



Libera la ricerca

Scienze Sociali

7



LIBERA LA RICERCA

Un progetto Odoya - Libri di Emil nato per consentire la pubblicazione a costo zero dei libri dei ricercatori precari. La selezione dei testi è effettuata attraverso un sistema di *blind referee*. Le opere sono coperte da licenza Creative Commons, disponibili on line su Google Libri.

Responsabili del progetto: Marco de Simoni e Michele Filippini



Google libri

Mappe della precarietà

- Vol. I -

Spazi, rappresentazioni, esperienze
e critica delle politiche del lavoro che cambia

a cura di

Annalisa Murgia
Emiliana Armano



© 2012 Casa editrice Emil di Odoya srl
ISBN: 978-88-66800-44-6



Creative Commons
some rights reserved

I libri di Emil
Via Benedetto Marcello 7 - 40141 Bologna
www.ilibridiemil.it

Indice

Prefazione <i>di Annalisa Murgia e Emiliana Armano</i>	9
PRIMA PARTE	19
Spazi e soggetti della precarietà	
1. Gli spazi del lavoro nel capitalismo reticolare: note per una cartografia critica delle trasformazioni <i>di Vando Borghi</i>	21
2. Crisi e nuova stratificazione sociale nel passaggio dal Medio al Basso capitalismo. Convergenza tra processi di precarizzazione e indebitamento <i>di Stefano Franchini</i>	39
3. Precarity and the city <i>di Agostino Petrillo, Sonia Paone</i>	61
4. Le insidie della cura <i>di Simona Paravagna, Paolo Vignola, Roberta Cavicchioli</i>	77
SECONDA PARTE	89
Esperienze, narrazioni e rappresentazioni dei soggetti precari	
5. Rappresentazioni della precarietà. Performance e retoriche culturali <i>di Luca Salmieri</i>	91
6. Tra ricatto e consenso. Esperienze di lavoro, senso comune e capacità d'agire tra i precari della grande distribuzione milanese <i>di Kristin Carls</i>	105
7. Posizionamenti precari. Rappresentazioni del lavoro e costruzioni identitarie nelle storie di vita <i>di Annalisa Murgia</i>	127
8. La condizione precaria della consulenza <i>di Lara Maestripieri</i>	147
9. Stato d'eccezione. I giornalisti, la crisi e la precarizzazione del lavoro stabile <i>di Cristina Morini</i>	165

TERZA PARTE	181
Discorsi su numeri, politiche e rappresentanze dei lavori precari	
10. Il “discorso” delle politiche di attivazione e della de-regolazione del mercato del lavoro <i>di Roberto Rizza</i>	183
11. (Precarity)² <i>di Patrizio Di Nicola</i>	199
12. Precarietà del lavoro, precarietà del legame sociale. Sintesi interpretativa di una ricerca Ires Emilia-Romagna <i>di Federico Chicchi</i>	221
13. The Italian Job - Singolarità precarie tra rifiuto della rappresentanza e strategie di riconoscimento <i>di Alessandro Arienzo</i>	239
Lista delle autrici e degli autori	255

*Si tratta di sperimentare progettando e riprogettando e
risperimentando, cosa, come, perché, con che conseguenze:
al solito! E collettivamente!*
Romano Alquati

Prefazione

di Annalisa Murgia e Emiliana Armano

Nelle università, come sempre più spesso accade nei luoghi di lavoro, i soggetti sono di passaggio, permangono per brevi periodi di tempo, hanno poco spazio per iniziative indipendenti e faticano a portare avanti azioni collettive. La frammentazione delle esperienze lavorative e, più in generale, dei percorsi biografici, lascia comunque - a ben vedere - degli spazi per delle eccedenze che permettono di mettere in atto dei processi di soggettivazione collettiva. L'idea di questo progetto editoriale, che abbiamo voluto chiamare "Mappe della precarietà", nasce da un comune interesse per le trasformazioni in corso nel mondo del lavoro, ma anche - e forse soprattutto - dal comune desiderio di voler contribuire alla costruzione di uno spazio di elaborazione e discussione collettiva, al di fuori di vincoli istituzionali e scadenze obbligate. Ci siamo dette che ci sarebbe piaciuto impostare una pubblicazione collettanea per fare il punto sulle molte e interessanti riflessioni teoriche e ricerche empiriche che in questi anni sono state realizzate sui mutamenti del lavoro e sul tema della precarietà lavorativa, sociale ed esistenziale. L'obiettivo è stato fin da subito quello di creare delle mappe "pubbliche" a cui partecipassero autori e autrici - precari-e e non -, ricercatori e ricercatrici indipendenti e soggetti singoli e collettivi, con le loro riflessioni sulle trasformazioni del lavoro e sui suoi intrecci con altre dimensioni della vita sociale, tutti-e in ogni caso accomunati-e dal voler prendere posizione rispetto alla dilagante condizione di precarietà di lavoro e di vita, abbandonando finalmente quella "ideologia della flessibilità" (di cui, tra gli altri, hanno parlato criticamente Sennett 1998, Barbier, Nadel 2000 e Gallino 2001) che a lungo ha caratterizzato larga parte degli studi sul lavoro degli ultimi decenni.

I rischi legati ai cambiamenti del lavoro e l'assunto - col tempo diventato quasi un dogma - secondo cui la deregolazione del mercato del lavoro e la riduzione delle protezioni dell'impiego avrebbero favorito la crescita dell'occupazione sono da tempo state messe in discussione sia dai movimenti sociali sia, seppur in modo marginale, all'interno del dibattito teorico (si pensi ai lavori di Robert Castel 1995, Pierre Bourdieu 1998, Richard Sennett 1998 o Ulrich Beck 1999). Nuove chiavi interpretative sono dunque entrate in scena negli studi sul lavoro, che hanno cercato da un lato di evitare letture nostalgiche del modello fordista e dall'altro di tenere assieme i cambiamenti di sistema con le esperienze di vita quotidiana dei soggetti. Tuttavia, nonostante da più parti si fosse gettato luce sui rischi e sulle contraddizioni che si nascondevano dietro alle apparenti innovazioni portate da "flessibilità", "occupabilità", "attivazione" e via dicendo, e nonostante fossero gli stessi lavoratori e le stesse lavoratrici a raccontare un mondo del lavoro cambiato, fatto di diritti sempre più scarsi, di retribuzioni sempre

più esigue e di protezioni sociali sempre meno accessibili, per molto tempo il discorso dominante sul lavoro si è ostinato - e tuttora si ostina - a rincorrere il ben noto modello neoliberista, arrivando persino a rifiutare l'utilizzo stesso del termine "precarietà".

Oggi - senza dubbio anche a causa della recente crisi economico-finanziaria - la precarietà torna invece in auge nel dibattito sia pubblico che accademico, ne è una dimostrazione la larga diffusione del recente volume di Guy Standing, *The precariat. The New Dangerous Class* e, in Italia, la vivace discussione fuori e dentro l'università intorno al libro di Sergio Bologna e Dario Banfi, *Vita da free lance*.

Fare ricerca a partire dai vissuti dei soggetti, e prendere sul serio i racconti delle loro esperienze, ci ha mostrato quanto le rappresentazioni della precarietà siano più ampie del cosiddetto lavoro a termine e vadano ben al di là dell'ambito strettamente lavorativo. L'esperienza della precarietà non riguarda solo il lavoro interinale e a tempo determinato, ma trascina e si estende agli-alle autonomi-e e finto autonomi-e del mondo parasubordinato e delle partite IVA mascherate, tra chi lavora a tempo indeterminato nelle piccole imprese e nel sistema degli appalti, e si presenta inoltre come condizione esistenziale che riguarda giovani, donne, migranti, soggetti poco tutelati da un welfare modellato su un mondo fordista e sempre meno diffuso e accessibile. I contributi che compongono le mappe che abbiamo costruito vogliono dunque illustrare alcuni elementi che caratterizzano le situazioni di precarietà di lavoro e di vita, cercando di cogliere al contempo le specificità di contesti geografici e professionali, così come i tratti omogenei, i dispositivi che operano appositamente per nascondere i vincoli sistemici della precarietà facendo sentire il singolo come unico artefice della propria condizione.

Questo progetto editoriale prende dunque posizione all'interno degli studi sulle trasformazioni del lavoro e delle società contemporanee. E lo fa in primo luogo attraverso un'analisi critica delle forme di produzione e delle politiche del lavoro contemporanee, mirata soprattutto a comprendere ed elaborare nuove pratiche di azione dei soggetti di fronte alla precarietà. Ma lo fa anche attraverso la modalità di costruzione di un progetto editoriale collettivo, a partire dalla scelta di una casa editrice che promuove esplicitamente il lavoro di ricercatori-trici non strutturati-e e garantisce la selezione dei testi basata su un doppio referaggio anonimo. Infine, trattandosi di mappe che fin dalla loro ideazione abbiamo voluto "pubbliche", non poteva non porsi la questione della loro circolazione. Essendo convinte che la qualità del lavoro culturale non abbia nulla a che fare con le misure protezionistiche a tutela del diritto d'autore, abbiamo optato per una licenza Creative Commons, con l'intento di facilitare la diffusione del progetto on line e di consentirne la discussione in un pubblico più ampio possibile.

A questa idea editoriale, che abbiamo lanciato nel settembre del 2010, hanno risposto più di sessanta autori-trici, individuali e collettivi, strutturati-e e non. Dopo due anni dall'inizio dei lavori è il momento di rendere realmente pubbliche queste "mappe della precarietà" e i 28 contributi che le compongono nei due differenti volumi: nel primo viene offerto uno scenario ampio delle trasformazioni del lavoro e delle rappresentazioni delle esperienze della precarietà; il secondo dedica particolare attenzione alla precarietà vissuta dai-alle *knowledge workers* e nelle filiere del lavoro creativo.

Questa prima parte del progetto editoriale, il cui sottotitolo è “Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia” è articolata in tre distinte sezioni. Nella prima vengono presi in esame vari aspetti generali della riconfigurazione del lavoro, a partire dall’approfondimento dei modelli contemporanei di capitalismo, passando per i rapporti tra precarizzazione del lavoro, disuguaglianze sociali e trasformazioni degli spazi urbani, fino all’analisi dei processi di “femminilizzazione” e “domesticazione del lavoro”. La seconda sezione riguarda i soggetti; vengono passate in rassegna differenti esperienze e rappresentazioni della precarietà, sulla base di alcuni significativi studi empirici, condotti con approcci biografici e vicini alla tradizione della ricerca narrativa e della con-ricerca, che esplorano la quotidianità dei soggetti, le caratteristiche dei contesti professionali in cui operano e il loro transitare tra sfera lavorativa e altri spazi di vita sociale. Infine, nell’ultima sezione di questo primo volume vengono analizzate le criticità delle attuali politiche del lavoro e delle normative in atto, e le problematiche che attraversa oggi la rappresentanza, provando ad immaginare nuovi possibili scenari di azione collettiva. Di seguito introduciamo alcuni accenni agli specifici contributi raccolti nel volume nell’intento di dare un quadro complessivo di questa prima parte del progetto “Mappe della precarietà”. I contributi, tutti di grande ricchezza e interesse, impiegano approcci teorici differenti, coerenti al loro interno e capaci di aprire nelle loro intersezioni importanti spazi di dialogo e riflessione critica.

Aprire la prima sezione **Vando Borghi**, che offre un contributo teorico sulle forme che assume il lavoro nella attuale fase economica e sociale. Riecheggiando Rosa Luxemburg (1913/1980), che descrisse il capitalismo come un processo storico che si alimenta trasformando le relazioni non di mercato in relazioni di mercato, questo primo contributo concentra l’attenzione sul modello reticolare caratteristico del capitalismo contemporaneo, in cui l’illimitata disponibilità chiesta ai soggetti e l’esaltazione dell’individualità hanno «ridefinito i legami tra processi produttivi e produzione di soggettività». Come messo in luce da Beck fin dall’inizio degli anni ’90, il carattere emancipativo legato alla realizzazione di sé si traduce per il singolo, alle prese con i paradossi dell’individualizzazione, nel dover far fronte a problemi strutturali come se si trattasse di questioni individuali. Tale slittamento - argomenta Borghi - va ben al di là del tema della precarietà e mette in discussione lo stesso rapporto tra lavoro e democrazia reale, minando lo spazio di azione che gli individui hanno di contribuire attivamente alle proprie condizioni di lavoro e alla più ampia vita collettiva. Diventa dunque di centrale importanza la comprensione e l’elaborazione di un «*linguaggio comune* tra forme di lotta, movimenti sociali e logiche di azione collettiva che sono l’esito di esperienze di ingiustizia differenti», esperite dentro e fuori il mondo del lavoro.

All’analisi del capitalismo contemporaneo è volto anche il contributo di **Stefano Franchini**, che dedica specifica attenzione ai rapporti tra *precarietà* e *globalizzazione*, definiti come fenomeni di tipo strutturale e originari del capitalismo. Il saggio offre una rilettura dell’opera di Marx, e in particolare del terzo libro de *Il Capitale*, attraverso cui vengono analizzati i rapporti tra precarizzazione del lavoro e indebitamento nei paesi a capitalismo avanzato. Questi due processi, definiti dall’autore come autonomi e complementari, si sarebbero saldati e rinsaldati a vicenda in seguito alla recente crisi economica, che ha portato all’apice, in seguito al 2007, quella classe che già Marx chiamava *bancocrazia*. Al centro di questo contributo è dunque l’analisi di «una nuova frontiera del conflitto sociale», «l’ultimo prodotto sociale e l’ultima controparte del capitale, ossia la *società indebitata nel suo complesso*, la società ridotta a

classe omogenea dal prestito a interesse e dal vincolo creditizio». Questo nuovo soggetto sociale, al momento impegnato nella protezione di beni individuali e nella rivendicazione di interessi particolaristici, è tuttavia potenzialmente antagonista, se sarà in grado di smantellare gli effetti congiunti dell'indebitamento pubblico e privato e di sottrarsi al capitale «sia interiormente sia socialmente».

Le trasformazioni della produzione nei paesi a capitalismo avanzato sono affrontate da un altro e interessante punto di vista da **Agostino Petrillo** e **Sonia Paone**, che offrono un'analisi dei mutamenti del lavoro in relazione ai cambiamenti delle città contemporanee. Gli autori descrivono in particolare i processi di delocalizzazione e frammentazione della produzione nelle metropoli (Sassen 1991, Mollenkopf, Castells 1991), che insieme alla crisi del patto sociale fordista, hanno portato le città a diventare dei luoghi in cui si concentra solo una parte del ciclo produttivo: «la classe operaia viene in buona parte sostituita da lavoratori del terziario e da personale super-qualificato impiegato nei lavori *high skilled*, mentre si forma una nebulosa di lavoro precario e informale. Da caleidoscopio postmoderno delle infinite possibilità la città in questo modo diviene il luogo della scarsità delle opportunità occupazionali e della precarietà». Le città globali divengono dunque dei contenitori in cui sembrano convivere in modo contiguo le diverse forme storiche assunte dal lavoro, dalle forma arcaica del lavoro precario e clandestino, a quella moderna del lavoro salariato o indipendente, fino a quella più sofisticata delle nuove élite legate alla finanza e alle tecnologie. Attraverso una disamina di varie ricerche sui rapporti tra città e precarietà e tra precarietà del lavoro e dell'abitare, anche questo contributo ci porta a riflettere sulle pratiche emergenti e sul fatto che «nella metropoli si annodano anche i fili di resistenze nuove, cresce un proletariato diverso, composito, diviso, che allude, sia pure in forma ancora episodica, ad una diversa organizzazione della vita urbana e del lavoro».

Chiude la prima sezione del volume - che offre dei contributi teorici (e di ampio respiro) sulle trasformazioni in corso - il capitolo di **Simona Paravagna**, **Paolo Vignola** e **Roberta Cavicchioli**. Così come i precedenti, anche questo saggio, acuto e a tratti sarcastico, esplora la finanziarizzazione dell'economia e la diffusione della precarietà strutturale. Attraverso una critica ai «cantori della flessibilità spinta» e della *womenomics*, sono analizzati i cambiamenti dell'attuale modello economico, definito foucaultianamente “modello della cura” proprio per il fatto di aver incorporato «le doti, tradizionalmente femminili, della duttilità, del *multi-tasking*, dell'obbedienza, del lavoro gratuito, dell'ascolto e della propensione alla cura». Quella che è stata definita “femminilizzazione del lavoro” non è stata, infatti, sinonimo di maggior equilibrio di genere nel mondo del lavoro, ma si è tradotta piuttosto in una generalizzazione di precarietà e sfruttamento, che da sempre caratterizzano i lavori delle donne. E, contemporaneamente, hanno teso a diventare dei luoghi economici tutti gli spazi di vita degli individui, con lo sgretolarsi delle barriere tra i luoghi del lavoro e di vita privata, e tra tempi di produzione e di riproduzione. La logica della *mise en valeur* presagita da André Gorz avrebbe dunque raggiunto il suo apice proprio nel processo di domesticazione del lavoro, come descritto da Bologna e Fumagalli nell'ormai celebre saggio *Il lavoro autonomo di seconda generazione* (1997). Alla pervasività del calcolo economico nell'intera esistenza è però possibile contrapporre una “ricomposizione della cura di sé e degli altri”, costruendo delle relazioni che permettano ancora una soggettivazione collettiva, «in grado di formulare progetti di vita che trascendano il singolo e le sue insicurezze».

La seconda sezione di questo primo volume del progetto editoriale “Mappe della precarietà” si distingue per lo sguardo fenomenologico con cui affronta la precarietà. Questa sezione presenta i risultati di una serie di rilevanti ricerche empiriche, svolte in differenti contesti geografici e professionali, che hanno in comune l'utilizzo di tecniche di ricerca qualitativa, in particolare dell'approccio biografico, narrativo e della con-ricerca, scelti in quanto strumenti privilegiati per entrare tra le pieghe dei discorsi dei soggetti e delle loro rappresentazioni del lavoro.

L'oggetto della prima ricerca, ad opera di **Luca Salmieri**, è il rapporto tra i vissuti di precarietà e le rappresentazioni che ne danno gli attori che la vivono, a sé e agli altri. Le riflessioni proposte in questo contributo si basano su un solido studio empirico, che ha visto coinvolti 86 giovani madri e padri italiani, con esperienze professionali frammentate, residenti in alcune grandi città sia del nord che del sud Italia. Questo lavoro punta a inquadrare gli elementi della rappresentazione simbolica (Alexander, Mast 2006) della precarietà e a connetterli con le azioni che gli individui sviluppano e con i contesti familiari, relazionali e istituzionali che li circondano. Il cuore dell'analisi è dunque rappresentato dalle performance narrative dei soggetti intervistati, che diventano specchio di specifiche retoriche e modelli culturali, in competizione tra loro, che sono in grado di restituire, nella loro complessità, il senso comune sulla precarietà. Vengono individuate nello specifico quattro tipi di *performance*: “fataliste”, di “adattamento”, di “dominio” e di “conflitto”; le prime due maggiormente legate alle retoriche dell'ingiustizia e dell'esclusione, le seconde ai valori dell'autonomia e della contrapposizione rispetto alla precarietà. Questi quattro modelli «si riallacciano ad orientamenti simbolici e a dispositivi pratici coerenti alle retoriche che si scontrano nell'arena del dibattito ideologico e politico: giustizia, equità, meritocrazia, autonomia». L'autore propone dunque un confronto tra le retoriche pubbliche e del senso comune, ponendo in risalto le stratificazioni egemoniche e le asimmetrie tra le pratiche di vita dei singoli e la “cultura ufficiale”.

La seconda ricerca presentata all'interno della sezione sui vissuti e le rappresentazioni è stata condotta da **Kristin Carls** nell'ambito della grande distribuzione commerciale milanese e si concentra sulle esperienze di precarizzazione dei soggetti, determinate non soltanto da condizioni contrattuali instabili, ma anche dai modi di organizzazione e controllo del lavoro. Questo contributo concentra l'attenzione sulle «forme di pensare dei soggetti, intese come prassi cognitive di “coping” (Holzkamp 1985, Krauss 1996) che fanno nascere e sostengono consenso e/o conflitto nei luoghi di lavoro». Avvalendosi degli strumenti teorici della *labour process theory*, che analizza il funzionamento del controllo del lavoro come strumento manageriale per ottenere “allineamento” e consenso, l'autrice individua le strategie messe in atto dai-le lavoratrici per far fronte a precarizzazione, ricatto e mancanza di partecipazione nei processi lavorativi. Se da un lato si rileva un basso livello di conflitto esplicito, soprattutto collettivo, d'altra parte emerge la necessità dei soggetti di relazionarsi con le contraddizioni vissute quotidianamente, e di dar loro un senso. Vengono dunque individuate prassi di *coping* rivolte all'adattamento o al conflitto, evitando accuratamente il facile dualismo tra sottomissione e resistenza, descritte come un insieme di pratiche inevitabilmente intrecciate e sovrapposte. I risultati di ricerca vertono sulla necessità di (re)inventare prassi collettive e forme di conflitto che vadano al di là dello sciopero tradizionale, largamente inaccessibile per un-a lavoratore-trice precario-a, ma che siano comunque capaci di colpire l'immagine e i profitti delle aziende.

