma-Bari: Laterza.
- Platman, K. (2004) *Portfolio Careers' and the Search for Flexibility in Later Life*, in "Work, Employment & Society", 18(3): 573-99.
- Poli, S. (2008) *La sindrome di Gondrano*, Milano: Franco Angeli.
- Pollini, G. (2015) *Dalla Wertrationalität all'indagine empirica dei valori: problemi e prospettive*, in "Quaderni di Sociologia", 68: 79-90.
- Prescott, J., Bogg, J. (2014) *The experiences of women working in the computer game industry: an in-depth qualitative study*, in J. Prescott e J.E. McGurren (a cura di) "Gender Considerations and Influence in the Digital Media and Gaming Industry", Hershey, PA: IGI Global: 92-109.
- Ragin, C.C. (1987) *The Comparative Method: Moving beyond Qualitative and Quantitative Strategies*, Berkeley: University of California Press.
- Reyneri, E. (2004) *Verso una nuova società del lavoro*, in "il Mulino", 53(6): 1087-1098.
- Rifkin, J. (1995) *The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, New York: Putnam; trad. it. *La fine del lavoro*, Milano: Mondadori, 2002.
- Risi, E., Armano E. (2014) *Introduzione. Traiettorie, forme e processi del lavoro emergente*, in "Sociologia del lavoro", 133: 7-26.
- Ros, M., Schwartz, S. H., Surkiss, S. (1999) *Basic individual values, work values, and the meaning of work*, in "Applied Psychology: An International Review", 48(1): 49-71.
- Ross, A. (2001) *No-collar labour in America's "New Economy"*, in "Socialist Register", 37: 76-87.
- Ross, A. (2003) *No-collar: The Hidden Cost of The Humane Workplace*, Philadelphia: Temple University Press.
- Ross, A. (2008) *The New Geography of Work Power to the Precarious?*, in "Theory, Culture & Society", 25(7-8): 31-49.
- Ross, A. (2009) *Nice Work if You Can Get It: Life and Labour in Precarious Times*, New York: New York University Press.
- Rossi, F. (1 luglio 2021) *IDEA dice la sua a proposito del boom di domande per il First Playable Fund*, <https://www.gamesvillage.it/7069586/iidea-dice-la-sua-a-proposito-del-boom-di-domande-per-il-first-playable-fund/>, consultato il 3 settembre 2021.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., Wrzesniewski, A. (2010) *On the meaning of work: a theoretical integration and review*, in "Research in Organizational Behavior", 30: 91-127.

- Rosso, B.D., Dekas, K.H., Wrzesniewskic, A. (2010) *On the meaning of work: A theoretical integration and review*, in "Research in Organizational Behavior", 30: 91-127.
- Roy, M., Audet, M. (2003) *La transformation vers de nouvelles formes d'organisation plus flexibles: une cadre de référence*, in "Gestion", 27(4): 43-9.
- Ruffino, P. (2018) *Future gaming: creative interventions in video game culture*, London: Goldsmiths Press.
- Ruffino, P. (2020) *I Videogiochi Indipendenti in Italia: Significati, Narrative, Reti*, in M. B. Carbone e R. Fassone (a cura di) "Il Videogioco in Italia: Storie, rappresentazioni, contesti", Milano: Mimesis, 235-250.
- Ruffino, P. (2021) *Workers' visibility and union organizing in the UK videogames industry*, in "Critical Studies in Media Communication", 1-14.
- Ruggill, J., McAllister, K., Nichols, R., Kaufman, R. (2016) *Inside the Video Game Industry: Game Developers Talk about the Business of Play*, New York: Routledge.
- Rullani, E. (2008) *Lavoro immateriale e società della conoscenza*, in "Paradigmi. Rivista di critica filosofica", 1: 71-100.
- Sayer, A. (2007) *Dignity at work: Broadening the agenda*, in "Organization", 14(4): 565-581.