Il volume prosegue con il contributo di **Annalisa Murgia**, basato su uno studio condotto nei contesti professionali della distribuzione commerciale e della pubblica amministrazione in provincia di Trento. Sulla base delle interviste svolte con lavoratori e lavoratrici con contratti a termine, viene proposta un'analisi dei posizionamenti discorsivi dei soggetti (Davies, Harrè 1990, Riessman 1993) rispetto alla trama narrativa dominante, che continua a raffigurare il lavoro temporaneo come l'Altro del posto fisso e descritto per differenza. L'attenzione è anche in questo caso rivolta alle rappresentazioni del lavoro e ai processi di costruzione identitaria, in relazione ai modelli sociali e culturali di riferimento. I vari modi di rappresentare il lavoro emersi dalle storie dei soggetti intervistati - non incasellabili nelle due varianti che vedono le occupazioni temporanee come una totale assenza di diritti o come possibilità per raggiungere una completa autonomia - si relazionano con le figurazioni e le narrazioni dominanti, ancora incarnate dalla «cultura del posto fisso», elemento cardine dell'identità professionale (e non) delle precedenti generazioni. In questo contributo l'autrice offre un'analisi dei diversi modi in cui chi esperisce situazioni di precarietà colloca i sensi e i significati che attribuisce al lavoro, mantenendo sullo sfondo lo scenario dell'impiego a vita o elaborando dei nuovi immaginari, capaci di spostare l'attenzione dalla rivendicazione del posto fisso alla rivendicazione di diritti finalmente slegati dalla posizione occupazionale.

Gli ultimi capitoli della seconda sezione del volume sono dedicati a due specifiche analisi del variegato e sempre più ampio mondo del lavoro della conoscenza. **Lara Maestripieri** si propone di colmare una delle principali lacune che si evidenzia nella letteratura sociologica sul tema della precarizzazione, mettendo in luce in qual modo la condizione di vulnerabilità si insinui nelle attività “d'élites” (Ranci 2012), in maniera forse più sottile rispetto all'instabilità contrattuale, ma non per questo meno dirompente dal punto di vista delle sue conseguenze sui vissuti dei soggetti, che soffrono la difficoltà di accedere ai diritti di cittadinanza oltre che ai diritti del lavoro. A sostegno di questa tesi l'autrice presenta una serie di storie provenienti da 55 interviste biografiche rivolte a professionisti della consulenza di management in Italia, impiegati sotto svariate condizioni contrattuali. La riflessione proposta mira a decostruire l'equivalenza - veicolata dal dibattito pubblico - tra precarietà e instabilità contrattuale, che rischia di prendere in considerazione solo in parte il problema dell'instabilità: «non solo perché vi è una fetta consistente di chi lavora attraverso contratti definiti generalmente precari che trova vantaggi e opportunità anche nella condizione di flessibilità ma chiede più diritti, ma anche perché la stabilità contrattuale non significa di per sé una garanzia contro la progressiva colonizzazione dei tempi di lavoro nella vita privata, com'è proprio di alcune modalità di organizzazione del lavoro, quale quella a progetto». Obiettivo di questo capitolo è dunque interpretare la precarietà nella sua multidimensionalità, ampliando l'analisi alle interazioni tra dipendenza e autonomia, tra vita privata e vita lavorativa, che rappresentano i principali punti di tensione vissuti dai lavoratori della conoscenza.

Completa la sezione il saggio di **Cristina Morini**, incentrato sulla professione dei giornalisti, la crisi e la precarizzazione del lavoro stabile. L'autrice utilizza il concetto agambeniano di “stato di eccezione” (Agamben 2003) per denunciare le varie forme di sospensione del diritto imposte dalla crisi economica globale e per mettere in luce in qual modo la «logica della gestione straordinaria», che disegna la crisi come un elemento oggettivo, che riguarda allo stesso modo imprese e dipendenti, che devono impegnarsi verso un unico obiettivo, abbia di

fatto bisogno di fondarsi sull'insicurezza. Da un lato si assiste infatti ad un disciplinamento del lavoro della conoscenza, che bilancia la maggiore autonomia del lavoro di cui ha bisogno il capitalismo cognitivo-relazionale; dall'altro lato avanza il progressivo svilimento del contratto collettivo di lavoro, che non solo riguarda un numero sempre più ristretto di lavoratori-trici, ma che è soprattutto diventato uno strumento per smantellare i diritti che ancora restano, portando alla precarizzazione del lavoro cosiddetto garantito. In questo contributo viene presentato il caso degli effetti della crisi sull'editoria. Viene fornita in primo luogo una fotografia statistica della situazione della professione giornalistica, per poi passare alla disamina del processo di precarizzazione in corso, che ha ormai raggiunto anche chi ha un'occupazione stabile. Vengono infine descritte «alcune singole, ma assai significative, forme di resistenza biopolitica», che passano attraverso la de-individualizzazione del soggetto contemporaneo, dall'abbandono dell'idea di una cittadinanza tutta costruita sul lavoro produttivo e, infine, da una distinzione tra le due categorie della creazione e della produzione.

La terza e ultima sezione del volume è infine dedicata alla critica delle politiche, delle normative, dei numeri e delle forme di rappresentanza legate alla questione della precarietà. Da un testo che vuole prendere esplicita posizione all'interno dei discorsi dominanti sul lavoro, contro le rinnovate retoriche neoliberiste, ci si aspetta, almeno così pensiamo, il tentativo di costruire una narrazione collettiva che sia anche capace di contrapporsi alle attuali politiche e normative sul lavoro e che si interroghi sulla crisi delle tradizionali forme di rappresentanza e sulle nuove possibili forme di (auto)organizzazione collettiva.

Il primo di questo ultimo gruppo di contributi si concentra su una disamina delle politiche a livello europeo. I più recenti processi di *policy making* in ambito sociale, previdenziale e del lavoro sono stati influenzati da orientamenti ideologici e parole-chiave - quali capitale umano e occupabilità - che hanno assunto un crescente peso nell'*agenda setting* dei governi. Il paradigma della flessibilità si è imposto, pressoché indisturbato, come modello dominante, attribuendo le cause della disoccupazione e della sottoccupazione alle rigidità del mercato del lavoro e all'eccesso di protezione sociale. Sulla base di tali assunti, sostiene **Roberto Rizza**, i problemi occupazionali sono stati affrontati «per un verso, deregolando il mercato del lavoro attraverso l'estensione dei rapporti di impiego temporanei, che annullando i costi del licenziamento e offrendo minori protezioni sociali rispetto a quelli a tempo indeterminato, obbligano gli individui a ritrovare un impiego il più presto possibile. E per un altro, adottando politiche di attivazione che condizionino la possibilità di accedere ai sostegni di welfare alla disponibilità, da parte dei beneficiari, ad accettare qualsiasi occasione di lavoro». È questo in sintesi il passaggio messo in luce da questo contributo dal *welfare* al *welfare to work*. Attraverso un confronto tra i vari paesi europei l'autore offre in primo luogo un'analisi del processo di deregolazione del mercato del lavoro e delle sue conseguenze sulla crescita dell'instabilità del lavoro e sugli effetti devastanti della crisi economica per lavoratori e lavoratrici con contratti temporanei. Viene in seguito proposta una lettura critica delle politiche di attivazione, noncuranti della innegabile polarizzazione tra chi possiede le risorse per “essere attivato” e chi invece ne è privo. «Avviene così che l'eventuale fallimento della carriera lavorativa, non viene più ricondotto anche alla responsabilità delle imprese, ma alle scelte (sbagliate) dei lavoratori e alla loro incapacità di navigare in un mercato del lavoro turbolento».

Il saggio successivo riporta l'attenzione sulle specificità del caso italiano e sulla "metamorfosi" della flessibilità del lavoro in Italia in precarietà. **Patrizio Di Nicola** ripercorre puntualmente i momenti principali che hanno segnato il progressivo dilagare del lavoro a termine e offre un'analisi statistica del fenomeno. In un contesto di precarietà generalizzata causata dalla recente crisi economica, lavoratori e lavoratrici con contratti temporanei hanno dovuto subire una *precarietà elevata al quadrato*: sono stati i primi a perdere il lavoro quando la produzione si è ridotta, senza alcun diritto ad ammortizzatori sociali universali. L'autore si interroga dunque sulle varie proposte presentate nel corso degli ultimi anni per contrastare il fenomeno della precarietà, dalla nota idea di Boeri e Galasso del contratto "unico" a tempo indeterminato, passando per le varie altre proposte di legge presentate in Parlamento nel corso dell'ultima legislatura. Aspetto comune a tutti i progetti era la diminuzione del divario tra insider e outsider nel mercato del lavoro italiano e, più nello specifico, l'elaborazione di tutele nel passaggio tra un lavoro e l'altro e di interventi sul fronte pensionistico. Di tutto ciò, come ben mette in luce questo contributo, non vi è alcuna traccia, né nelle politiche anticrisi del Governo, né nella Riforma del Mercato del Lavoro 2012, che «sancisce la discriminazione dei lavoratori flessibili: mantiene in vigore quasi tutte le forme di lavoro flessibile; assicura - con molte condizioni - una copertura limitata e selettiva a una piccola percentuale di precari che perdono il lavoro; non ostacola il ricorso delle aziende alle false partite Iva, e soprattutto aumenta l'aliquota previdenziale di collaboratori e professionisti al 33%».

Dopo aver presentato un quadro delle politiche a livello europeo e una fotografia dei numeri e delle normative dello specifico caso italiano, il contributo successivo volge lo sguardo a uno degli altri grandi temi legati all'avanzare della precarizzazione: il mutato senso del lavoro retribuito, sempre più spesso vissuto come esperienza individuale, e la conseguente ridefinizione del coinvolgimento nelle tradizionali forme di rappresentanza. **Federico Chicchi** illustra i risultati di una articolata ricerca empirica sul rapporto tra giovani, lavoro e cittadinanza sociale, realizzata dall'Ires-Cgil dell'Emilia Romagna attraverso l'utilizzo della tecnica dei focus group, che ha visto coinvolti e oltre 100 giovani delegati e della Cgil. Oggetto di questo contributo è nello specifico l'intreccio tra lavoro e processo di individualizzazione, nell'intento di esplorare quanto il lavoro sia (o non sia) in grado di fornire una progettualità di vita, e il significato che i-le giovani lavoratori-trici vi attribuiscono. È interessante notare - come già messo in luce da altri contributi in questo volume - che le rivendicazioni dei soggetti coinvolti nella ricerca passano non tanto dalla richiesta del posto fisso, ma dalla domanda di una nuova giustizia sociale. Tale situazione - sostiene l'autore - «non può che interrogare nel vivo la responsabilità e il ruolo del sindacato, interpellandolo nel senso di un pronto e adeguato processo di riorganizzazione, che lo metta in condizione, prima che sia troppo tardi, di tornare a promuovere efficaci azioni di contrasto e affrontamento della grave situazione economica e sociale». Ancora una volta si rileva l'urgenza di elaborare nuove forme di militanza e di partecipazione, capaci di connettere i numerosi frammenti del mondo del lavoro contemporaneo.

Chiude questo primo volume del progetto "Mappe della precarietà" il saggio di **Alessandro Arienzo**, dedicato proprio all'emergere, nell'ultimo decennio, di nuovi moduli organizzativi e di nuove pratiche collettive per contrastare la precarietà, che si sono affiancate, in Italia, alla tradizione sindacale. Il primo passo è stato «l'affermarsi di un discorso sul precariato e sui precari», una "presa di coscienza", e quindi di parola, *a partire da sé* e dalla

propria condizione di precarietà. Una auto-rappresentazione e una auto-legittimazione capaci di mettere in atto dei «dispositivi di riconoscimento», delle «narrazioni attive», di contrastare sia il mancato riconoscimento della politica istituzionale e degli “esperti” di mercato del lavoro, sia la vittimizzazione veicolata dalle «testimonianze passive» di soggetti che vivono difficoltà occupazionali. «La narrazione e l’auto-inchiesta, in particolare, hanno costituito gli strumenti comunicativi più adatti a rispecchiare il proprio disagio. E se la pluralità delle narrazioni svolte da e intorno ai precari e al precariato sembra aver composto negli ultimi anni la pluralità delle testimonianze individuali in una vera e propria epica collettiva, che potrebbe essere forse parte significativa della cosiddetta *new italian epic*, l’inchiesta e l’auto-inchiesta sono tornati ad essere lo strumento privilegiato di analisi e di indagine adottato per comprendere l’immagine di sé, i bisogni, la composizione sociale e professionale, che caratterizzano le lavoratrici e i lavoratori precari nei loro differenti contesti». È dunque il network e la scelta di fare rete - conclude l’autore - la modalità più efficace di costruire azioni collettive e portare avanti progetti comuni, promuovendo dei rinnovati meccanismi di partecipazione diretta e di rifiuto della delega.

Intendiamo rilanciare ancora una volta la nostra proposta di costruzione di mappe pubbliche della precarietà, pensata come un progetto aperto e in divenire, composto delle storie e delle esperienze che vorranno ulteriormente alimentarla. La condizione precaria è per noi un osservatorio dell’intero spettro del mondo sociale in trasformazione, e non utile solo a descrivere un segmento del mondo del lavoro o un particolare gruppo sociale. Per tale ragione è necessario che la riflessione prosegua. Come messo in luce da molti dei contributi all’interno di questo volume, è arrivato il momento di tornare a fare seriamente inchiesta e di elaborare delle narrazioni che creino connessioni tra soggetti, che analizzino in maniera critica le problematiche e i rischi della precarietà e dell’individualizzazione e che al contempo sappiano dare delle interpretazioni su un piano politico oltre che collettivo.

Bibliografia

- Agamben, G. (2003) *Stato di eccezione. Homo sacer, II, I*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Alexander, J.C., Mast, J.L. (2006) *Introduction: Symbolic action in theory and practice: the cultural pragmatics of symbolic action*, in J.C. Alexander, B. Giesen, J.L. Mast (a cura di) *Social performance: Symbolic action, cultural pragmatics and ritual*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Barbier, J.C., Nadel, H. (2000) *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion [trad. it. *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Roma, Donzelli 2002].
- Beck, U. (1999) *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt, Campus [trad. it. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi 2000].
- Bologna, S., Fumagalli, A. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bologna, S., Banfi, D. (2011) *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli.
- Bourdieu, P. (1998) *La précarité est aujourd'hui partout*, in P. Bourdieu, *Contre-feux*, Paris, Liber-Raison d’agir.
- Castel, R. (1995) *La métamorphose de la question sociale*, Paris, Fayard [trad. it. *Le metamorfosi della questione sociale. Una cronaca del salariato*, Avellino, Sellino 2007].

- Davies, B., Harré, R. (1990) *Positioning: The Discursive Production of Selves*, «Journal of the Theory of Social Behaviour», vol. 20, n. 1, pp. 43-63.
- Gallino, L. (2001) *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Gorz, A. (2003) *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Paris, Galilée [trad. it. *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Torino, Bollati Boringhieri 2003].
- Holzkamp, K. (1985) *Grundlegung der Psychologie*, Frankfurt/Main, New York, Campus.
- Krauss, H. (1996) *Das umkämpfte Subjekt. Widerspruchsverarbeitung im "modernen" Kapitalismus*, Berlin, trafo verlag.
- Luxemburg, R. (1980) *L'accumulazione del capitale: contributo alla spiegazione economica dell'imperialismo*, Torino, Einaudi [1913].
- Marx, K. (1994) *Il capitale. Critica dell'economia politica*, Roma, Edizioni Riuniti.
- Mollenkopf J., Castells M. (a cura di) (1991) *Dual City: Restructuring New York*, New York, Russell Sage Foundation.
- Ranci, C. (a cura di) (2012) *Partite IVA. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Riessman, C.K. (1993) *Narrative Analysis*, Newbury Park, Sage.
- Sassen, S. (1991) *The global city: New York, London, Tokio*, Princeton, Princeton University Press [trad. it. *Le città globali: New York, Londra, Tokio*, Torino, UTET, 1997].
- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York - London, Norton & Co [trad. it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli 1999].
- Standing, G. (2011) *The Precariat. The New Dangerous Class*, New York-London, Bloomsbury Academic.

PRIMA PARTE
SPAZI E SOGGETTI DELLA PRECARIETÀ

1. Gli spazi del lavoro nel capitalismo reticolare: note per una cartografia critica delle trasformazioni

di Vando Borghi¹

1. Collocare il lavoro nel capitalismo contemporaneo

Prima ancora di inoltrarmi in una ricognizione di alcuni, significativi, aspetti delle trasformazioni del lavoro e delle sue connessioni con altre dimensioni della vita sociale, credo vada spesa qualche parola sulla collocazione del lavoro nel capitalismo contemporaneo, o più precisamente ancora sull'angolatura a partire dalla quale la connessione tra i due (lavoro e capitalismo) viene indagata. Solo assumendo il quadro d'insieme in cui lo statuto sociale e la fenomenologia del lavoro si collocano, non come un dato, bensì come parte esso stesso dell'analisi e della discussione, diventa possibile alimentare la natura critica di una analisi, vale a dire dare corpo ad una conoscenza che eviti ogni processo di naturalizzazione e di oggettivazione delle dinamiche sociali e, al contrario, ne evidenzi il carattere di costruito sociale e ne faccia emergere possibilità e condizioni di trasformazione. Quale che sia, infatti, la definizione con cui possiamo interpretare la valenza critica dell'analisi sociale, essa diviene tale laddove, tra l'altro, non si limita soltanto «a indagare le forme di dominio associate al capitalismo contemporaneo», ma assume invece tra i propri compiti quello di «scavare le possibilità di emancipazione che sono incorporate, ma tuttavia al tempo stesso soppresse, nel sistema stesso» (Brenner 2009: 203).

A fornirmi la chiave per sintetizzare drasticamente l'angolatura prospettica da cui vorrei osservare le questioni in gioco è il titolo di un capitolo del recente volume di Wolfgang Streeck (2009), il cui senso è chiaro: «Bringing the capitalism back in» (Ibidem: 17). Come afferma lo studioso tedesco, è «l'ordine storico sociale del capitalismo», quindi, che bisogna «urgentemente riscoprire come tema della ricerca istituzionalista e della *political economy*» (Ibidem: 22), laddove invece queste ultime si sono trasformate in una «pseudo-universalistica *variable sociology*» (Ibidem: 13), in cui la sofisticazione metodologica, combinata con le influenze della *rational choice*, ha colpevolmente indotto a lasciare da parte la lezione fondamentale sulla centralità dell'approfondimento storico di autori come Barrington Moore e Theda Skocpol

¹ Vorrei ringraziare gli anonimi referees per i loro preziosi consigli, sia laddove si è trattato di commenti e indicazioni di confronto su temi e letterature toccati nel testo (e che, per ragioni di spazio e di tempi, non necessariamente hanno avuto ricadute immediate sul testo), sia laddove si è trattato di richieste di chiarimento (cui ho cercato di rispondere con qualche aggiustamento).

(Ibidem: 27, nota 5). Anche la prospettiva offerta dall'approccio centrato sulle "varietà del capitalismo", per quanto utile in una determinata fase del dibattito nelle scienze sociali per contrastare le concezioni che assumevano quello neoliberale come unico modello socioeconomico percorribile, rimaneva dentro ad un perimetro analitico nel quale ci si limitava a mettere a fuoco «le trame istituzionali 'interne' di un gruppo selezionato di paesi a capitalismo avanzato», sulla base di lenti "Nord-atlantiche" che privilegiano «un insieme abbastanza ristretto di domande riguardo al futuro (ai futuri) del capitalismo 'maturo' e delle sue caratteristiche» (Peck, Theodore 2007: 766). Al contrario, a partire dall'analisi del caso tedesco e rinvenendo in esso dinamiche più profonde e trasversali ai confini nazionali, Streeck (2009: 233) sottolinea come «la necessità di rimettere il capitalismo al centro della teoria *deriva dal fatto che il capitalismo stesso ha con forza rimesso se stesso al centro della realtà*» [c.vo dell'autore]. Che ci si riferisca a dinamiche e processi transnazionali o che ci si soffermi su contesti e circostanze di ordine più locale - il contesto italiano - (e nel testo si intrecceranno entrambi i piani d'analisi), pertanto, ciò che occorre (ri)mettere al centro del nostro interesse è *il capitalismo stesso*. Per riprendere ancora l'invito che formula lo stesso studioso (Ibidem: 1), «è venuto il tempo di ripensare *ciò che è comune* [the *commonalities*] del capitalismo».

Ovviamente, rimettere al centro il capitalismo non significa riprodurre pedissequamente e stancamente l'ennesimo sforzo esegetico dei testi del materialismo storico. È sempre Streeck, del cui recente lavoro mi sto servendo per introdurre la mia analisi, che, semmai, invita a riprendere il filo di un ragionamento, a suo tempo eretico, di quella che altrove (cfr. Streeck in Aa.Vv. 2009: 575) ha definito come «una teorica sociale assai sottovalutata», cioè Rosa Luxemburg. La concezione della «riproduzione allargata», vale a dire del funzionamento complessivo del capitalismo che Luxemburg (1980) avanzò agli inizi del secolo scorso, risuona chiaramente laddove Streeck (2009: 196) si riferisce al capitalismo assumendolo come un processo storico (non un sistema) che esige «di crescere trasformando sempre più le relazioni non di mercato in relazioni di mercato». Non è forzato scorgere una qualche continuità di questa prospettiva con una linea di pensiero contemporanea, interna alla costellazione dei *subaltern* e dai *postcolonial studies*². In essa si riprendono e rielaborano i nodi affrontati dalla stessa Luxemburg, proponendo in particolare una rilettura del concetto di "accumulazione originaria".

La ripresa, all'interno di questa prospettiva, del concetto introdotto da Karl Marx (1980) nel capitolo 24 del Libro I del *Capitale*, conduce a una riflessione che sottrae l'"accumulazione originaria" a una concezione storicistica del capitalismo (Mezzadra 2008). Secondo quest'ultima, il processo storico di dispiegamento del capitale era assunto come una storia già scritta, di cui l'accumulazione originaria costituiva appunto la preistoria per quanto concerne i paesi a capitalismo maturo, laddove il sottosviluppo dei paesi poveri veniva interpretato attraverso una narrativa della "transizione" (Sanyal 2010), come una sorta di percorso incompiuto se comparato a quello dei paesi avanzati. In realtà, ci mostra questa linea interpretativa, il processo di "accumulazione originaria" è qualcosa che si svolge sempre e continuamente e la storia del capitalismo è la storia del dispiegamento della sua logica astratta, sempre uguale a se stessa, ma contemporaneamente anche e sempre la storia di soggetti concreti, che in contesti specifici e nel corso di una loro propria storia non riducibile ai presupposti indispen-

² Per una sintetica guida ai temi e alla letteratura dei *postcolonial studies*, vd. Roggero 2007.

sabili al capitalismo, vivono e fanno esperienza secondo forme e finalità estranee alla logica astratta del capitale. Una storia che «ci ricorda continuamente che altre temporalità e altri modi di ‘mondeggiare’ il mondo sono possibili e coesistono» (Chakrabarty 2004: 133).

Questa costellazione concettuale offre diversi spunti per svolgere quel lavoro critico che dicevo sopra. Infatti, le analisi emerse in una costellazione di studi che parte da Gramsci e, passando per E.P. Thompson, giunge fino ai *subaltern* e ai *postcolonial studies*, hanno contribuito significativamente a ridare la giusta attenzione alla *agency* degli individui alle prese ogni volta con questo processo di accumulazione originaria, alla capacità di quegli spazi e di quelle esperienze sociali non costitutivamente conformi alla logica del capitalismo di poter offrire, in primo luogo, le basi e i supporti per provare a condurre narrazioni della realtà sociale contemporanea che non siano mere “storie di capitolazione”³. Si tratta, come dicevo all’inizio, della scelta dello sfondo rispetto al quale interpretare oggetti - fenomeni, processi, vicende, dati - assai più circoscritti. E tuttavia è una scelta che, per scala e orientamento dell’interpretazione cui essa predispone, ha effetti significativi, che cercherò di riprendere al termine di questa riflessione.

2. Modello reticolare e nuovo spirito del capitalismo

Per molti versi, assistiamo oggi ad una sorta di nuova fase della “grande trasformazione” (Moulier Boutang 2007, Castel 2009), intesa come nuova ondata di espansione della logica del mercato e della mercificazione (Burawoy 2011). Quello contemporaneo si presenta come un capitalismo che si avvale di un modo di coordinamento sociale e di istituzione dell’autorità centrati su un *modello reticolare*: è la Rete, la “network society”, la forma dell’organizzazione sociale che si impone, in quanto modalità coerente con le “catene globali del valore” (Bair 2009), le dinamiche di “estrazione del valore” del “finanzcapitalismo” (che Gallino [2011] contrappone a quelle della “produzione del valore” proprie del passato capitalismo) e con il “nuovo spirito” del capitalismo “concessionista” (Boltanski, Chiapello 1999). L’essere o il mettere in rete si sono imposti come imperativi in un ampio insieme di campi sociali: dai processi produttivi, alla società civile, ai sistemi di welfare, al lavoro sociale e così proseguendo. Lo slogan del passaggio dal tradizionale modo di coordinamento gerarchico a quello reticolare si è affermato come una legge fondamentale sia dell’economia e del business globali, sia delle nuove forme occupazionali, delle filosofie manageriali e della *corporate organization*. Emerge un nuovo “regime di giustificazione”, una nuova grammatica di motivi per l’azione (Boltanski, Thévenot 1991, Wagner 1999), efficacemente delineata nella “cité par projects”⁴ (Boltanski, Chiapello 1999, 2002, Perulli 2007), con i suoi propri criteri di valutazione, le proprie convenzioni e le proprie prove.

³ Sulla contrapposizione tra “storie di conflitto” e “storie di capitolazione” del presente, per quanto tracciata in uno spazio di riflessione differente da quello qui affrontato, vd. Benedetti 2011: 52 e ss.

⁴ Mi servo qui di alcune categorie analitiche della economia e della sociologia delle convenzioni, che è un ampio e articolato campo di ricerca (per una introduzione, vd. Biggart, Beamish 2003, Thévenot 2004, Borghi, Vitale 2007, Jagd 2007). Senza entrare qui nel merito di quel complesso vocabolario e della relativa strumentazione concettuale, può essere comunque utile sottolineare che con differenti “città” vengono identificati differenti ordini morali attraverso i quali gli attori sociali coordinano la loro interazione e legittimano il loro coinvolgimento in determinati corsi d’azione.

Si afferma così una diversa logica dell'interazione sociale coerente con i prerequisiti di questa nuova fase dello sviluppo capitalistico: «una nuova logica giustificativa di ampiezza crescente, valorizzante la mobilità, la disponibilità, la molteplicità dei contatti», il cui ordine politico-morale viene ad identificarsi nelle forme «della *città per progetti* (*city par projects*) - che designa una forma di giustizia con un mondo a rete». L'esigenza di rimanere connessi è pervasiva per gli individui della città per progetti, tanto che si può osservare che lo *sfruttamento*, lungi dall'essere scomparso, si determina in primo luogo proprio in termini di “differenziale di mobilità”. Se una teoria dello sfruttamento deve mostrare il meccanismo dell'appropriazione da parte di un attore di un valore prodotto, per quanto in modo misconosciuto, da altri attori, la teoria della “città per progetti” si configura appunto come una analitica dello sfruttamento che, in questo nuovo contesto, avviene sulla base del principio che «l'immobilità degli uni è necessaria alla mobilità degli altri» (Boltanski, Chiapello 2002: 129). In un mondo connessionista, proseguono Boltanski e Chiapello (2002: 130-1) «in cui la grandezza presuppone lo spostamento, i grandi traggono una parte della loro forza dall'immobilità dei piccoli: è qui l'origine della miseria di questi ultimi. Ora, gli attori meno mobili costituiscono un fattore importante di formazione del profitto che i mobili ottengono grazie ai loro spostamenti. Infatti, in un mondo in cui tutti si spostassero, i movimenti diverrebbero aleatori, e i profitti generati dagli spostamenti, in particolare dalla messa in connessione di esseri o mondi distanti in quanto diversi, tenderebbero a scomparire. Se è vero che l'immobilità di alcuni è la condizione dei profitti che altri traggono dalla loro attitudine a spostarsi, e che la mobilità genera profitti non commisurabili a quanto possono sperare coloro che rimangono sul posto, allora si può dire che gli immobili sono sfruttati in rapporto ai mobili, nel senso che il ruolo che essi giocano in quanto fattori di produzione non è riconosciuto come meriterebbe e nel senso che il loro contributo alla formazione di valore aggiunto non è remunerato ad un livello tale da rendere equa la ripartizione». Nella società delle reti, la capacità di muoversi in esse costituisce il terreno di messa alla prova di tutti gli individui, non solo di coloro meglio attrezzati o economicamente avvantaggiati, ma anche dei più deboli e deprivati (Fol 2009).

Delineando in questo modo un vero e proprio «effetto di *new medievalism* post-moderno» (Galli 2001: 139), nello scenario dell'*high speed capitalism* proprio della globalizzazione si evidenziano, in realtà, tratti di un ritorno a forme sociali proprie di un lontano passato. «Agli occhi di un sociologo, di un economista o di un informatico - ha scritto a tale proposito Supiot (2006: 151) - la rete appare come qualcosa di estremamente moderno. Agli occhi di un giurista, al contrario, essa rievoca inevitabilmente le concezioni tipiche dell'epoca feudale, e in particolare il legame di vassallaggio, che metteva l'uomo libero al servizio di uno o più signori». La traduzione di questa logica sociale in ambito lavorativo è evidente: alla oggettivazione e al controllo dei gesti e delle operazioni come elementi tipici dell'organizzazione taylorista del lavoro si sostituisce una «*standardizzazione* delle persone» in base alla quale il lavoratore deve assumere su di sé gli “obiettivi” (i target, gli standard) che il management ha fissato e «deve comportarsi ‘come se’ fosse indipendente» (Ibidem: 200-2).

3. Lo sviluppo paradossale del capitalismo: individualizzazione e lavoro

In questo nuovo assetto del capitalismo, in questa «forma nuova e opaca della ‘modernizzazione’ capitalistica» occorre procedere «sostituendo il vecchio schema della contraddizione

con quello dello sviluppo paradossale» (Honneth 2010: 55-56). Laddove per paradosso dobbiamo intendere una specifica forma di contraddizione, in cui il concreto perseguimento di una (originaria) intenzione diminuisce paradossalmente le probabilità della sua stessa realizzazione (Hartmann, Honneth 2006: 47), uno dei terreni in cui emerge con più forza tale tipo di contraddizione è quello del rapporto tra *lavoro e processo di individualizzazione*. In termini assai schematici, ciò che mi interessa sottolineare è che proprio in relazione alle mutate forme di coinvolgimento individuale nei processi produttivi diventa oggi possibile rintracciare una forte contraddizione interna al modo in cui prende forma il legame tra processi produttivi e produzione di soggettività.

Senza entrare nel dettaglio di quello che è un lungo e articolato processo storico e sociale, possiamo richiamare come uno dei fattori alla base della genesi del capitalismo e della modernità stessa (così come l'occidente è andato costituendola e imponendola al resto del mondo) sia rappresentato dal processo di individualizzazione. La genesi dell'*individuo moderno*, così come noi oggi lo concepiamo, è infatti un processo antro-po-genetico strettamente intrecciato alla formazione di una categoria dell'economico pienamente autonoma dal resto della società (Dumont 1984). Si tratta di un progetto qualitativo di individualizzazione, fondato sul primato dell'individuo rispetto alla società; del rapporto tra l'uomo e le cose, a scapito delle concezioni gerarchiche tradizionali centrate sul rapporto tra uomo e uomo; sull'idea di realizzazione e di esplorazione di se stessi, di autodeterminazione e sull'esercizio concreto di tali diritti, in termini di emancipazione dagli ostacoli e dai limiti all'individualizzazione così intesa. Il lavoro, in tale cosmologia, ha costituito il terreno privilegiato per perseguire quell'obiettivo di auto-realizzazione individuale. Il lavoro si configurava come un fattore centrale per il perseguimento del progetto di individualizzazione: sia attraverso l'iscrizione dei lavoratori in uno status sociale che eccede la natura prettamente individuale del contratto di lavoro e lo riconosce - in primo luogo tramite il diritto del lavoro, ma anche sul terreno della solidarietà organizzata e dell'azione politica - come membro di un collettivo; sia attraverso l'accesso alla "proprietà sociale", su cui tornerò più oltre, che il lavoro promuoveva.

Nella cornice del capitalismo contemporaneo, il progetto moderno dell'individualizzazione subisce una *torsione paradossale*. Quanto più gli individui agiscono allo scopo di perseguire concretamente quel progetto, tanto più esso si ripresenta loro nelle forme di una prova cui sono sottoposti e di cui devono dimostrarsi all'altezza. Essere individui - più che costituire un progetto cui le diverse istituzioni e agenzie di socializzazione devono offrire sostegno, e del quale il lavoro dovrebbe costituire il principale terreno di realizzazione - diviene un imperativo del "nuovo spirito del capitalismo" cui gli individui stessi sono sistematicamente sottoposti. È l'obiettivo stesso di individualizzazione, che la cosmologia della modernità occidentale ha posto al centro delle vite degli individui (in quanto moderni, appunto), a ribaltarsi paradossalmente in un *pre-requisito sistemico*. L'obiettivo della autorealizzazione è ridefinito come una vera e propria forza produttiva, da mobilitare in un contesto economico e in un relativo frame istituzionale sempre più deregolamentato e flessibilizzato. Che si tratti di processi produttivi o di questioni attinenti i processi di welfare⁵, il processo di individualizzazione rimane certamente una delle figure chiave dei regimi di *welfare capitalism* contemporanei

⁵ Ho trattato questa evoluzione paradossale in relazione alle politiche di attivazione e alla transizione verso le forme dell'*active welfare state* altrove (Borghi 2011).

così come lo era in passato. Ma mentre nella sua configurazione originaria era parte di un progetto di emancipazione centrato sull'autorealizzazione individuale, esso pare trasformarsi ora in un prerequisito sistemico concernente la performance individuale, che preme sugli individui costringendoli a trovare soluzioni biografiche a problemi strutturali (Beck 1992) e produce livelli crescenti di sofferenza psichica e psico-sociale (Ehrenberg 1999, 2010, Dejours 2000)⁶. «Con le trasformazioni istituzionali cui il capitalismo occidentale è stato soggetto negli ultimi venti anni, l'ideale di una auto-realizzazione da perseguire attraverso il corso di una vita è evoluto in una ideologia e in una forza produttiva di un sistema economico in corso di deregolazione» (Honneth 2004: 474): le aspettative che gli individui erano venuti costituendo circa le proprie possibilità di vivere secondo un processo sperimentale di auto-esplorazione e scoperta, ora ricadono su di essi come richieste loro imposte dall'esterno, «così che essi sono incalzati, implicitamente o esplicitamente, a mantenere le loro decisioni e i loro obiettivi costantemente aperti» (Ibidem). Il concetto di individualizzazione è oggi inscritto entro un nuovo contesto sociale nel quale, come scrive Zimmerman (2006: 468), ha preso forma un complessivo «riequilibrio della responsabilità individuale e collettiva, che chiede agli occupati di farsi essi stessi imprenditori del proprio avvenire». In questa cornice socioeconomica, la trasformazione su cui sto insistendo - la torsione paradossale del progetto di individualizzazione - è infatti particolarmente evidente se guardiamo al cuore del capitalismo reticolare e alla progressiva sovrapposizione della figura dell'imprenditore (*entrepreneur*) e del dipendente (*employee*). «Il criterio più importante per descrivere questo nuovo capitalismo», osservano Hartmann e Honneth (2006: 45) «è la disponibilità ad applicare autonomamente le proprie abilità e risorse emotive al servizio di progetti individualizzati. In questo modo, il lavoratore diviene un 'entreeployee' o imprenditore esso stesso; non più indotto a partecipare alle pratiche capitaliste da costrizioni o incentivi esterni, è in certo modo auto-motivato». In altre parole, lungi dall'essere un progetto di emancipazione autonomamente intrapreso dalle persone, quello di individualizzazione diviene così un terreno di messa alla prova dei soggetti che, dall'esterno, viene loro imposto.

In tale modello sociale, cambia “ciò che fa autorità” (Thévenot 2010): da un lato, l'asse del controllo si sposta sempre più dall'esterno all'interno dell'individuo, in una sovrapposizione paradossale con il principio stesso dell'autonomia; dall'altro, l'autorità si naturalizza e si oggettivizza, presentandosi non più come un rapporto sociale, bensì sotto forma di imperativi propri di oggettive “leggi del mercato”, di standard e di target impersonali e auto-evidenti. Possiamo dire, allora, che il processo di individualizzazione acquista un nuovo significato sociale, coerente con gli sviluppi del capitalismo reticolare e con la sua antropologia della flessibilità e dell'occupabilità. Ma in questo modo esso determina un terreno, produttivo e sociale più complessivamente inteso, in cui le esperienze di sofferenza si moltiplicano significativamente e che gli orizzonti della crisi corrente potrebbero ulteriormente intensificare. È da qui che, in forme concretamente differenti e ancorate ad attori sociali diversi, potrebbero manifestarsi pratiche di organizzazione sociale tese a contrastare l'interpretazione egemone del modello sociale reticolare, a sfruttare a proprio vantaggio le virtù di “connessione globale”

⁶ Sulle “patologie” sociali, ma anche strettamente individuali causate dalle recenti trasformazioni del lavoro c'è una significativa convergenza, nonostante i diversi approcci metodologici e teorici, da parte di diversi studiosi; vd., ad esempio, Castel 1995, Sennett 1999, Hartmann, Honneth 2006, Deranty 2008.

che esso rende disponibili, per innovare le forme d'azione collettiva (movimenti sociali e sindacali) e per riprendere a discutere collettivamente su cosa produrre, con quali tecnologie, secondo che ritmi, con quale impatto ambientale, a quali scopi di convivenza e così via. Una innovazione dell'azione collettiva che deve avvalersi anche di nuovi intrecci e alleanze, tra soggetti fuori e dentro i confini dei luoghi di lavoro, nonché tra esperienze differenti di ingiustizia sociale. È infatti a questa esigenza di intreccio tra condizioni diverse che si allude quando si insiste sull'esigenza di trovare, sullo sfondo di potenti e intensi processi di globalizzazione, un "linguaggio comune" tra terreni di lotta differenti (Silver 2008, Burawoy 2011), centrati sulle esperienze di sfruttamento che hanno a che fare con lo scontro tra capitale e lavoro, con le rivendicazioni di diritti concernenti il lavoro, la sua organizzazione, le sue condizioni di esercizio, da un lato; centrati su esperienze di mercificazione tipiche dell'attuale fase espansiva *marketization*, vale a dire sui conflitti contro la privatizzazione di servizi primari come l'acqua, l'istruzione, la salute; contro le nuove *enclosures* e i fenomeni di *land grab* (Li 2011), materiali o immateriali che siano, dall'altro.

4. Antropologia della flessibilità

Dieci anni fa, quando conducemmo un'indagine sui processi di flessibilizzazione del lavoro (Addabbo, Borghi 2001), si trattava di un fenomeno ancora poco indagato, ma i rischi e i costi sociali, in generale e specificamente al contesto italiano, erano già pienamente visibili. "Io lavoro sempre dalla parte opposta della scrivania di qualcun altro": con queste parole una giovane lavoratrice con contratto atipico sintetizzava mirabilmente la sua condizione in una intervista condotta nel corso di quella ricerca. Sottoinquadramento professionale, sottoremunerazione, peggioramento delle già pesanti differenze di genere, distorsioni e abusi contrattuali, discontinuità occupazionale erano alcuni degli elementi già ampiamente evidenti. A sottolineare allora queste realtà si rischiava spesso l'accusa di nostalgia della condizione fordista, laddove al contrario l'obiettivo, ovviamente, era mettere a fuoco i tratti della trasformazione in corso.

Lo scenario attuale moltiplica queste condizioni e ne acutizza le sofferenze accennate: in una ricerca recente su "Giovani, lavoro e cittadinanza sociale" in Emilia Romagna (vd. Chicchi, Minghini, 2011), ad esempio, ci siamo imbattuti nel dato della Provincia di Bologna, in cui tra i contratti avviati nel 2008 la tipologia del lavoro instabile ha rappresentato quasi l'80% delle nuove assunzioni, non solo tra i giovani. La ricerca sociale di questi anni ha fatto ampia luce sul fenomeno della flessibilizzazione, sui suoi nessi con la vulnerabilità e la frammentazione sociale e così via. Inoltre, si sono manifestati con chiarezza gli effetti più ampi dell'instabilità del lavoro. La "corrosione del carattere", che Sennett (1999) aveva indagato relativamente alla cooperazione nel lavoro flessibilizzato, travalica il lavoro stesso. È il territorio che gli individui abitano, inteso come spazio in cui le relazioni sociali si combinano con le dimensioni materiali, che è sottoposto, a seguito dei processi delineati fin qui, ad una trasformazione profonda. «Conosco persone - raccontava un articolo su "Die Zeit" (Sussebach 2003) qualche anno fa - che riescono a vivere così. Dicono: 'Mi sbatto quando c'è da sbattersi, poi quando finisce mi muovo armi e bagagli da un'altra parte'. Un atteggiamento adatto a questi tempi o quantomeno adatto ai datori di lavoro. Io non ci riesco. Forse perché ho ideali tradizionali e non riesco a capire che cosa ci sia di sbagliato nel volere una famiglia

stabile, nel rimanere in un posto e nello stabilire in quel posto una rete di relazioni sociali anch'esse stabili (...). Recentemente mi sono impegnato con alcuni vicini nei lavori di ristrutturazione di una vecchia costruzione del mio quartiere. Volevo impegnarmi a migliorare il posto dove mia figlia va a giocare. Adesso non mi interessa più. Ci si pensa due volte ora che non si è più sicuri di dove, con chi, e cosa saremo tra un anno». Più in generale, è il legame sociale a subire profonde revisioni, nel senso di un suo crescente indebolimento, in un modello sociale in cui il progetto di individualizzazione è oggetto della torsione sopra ricordata. Si tratta infatti di un modello sociale che, per dirla con Castel (2009), produce sistematicamente approssimazioni fallimentari di quello che era il significato originario del processo di individualizzazione e in questo modo retroagisce negativamente su ciò che tiene insieme la società: che si tratti dell'«individuo per eccesso» - individui autosufficienti nel senso «che hanno in se stessi, o credono di avere in se stessi, i supporti necessari per affermare la loro indipendenza sociale» (Ibidem: 431) - o dell'«individuo per difetto», cioè incapace, per la precarietà della propria condizione, a realizzare ed esercitare l'autodeterminazione, sono i fondamenti stessi del legame sociale che vengono ad essere erosi.