- Schreier, J. (2017) *Blood, sweat, and pixels: The triumphant, turbulent stories behind how video games are made*, New York: Harper Paperbacks.
- Schumpeter, J. (1942) *Capitalism, Socialism, and Democracy*, New York: Harper & Bros.
- Schumpeter, J. A. (1908) *L'essenza e i principi dell'economia teorica*; trad. it. G. Calzoni (a cura di), Roma-Bari: Laterza, 1982.
- Schutz, A. (1979) *Saggi sociologici*, Torino: Utet.
- Schwartz, B. (1994) *The costs of living: How market freedom erodes the best things in life*, New York: Norton.
- Semenza, R. (2004) *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità d'impresa*, Roma: Carrocci.
- Sen, A. (1985) *Commodities and Capabilities*, Amsterdam: North-Holland.
- Sen, A. (2000) *Lo sviluppo è libertà* (1999), Milano: Mondadori.
- Sena, B. (2016) *L'approccio del case study nella ricerca socio-economica*, in "Sociologia e ricerca sociale", 111: 5-22.
- Sennet, R. (1998) *The corrosion of character, the personal consequences of work in the new capitalism*, NY-London: Norton; trad. it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano: Feltrinelli, 1999.
- Sennet, R. (2005) *The culture of new capitalism*, New Haven-London: Yale University Press; trad. it. *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna: Il Mulino, 2006.



- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York: Norton.
- Sennett, R. (2008) *The craftsman*, New York: Yale University Press.
- Simonet, M. (2010) *Le travail bénévole: engagement citoyen ou travail gratuit?*, Paris: La Dispute.
- Simpson, A., Slutskaya, N., Hughes, J., Simpson, R. (2014) *The use of ethnography to explore meanings that refuse collectors attach to their work*, in “Qualitative Research in Organizations and Management”, 3(9): 183-200.
- Sotamaa, O., Svelch, J. (a cura di) (2021) *Game Production Studies*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Spanò, A. (2019) *Giovani e lavoro: cambiamenti dei significati del lavoro in tempo di crisi*, in “Sociologia del lavoro”, 154(2): 203-222.
- Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2015) *Diventare cittadini: un manifesto del precariato*, Feltrinelli Editore.
- Steger, M. F., Dik, B. J., Duffy, R. D. (2012) *Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)*, in “Journal of Career Assessment”, 20(3): 322–337.
- Styhre, A. (2020) *Indie Video Game Development Work: Innovation in the Creative Economy*, Springer Nature.
- Supiot, A. (a cura di) (2003) *Il futuro del lavoro (1999)*, Roma: Carrocci.
- Taylor, C. (1992) *Multiculturalismo. La politica del riconoscimento*, Milano: Anabasi.
- Taylor, M. (2017) *Good work: the Taylor review of modern working practices*, London: Great Britain, Department for Business, Energy & Industrial Strategy.
- Taylor, R. (2004) *Extending Conceptual Boundaries: Work, Voluntary Work and Employment*, in “Work, Employment & Society”, 18(1): 29–49.
- Taylor, R., Roth, S. (2019) *Exploring meaningful work in the third sector*, in “The Oxford Handbook of meaningful work”, 257-273.
- Taylor, S., Luckman, S. (2018) *The new normal of working lives: Critical studies in contemporary work and employment*, London, UK: Palgrave.
- Teipen, C. (2008) *Work and Employment in Creative Industries: The Video Games Industry: Germany, Sweden and Poland*, in “Economic and Industrial Democracy”, 29(3): 303-339.
- Teipen, C. (2016) *The Implications of the Value Chain and Financial Institutions for Work and Employment: Insights from the Video Game Industry in Poland, Sweden and Germany*, in “British Journal of Industrial Relations”, 54(2): 311–333.
- Terranova, T. (2000) *Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy*, in “Social Text”, 18(2): 33–58.
- Thacher, D. (2006) *The Normative Case Study*, in “American Journal of Sociology”, 111(6): 1631–1676.