Queste trasformazioni riguardano il tema fondamentale, per un processo di individualizzazione non distorto, delle *capacità* degli individui di essere tali. Il problema della loro costruzione va assai oltre i confini convenzionali delle politiche del lavoro: «le politiche per l'occupazione non possono soltanto prevedere di intervenire entro i confini del mercato del lavoro, perché le capacitazioni *nel* lavoro sono collegate ad altre che maturano *fuori* del mercato del lavoro: l'abitazione, la mobilità geografica, la salute, l'inserimento in reti sociali, una divisione sociale del lavoro non discriminante, ecc.» (Leonardi 2009: 38). Il modo in cui invece, soprattutto nel nostro paese, si è venuta affermando la flessibilità del lavoro scarica sulle reti sociali costi pesanti: sono queste ad assorbire il rischio, a sostenere l'intermittenza occupazionale, di reddito e, eventualmente, di investimento in formazione. E tutto questo acuisce le disuguaglianze, nel nostro paese più che altrove. Un terreno nel quale queste disuguaglianze si manifestano in modo esemplare è quello della formazione, anche soltanto riferendolo al segmento della formazione più direttamente legata all'attività lavorativa. Nel concludere la ricognizione sulla formazione degli adulti - l'Italia presenta uno dei tassi di partecipazione più bassi ad attività formative per adulti, il 22.2% contro il 36% della media europea - l'Istat (2009: 217-8) afferma: «la formazione continua in Italia, dunque, più che in altri paesi europei, tende a rafforzare il circolo vizioso per cui chi ha avuto maggiori opportunità e ha acquisito titolo di studio elevato riceve maggiore formazione durante l'arco della vita, mentre le categorie più vulnerabili continuano a esserne escluse». Ad essere messe in forse, così, sono le basi stesse della connessione tra lavoro e democrazia, in quanto legate alla capacità degli individui di contribuire attivamente alla definizione e all'organizzazione delle proprie condizioni di lavoro e al senso stesso di quest'ultimo.

5. Il lavoro, in tempi di post-democrazia

Ma occorre forse dilatare ulteriormente il raggio dell'analisi. Non si tratta soltanto di indagare, laddove questo accade (Mandrone 2008), lo slittamento dalla stabilità alla precarietà lavorativa e dalla precarietà lavorativa a quella esistenziale. Occorre, cioè, estendere il raggio

della riflessione e alzare lo sguardo oltre i dati più evidenti dei processi di flessibilizzazione del lavoro e dei fenomeni di precarizzazione. In realtà, il passaggio che si cercava di rintracciare in quelle ricerche di diversi anni fa e che anche ora si vuole afferrare era probabilmente ancora più complessivo e strutturale. Il terreno della trasformazione rimanda, in termini radicali, al nesso stesso tra lavoro e democrazia. La pietra angolare su cui si reggeva l'edificio in cui si dava luogo all'intreccio tra lavoro e cittadinanza democratica, vale a dire il riconoscimento del lavoratore (tramite il contratto di lavoro così come si era configurato a seguito delle lotte dei lavoratori nel secondo dopoguerra) come membro di un collettivo, cui si associa uno status sociale che travalica la scala, individuale e circoscritta, della prestazione specifica - riconoscimento che costituiva il senso stesso del diritto del lavoro su cui la società salariale era venuta fondandosi - viene sempre più messo in discussione (Castel 1995, 2009, Supiot 2006). Il processo di individualizzazione del lavoro, nelle forme sopra ricordate, per quanto più visibile nelle condizioni dei cosiddetti contratti atipici, è *pervasivo del lavoro nel suo insieme*.

Le trasformazioni della condizione del lavoro, nel suo insieme, vanno dunque lette in relazione a linee di mutamento più ampie e più profonde, che hanno a che fare con le coordinate stesse dell'organizzazione sociale⁷. Mi riferisco, provo a dirlo in estrema sintesi, a quel disegno di riorganizzazione sociale e politica che è stato definito come il *paradigma post-democratico* (Mastropaolo 2001). Quella che si è venuta imponendo come una vera e propria "formazione discorsiva" (Foucault 1964) egemone, da un lato riprende la tradizione liberale (lo Stato è il polo negativo, l'individuo quello positivo: se lasciata libera di perseguire il proprio interesse privato, l'azione individuale contribuisce naturalmente alla realizzazione dell'equilibrio sociale); dall'altro, si richiama a quella elitista e tecnocratica che, da Schumpeter in poi, alimenta la sfiducia nell'attivazione dei cittadini nei processi decisionali e tende a limitare la sfera di influenza della politica in essi: qui il ruolo decisivo è affidato agli esperti, ai tecnici, ai vertici della burocrazia e al mercato. Alla fine degli anni '70, in uno scenario internazionale che vede l'affermarsi di capi di Stato come Thatcher e Reagan, esso pare delinearci con progressiva chiarezza non solo teorica, ma anche e soprattutto pratica. Ciò che va sottolineato qui è il ruolo che alla politica, in questa prospettiva, viene affidato. Il mercato, da metafora della società e della politica quale era assunto in quelle tradizioni, ne diviene modello, alla cui razionalità la vita collettiva deve essere inesorabilmente sottoposta. Al centro di tale razionalità stanno le preferenze individuali e l'idea che esse siano date, esogene rispetto alla vita collettiva. In questo modo si sottrae all'ambito dell'agire politico la materia di cui tali preferenze sono in realtà fatte, vale a dire l'esperienza stessa del vivere insieme, i problemi che da tale esperienza si generano e le risorse sociali che per la soluzione di tali problemi si possono mobilitare e/o costruire. Piuttosto, sono il marketing e tutta l'industria di produzione dell'immaginario ad incaricarsi del trattamento di questa materia.

Così impoverita, la politica viene ridotta a *problem solving* e solo i saperi tecnici ed esperti vengono ritenuti pertinenti. Le discipline coinvolte in questa tecnicizzazione della politica possono cambiare nel tempo, mentre ciò che è invariabile è la funzione assoluta: naturalizzare

⁷ Si tratta di un concetto, questo di «organizzazione sociale», il cui senso e la cui utilità euristica è stata ripresa da Bagnasco 2003 (in particolare, pp. 7-21). A tale proposito, si veda anche l'analisi del concetto di «formazione economico sociale» effettuata da Gallino 1995.

i processi in corso, depoliticizzarli e neutralizzare ogni diverso “ordine del discorso”. La riduzione della politica a spettacolo costituisce allora un corollario delle trasformazioni imposte dal paradigma post-democratico. Le procedure democratiche persistono, ma il loro significato profondo viene via via indebolito: «anche se le elezioni continuano a svolgersi e condizionare i governi, il dibattito elettorale è uno spettacolo saldamente controllato, condotto da gruppi rivali di professionisti esperti nelle tecniche di persuasione e si esercita su un numero ristretto di questioni selezionate da questi gruppi. La massa dei cittadini svolge un ruolo passivo, acquiescente, persino apatico, limitandosi a reagire ai segnali che riceve» (Crouch 2003: 6). È all’opera quello che Sheldon Wolin (2008) ha definito un “totalitarismo rovesciato”, cioè «un nuovo tipo di sistema politico, apparentemente guidato da poteri totalizzanti astratti, e non dal dominio personale; un sistema che si alimenta incoraggiando il disimpegno politico più che la mobilitazione di massa, che si affida più ai media ‘privati’ che alle istituzioni pubbliche per diffondere la propaganda atta a consolidare la sua versione ufficiale degli eventi (Ibidem: 65, cfr anche Brown 2010)

Il lavoro è un tassello fondamentale di questo quadro e di esso partecipa pienamente. Anche stando soltanto agli eventi a noi più vicini - si prenda ad esempio la vicenda di Pomiigliano e della relativa ridefinizione dei rapporti di lavoro - le trasformazioni che hanno investito il mondo del lavoro e i movimenti sindacali sono state costantemente introdotte dall’imperativo retorico del modello post-democratico: *non c’è alternativa*.

Fig. 1 - Percentuale di salari e stipendi sul totale del valore aggiunto

	1976	2006
<i>Oecd 15</i>	67.3	57.3
<i>Italia</i>	67.7	53.1

Fonte: Oecd 2008

Coniato dalla Thatcher e complessivamente finalizzato a presentare come destino inesorabile l’avvenuta redistribuzione della ricchezza dal lavoro al capitale (vd. fig. 1)⁸, lo slogan TINA (*There Is No Alternative*) lo ritroviamo ripetuto o parafrasato ogniqualvolta vengono avanzati l’ennesimo peggioramento delle condizioni concrete di lavoro e l’ulteriore riduzione del potere di autodeterminazione dei lavoratori. Al di là del mero conflitto sul terreno economico e di ripartizione della ricchezza prodotta, la questione è più generale. Con TINA, coerentemente con il paradigma post-democratico, ciò che si è affermato è una concezione dell’*organizzazione sociale* complessiva, nella quale la partecipazione dei cittadini alle decisioni che riguardano i loro propri destini è estremamente impoverita e, al limite, coincide con il raggio d’azione del consumatore (*loyalty* o *exit*; certo non *voice*)⁹.

Il fatto è che invece la democrazia si alimenta e si consolida, all’opposto, «quando aumentano per le masse le opportunità di partecipare attivamente, non solo attraverso il voto ma

⁸ Per una lucida e sintetica presentazione dei dati del rapporto Ocse (2008), con particolare attenzione alla situazione italiana, vd. il contributo di Stefano Perri su *Distribuzione del reddito e disuguaglianza: l’Italia e gli altri*, 23 gennaio 2009, scaricabile da www.economiaepolitica.it (Archivio, gennaio 2009).

⁹ Su come il progetto di trasformazione della figura del cittadino, attraverso la sua infantilizzazione, e della sua riduzione a mero consumatore, si sia venuto dispiegando, vd. Barber 2010.

con la discussione e attraverso organizzazioni autonome, alla definizione delle proprietà della vita pubblica; quando le masse usufruiscono attivamente di queste opportunità; e quando le élite non sono in grado di controllare e sminuire la maniera in cui si discute di queste cose» (Crouch 2003: 6). E il lavoro è una delle sfere più importanti in cui queste opportunità di partecipare devono potersi (apprendere ed) esercitare, in modo che la democrazia si riproduca e intensifichi la propria vitalità.

La stretta connessione tra *lavoro e democrazia* è rinvenibile, sostanzialmente in due aspetti. Il primo lo aveva già chiaramente individuato T.H. Marshall (2002) diversi decenni fa: è proprio a partire dalla difesa dei diritti del lavoro che i cittadini possono divenire pienamente tali, organizzandosi e mobilitandosi per ottenere ulteriori diritti così anche al di fuori dei luoghi di lavoro. Una difesa, sottolineava tra l'altro Marshall - è bene rimarcarlo in tempi di celebrazioni delle presunte virtù auto-organizzative della società civile - che esige un ruolo attivo e autorevole dello stato (non solo attraverso il diritto, ma anche la sua *street-level bureaucracy*).

Il secondo aspetto ha a che fare con un presupposto centrale della democrazia, vale a dire la vitalità della sfera pubblica. Quest'ultima possiede una valenza strutturale, essendo «lo spazio nel quale si producono le capacità degli individui di partecipare alla vita pubblica e in cui l'orizzonte pubblico di esperienza o 'il limite del possibile' vengono costituiti» (Davis 2005: 137). Determinante, in tale contesto, è il principio di fondo, secondo il quale l'esercizio non meramente formale della democrazia si regge su una precondizione indispensabile: che si riproduca ogni volta l'*interesse personale* all'espressione pubblica delle proprie argomentazioni, cioè a fare un *uso pubblico della propria capacità di giudizio ed argomentazione*. Alla riproduzione, o alla erosione, di tale presupposto fondamentale della democrazia partecipano pienamente gli spazi e le pratiche in cui il lavoro umano si organizza e viene esercitato (Pålshaugen 2002).

Questo è ancora più vero in uno scenario quale quello contemporaneo, in cui la *connessione tra lavoro e conoscenza*, da una parte dischiude straordinarie possibilità di sviluppo e anche di emancipazione del lavoro stesso; dall'altra, intensifica enormemente la responsabilità che i soggetti - singoli e organizzati - hanno in relazione alla pervasività potenziale ed effettiva dell'azione umana nell'ambiente sociale e naturale. Proprio qui, a proposito del rapporto tra lavoro e conoscenza, emerge tutta la centralità (e l'attuale latitanza) della politica. È ad essa che spetta la progettazione e la costruzione di "fattori di conversione", di "strutture di opportunità" perché quelle capacità siano poste in condizione di coniugare libertà degli individui e qualità della vita collettiva. Solo una politica che sappia evitare i danni del privatismo - la riduzione della conoscenza a "capitale umano" e la sua mera finalizzazione alla produzione di vantaggi economici - e che si impegni ad alimentare continuamente (tramite istruzione, formazione continua, ricchezza della vita civica, qualità della vita culturale, ecc.) l'interesse degli individui all'uso pubblico delle proprie capacità di giudizio, può contribuire alla riproduzione dei presupposti stessi della democrazia.

Il lavoro rappresenta uno degli ambiti cruciali in cui tale capacità può essere praticata, può trovare occasioni di promozione e di esercizio; o, al contrario, può venire depressa, scoraggiata. Lo scenario contemporaneo ci mostra i segni di una intensificazione della mercificazione dell'attività lavorativa degli individui: i drammatici episodi di sofferenza sul lavoro in Francia (Ferraris 2010) denunciano gli effetti estremi della pressione prodotta dal management per obiettivi e il caso Foxcom (i numerosi suicidi nella fabbrica cinese di iPad (Moyo 2010) mostra

la natura transnazionale di tali logiche del capitalismo contemporaneo (Chan, Pun 2010). In tale quadro, come ho cercato di mostrare, l'individualizzazione del lavoro diviene un imperativo del "nuovo spirito del capitalismo" fondato sulle reti che innervano i flussi del capitalismo; sull'abilità, o meno, di mettere a valore la propria mobilità in esse (Boltanski, Chiapello 2002); sulla *employability* - intesa come proprietà intrinseca degli individui - invece che sulla *capability* - intesa come esito dell'interazione tra individuo, istituzioni e società - (Salais, Villeneuve 2003, Borghi, Rizza 2006, Supiot 2009). Il legame tra lo status sociale di lavoratore e la "proprietà sociale" (Castel 2002), cioè l'insieme di beni e servizi che, come accennato più sopra, hanno consentito l'esercizio stesso della cittadinanza anche a coloro poco o per nulla dotati di "proprietà privata", è venuto allentandosi, svuotandosi di sostanza. Con l'inaugurarsi, circa tre decenni fa, della fase neoliberista (Harvey 2007) e il successivo progetto della "*ownership society*" (Calmers 2005), si è esplicitamente tentato di rescindere decisamente quel legame e affermare l'idea che anche quei beni e servizi devono essere accessibili attraverso il mercato. Insomma, il legame tra lavoro e democrazia così come lo aveva definito Marshall, è fortemente eroso.

6. Riprendere il filo del ragionamento: *bringing the capitalism back in*

A fronte dello scenario sociale e del lavoro fin qui tratteggiato, vorrei provare - per punti e quindi in modo assai schematico - ad avanzare alcune mosse cognitive che mi sembrano utili per una ricerca sociale che intenda affrontare in modo critico le trasformazioni in atto. Si tratta di passaggi legati all'invito già richiamato in apertura di questa riflessione, laddove Streeck invita a "rimettere al centro il capitalismo", cioè ad evitare letture dei processi socio-economici contemporanei come attinenti ad una astratta economia, così come essa si presenta attraverso le formule tecniche della teoria economica mainstream, e a ricondurli invece alla logica di sviluppo propria di una specifica formazione storico-sociale, cioè quella del capitalismo:

1. l'analisi della connessione tra le forme del *capitalismo contemporaneo* e il processo di *soggettivazione* (cioè: i) l'esigenza di rimettere al centro dell'attenzione le dinamiche e le caratteristiche del capitalismo contemporaneo e ii) il tentativo di comprendere quelle dinamiche e quelle caratteristiche indagando il processo di soggettivazione così come esso prende forma in questa fase storica), non è un impegno nuovo per la sociologia; al contrario, esso ci riconduce ad un compito essenziale delle scienze sociali, laddove lo stesso Max Weber (1970: 91), riferendosi allora all'economia politica, lo identificava con l'esigenza di indagare «il problema della qualità degli uomini che attraverso quelle condizioni di esistenza economiche e sociali vengono selezionati»;

2. la *modernità* europea (ed occidentale) è definibile come l'interpretazione egemone nel conflitto concernente una tensione fondamentale, quella che si produce tra le due polarità costitutive (e a loro volta ambivalenti) dell'idea di autonomia degli esseri umani, da un lato, e della spinta intrinseca al dominio del mondo (in primo luogo attraverso la definizione di esso come spazio pienamente intelligibile e dunque oggetto di razionalizzazione), dall'altro (Wagner 2009). Il modello sociale reticolare, con tutto ciò che ne abbiamo detto fin qui, è venuto imponendosi come il *frame* attraverso il quale il capitalismo contemporaneo afferma la propria presa di quello "spazio interpretativo";

3. ma il rapporto tra *capitalismo e modernità* non è totalizzante: esso è piuttosto, a sua volta, un campo di tensione; il riconoscimento della compresenza di modernità multiple (Genovese 1995, Dirlic 2003, Martinelli 2010), della contemporaneità del non contemporaneo, nonché dell'insopprimibilità di «altri modi di 'mondeggiare' il mondo» rispetto a quelli funzionali alla logica dello sviluppo capitalistico (Chakrabarty 2004: 133), consentono di affermare che «nessun 'pensiero unico' è sostenibile e che la critica è sempre possibile» (Wagner 2001: 24): quest'ultima deve perciò avvalersi delle possibilità interpretative che la modernità stessa offre - ma anche, va aggiunto, di quelle derivanti dall'indagine dei lati oscuri delle sue stesse fondamenta storiche (l'esperienza coloniale, in primo luogo), che tutto l'archivio *postcolonial* ha reso ormai evidenti - e configurarsi come una critica di «una particolare interpretazione della modernità» e «dei modi in cui essa è divenuta dominante e ha dato forma a pratiche e istituzioni» (Ibidem);

4. una critica all'altezza di questa sfida ed esercitata in primo luogo sul nodo tematico indicato nel punto (1) esige un profondo ripensamento dei *rapporti tra i Nord ed i Sud* del mondo, intesi come entità epistemiche ancor prima che geografiche. Infatti, «molti dei problemi con cui il mondo attuale si confronta derivano non solo dallo spreco di esperienza che l'Occidente ha imposto al mondo con la forza, ma anche dallo spreco di esperienza che esso ha imposto a se stesso per sostenere la propria affermazione sugli altri» (Santos 2009: 106). Il riconoscimento di tale punto di partenza per la costruzione di una ricerca sociale critica implica due conseguenze. La prima attiene ad una dimensione epistemologica e metodologica: occorre cioè compiere una mossa di riflessività scientifica per discutere quanto di quella imposizione e di quello spreco di esperienza è intrinseco alle categorie e ai concetti di cui le scienze sociali abitualmente si servono e quanto invece queste ultime possono apprendere dal dialogo con voci e prospettive a lungo escluse o ignorate; una mossa, del resto, che la sociologia ha già intrapreso da qualche tempo (Connell 2007, Burawoy, Chang, Fei-yu Hsieh 2010, Patel 2010, Rodriguez, Boatca, Costa 2010);

- ma questo sforzo intellettuale per "provincializzare l'Europa" (Chakrabarty 2004) ha forti implicazioni anche per quanto riguarda l'oggetto delle riflessioni qui presentate, vale a dire le trasformazioni del capitalismo e del lavoro. Torniamo, a questo punto, alla questione di partenza, cioè le modalità attraverso le quali il capitalismo incide sul processo di soggettivazione e, eventualmente, incontra limiti e resistenze su questo terreno. "Provincializzare l'Europa" significa, a tale proposito, cercare di affrontare questo tema alla scala dei processi di globalizzazione caratterizzanti le dinamiche del capitalismo contemporaneo e ridefinirlo anch'esso alla luce di un ripensamento del rapporto tra i Nord ed i Sud, come indicato nel punto precedente. È su questo piano che avviene la sovrapposizione di temi differenti, eppure tra loro fortemente connessi: le trasformazioni del capitalismo, il processo di soggettivazione, le logiche di azione collettiva (dai movimenti sociali a quelli sindacali). Da un lato ci sono forti relazioni tra questi tre fattori del mutamento sociale; dall'altro, si tratta di relazioni condizionali, non deterministiche, oggetto di conflitto sociale e politico. È a questa scala che occorre cercare di capire se esistono o meno i presupposti per la ripresa del concetto, di origine polanyiana, di *contro-mo-*

vimento¹⁰, cioè di un insieme di risposte sociali differenziate ma ampie e molteplici che si contrappongono al movimento espansivo della mercificazione. L'archivio degli "studi postcoloniali" ha, tra l'altro, tracciato il percorso per abbandonare ogni narrativa storica del capitalismo, del suo sviluppo/sottosviluppo (Chakrabarty 2004, in part. Cap. 2, Mezzadra 2008, Sanyal 2010) e per rimettere al centro dell'analisi il costante processo di formazione degli stessi presupposti (sociali e antropologici, in primo luogo) della logica capitalista. Processo che, come affermato sopra, è ben lungi dall'essere deterministico, ma il cui esito è aperto al mutamento sociale e politico. È lungo queste coordinate che occorre esplorare le possibilità effettive di costruzione di un *linguaggio comune* tra forme di lotta, movimenti sociali e logiche di azione collettiva che sono l'esito di esperienze di ingiustizia differenti - concernenti il lavoro (Silver 2008), la terra (Moyo, Yeros 2005, Desmarais 2009, Perz-Vitoria 2007) o le privatizzazioni (Westra 2010); un linguaggio comune che consenta di mettere in connessione orizzonti diversi di rivendicazione e di azione (movimenti per i diritti umani, sindacati, lavoratori, consumatori; cfr. Seidman 2007, Wells 2009). L'esperienza che molti dei nostri giovani - e non solo i giovani - fanno della precarizzazione del lavoro e della vita nelle nostre realtà, ci parla (a saperla interrogare) anche di questo orizzonte tematico, per quanto apparentemente distante e certamente complesso esso sia.