- Thompson, P., Parker, R., Cox, S. (2016) *Interrogating creative theory and creative work: Inside the games studio*, in "Sociology", 50(2): 316-332.
- Touraine, A. (1965) *Sociologie de l'action*, Paris: Seuil
- Touraine, A. (2000) *Stiamo entrando in una civiltà del lavoro*, in M. Ambrosiani e B. Becalli (a cura di) "Lavoro e nuova cittadinanza, cittadinanza e nuovi lavori", 80, Milano: Franco Angeli.
- Towse, R. (2010) *Creativity, Copyright and the Creative Industries Paradigm*, in "Kyklos", 63(3): 461-478.
- Treccani (2009) Dizionario di Filosofia, Senso, [http://www.treccani.it/enciclopedia/senso\\_%28Dizionario-di-filosofia%29/](http://www.treccani.it/enciclopedia/senso_%28Dizionario-di-filosofia%29/), consultato il 5 aprile 2020.
- Treccani, Enciclopedia on line, Significato, <http://www.treccani.it/enciclopedia/significato>, consultato il 5 aprile 2020.
- Treccani, Vocabolario on line, Sènso; Significato, <http://www.treccani.it/vocabolario/senso/>; <http://www.treccani.it/vocabolario/significato/>, consultato il 5 aprile 2020.
- Trentin, B. (2004) *La libertà viene prima*, Roma: Editori Riuniti.
- Triglia C., Burrioni L. (a cura di) (2010) *Le città dell'innovazione in Italia e in Europa. Rapporto di Artimino sullo sviluppo locale 2010*, IRES.
- Umney, C., Kretsos, L. (2014) *Creative Labour and Collective Interaction: The Working Lives of Young Jazz Musicians in London*, in "Work, Employment and Society", 28(4): 571-588.
- UNESCO (2018) *Investing in Creativity*, <https://en.unesco.org/creativity/publications/investing-creativity>, consultato il 2 settembre 2021.
- Ursell, G. (2000) *Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets*, in "Media, Culture and Society", 22: 805-825.
- Vanderhoef, J., Curtin, M. (2015) *The crunch heard'round the world: the global era of digital game labor*, in M. Banks, B. Conor e V. Mayer (a cura di) "Production studies, the sequel!", Routledge, 196-209.
- Vassalle, A. (2012) *Costruzione di mondi. Note sul concetto weberiano di Weltbild*, in "Annali del Dipartimento di Filosofia dell'Università di Firenze", 18: 127-149.
- Ventura, R. A. (2017) *Teoria della classe disagiata*, Roma: minimum fax.
- Virno, P. (2004) *A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life*, New York: Semiotext [e].
- von Osten, M. (2007) *Unpredictable Outcomes: A Reflection after Some Years of Debates on Creativity and Creative Industries*, in G. Lovink e N. Rossiter (a cura di) "My Creativity Reader: A Critique of the Creative Industries", Amsterdam: Institute of Network Cultures, 49-58.
- Weber, M. (1904) *L'«oggettività» conoscitiva della scienza sociale e della politica sociale*, in Id., "Saggi sul metodo delle scienze storico-sociali", Torino: Edizioni di Comunità, 147-208, 2001.
- Weber, M. (1904-05 e 1920) *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*; trad. it. di A.M. Marietti, Introd. di G. Galli, Rizzoli: Milano, 1991.

- Weber, M. (1906) *Kritische Studien auf dem Gebiet der kulturwissenschaftlichen Logik*, in “Archiv Für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik”, XXII; trad. it. Studi critici intorno alla logica delle scienze della cultura, in P. Rossi, “Il metodo delle scienze storico-sociali”, Torino: Einaudi, 1958.
- Weber, M. (1919) *La politica come professione*, in Id., “La scienza come professione. La politica come professione”; trad. it. di F. Tuccari, Torino: Einaudi, 2004.