Bibliografia

- Aa.Vv. (2010) *Discussion Forum II, on Wolfgang Streeck, Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, «Socio-Economic Review», n. 8, pp. 559-580.
- Addabbo, T., Borghi, V. (2001) *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione*, Milano, Angeli.
- Bagnasco, A. (2003) *Società fuori squadra: come cambia l'organizzazione sociale*, Bologna, Il Mulino.
- Bair, J., (a cura di) (2009) *Frontiers of commodity chain research*, Stanford, Stanford University Press.
- Barber, B.R. (2010) *Consumati: da cittadini a clienti*, Torino, Einaudi.
- Beck, U. (1992) *Risk society. Towards a new modernity*, London, Sage.
- Benedetti, C. (2011) *Disumane lettere: indagini sulla cultura della nostra epoca*, Roma-Bari, Laterza.
- Biggart, N.W., Beamish, T.D. (2003) *The economic sociology of conventions: habit, custom, practice and routine in market order*, «Annual review of sociology», n. 29, pp. 443-464.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (2002) *Esclusione e sfruttamento: il ruolo della mobilità nella produzione delle disuguaglianze sociali*, in V. Borghi (a cura di) *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro*, Milano, Angeli.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Boltanski, L., Thévenot, L. (1991) *De la justification: Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Borghi, V. (2011) *One-way Europe? Institutional guidelines, emerging regimes of justification and paradoxical turns in European welfare capitalism*, «European journal of social theory», vol. 14, n. 3, pp. 321-341.
- Borghi, V., Rizza, R. (2006) *L'organizzazione sociale del lavoro*, Milano, Mondadori.
- Borghi, V., Vitale, T. (a cura di) (2007) *Le convenzioni del lavoro, il lavoro delle convenzioni*, Milano, Angeli.
- Brenner, N. (2009) *What is critical urban theory?*, «City», vol. 13, n. 2, pp. 198-207.
- Brown, W. (2010) *Oggi siamo tutti democratici...*, in Aa.Vv. (a cura di) *In che stato è la democrazia?*, Roma,

¹⁰ A questo proposito, vd. Gallino (2011, cap. 11), Streeck (2009, cap. 17) e il dibattito avvenuto sul *Global Labour Journal* a partire dall'articolo di Burawoy 2010.

Nottetempo.

- Burawoy, M. (2011) *La svolta pubblica: dal processo lavorativo al movimento operaio*, «Sociologia del lavoro», n. 123, pp. 15-31.
- Burawoy, M., Chang, M., Fei-yu Hsieh, M., (2010) *Facing an Unequal World: Challenges for a Global Sociology, tre voll.*, Taiwan, Institute of Sociology at Academia Sinica, Council of National Associations of the ISA and Academia Sinica.
- Calmes J. (2005) *In Bush's 'Ownership Society,' Citizens Would Take More Risk*, «The Wall Street Journal», 28 February, p. A1.
- Castel, R. (2009) *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil.
- Castel, R. (2002) *Emergence and transformations of social property*, «Constellations», vol. 9, n. 3, pp. 318-334.
- Castel, R. (1995) *La métamorphose de la question sociale*, Paris, Fayard [trad. it. Avellino, Sellino 2007].
- Chakrabarty, D. (2004) *Provincializzare l'Europa*, Roma, Meltemi.
- Chan, J., Pun, N. (2010) *Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State*, «The Asia-Pacific Journal», vol. 37, n. 2, <http://japanfocus.org/-Jenny-Chan/3408>
- Connell, R. (2007) *Southern theory*, Cambridge, Polity Press.
- Crouch, C. (2003) *Postdemocrazia*, Roma-Bari, Laterza.
- Davis, M. (2005) *The public spheres of unprotected workers*, «Global Society», vol. 19, n. 2, pp. 131-154.
- Dejours, C. (2000) *L'ingranaggio siamo noi*, Milano, Il Saggiatore.
- Deranty, J.F. (2008) *Work and the precarisation of existence*, in «European journal of social theory», vol. 11, n. 4, pp. 443-463.
- Desmarais, A. (2009) *La Via Campesina. La globalizzazione e il potere dei contadini*, Milano, Jaca Book.
- Dirlic, A. (2003) *Global modernity? modernity in an age of global capitalism*, «European journal of social theory», vol. 6, n. 3, pp. 275-292.
- Dumont, L. (1984) *Homo aequalis. Genesi e trionfo dell'ideologia economica*, Milano, Adelphi.
- Ehrenberg, A. (2010) *La società del disagio: il mentale e il sociale*, Torino, Einaudi.
- Ehrenberg, A. (1999) *La fatica di essere se stessi: depressione e società*, Torino, Einaudi.
- Ferraris, P. (2010) *I suicidi sul posto di lavoro in Francia*, «Inchiesta», n. 167, gennaio/marzo.
- Fol, S. (2009) *La mobilità des pauvres*, Paris, Belin.
- Foucault, M. (1971) *L'archeologia del sapere*, Milano, Rizzoli.
- Galli, C. (2001) *Spazi politici. L'età moderna e l'età globale*, Bologna, Il Mulino.
- Gallino, L. (2011) *Finanzcapitalismo*, Torino, Einaudi.
- Gallino, L. (1995) *Voce Formazioni economico-sociali*, *Enciclopedia delle Scienze Sociali*, Istituto della Enciclopedia Italiana, vol. IV, Roma, pp. 188-199.
- Genovese, R. (1995) *La tribù occidentale. Per una nuova teoria critica*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Hartmann, M., Honneth, A. (2006) *Paradoxes of capitalism*, «Constellations», vol. 13, n. 1, pp. 41-58.
- Harvey, D. (2007) *Breve storia del neoliberalismo*, Milano, Il Saggiatore.
- Honneth, A. (2010) *Capitalismo e riconoscimento*, Firenze, Firenze University Press.
- Honneth, A. (2004) *Organized self-realization. Some paradoxes of individualization*, «European Journal of Social Theory», vol. 7, n. 4, pp. 463-478.
- Jagd, S. (2007) *Economics of convention and new economic sociology. Mutual inspiration and dialogue*, «Current sociology», vol. 55, n. 1, pp. 75-91.
- Istat (2010) *Rapporto annuale 2009* www.istat.it
- Leonardi, L. (2009) *Capacitazioni, lavoro e welfare. La ricerca di nuovi equilibri tra stato e mercato: ripartire dall'Europa?*, «Stato e mercato», n. 85, pp. 31-61.
- Li, T.M. (2011) *Centering labor in the land grab debate*, «Journal of Peasant Studies», vol. 38, n. 2, pp. 281-298.
- Luxemburg, R. (1980) *L'accumulazione del capitale: contributo alla spiegazione economica dell'imperialismo*, Tori-

- no, Einaudi [1913].
- Mandrone, E. (2008) *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, «Studi Isfob», n. 6, Ottobre.
- Manjoo, F. (2010) *L'iPad e i nostri sensi di colpa*, «Internazionale», n. 853, 2 luglio, p. 47.
- Marshall, T.H. (2002) *Cittadinanza e classe sociale*, Roma-Bari, Laterza [1951].
- Marx, K. (1980) *Il capitale, Libro I*, Roma, Editori Riuniti [1867].
- Martinelli, A. (2010) *La modernizzazione*, Roma-Bari, Laterza.
- Mastropaolo, A. (2001) *Democrazia, neodemocrazia, postdemocrazia: tre paradigmi a confronto*, «Diritto pubblico comparato ed europeo», n. 4, pp. 1612-1635.
- Mezzadra, S. (2008) *La condizione postcoloniale: storia e politica nel presente globale*, Verona, Ombre corte.
- Minghini, C. Chicchi C. (2011), *Quali alleanze?: giovani e sindacato di fronte alla frantumazione del lavoro*, Roma : Ediesse, 2011.
- Moulier-Boutang, Y. (2007) *Le capitalisme cognitif*, Paris, Editions Amsterdam.
- Moyo, S., Yeros, P. (2005) *Reclaiming the land*, London & New York, Zed Books.
- Oecd (2008) *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, Oecd pub.
- Pålshaugen, Ø. (2002) *Discourse democracy at work. On public sphere in private enterprises*, «Concepts and transformations», vol. 7., n. 2, pp. 141-92.
- Patel, S., (a cura di) (2010) *The Isa handbook of diverse sociological traditions*, London, Sage.
- Peck, J., Theodore, N. (2007) *Variiegated capitalism*, «Progress in Human Geography», vol. 31, n. 6, pp. 731-772.
- Perulli, P. (2007) *Boltanski e Thévenot e il modello delle città*, «Itinerari d'impresa», n. 11, pp. 207-217.
- Perz-Vitoria, S. (2007) *Il ritorno dei contadini*, Milano, Jaca Book.
- Rodriguez, G.E., Boatca, M., Costa, M. (a cura di) (2010) *Decolonizing European Sociology*, Farnham-Burlington, Ashgate.
- Roggero, G. (2008) *Introduzione all'archivio postcoloniale: il lessico dei postcolonial studies alla prova del presente*, Soveria Mannelli, Rubbettino.
- Salais, R., Villeneuve, R. (2004) *Europe and the politics of capabilities*, Cambridge, Cambridge University Press.
- De Sousa Santos, B. (2009) *A non-Occidental West? Learned ignorance and ecology of knowledge*, «Theory, culture and society», vol. 26, n. 7-8, pp. 103-125.
- Sanyal, K. (2010) *Ripensare lo sviluppo capitalistico. Accumulazione originaria, governamentalità e capitalismo post-coloniale: il caso indiano*, Firenze, La Casa Usher.
- Seidman, G. (2007) *Beyond the boycott. Labor rights, human rights and transnational activism*, New York, Sage.
- Sennett, R. (1999) *L'uomo flessibile*, Milano, Feltrinelli.
- Silver, B. (2008) *Le forze del lavoro. Movimenti operai e globalizzazione dal 1870*, Milano, Mondadori.
- Streeck, W. (2009) *Re-forming Capitalism*, Oxford, Oxford University Press.
- Supiot, A. (2010) *L'Europa conquistata dall' "economia comunista di mercato"* www.etal-edizioni.it
- Supiot, A. (2009) *En guise de conclusion: la capacité, une notion à haut potentiel*, in S. Deakin, A. Supiot (a cura di) *Capacitas*, Oxford-Portland, Hart Publ.
- Supiot, A. (2006) *Homo Juridicus*, Milano, Mondadori.
- Sussebach, H. (2003) *Generazioni senza lavoro*, «Internazionale», n. 470, 10 gennaio.
- Thévenot, L. (2010) *Autorità e poteri alla prova della critica*, «Rassegna italiana di sociologia», n. 4, pp. 627-659.
- Thévenot, L. (2004) *The French Convention School and the Coordination of Economic Action. Interview*, «Economic Sociology. European Electronic Newsletter», vol. 5, n. 3, pp. 10-18.
- Wagner, P. (2009) *Modernity as experience and as interpretation: towards something like a cultural turn in the sociology of "modern society"*, in P. Hedström, B. Wittrock (a cura di) *Frontiers of sociology*, Leiden-Boston, Brill.

- Wagner, P. (2001) *Modernity, capitalism and critique*, «Thesis eleven», n. 66, pp. 1-31
- Wagner, P. (1999) *After justification. Registers of evaluation and the sociology of modernity*, «European Journal of Social Theory», vol. 2, n. 3, pp. 341-57.
- Weber, M. (1970) *Scritti politici*, Catania, Giannotta.
- Wells, D. (2009) *Local workers struggles in the global South: reconsidering Northern impacts on international labour standards*, «Third world quarterly», vol. 30, n. 3, pp. 567-579.
- Westra, R. (2010) *Confronting global neoliberalism*, Atlanta, Clarity Press.
- Wolin, S. (2011) *Democrazia S.p.A.*, Roma, Fazi.
- Zimmerman, B. (2006) *Pragmatism and the capability approach. Challenges in social theory and empirical research*, «European journal of Social Theory», vol. 9, n. 4, pp. 467-484.

2. Crisi e nuova stratificazione sociale nel passaggio dal Medio al Basso capitalismo. Convergenza tra processi di precarizzazione e indebitamento

di Stefano Franchini

1. La storia è uno shock fra la tradizione e l'organizzazione politica

(Walter Benjamin, appunto del 1939 ca.)

Se l'imperialismo, all'epoca in cui veniva formulata la celebre definizione di Lenin, rappresentava lo "stadio supremo del capitalismo", la *globalizzazione* oggi può essere chiamata "stadio supremo dell'imperialismo". Essa, per meglio dire, può essere caratterizzata come "imperialismo in un contesto postcoloniale", ereditando così tutti gli aspetti fondamentali della più ampia definizione di "capitalismo" in quanto categoria economico-politica complessa e in evoluzione storica. Questa definizione di "globalizzazione" (che, per le ragioni che illustrerò in seguito, preferisco chiamare *Basso capitalismo*) costituisce la cornice esterna della nostra analisi.

Già all'inizio degli anni Sessanta, Fritz Sternberg (1895-1963), economista e sociologo marxista, indagando le tendenze evolutive del capitalismo americano in un'ottica di medio-lungo periodo, anticipò quali inevitabili conseguenze avrebbe avuto l'inarrestabile processo di decolonizzazione (specie in Cina e India) sul mercato del lavoro delle società a capitalismo avanzato. Dieci anni più tardi, nel 1974, Harry Braverman avrebbe riassunto tali conseguenze, ormai pienamente visibili, nella formula *degradation of work* (Braverman 1974). Osserva Sternberg in proposito, richiamandosi all'*Economic Survey of Europe* pubblicato a Ginevra dalle Nazioni Unite nel 1961:

«I paesi in via di sviluppo, percorrendo il loro cammino sulla via dell'autonomia economica, influenzeranno e non potranno che influenzare, in maniera decisiva, l'economia e i mercati del lavoro degli Stati industrializzati più sviluppati.

Nel momento in cui, nei paesi in via di sviluppo, si verificheranno i processi di industrializzazione evocati nel rapporto delle Nazioni Unite, processi accompagnati da una simultanea e consistente esportazione di prodotti industriali verso le nazioni industrializzate più mature, a quel punto saranno inevitabili notevoli ripercussioni sull'industria - e di conseguenza sui *mercati del lavoro* - in questi Stati di antica industrializzazione. [...] Ciò richiederà in quegli Stati sostanziali ristrutturazioni, che riguarderanno imprenditori e lavoratori, e che - come penso - renderanno necessari massicci e innovativi interventi dello Stato in economia, poiché ci sarà bisogno del previdente sostegno e della pianificazione sta-

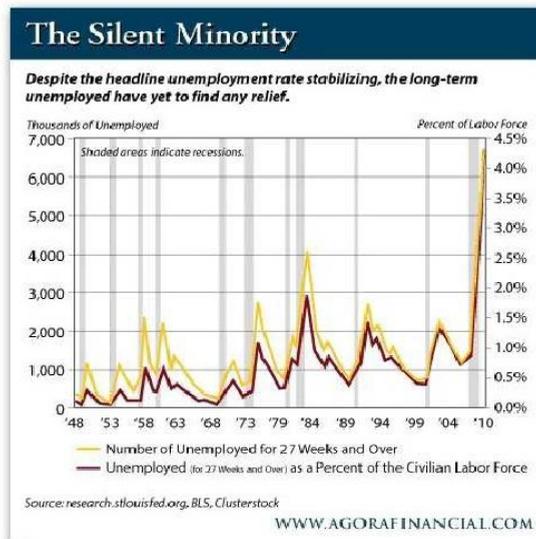
tale per consentire di realizzare, in questo ordine di grandezza, processi di trasformazione esenti da gravi crisi sociali [...]

Così come, in passato, impedire la nascita di una più numerosa classe operaia industriale nelle colonie o nei protettorati ha fortemente influenzato [in positivo, *Ndl*] il mercato del lavoro e i salari negli Stati metropolitani, d'ora in poi sarà la sua nascita a esercitare quell'influsso. Affinché quest'ultimo non sia negativo, tuttavia, nei Paesi industriali maturi lo Stato, insieme alle organizzazioni dei lavoratori, attraverso un lavoro previdente, dovrà avviare una ristrutturazione di determinate industrie e una riqualificazione dei suoi lavoratori.

In teoria si tratta di un compito che sembra possibile assolvere. È anche altrettanto possibile, tuttavia, che in un primo tempo si indietreggi spaventati di fronte a esso, che non lo si affronti tempestivamente e con sufficiente convinzione, e che dunque sia i nuovi eserciti operai creati nei paesi in via di sviluppo sia le masse operaie degli Stati industrializzati maturi debbano attraversare un periodo di gravi sconvolgimenti. [...]

Seconda rivoluzione industriale, ristrutturazioni sostanziali del commercio estero mondiale, inizio di vasti processi di industrializzazione in molti Stati diventati politicamente sovrani... sono fenomeni simultanei che determineranno in maniera consistente l'ultimo terzo del XX secolo» (Sternberg 1965: 52-55).

Dal seguente grafico si coglie, anche se non pienamente, la dimensione del problema che affligge oggi il mercato del lavoro nei paesi deindustrializzati:



Analoghe ripercussioni, sulle società opulente, hanno avuto il crollo del blocco sovietico e l'emergere di nuove potenze industriali, il cui esito ultimo è un profondo intervento-indebitamento degli Stati a capitalismo avanzato e la finanziarizzazione pressoché integrale delle loro economie. In questi paesi a globalizzazione così concepita ha provocato profondi cambiamenti nella stratificazione sociale, di cui vorremmo delineare i contorni generali.

Il capitale ha sempre avuto la tendenza a globalizzarsi, a creare fin dal principio quel *Weltmarkt* (“mercato mondiale o globale”), che Karl Marx evocò quale elemento

caratterizzante del modo di produzione capitalistico e della condotta economica della classe borghese, già nel primo capitolo del *Manifesto del partito comunista* (1848) e in *Per la critica dell'economia politica* (1859). La tendenza a globalizzarsi è strettamente legata alla concorrenza, *primum movens*, apriori dinamico e *forma mentis* del cosiddetto *homo oeconomicus* moderno. Da questo punto di vista, risulta più comprensibile il suggerimento di Jacques Rancière: «Se è stato abbondantemente tematizzato il rapporto fra Marx e Hegel, non si è considerato un rapporto che è forse decisivo per pensare la rottura tra la critica del giovane Marx e quella del Marx della maturità, il rapporto Kant/Marx» (Rancière 2006: 78). La concorrenza *qua* agone competitivo è infatti il principio trascendentale della realtà capitalistica che, a ogni stadio di questo modo di produzione e rispetto a ogni scala geografica dell'accumulazione, impone al singolo operatore economico (imprenditore, società per azioni o Stato imperialista), al di là di qualsiasi riflessione etica o moralismo, determinati comportamenti “razionali”, pena l'espulsione dalla classe dei capitalisti: occorre trovare più velocemente e più a buon mercato credito, operai, materie prime e macchine innovative da gettare nella produzione, in modo da potersi garantire la sopravvivenza economica, ossia margini di profitto più alti rispetto ai molti *competitor*.

«Ciò - scrive Marx - non dipende neppure dalla buona o cattiva volontà del capitalista singolo. La libera concorrenza *fa valere le leggi immanenti della produzione capitalistica come legge coercitiva esterna* nei confronti del capitalista singolo» (I: 306).

È sempre dalla concorrenza che derivano inoltre, con ferrea coerenza, le continue spinte a concentrare e centralizzare la proprietà dei mezzi di produzione e il relativo potere economico-politico, a scapito, anche in questo caso, del mercato del lavoro interno (I: 685-686). La finanziarizzazione dell'economia capitalistica, «un'arma nuova e terribile nella lotta della concorrenza» (I: 686), ossia la crescita di un gigantesco sistema bancario, la diffusione delle società per azioni, il perfezionamento degli strumenti creditizi, delle tecniche di ingegneria finanziaria (compressione della riserva frazionaria, *leverage*, Hedge fund, Credit default swaps, moltiplicatore ecc.) e la diffusione capillare del prestito a interesse, apportano a questi processi uno slancio inarrestabile, «trasformandosi infine in un immane meccanismo sociale per la centralizzazione dei capitali».

«Nella misura in cui si sviluppano la produzione e l'accumulazione capitalistica, si sviluppano la concorrenza e il credito, le due leve più potenti della centralizzazione. [...] Oggi quindi la reciproca forza d'attrazione dei capitali singoli e la tendenza alla centralizzazione sono più forti che mai nel passato. [...] Essa allarga ed accelera allo stesso tempo i rivolgimenti nella composizione tecnica del capitale, che ne aumentano la parte costante a spese di quella variabile, e con ciò diminuiscono la domanda relativa di lavoro» (I: 686-688).

Con lo scoppio della crisi sistemica globale negli Stati Uniti e in Inghilterra dall'estate del 2007 è tornato in auge l'interesse per Karl Marx a livello internazionale e si sono moltiplicati gli studi che, in misura più o meno documentata e opportuna, vi si richiamano. L'Italia non fa eccezione. Tuttavia, è ancora molto attuale il monito che Mario Tronti vergò nel 1962 in *Marx ieri e oggi*.

«Una ricerca che voglia riprendere il discorso sulla validità attuale di alcune delle fondamentali affermazioni marxiste deve mettere Marx a confronto non con il *suo* tempo, ma con il *nostro* tempo. Il *Capitale* deve essere giudicato sulla base del *capitalismo di oggi*. Così cadrà una volta per tutte la ridicola banalità piccolo-borghese, secondo cui l'opera di Marx è prodotto e spiegazione insieme di una società di piccoli produttori di merci» (Tronti 2006: 27).

Oggi infatti cambiano la scala geografica e i protagonisti, ma permane inalterata la *dynamis* storica perfettamente illustrata da Marx nel suo *opus magnum*. Da questo punto di vista, occorre riaprire il *Capitale* e rileggerlo sulla base di alcune indicazioni che solo oggi acquistano perspicacia e validità analitica.

La *concorrenza*, insieme al *credito* e al *capitale azionario*, è il fattore che sposta l'analisi marxiana dal piano astratto del "capitale in generale" alle sue figure storiche concrete. Come ricorda Roman Rosdolsky:

«Mentre i due primi Libri del *Capitale* non si spingono sostanzialmente oltre l'analisi del "capitale in generale", nel III i temi della concorrenza, del credito e del capitale azionario vengono inseriti nella trattazione - e appunto nell'ordine originariamente previsto, benché non nella stessa misura. [...]

Ma che cosa significa il concetto di "capitale in generale"? Quale vetta dell'astrazione viene qui scalata? Accontentiamoci per ora della risposta contenuta nella lettera di Marx a Kugelmann del 28 dicembre 1862. La limitazione al "capitale in generale", vi si legge, "esclude l'analisi della concorrenza e del credito"» (Rosdolsky 1971: 64-66).

La nostra tesi è semplice e diretta: oggi, per capire le società investite dalla metamorfosi in corso, dobbiamo riaprire il terzo libro del *Capitale* (da poco disponibile nell'edizione integrale tedesca¹), dove si trovano lessico e strumenti concettuali per interpretare lo spazio economico-politico in cui essa ha luogo nonché per prevedere il senso e la portata dei mutamenti sociali in atto.

Spesso si afferma, erroneamente, che *globalizzazione* e *precarizzazione* siano tendenze sociali tipiche del periodo attuale. In realtà, alla costanza delle tendenze globalizzanti e della concorrenza tra capitali sul mercato mondiale abbiamo appena accennato e non vi torneremo. Anche la precarizzazione dell'esistenza individuale e sociale, però, è una costante strutturale dell'economia capitalistica fin dal suo sorgere, e in particolare dell'economia monetaria, la quale, come ricorda Georg Simmel in un saggio giovanile del 1889, «trasferisce sia le realtà che gli ideali dalla forma della stabilità, dell'immutabilmente fisso e del dato per sempre, a quella del movimento, del flusso eterno delle cose, dello sviluppo continuo» (Simmel 1889: 58). Marx ed Engels sviluppano osservazioni analoghe fin dal *Manifesto* del 1848:

«Il continuo sconvolgimento della produzione, l'ininterrotto scuotimento di tutte le condizioni sociali, la perenne insicurezza (*Unsicherheit*) e il perenne movimento caratterizzano l'epoca borghese rispetto a tutte le altre» [trad. nostra].

¹ Cfr. i recenti volumi della monumentale MEGA, *editio princeps* delle opere di Marx ed Engels, soprattutto Karl Marx e Friedrich Engels, *Gesamtausgabe* (MEGA). *Zweite Abteilung*. "Das Kapital" und Vorarbeiten. Band. 14. *Manuskripte und Redaktionelle Texte zum dritten Buch des "Kapitals" 1871 bis 1995. Text und Apparat*, a cura della Internationale Marx-Engels-Stiftung Amsterdam, Akademie Verlag, Berlin 2003.

Nel *Capitale*, citando fonti a lui coeve, Marx richiamerà ancora una volta le “istituzioni dell’insicurezza” (*Institutionen der Unsicherheit*) (II: 338), ossia le forme giuridiche, al suo tempo ancora rudimentali, del cosiddetto “capitale fittizio” - credito, borsa, proprietà azionaria, debito pubblico, intermediazione finanziaria ecc. - assunte dal capitalismo al culmine del suo sviluppo. Se non intervengono dei fattori limitanti di natura prettamente *politica*, operanti dal basso (come “lotta di classe”, “reazione della società”) o dall’alto (come pianificazione, decisionismo ecc.), quell’insicurezza attecchirà ovunque il capitale sussuma interamente una società sotto il proprio dominio e sempre secondo le stesse dinamiche, solo a ritmi e velocità differenti, generando varie tipologie di *corrosion of character* (Sennett 1998) in base allo stadio raggiunto dall’accumulazione. Queste spietate logiche economiche sono state mitigate e depotenziate, inizialmente, a partire cioè dalla metà del XIX secolo, dall’aspro conflitto delle organizzazioni operaie e dalla conseguente legislazione dei *Factory Acts*; in seguito, all’inizio del Novecento, dal *welfare state*, ossia dalle economie statali protezionistiche, autoritarie e militarizzate (nazismo, fascismo, socialismo reale e New Deal); infine, nel secondo dopoguerra, dal *welfare state* di matrice keynesiana, liberale e socialdemocratica, generando storicamente vari involucri per il capitalismo, ibridi diversi, tipologie spurie di economia politica². In quest’ottica, la caratteristica peculiare della nostra epoca non è affatto la globalizzazione o la precarizzazione, ma la straordinaria *debolezza* del fattore politico (operante dal basso o dall’alto) rispetto alle dinamiche economiche del capitale globale.

Oggi, nei Paesi a capitalismo avanzato, vediamo sorgere *società interamente e profondamente indebitate*, dove le condizioni *oggettive* della precarietà e del debito, nonché i processi *sogettivi* di precarizzazione e indebitamento, si saldano in maniera indissolubile, *rafforzandosi* a vicenda e inoltre, questo è il vantaggio, *illuminandosi* a vicenda. Il loro rapporto è circolare: il debito amplifica e accentua la sensazione opprimente di precarietà, mentre la precarizzazione incrementa il bisogno urgente e l’inevitabile paura dell’indebitamento strutturale, con la temuta, potenziale *insolvenza economica ed esistenziale* dell’individuo, ma anche con il dissolvimento di intere società e giganteschi blocchi geopolitici, insieme alle inevitabili frizioni interne ed internazionali che ciò implica.

In sostanza, l’idea è di vedere precarizzazione del lavoro e indebitamento come due processi autonomi e complementari (entrambi però esito della deindustrializzazione indotta dalla concorrenza globale), che hanno trovato una repentina convergenza solamente durante la crisi sistemica post 2007, incarnandosi *negli stessi soggetti*, quella “generazione del labirinto” (Sand 2005) di cui vari studi hanno descritto i tratti salienti, senza però collocarli in un

² Sulla lunga marcia del movimento laburista inglese, cfr. John Strachey (1956) *Il capitalismo contemporaneo*, Milano, Feltrinelli, 1957, dedicato allo studio di come «le forze economiche reagiscono con quelle politiche, e più particolarmente al momento in cui gli effetti della democrazia politica reagiscono con le tendenze interne delle economie capitalistiche altamente sviluppate» (p. 10). Sull’affinità funzionale fra dittature nazi-fasciste europee e New Deal rooseveltiano (con le sue propaggini socialdemocratiche e “renane” del secondo dopoguerra), cfr. Wolfgang Schivelbusch (2005) *Entfernte Verwandtschaft: Faschismus, Nationalsozialismus, New Deal 1933-1939*, München, Carl Hanser Verlag [trad. it. *3 New Deal. Parallelismi tra gli Stati Uniti di Roosevelt, l’Italia di Mussolini e la Germania di Hitler. 1933-1939*, Milano, Marco Tropea, 2008]. Sui limiti, oggi ormai evidenti, dell’economia keynesiana, vedi l’acuta osservazione di Fritz Sternberg: «Si parla spesso di Keynes e della rivoluzione keynesiana, ma finora la storia del mondo non ci ha dato alcuna possibilità di mettere alla prova i suggerimenti di Keynes nel senso di un intervento statale in occasione di gravi momenti di crisi (e qui l’accento va posto sul termine *gravi*)» (Sternberg, *Industrielle Reservearmee und Entwicklung der Löhne*, cit., p. 48, nota 46).

quadro storico complessivo che interpreti il senso dei cambiamenti in atto. Si è aperta insomma una voragine sociale che verosimilmente inghiottirà intere generazioni, ma al contempo si delinea *una opportunità epocale di auto-rappresentazione*. Unire i concetti di precarietà e di debito permette non solo una grande campitura storica e una genealogia della crisi in corso e delle sue cause, ma consente soprattutto di circoscrivere il magmatico corpo sociale da essa prodotto e investito. Per farlo, tuttavia, è anzitutto opportuno seguire un prezioso suggerimento metodologico di Karl Marx:

«Il pieno sviluppo dei fenomeni analizzati in questo capitolo presuppone il sistema creditizio e la concorrenza sul mercato mondiale, il quale costituisce la base principale e il clima vitale del modo capitalistico di produzione. Di queste forme più concrete della produzione capitalistica si può dare però una rappresentazione globale solo quando si sia compresa la natura del capitale in generale» (III: 146).

2. Se ci vedete abbandonare la foresta pietrificata del marxismo volgare, non è per andare a correre sui campi sportivi del pensiero borghese contemporaneo

(Mario Tronti, *Operai e capitale*, 1966)

Nel primo libro del *Capitale* e in tutto il suo celebre abbozzo grezzo pubblicato solo nel 1939 a Mosca con il titolo *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Robentwurf)*, l'universo sociale marxiano è pervaso e governato, per così dire, da un *principio economico*, da una forza o energia chiamata *capitale* ovvero “forma fondamentale del capitale” o anche “capitale in generale”, ossia il capitale nella sua astrazione concettuale più alta, precedente all'indagine delle sue figure storiche concrete.

Il “capitale in generale”, l'energia che configura a propria immagine e somiglianza «l'organizzazione economica della società moderna» (I: 196), viene poi scomposto nei suoi processi reali e nelle sue manifestazioni storiche. Nel *Capitale* c'è insomma un passaggio decisivo dall'analisi del “capitale in generale”, dalla “forma fondamentale del capitale” come astrazione concettuale, alle sue tre figure fenomeniche: *capitale produttivo*, *capitale-merce* e *capitale monetario*. Tale passaggio avviene nella prima sezione del libro II intitolata *Die Metamorphosen des Kapitals*. Qui compare la seguente “formula universale”.

$$D - M < \frac{L}{Pm} \dots P \dots M' (M + m) - D' (D + d)$$

Abbiamo qui, nella “sua forma esplicita” (II: 54), la celebre formula (che disarticoliamo) per comprendere, con un solo colpo d'occhio, il funzionamento della mega-macchina chiamata “economia capitalista”. Marx, nel baricentro del *Capitale* - chiave d'accesso a tutto il suo *Liber rotarum* - mette a punto una formula generale del “ciclo complessivo” e dell’“intero movimento” del capitale (II: 53). Non si tratta però di una formula fisico-matematica, ma di un *concetto*, una raffigurazione simbolica, un'illustrazione sintetica, in breve: una *figurazione* o *figura* (l'autore usa indifferentemente *Figur*, *Gestalt* o *Form*), la più alta prestazione concettuale di Marx, che al contempo spiana la strada alla comprensione reale del capitalismo come specifica configurazione storica, sviluppata interamente nel libro III.

Una qualsiasi somma di denaro D esce dalla sua forma di «crisalide monetaria» (I: 148), di tesoro più o meno volontario, di «capitale monetario giacente ozioso, latente» (II: 79), e diventa *capitale produttivo* con l'acquisto di L (forza-lavoro libera, capitale variabile) e Pm (mezzi

di produzione, capitale costante, circolante e fisso). Marx lo definisce «denaro in processo» (I: 188) ovvero «astrazione *in actu*» (II: 108). L'autentica *unio mystica* tra capitale variabile, vivo e vivificante, e capitale costante, morto e inerte, avvia P, il processo di produzione specificamente capitalistico.

In realtà, non ci occuperemo molto della sfera produttiva, perché la sua dettagliata descrizione ha costituito la grande prestazione sociologica del marxismo novecentesco in tutte le sue varianti, ora attuali (insieme al Libro I del *Capitale*) nei paesi emergenti di recente e rapida industrializzazione. Qui basti ricordare che, in questa iniziale metamorfosi, un detentore di capitale monetario si presenta nella sfera della circolazione - nella fattispecie sul mercato del lavoro e su quello delle merci: materie prime, macchinari, strumenti di lavoro, semilavorati, edifici ecc. - e acquista, con denaro proprio (tesaurizzato in un fondo di riserva) o altrui (credito bancario), la base tecnica per avviare il processo di produzione, costituita *in primis* da una merce assai particolare, ossia la forza-lavoro, applicata, *in secundis*, ad altre merci, ossia i mezzi di produzione (I: 219). Capitale variabile e fisso, dunque, *presi insieme*³, costituiscono il *capitale produttivo*: ecco la *prima "figura"* (*Figur*) fenomenica del capitale, quella in assoluto più sviscerata da Marx e dai marxisti.

Dal "laboratorio della produzione" (P) esce M', ossia una quantità di merce finita che, in termini di valore, è accresciuta rispetto alla somma della merce produttiva acquistata dal capitalista monetario per avviare il processo industriale. Durante la produzione avviene cioè la *seconda metamorfosi* del ciclo capitalistico: il capitale produttivo si trasforma in *capitale-merce*, ossia, come scrive Marx, in «capitale valorizzato» (II: 42-45), vale a dire la *seconda "figura"* fenomenica in cui si manifesta la forma fondamentale del capitale. In questa figura, il capitale giace inerte sul mercato nella distanza più abissale dalla sua forma monetaria e ostacola il fluido scorrimento del processo complessivo, che quindi si arresta. Infatti, in base alla «rapidità della vendita», scrive Marx, «la scala della riproduzione si estenderà o si restringerà». La vendita, dunque, attraverso la quale la massa di merci così prodotta deve rientrare nella sfera della circolazione per essere "realizzata"⁴, ossia ritrasformata in denaro, in capitale monetario, e permettere così al ciclo economico di ricominciare, rappresenta la *terza e ultima metamorfosi* del capitale, che torna accresciuto al suo punto di partenza monetario.

Ma che cosa sono, concretamente, queste tre "figure" del capitale? Queste forme fenomeniche del capitale coincidono con le sue diverse "funzioni" operative. Marx scrive:

«Capitale monetario, capitale-merce, capitale produttivo non indicano dunque qui specie autonome di capitale, le cui funzioni costituiscano il contenuto di branche parimenti autonome e separate le une dalle altre. Esse indicano qui soltanto particolari tipi di funzione (*Funktionsformen*) del capitale industriale, il quale li assume successivamente (*nacheinander*) tutti e tre» (II: 54, trad. it. mod.).

La successione delle metamorfosi e delle tre figure fenomeniche del capitale (produttivo,

³ «Perché in generale si possa produrre, essi si devono unire. Il modo particolare nel quale viene realizzata questa unione distingue le varie epoche economiche della struttura della società» (II: 41).

⁴ Sul problema cruciale della "realizzazione" e della crisi che da essa deriva, intrecciato alla ferrea legge economica marxiana della decrescente capacità di consumo delle masse dovuta allo sviluppo continuo delle forze produttive e al conseguente aumento della composizione organica del capitale, cfr. Rosdolsky, *Genesi e struttura del "Capitale"*, cit., pp. 369-375.

merce e monetario) avviene non soltanto sul piano logico-economico, ma anche sul piano storico-politico. Il ciclo industriale è costituito dalla necessaria compresenza e simultaneità delle tre figure, ciascuna delle quali assume storicamente una maggiore *centralità funzionale*. Il modo di produzione capitalistico avrà: una prima fase incardinata sulla centralità del *capitale produttivo o industriale* (lo definiamo, con un termine neutro, Alto capitalismo); una seconda fase incentrata sul *capitale-merce*, la quale comincia quando la prima ha esaurito la sua funzione (Medio capitalismo); e infine una terza fase connotata dalla centralità del *capitale monetario* (Basso capitalismo). Ogni capitale, afferma infatti Marx, ha un suo specifico modo di esistenza (*Existenzweise* ovvero *Daseinsweise*). La sua successione storica coincide con la successione logica delle metamorfosi:

«Nella misura in cui esso si impadronisce della produzione sociale, vengono sovvertite la tecnica e l'organizzazione sociale del processo lavorativo, e con ciò il tipo economico-storico della società. [...] Capitale monetario e capitale-merce, in quanto con le loro funzioni compaiono accanto al capitale industriale come depositari di branche proprie, ormai soltanto per la divisione sociale del lavoro sono modi di esistenza, resi autonomi e sviluppati in senso unilaterale, dei differenti tipi di funzione che il capitale industriale ora assume, ora abbandona entro la sfera della circolazione» (II: 57).

L'unità del processo non è solo logica, ma storico-geografica: inizialmente si verifica solamente entro i confini di una specifica società nazionale, in seguito su scala mondiale, nella società globalizzata del capitale.

«Nel suo insieme il capitale si trova poi contemporaneamente, spazialmente contiguo (*gleichzeitig, räumlich nebeneinander*), nelle sue differenti fasi. Ma ciascuna parte passa costantemente, nell'ordine, da una fase, da un tipo di funzione, nell'altro, opera così, nell'ordine, in tutte. Le forme sono così forme che fluiscono, la cui contemporaneità (*Gleichzeitigkeit*) è mediata dalla loro successione (*Nacheinander*)» (II: 107, trad. it. mod.).

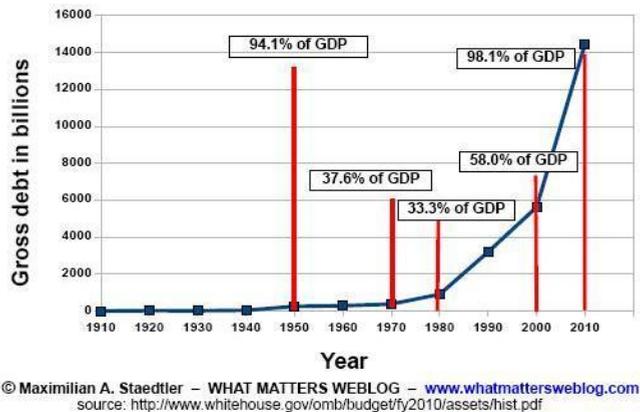
Ogni società in cui attecchisce il modo di produzione capitalistico basato sulla grande industria, infatti, attraversa *storicamente* le stesse metamorfosi e gli stessi stadi che il capitale in generale attraversa *logicamente* nel suo ciclo industriale, incarnandosi nelle stesse figure, assolvendo le medesime funzioni. Ogni società sussunta dal capitale, quindi, sperimenterà una compresenza logica delle tre figure funzionali, ma ciascuna di queste, in successione storica, assumerà una *peculiare centralità economica e funzionale*, in base all'avanzamento nel processo di accumulazione del capitale.

Per semplificare, dopo che in un paese la figura del capitale produttivo ha svolto appieno la propria funzione, superando la famosa “gobba” dell'industrializzazione (Strachey 1956: 211), producendo cioè tutti i colossali mezzi di produzione e le indispensabili condizioni per sostenere un'accumulazione su scala allargata, nazionale o continentale (ferrovie, macchinari, impianti siderurgici e navali, canali fluviali, rete viaria, impianti di approvvigionamento delle materie prime, dell'energia, mezzi di comunicazione, ecc.), il grado di concentrazione e centralizzazione del capitale produttivo arriva a tal punto, le merci sono prodotte in quantità tali e a un tale livello di automazione, la composizione organica del capitale si eleva così tanto, lo sfruttamento delle masse nonché la lotta di classe s'intensificano a un tale livello, per cui, di solito, *la società reagisce*

politicamente: è il Medio capitalismo, la cosiddetta fase socialdemocratica o della pianificazione redistributiva, chiamata anche “neocapitalismo” (Panzieri 1961, 1964), durante la quale il paese in esame passa dalla produzione pesante di mezzi di produzione alla produzione automatizzata di mezzi di consumo: i salari medi si alzano, i consumi stessi si allargano a dismisura e progressivamente la figura centrale diventa il capitale-merce.