- Weber, M. (1920) *Zwischenbetrachtung*, in Id., “Gesammelte Aufsätze zur Religionsoziologie”, I, Tübingen, UTB; trad. it. *Intermezzo. Teoria dei gradi e delle direzioni di rifiuto religioso del mondo*, in Id., “Sociologia della religione”, 2, Milano: Comunità, 2002.
- Weber, M. (1922) *Economia e società*, Milano: Edizioni di Comunità, 1, 1968.
- Weber, M. (1922) *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen; trad. it. *Economia e società*, (a cura di) P. Rossi, Torino, 1995.
- Weber, M. (1980) *Economia e società*, 5 voll.; trad. it. di T. Bagiotti, F. Casabianca, P. Rossi, Milano: Edizioni di Comunità.
- Weeks, K. (2007) *Life within and against work*, in “Ephemera”, 7(1): 233–49.
- Weststar, J. (2015) *Understanding Video Game Developers as an Occupational Community*, in “Information, Communication & Society”, 18(10): 1238–52.
- Weststar, J., Legault, M. J. (2018) *Women’s Experiences on the Path to a Career in Game Development*, in K.L. Gray, G. Voorhees e E. Vossen (a cura di) “Feminism in Play”, Palgrave Macmillan, 105-123.
- Weststar, J., Legault, M.-J., Gosse, C. O’Meara, V. (2016) *IGDA: Developer Satisfaction Survey 2014 & 2015. Diversity in the Game Industry Report*, [https://cdn.ymaws.com/www.igda.org/resource/collection/CB31CE86-F8EE-4AE3-B46A-148490336605/IGDA\\_DSS14-15\\_DiversityReport\\_Aug2016\\_Final.pdf](https://cdn.ymaws.com/www.igda.org/resource/collection/CB31CE86-F8EE-4AE3-B46A-148490336605/IGDA_DSS14-15_DiversityReport_Aug2016_Final.pdf), consultato il 4 ottobre 2021.
- Weststar, J., Legault, M.-J. (2017) *Why might a videogame developer join a union?*, in “Labor Studies Journal”, 42(4): 295–321.
- Weststar, J., Legault, M.-J. (2019) *Building Momentum for Collectivity in the Digital Game Community*, in “Television & New Media”, 20(8): 848–61.
- Wimmer, J., Sitnikova, T. (2012) *The professional identity of gameworkers revisited. A qualitative inquiry on the case study of German professionals*, in “Eludamos. Journal for Computer Game Culture”, 6(1): 153-169.
- Wittel, A. (2001) *Toward a network sociality*, in “Theory, Culture and Society”, 18(6): 51–76.
- Woodcock, J. (2019) *Marx at the Arcade: Consoles, Controllers, and Class Struggle*, Chicago: Haymarket Books.
- Woodcock, J. (2020) *How to beat the boss: Game Workers Unite in Britain*, in “Capital & Class”, 44(4): 523-529.
- Woolf, N. H., Silver, C. (2018) *Qualitative analysis using NVivo: The five-level QDA method*, New York: Routledge.

- Wright, D. (2018) *“Hopeful work” and the creative economy*, in L. Martin e N. Wilson (a cura di) *“The Palgrave Handbook of Creativity at Work”*, Basingstoke: Palgrave, 311-325.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001) *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*, in *“Academy of Management Review”*, 26: 179-201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., Debebe, G. (2003) *Interpersonal sensemaking and the meaning of work*, in R.M. Kramer e B.M. Staw (a cura di) *“Research in Organizational Behavior”*, 25: 93–135.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997) *Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work*, in *“Journal of Research in Personality”*, 31: 21–33.
- Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A., Thompson, M. (a cura di) (2019) *The Oxford Handbook of meaningful work*, NY: Oxford University Press.
- Yin, R. K. (2018) *Case Study Research and Applications. Sixth Edition*, Los Angeles: Sage.
- Zimmermann, B. (2011) *Ce que travailler veut dire: une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris: Economica.