A quel punto, ricomincia il processo di concentrazione e centralizzazione del capitale-merce nelle mani di pochi capitalisti commerciali, ma la continua crescita salariale imposta da queste nuove figure al centro della scena economico-politica per sostenere i consumi aggregati della società induce il capitale produttivo a cercare altri sbocchi, nei paesi emergenti, i quali entrano nell’Alto capitalismo. Così, però, il tessuto produttivo originario si logora, cresce l’esercito industriale di riserva e il capitale-merce non trova più sufficiente domanda aggregata interna per realizzare il proprio valore. Significa che quelle società, progressivamente private del sistema produttivo industriale, che non sono più destinate a *produrre* il plusvalore, ma unicamente a *realizzarlo* nella sfera della circolazione, arrivano a un punto in cui la capacità di consumo delle masse non è più sufficiente: anche il capitale-merce cercherà mercati alternativi (ossia entranti nel Medio capitalismo) in cui maggiore sia la capacità aggregata di consumo e dunque più alti i margini di profitto. Le società consumiste in declino devono imboccare quindi la strada della terza metamorfosi storica (dopo quelle che introducono l’Alto e il Medio capitalismo), incentrandosi sul capitale monetario: è il Basso capitalismo, la società dei prestiti a interesse diffusi, pubblici e privati, finalizzati al consumo di massa, volti a conservare il processo di circolazione delle merci e a non inceppare il ciclo della riproduzione globale, cresciuto a dismisura per via della concorrenza planetaria.

U.S. Gross Debt 1910 - 2010



La principale preoccupazione nelle società del Medio capitalismo non è la produzione di plusvalore, sempre più trasferita nelle società dell’Alto capitalismo, ma è il realizzo del capitale-merce, cioè la sua urgente ritrasformazione in capitale monetario, visto che «il modo capitalistico di produzione presuppone come una produzione su vasta scala, così anche necessariamente una vendita su vasta scala» (II: 114).

Questa vendita avviene principalmente grazie a quelli che Marx, tra il II e III libro del *Ca-*

pitale, nelle descrizioni del capitale-merce ovvero commerciale, chiama i *faux fraise* della produzione (i costi improduttivi ma necessari): contabilità, corrispondenza, imballaggio, trasporto, comunicazione, relazioni con l'estero, spese legali, pubblicità e tutti gli altri espedienti concepiti nella sfera commerciale per accelerare, facilitare, ampliare il realizzo del capitale-merce, per abbreviare il tempo di rotazione del ciclo industriale, ossia per vendere sempre più, e sempre più velocemente, merci e servizi (II: 136). Marx menziona i *faux fraise* del trasporto merci, della loro spedizione e della comunicazione, settori che diventano d'importanza incomparabile nel Medio capitalismo.

Lo sviluppo stratosferico della capacità produttiva (sempre causa, mai effetto) e la circolazione globale di volumi sempre più ingenti di merci (sempre effetto, mai causa) generano modifiche essenziali nella struttura sociale e nell'ambito della circolazione: «Per misurare, pesare, imballare, trasportare molto, occorre che vi sia molto; il numero dei lavoratori addetti all'imballaggio, al trasporto ecc. dipende dalla massa delle merci che costituiscono l'oggetto della loro attività, non il contrario» (III: 359). Al culmine di sviluppo della società incentrata sul capitale-merce e sul consumismo, si moltiplicano i cosiddetti “ceti medi riflessivi” e i “proletari intellettuali”, figure professionali “terziarie” dedite ai *faux fraise* della produzione. In queste sfere, prevalenti nel Medio capitalismo, il lavoratore

«rende non perché produce direttamente del plusvalore ma perché contribuisce a diminuire le spese della realizzazione del plusvalore, nella misura in cui egli compie un lavoro in parte non pagato. Tra i lavoratori qualificati, quelli che svolgono del lavoro qualificato superiore al medio, i lavoratori commerciali veri e propri appartengono alla categoria dei salariati meglio pagati. Nonostante questo, con lo sviluppo del modo capitalistico di produzione, il salario tende a diminuire [...] perché la preparazione, la conoscenza del commercio e delle lingue e così via, vengono diffuse con sempre maggiore rapidità, si generalizzano, diventano più facili, costano meno nella misura in cui la scienza e l'istruzione popolare si sviluppano e la produzione capitalistica interiorizza sempre più nella pratica lavorativa i metodi di insegnamento ecc. La generalizzazione dell'istruzione popolare permette il reclutamento di questi salariati da classi che prima ne erano escluse ed erano abituate ad un tenore di vita peggiore. In questo modo essa accresce l'afflusso e la concorrenza. Fatte salve rare eccezioni, con il progresso della produzione capitalistica la forza-lavoro di queste persone si deprezza: il loro salario diminuisce mentre il loro rendimento si accresce» (III: 360).

3. Da credente diventa creditore, dalla religione precipita nella giurisprudenza

(Karl Marx, *Per la critica dell'economia politica*, 1859)

Poiché tuttavia ci interessa comprendere la società del Basso capitalismo, dobbiamo spingerci sulla cornice più esterna e avanzata della formula marxiana richiamata in precedenza, integrandola con gli elementi storici concreti (*il credito, il prestito a interesse, il sistema bancario*) che illustrano l'artificio economico-politico più estremo e attuale scoperto nel *Capitale* e rendono più comprensibile la terza metamorfosi evolutiva del “capitale in generale”. Nella sua massima estensione, l'ormai nota formula universale è dunque la seguente⁵:

$$D - D - M < \frac{L}{Pm} \dots P \dots M'(M + m) - D'(D + d) - D'$$

⁵ Ci permettiamo di esporre nella sua “forma esplicita” la formula D-D-M-D'-D' indicata in III: 406.

Come si può osservare, il *frame* più esterno D-D' si genera quando il denaro diventa merce oggetto di compravendita, quando cioè colui che intende acquistare i fattori della produzione e gettarsi nel ciclo industriale non dispone direttamente del capitale monetario (tesaurizzato o accantonato) a ciò necessario e lo chiede in prestito o a un particolare tipo di capitalista, il *banchiere*, operante nella sfera della circolazione e nella fattispecie sul mercato del denaro, a fronte di un prezzo chiamato *interesse*, prelevato direttamente dal plusvalore creato dai protagonisti materiali del processo produttivo, oppure emette titoli azionari e obbligazionari a fronte di un prezzo chiamato dividendo, "socializzando" così la proprietà aziendale. Questa circostanza esterna all'Economico e al ciclo del "capitale in generale", necessaria e normale dal punto di vista storico non appena la scala dell'accumulazione si allarga a tal punto, la concorrenza si inasprisce in tale misura e la composizione organica del capitale aumenta così tanto da richiedere investimenti monetari giganteschi⁶, induce tuttavia mutamenti profondi nella configurazione dell'universo capitalistico, che assume una veste, per utilizzare le parole di Marx, "lapidaria".

«Nel capitale produttivo d'interesse la circolazione D-M-D' si presenta abbreviata, si presenta nel suo risultato, senza la mediazione, in stile, per così dire, lapidario, come D-D', denaro che equivale a più denaro, valore più grande di se stesso» (I: 188).

La caratteristica principale del capitale monetario e delle società che s'incardinano sulla sua centralità è quella di disinteressarsi del processo produttivo, visto ormai «come termine medio inevitabile, come male necessario per far denaro» (II: 58), benché, in definitiva, siano proprio le operazioni produttive a consentire a banchieri e azionisti di mungere un interesse ai produttori effettivamente operanti.

La specializzazione funzionale del capitale monetario è una delle dinamiche più fatali nello sviluppo storico del capitalismo. Marx ribadisce sovente un concetto di fondamentale importanza: il capitale monetario portatore d'interesse, benché abbia cause economiche e produca esiti economici, *non è un rapporto economico* propriamente detto, ma un *rapporto giuridico* e come tale non appartiene all'Economico, ma ne costituisce appunto la cornice, il *frame* esterno. Il capitalista monetario che aliena il proprio denaro compie «un trasferimento che solitamente avviene sotto certe forme e riserve giuridiche» e, prestandolo a interesse, «dal punto di vista giuridico, non ha mai cessato di esserne il proprietario» (III: 407). Prestare o rimborsare capitale monetario è «una operazione giuridica che non ha nulla a che vedere con l'effettivo processo di riproduzione del capitale» (III: 413). Tali movimenti non rappresentano «una serie determinata di processi economici», ma il frutto «di una particolare stipulazione giuridica fra compratori e venditori» (III: 414) e «tutto ciò che avviene nel frattempo è cancellato» (III: 415).

L'obliterazione dell'intero processo economico di produzione e circolazione nonché la sua drastica, illusoria riduzione a un'operazione giuridica è, nel mondo del capitale, la massima forma di mistificazione possibile agli occhi di Marx, che definisce, con una formula molto

⁶ «Poiché col procedere della produzione capitalistica si allarga la scala di ogni processo individuale di produzione e con essa la grandezza minima del capitale da anticipare (...) la funzione del capitalista industriale [si trasforma] in un monopolio di grandi capitalisti monetari, isolati o associati» (II: 110).

riuscita, «feticcio automatico» quest'ultima figura logica e storica del capitale: «La sua forma di feticcio pura [è] una forma nella quale tutti i suoi tratti determinati sono cancellati e i suoi elementi reali sono invisibili» (III: 465). I tratti mistici del capitale si manifestano in questa figura gius-economica con la massima radicalità, perché essa assume proprio i connotati astratti e vuoti del capitale «nella sua forma fondamentale», una «forma priva di contenuto» (III: 464), «la forma aconcettuale del capitale» (III: 465).

Il tentativo di demistificare quest'ultima figura del cosmo economico-politico del capitale si basa, come sempre in Marx, su una critica, ossia su una disarticolazione del “feticcio” e sulla sua riduzione ai rapporti storico-sociali e materiali sottostanti. Così come l'estrazione di pluslavoro e dunque plusvalore dalla forza-lavoro, acquistata come merce viva dal capitalista, valorizza il capitale produttivo visto come un rapporto sociale, analogamente il capitale monetario portatore di interesse - dove «l'interesse appare come semplice frutto della proprietà del capitale in sé, astratto dal processo di riproduzione del capitale dato che esso non “lavora”, non opera» (III: 442) - non è una cosa, un'essenza, come vogliono presentarlo gli apologeti dell'economia politica, ma un rapporto sociale assai complesso, in cui i ruoli di debitore e creditore sono storicamente variabili: il risparmiatore-depositante è creditore del banchiere, il quale è creditore di chi prende a prestito, che a sua volta è debitore ovvero “risparmiatore negativo”. Quest'ultimo, dopo il *lavoratore produttivo* e il *consumatore*, controparti sociali, rispettivamente, del *capitalista industriale* e del *capitalista commerciale*, finisce per diventare-fattore del terzo rapporto sociale partorito dal capitale. Marx sostiene in proposito che, con lo sviluppo del sistema creditizio e bancario, «gli industriali e i commercianti, tramite i banchieri, possono disporre liberamente ed in misura sempre crescente di *tutti i risparmi monetari di tutte le classi sociali*» (III: 429). Scrive infatti Marx:

«Sul mercato monetario tutto il capitale che può essere dato in prestito si oppone sempre come massa totale al capitale operante [...] lo sviluppo e la concentrazione del credito, connessa con questo sviluppo, attribuiscono al capitale da dare in prestito un carattere generalmente sociale e lo gettano tutto in una volta e contemporaneamente sul mercato monetario» (III: 434).

Marx sottolinea la provenienza del capitale monetario da *tutte le classi* della società e la sua confluenza nel sistema bancario.

«Con lo sviluppo del sistema bancario, e soprattutto non appena le banche pagano un interesse per i depositi, vengono depositati presso di esse i risparmi in denaro e il denaro momentaneamente non impiegato di tutte le classi. Piccole somme, insufficienti per operare isolatamente come capitale monetario, sono riunite in grandi masse e costituiscono così una potenza monetaria» (III: 477).

Come si nota limpidamente durante il Medio capitalismo, a monte dei risparmi aggregati troviamo, concettualmente, una *pletora di capitale* (industriale, commerciale o monetario) oppure un *salario non consumato*, ossia il residuo della retribuzione dovuta per il *consumo produttivo della forza-lavoro*. Anche qui, la forza-lavoro produttiva risulta essere il mattone concettuale fondante dell'analisi, a cui ricondurre, per smascherarli, i miti monetari dell'economia politica. All'interno della cornice creata dal capitale monetario portatore d'interesse, però, il *concetto di forza-lavoro* subisce, come vedremo subito, una torsione, una mutazione e un ampliamento inaspettati, così come *la struttura stessa delle classi sociali*. Da questa riformulazione deriva il fatto che l'intera società del Medio capitalismo,

attraverso la mediazione del credito e del sistema bancario nonché del listino azionario, si offre *spontaneamente* alla sussunzione reale sotto il dominio del capitale storicamente più sviluppato.

«Il credito permette al singolo capitalista o a colui che è tenuto in conto di capitalista, di disporre completamente, entro certi limiti, del capitale e della proprietà altrui, e per conseguenza del lavoro altrui. La possibilità di disporre del capitale sociale che non gli appartiene gli permette di disporre del lavoro sociale. [...] assurda è la frase fatta che fa derivare il capitale dal risparmio, perché ciò che lo speculatore pretende è proprio che *altri* risparmino per lui» (III: 521).

L'apparente *paradosso* nel Medio capitalismo è che la stessa forza-lavoro produttiva, oltre che - attraverso il proprio pluslavoro - generare plusvalore *direttamente* al capitalista operante (come profitto industriale o commerciale) e al capitalista monetario (come interesse sui prestiti concessi), lo fornisce anche *indirettamente*, poiché il lavoratore diventa "capitalista" risparmiando sul proprio reddito, sottraendo denaro al proprio consumo individuale e depositando tali somme presso la banca o rischiandole in Borsa, somme tanto maggiori quanto cresce il livello medio dei redditi: «E questo vale per tutti i redditi» (III: 591), scrive Marx.

«Per i paesi a credito sviluppato possiamo supporre che tutto il capitale monetario disponibile per il prestito esista sotto la forma di depositi presso le banche e presso coloro che danno il denaro in prestito» (III: 587).

Evidentemente interessato al tema, Marx sviluppa varie osservazioni sulla categoria dei "depositi bancari" e sul loro carattere "sociale". Scrive per esempio:

«[Tutti i redditi] assumono per un certo tempo la forma del reddito monetario e sono quindi trasformabili in depositi e perciò in capitale da prestito. Ogni reddito, sia destinato al consumo sia all'accumulazione, non appena assume una forma monetaria di qualsiasi tipo [...] diventa elemento del capitale da prestito. Perché questo accada basta che esso si trasformi in deposito» (III: 591-592).

In questa riconfigurazione concettuale complessiva dell'universo capitalistico apportata dal *frame* giuridico esterno, alcune revisioni sono della massima importanza e difficoltà, perché a prima vista possono sembrare la caricatura di quanto invalso nei volumi precedenti del *Capitale*. Marx formula ora analogie a dir poco stupefacenti, che rimettono in discussione tutte le dicotomie chiare e lampanti dell'Alto capitalismo, sviluppate soprattutto nel libro I. Per esempio, Marx instaura l'acrobatica analogia concettuale tra forza-lavoro e prestito a interesse, nonché tra capitalista industriale operante e lavoratore salariato, individuando un nuovo rapporto sociale, ancora mistificato e "invisibile". Come l'industriale, quale proprietario dei mezzi di produzione, si rapportava alla forza-lavoro salariata, così ora il banchiere si rapporta al capitalista attivo (industriale o commerciale), che diventa ormai un salariato, non più proprietario dei suoi mezzi di produzione, in quanto operante con capitale di proprietà altrui. A sua volta, i banchieri non utilizzano il proprio denaro, ma gestiscono solamente in senso capitalistico il capitale sociale diffuso sotto forma di risparmio aggregato e depositi presso il sistema bancario, diventando «gli amministratori generali del capitale monetario» (III: 476).

Per Marx, «il capitale produttivo d'interesse, pur essendo una categoria assolutamente distinta dalla merce, si trasforma in merce sui generis» (III: 434). Nel suo sistema, riconosce solamente al prestito a interesse una *potenza* creatrice e vivificante analoga a quella della forza-lavoro. Queste due “merci *sui generis*”, come non si stanca mai di definirle, sono i fattori materiali più potenti dell'intera accumulazione, perché quando sono utilizzati producono più valore (il profitto) di quanto costino (III: 417). In queste due merci speciali, forza-lavoro e credito, le uniche che possiedono un *quid* peculiare nel diluvio di merci disparate che chiamiamo mercato, il valore economico è strettamente intrecciato alle loro proprietà giuridiche moderne⁷.

Sembra quasi, nella mistificazione prodotta dal *frame* monetario, che il credito e il prestito a interesse possano sostituire interamente la forza-lavoro nella creazione *ex nihilo* del valore. Scrive Marx: «Tutte le nazioni a produzione capitalistica vengono colte perciò periodicamente da una vertigine, nella quale vogliono fare denaro senza la mediazione del processo di produzione» (II: 58). Questa è un'illusione che le società a capitalismo avanzato amano nutrire, ma che dimostra regolarmente e drammaticamente la propria infondatezza, perché, secondo il dettato marxiano, non la sfera celeste della speculazione finanziaria D-D' *in sé* (un ambito appunto extra-economico ed economico solo in potenza), ma unicamente il capitale monetario gettato nella sfera della produzione, nella congiunzione di capitale costante e capitale variabile, di macchine e forza-lavoro, riproduce *de facto* valore e crea nuovo plusvalore, realizzato poi dal capitalista commerciale nella sfera della circolazione.

«Anche la forza-lavoro manifesta la sua forza creatrice di valore soltanto se essa è impiegata e realizzata nel processo lavorativo, ma ciò non esclude che essa abbia già in se stessa, potenzialmente, come patrimonio, il potere di creare valore, potere che non le deriva dal processo, ma al contrario ne è piuttosto la condizione. Essa viene acquistata appunto come capacità di creare valore. Uno può comperarla senza farla lavorare produttivamente, ad esempio per scopi puramente personali, servizio ecc. Lo stesso si verifica per il capitale. È affare di chi prende a prestito se lo impiega come capitale e realizza quindi realmente la facoltà che esso ha di produrre plusvalore. Quanto egli paga è in entrambi i casi il plusvalore che è contenuto di per sé, potenzialmente, nella merce capitale» (III: 451-452).

L'introduzione della cornice monetaria ritraccia confini sociali che sembravano ormai definitivamente acquisiti. Infatti, l'espansione volumetrica del sistema creditizio e la comparsa delle società per azioni, fenomeni storici intrecciati e concomitanti, scavano profondi solchi nell'immagine tradizionale della società divisa in classi.

La nascita della grande industria, con la concentrazione di grandi masse umane di fronte a “macchinari ciclopici”, insieme all'inevitabile sorgere «dell'antagonismo fra l'operaio, come produttore immediato, ed il proprietario dei mezzi di produzione» (III: 454), rende indispensabile, infatti, il lavoro di sorveglianza, sovrintendenza e direzione, al quale ormai attende il «capitalista attivo» ovvero «capitalista operante» (III: 450), non più proprietario del capitale monetario con cui

⁷ Incentrata sulla differenza tra “possesso” e “proprietà”, nonché sull'importanza della cornice giuridica nella quale si sviluppa il capitalismo, è la recente teoria economica di Gunnar Heinsohn e Otto Steiger (1996) *Eigentum, Zins und Geld: Ungelöste Rätsel der Wirtschaftswissenschaft*, Rowohlt, Reinbek (terza ed. riveduta e corretta, Metropolis, Marburg, 2004); sulle analogie giuridiche tra forza-lavoro e contratto di credito vedi la recente messa a punto, più sintetica e divulgativa, di Id. (2008) *Eigentumsökonomie*, seconda ed. riveduta, Metropolis, Marburg, pp. 180-182.

agisce, ma mero «funzionario», «lavoratore salariato» (III: 452) di una proprietà collocata «al di fuori del processo di riproduzione», semplice «rappresentante dei mezzi di produzione» (III: 450): «Ne deriva che il capitalista esce dal processo di produzione come personaggio superfluo» (III: 458).

Per la vita quotidiana degli operai, concretamente, non cambia nulla se lo sfruttamento proviene da un funzionario che rappresenta il capitale monetario o da un capitalista industriale proprietario dei suoi mezzi di produzione. Tuttavia, a livello storico-sociale, questo fatto muta la configurazione dello sviluppo capitalistico.

«Dopo ogni crisi si può vedere nell'ambito delle fabbriche inglesi un buon numero di ex fabbricanti che sovrintendono per un salario moderato le fabbriche di cui essi erano precedentemente proprietari in veste di direttori dei nuovi proprietari, che sono spesso i loro creditori» (III: 457).

Sorge all'orizzonte una nuova, potentissima classe sociale, quella degli “amministratori del capitale monetario”, i banchieri o la cosiddetta *bancocrazia*, rappresentazione della *società nella sua interezza*, ossia della confluenza nel sistema bancario del capitale monetario diffuso e “socializzato” (depositi e capitale azionario). Così sul *frame* creditizio pienamente dispiegato sono possibili solamente due posizioni o funzioni sociali: quella di *chi dà* e quella di *chi prende* a prestito denaro *sive* capitale monetario, sicché tutta la restante ricchezza, molteplicità e segmentazione sociale che caratterizza il fantasmagorico e caleidoscopico mondo del Medio capitalismo, al quale storicamente subentra il Basso capitalismo, viene ricomposta e spazzata via da questa “lapidaria” dicotomia sociale e dalla uniformità del mercato monetario.

«Sul mercato monetario si trovano di fronte unicamente (*nur*) chi dà a prestito e chi prende a prestito. La merce non ha che una forma, il denaro. Tutte le forme particolari che il capitale assume, secondo il suo investimento in particolari sfere di produzione o di circolazione, sono qui cancellate. Esso esiste qui nella forma omogenea (*unterschiedslosen*), uguale a se stessa, del valore autonomo del denaro» (III: 446).

Anche nel settore del prestito a interesse, con l'allargamento dell'accumulazione, si innescano processi di concentrazione e centralizzazione, sicché la funzione di amministrare il capitale monetario passa da una molteplicità di soggetti alle mani di pochi, grandi capitalisti costituitisi come classe (III: 476). Ormai, secondo Marx, la *bancocrazia* è diventata una classe sociale propriamente detta, contrapposta non solo ai capitalisti operanti nella riproduzione complessiva, ma, per loro tramite, a tutto il resto della società intesa come grande classe uniformata e livellata, privata delle tradizionali differenze specifiche: «L'interesse diviene la forma sociale del capitale espresso in una forma neutrale e indifferente» (III: 453). Scrive Marx con inequivocabile chiarezza:

«Con lo sviluppo della grande industria, il capitale monetario, facendo la sua apparizione sul mercato, è rappresentato sempre più non dal singolo capitalista, dal proprietario di questa o di quella frazione del capitale che si trova sul mercato, ma come una massa concentrata, organizzata, che, del tutto diversamente dalla produzione reale, è posta sotto il controllo del banchiere che rappresenta il capitale sociale» (III: 436).

Come le tre figure fenomeniche del capitale in generale sono sempre *storicamente compresenti e logicamente successive* nel contesto economico-sociale, e assumono di volta in volta una particolare centralità nel corso dello sviluppo capitalistico, nello stesso modo *il rapporto economico-sociale predominante va soggetto a radicali metamorfosi, che generano tipi diversi e compresenti di lotta di classe, tra i quali però uno ha maggiore radicalità ed efficacia politica, vale a dire quello conforme alla figura del capitale che storicamente assume la preminenza e la centralità sociale*. Questi sostanziali mutamenti dell'orizzonte concettuale all'altezza del libro III producono sensibili alterazioni anche rispetto alle tradizionali faglie nelle quali si sviluppa la perenne lotta di classe tra chi detiene e chi non detiene i mezzi di produzione. Sorge una nuova frontiera del conflitto sociale, appena intravista da Marx, cresciuta sottotraccia all'epoca dell'Alto capitalismo, ma divenuta sempre più centrale in pieno Medio capitalismo, nel 1971, data di sepoltura degli accordi di Bretton Woods e data di nascita dell'economia finanziaria contemporanea, e ora dispiegatasi pienamente nelle società di più antica tradizione capitalistica con la crisi sistemica del 2007. Tale nuova "frontiera" è tuttavia sfuggente, per via dell'elevato livello di socializzazione raggiunto dalla proprietà del capitale monetario durante i decenni del Medio capitalismo trionfante:

«Il capitale produttivo d'interesse è il capitale come proprietà contrapposto al capitale come funzione. Ma là dove il capitale non è in funzione, non sfrutta i lavoratori e non viene in contrasto con il lavoro» (III: 449).

L'ultimo rapporto sociale partorito dal capitalismo è il più complicato da analizzare e comprendere, ha un aspetto trasfigurato, sublimato e impalpabile, in quanto è *invisibile*, sparisce agli occhi dei soggetti in esso coinvolti, a differenza del visibilissimo e sonoro conflitto economico tra *capitalista industriale e operaio di fabbrica* (nella produzione delle merci) o quello meno netto tra *capitalista commerciale e consumatore* (nella circolazione delle merci). Qui, di fronte all'ultima figura del rapporto capitalistico, l'avversario svanisce perché spesso, a livello giuridico, *coincide* con la controparte, anzi, dato il suo ruolo di prestatore e remuneratore, il detentore del capitale monetario assume persino la *«veste di benefattore»* (III: 594). La grande cesura sociale si sposta:

«Questa proprietà del capitale non viene rappresentata in opposizione diretta al lavoro, ma al contrario, senza rapporto con il lavoro, come semplice rapporto tra un capitalista e l'altro, come una determinazione esteriore e indifferente rispetto al rapporto tra il capitale e il lavoro stesso. L'interesse, dunque, è la particolare figura del profitto in cui il carattere antagonistico del capitale si dà un'espressione indipendente e se la dà in modo che questo antagonismo vi è completamente cancellato e del tutto rimosso da esso. L'interesse è un rapporto fra due capitalisti, non fra capitalista e lavoratore». (III: 452)

Nel Medio capitalismo, l'età d'oro del credito e del capitale azionario diffuso, che trasforma la forza-lavoro in forza-consumo e infine in forza-risparmio, si opera una socializzazione integrale che ne fa, agli occhi di Marx, la «leva potente durante il periodo di transizione dal modo di produzione capitalistico al modo di produzione del lavoro associato» (III: 706). Una potenza di cui Marx, in realtà, vide solamente una piccola frazione, se pensiamo, a posteriori, all'ingenuità del suo stupore per il fatto che nel sistema creditizio «tutto si raddoppia e si triplica trasformandosi in una pura chimera» (III: 557), mentre oggi una grande banca

internazionale come la Deutsche Bank opera con una leva finanziaria di 60 volte i depositi. E una potenza che, ben prima di portare al comunismo, passa nelle sabbie mobili del Basso capitalismo.

Nello spazio definito dal *frame* giuridico del prestito a interesse, il “deposito” bancario diventa un concetto cruciale dell’analisi sociale. Come l’assemblamento della forza-lavoro nella stessa unità produttiva ingenerò una nuova forma di solidarietà politica tra gli operai e, dal momento in cui il capitale industriale divenne la figura centrale del ciclo capitalistico, una nuova forma di resistenza politica, nello stesso modo anche l’agglomerazione dei depositi nelle mani di una nuova classe (specie nelle forme di depositi negativi, ossia *debiti*) non può che generare, insieme a mutamenti profondi nella struttura economico-sociale, una nuova reazione difensiva nel momento stesso in cui il capitale monetario diventa la *figura centrale* del processo di accumulazione: il nostro scenario odierno, all’uscita dal Medio capitalismo.

«Con l’accrescimento della ricchezza materiale si accresce la classe dei capitalisti monetari; aumenta da un lato il numero e la ricchezza dei capitalisti che si ritirano, dei *rentiers*; e in secondo luogo viene stimolato lo sviluppo del sistema creditizio e si accresce quindi il numero dei banchieri, di coloro che danno il denaro in prestito, dei finanzieri ecc. Con lo sviluppo del capitale monetario disponibile si sviluppa la massa dei titoli fruttiferi, titoli di Stato, azioni, ecc.» (III: 598).

Il credito pienamente sviluppato nel sistema bancario del Medio capitalismo è una grande potenza perché riassume in sé, in forma pura, immateriale, invisibile, tutti i processi che hanno portato all’ultima fase di sviluppo del capitale, e in tal modo eredita, per così dire, l’intera storia del capitale e i conflitti che esso ha ingenerato. «Per una qualità segreta innata, come un semplice meccanismo», scrive Marx, il capitale monetario portatore d’interesse, in cui «la rappresentazione del capitale-feticcio è portata a compimento», costituisce non solo il *frame* giuridico esterno nel ciclo logico complessivo del capitale, ma anche l’ultima configurazione storica della società su di esso incentrata. In questa cornice, infatti, confluiscono e si sublimano tutti i processi economici precedenti nonché, «*come appartenenti e spettanti a lui di diritto, tutte le ricchezze del mondo di tutti i tempi. Il prodotto del lavoro passato, il lavoro passato stesso è qui in sé e per sé pregno di una parte di plusvalore vivo presente e futuro*» (III: 472, corsivo mio).

In un contesto capitalistico, nel rapporto tra società e bancocrazia si concentrano e sono rese possibili su scala sempre più ampia tutte le precedenti forme di sfruttamento e di barbarie escogitate dal capitale. La bancocrazia, terzo soggetto sociale dominante del capitale in generale, eredita quel ruolo di “vincitore” che Benjamin attribuiva ai “dominatori di turno”, «eredi di tutti coloro che hanno vinto sempre» (Benjamin 1939: 31). Nella mega-banca contemporanea (e nell’effettiva struttura azionaria della sua proprietà) potere industriale e potere commerciale trovano la loro sintesi suprema. Con il 2007, dopo gli ultimi fasti del Medio capitalismo e la trasformazione dei depositanti e azionisti (risparmiatori) in debitori (risparmiatori negativi), si profila il nuovo antagonista storico della bancocrazia, l’ultimo prodotto sociale e l’ultima controparte del capitale, dopo la classe operaia di fabbrica e il consumatore associato, ossia la *società indebitata nel suo complesso*, la società ridotta a *classe* omogenea dal prestito a interesse e dal vincolo creditizio.

4. Quanto più si libera da ciò che è materiale e dai suoi cambiamenti, tanto più il denaro si innalza come ἀκίνητον χινοῦν al di sopra di ogni singola cosa

(Georg Simmel, *Psychologie des Geldes*, 1889)

Per concludere nei termini riduzionistici di una filosofia della storia, con lo sviluppo della grande industria meccanizzata si delinea dunque un *Alto capitalismo* incentrato sulla figura del “capitale industriale” (descritto nel libro I del *Capitale* e localizzato nell’istituzione sociale tipica della *mega-fabbrica*), seguito da un *Medio capitalismo* incentrato sulla figura del “capitale-merce” (descritto nel libro II del *Capitale* e localizzato nell’istituzione sociale del *mega-centro commerciale*) e un *Basso capitalismo* incentrato sulla figura del “capitale monetario” creditizio e portatore d’interesse (descritto nel libro III del *Capitale* e localizzato nell’istituzione sociale della *mega-banca*). Le metamorfosi da un capitalismo all’altro segnano, di norma, punti di svolta anche per la teoria critica.

Fin dal suo sorgere, per gestire nella maniera più fluida i passaggi economicamente obbligati e politicamente caldi da una figura all’altra, il capitalismo ha generato istituzioni eccentriche e defilate, centri decisionali posti alle spalle della facciata istituzionale visibile (quella del discorso pubblico, della retorica democratica), volti a garantire *con ogni mezzo* la continuità del processo economico. Sono le *massonerie internazionali* (nel significato non storico, ma *tipologico* del termine), stanze di compensazione, conciliazione e mediazione tra interessi di varie frazioni della borghesia nazionale e mondiale, spesso ampiamente sovrapposti. Marx ne ha dato una definizione insuperata:

«Quanto esposto sta a dimostrare con una precisione che potremmo definire matematica i motivi per cui i capitalisti, i quali si comportano come dei falsi fratelli allorché si fanno concorrenza, rappresentano ugualmente una vera e propria massoneria nei confronti della classe operaia nella sua totalità» (III: 242).

Questo involucro non è certo nuovo: la “massoneria” *lato sensu* è sempre stata, a ogni livello, la forma organizzativa delle élite capitaliste, una curia di composizione internazionale con il compito di assecondare e facilitare il movimento globale dei capitali e la spartizione pacifica (finché possibile) del mercato a spese di operai, consumatori e debitori, le cui organizzazioni politiche e sindacali, in passato, hanno cercato di limitare il potere di queste confraternite. In esse capitale produttivo, capitale commerciale e capitale monetario cercano un punto di equilibrio, ed è proprio la figura di capitale economicamente e socialmente centrale a dettare di volta in volta l’agenda: nell’Alto capitalismo è l’industriale a “presiedere le sedute”; nel Medio capitalismo il venditore-mediocrate; nel Basso capitalismo il grande banchiere. Il loro obiettivo è quello di proteggere le ferree regole economiche del capitale dall’intervento di perturbazioni di natura politica (provenienti dall’alto o dal basso). Ciascuno però ha esigenze economiche proprie, necessita di involucri gius-politici diversi, possiede una visione differente di società che cerca di imporre alle altre frazioni, la cui centralità economica è ormai sorpassata o ancora lontana a venire. Troviamo così tre macro-tipologie di società in base allo stadio raggiunto dall’accumulazione del capitale (Franchini 2011).

Nelle economie avanzate, dopo l’epoca dei capitani dell’industria pesante, dopo quella dei venditori, dei pubblicitari e imbonitori videocratici, stanno salendo *direttamente* alla ribalta, da posizioni prima oscure e defilate, altri burattinai: economisti, banchieri, speculatori, finanzia-

ri. La bancocrazia sta ormai prendendo in mano *senza mediazioni* le redini del potere internazionale e locale, in una lotta poco visibile ma serrata con le posizioni capitalistiche di retroguardia, iniziata già da qualche lustro, in pieno Medio capitalismo. Questo passaggio può fornire un criterio di auto-datazione ai soggetti sociali investiti da questa trasformazione epocale. L'Italia, pur con i suoi ritardi rispetto ai punti più avanzati dello sviluppo capitalistico, rappresenta un modellino esemplare di questa evoluzione. Durante l'epoca d'oro del capitale-merce, perfettamente auto-rappresentatosi nella figura di Silvio Berlusconi, sono stati messi a punto gli strumenti necessari al dominio incontrastato del capitale monetario: nel 1981, con dieci anni di ritardo rispetto allo Smithsonian Agreement del 1971 (con cui Richard Nixon sancì l'abbandono del Gold Exchange Standard e inaugurò l'imperialismo finanziario del dollaro), venne proclamato il cosiddetto "divorzio" tra Banca d'Italia e Ministero del Tesoro, ossia l'emergere di una sovranità monetaria privatizzata e slegata dalla sovranità gius-politica, in una storica cessione di potere reale perfezionata nel 1992 in funzione dell'imminente integrazione monetaria europea, quando la legislazione sancì la definitiva indipendenza del Governatore di Palazzo Koch da ogni forma di controllo politico.

All'inizio degli anni Ottanta in Italia (la marcia dei 40mila a Torino ne è simbolo perfetto), decollò in ritardo il Medio capitalismo, con tutto il suo corteo di *faux fruisse*: comparve non solo l'universo della pubblicità, delle televisioni private, dei centri commerciali, ecc., che accompagnò i primi, rapidi processi di deindustrializzazione e terziarizzazione, ma vennero anche messi a punto gli strumenti creditizi e finanziari (conti correnti, bancomat, carte di credito, prestiti, mutui, prodotti assicurativi, azionari, obbligazionari destinati alle masse, ecc.) che la bancocrazia, ancora in posizione subordinata rispetto al capitale industriale e commerciale nostrano, mise allora a disposizione del capitale-merce in ascesa, ma che oggi diventano la leva per chiudere il ciclo del consumismo, per scalzare il capitale-merce dalle sue passate posizioni di potere e per inaugurare il ciclo del debito e del capitale monetario. Ne costituisce un essenziale momento celebrativo la recente, profonda ristrutturazione del nostro sistema bancario intorno alle due maxi agglomerazioni di Unicredit e Intesa-San Paolo, non a caso avvenute nei centri del passato capitalismo industriale e commerciale italiano: Torino e Milano. È qui che si vede con più chiarezza in che misura milioni di proletari intellettuali e ceti medi riflessivi o cognitivi creati per le esigenze del capitale-merce (salariati pubblici e privati, artigiani, commercianti, piccoli imprenditori, autonomi e professionisti a basso reddito) vadano a costituire, insieme ai giovani ancora fuori dal mercato del lavoro ma ancora troppo coinvolti dal mito del consumo, una *grande classe di risparmiatori negativi, individui precarizzati, indebitati e potenzialmente insolventi, ancora privi di rappresentanza politica*. Infatti, nel Basso capitalismo, all'ascesa del capitale monetario dovrà corrispondere l'abbandono delle vecchie forme di rappresentanza politica (ancora ferme, spesso, agli involucri culturali e istituzionali dell'Alto capitalismo), non solo però da parte delle élite dominanti - ne è un segnale premonitore il lento e travagliato declino di Silvio Berlusconi e la fine della sua fulgida parabola pubblica, nella quale si è rispecchiato perfettamente il trentennio del Medio capitalismo italiano - ma anche da parte dei soggetti decapitalizzati dal nuovo potere monetario.

Urge dunque chiedersi quali saranno le caratteristiche salienti del Basso capitalismo e dei suoi protagonisti sociali, in un periodo in cui i mezzi di produzione residuali (sia del capitale industriale sia di quello commerciale) sono sempre più concentrati, in una società profondamente e cronicamente indebitata, nelle mani dei bancocrati. La terza colonna del nostro sche-

ma rudimentale cerca, con uno sforzo prognostico, di abbozzare una risposta ancora imprecisa e lacunosa a questo interrogativo cruciale.

	Capitalismo		
	Alto	Medio	Basso
Azione sociale	Lavorare	Spendere	Risparmiare
Valori sociali	Produzione Ordine/Stabilità Gerarchia Coscienza/Fisicità Rinuncia/Moralità Disciplina Abnegazione, sacrificio Obbedienza Socializzazione ampia Uniformazione Diritti politici	Consumo/Credito Disordine/Libertà Democrazia Inconscio/Immaginario Desiderio/Pulsioni Fantasia/Sogno Scelta individuale Emancipazione Socializzazione ristretta Distinzione Diritti civili	Debito Insicurezza/Precarietà Massoneria/Tecnocrazia Bios/Fisiologia Apatia/Indifferenza Paura Sfiducia Incertezza/Indecisione De-socializzazione Personalizzazione Diritti bio-tecnologici
Profilo sociale	Segmenti lunghi Grandi classi omogenee	Segmenti brevi Target di mercato	Atomizzazione Target individuali
Potere	Conscio, disciplinare tramite agenzie tradizionali: famiglia, Stato, Chiesa, esercito, scuola, fabbrica, partito, sindacato, impresa	Inconscio, di controllo/ persuasione tramite agenzie della comunicazione, dello spettacolo e tecnologie dell'immagine	Previsionale, biometrico tramite autosuggestione o terrorismo psicologico, social network, "global shock" e comunicazione virale
Soggetti conflitto	Industriali vs Operai	Big Corporations / Mediocrazia vs Consumatori	Bancocrazia vs Risparmiatori negativi
Forme conflitto	Partito di classe Sindacato politico Burocrazia	Movimento Associazione Spontaneità	Gangs/Collettivi minimi Singoli Casualità
Medium conflitto	Forza fisica Scontro diretto Violenza materiale Sciopero Sciopero generale	Comunicazione Rappresentazione Violenza simbolica/ Manifestazione Consumo critico Boicottaggio	Introiezione Paralisi Fuga/Downshifting/ Regressione Run on Banks Big Run
Obiettivo conflitto	Costruzione socialismo	Difesa welfare state	Salvezza personale

Il nuovo soggetto sociale potenzialmente antagonista si è manifestato per la prima volta la sera del 13 settembre 2007 in molte città dell'Inghilterra, l'antica patria e l'avanguardia dello sviluppo capitalistico. Migliaia di correntisti della Northern Rock Bank, piccoli risparmiatori, piccoli azionisti, tentarono di accedere al proprio conto corrente online "minacciato" dal default dell'istituto, ognuno per conto proprio, da casa o dal lavoro, *individualmente, casualmente*, per mettere al riparo e salvare il proprio denaro. Ma il sito web della banca era inaccessibile. La mattina presto di venerdì 14 e di lunedì 17 settembre si formarono lunghissime code davanti a numerose filiali della banca in tutta la Gran Bretagna. Stava accadendo qualcosa di già visto in Russia nel 1998 e in Argentina nel 2001: *in fila indiana* davanti agli sportelli c'erano singoli individui ordinati, composti, pazienti, in attesa del proprio turno, senza coscienza di classe, mossi unicamente da una sincera preoccupazione e da un'aspirazione alla salvezza personale. Dopo aver subito la prima *run on banks* avvenuta su suolo europeo dal 1931 (se escludiamo l'episodio isolato della spagnola Banesto nel 1994), la Northern Rock dichiarò la propria decozione finanziaria e chiese aiuto alla Bank of England, la quale ricorse al governo laburista di Gordon Brown, che a mezzanotte e un minuto del 22 febbraio 2008 nazionalizzò l'istituto di credito, sancendo ufficialmente la fine del Medio capitalismo europeo e l'inizio del Basso capitalismo: i debiti privati vengono socializzati e diventano pubblici. Come in passato ogni singolo operaio industriale - di fronte ai licenziamenti di massa o agli attacchi del padronato - perdeva d'un colpo le illusioni socialdemocratiche e la passività, riattivando il conflitto di classe tipico dell'Alto capitalismo, nello stesso modo, nel settembre 2007, il risparmiatore si sentì attaccato e reagì nelle forme tipiche dell'*iniziale* Basso capitalismo. Il 22 febbraio 2008 segna simbolicamente il declino della classe media inglese e del Medio capitalismo europeo, iniziato nel sottosuolo delle economie avanzate nei lustri precedenti: nel frattempo, i risparmiatori stanno gradualmente diventando *risparmiatori negativi* e alla società consumistica sta subentrando la società indebitata.

La *run on banks* riflette una forma di agire conforme alla nuova stratificazione sociale, un agire non più mosso dai valori e dalle organizzazioni dell'Alto e Medio capitalismo, ma caratterizzato da isolamento, non-partecipazione, paura, sfiducia e precarietà integrale. Gli economisti accademici definiscono la *run on banks* come un fenomeno irrazionale e virale, un panico collettivo, da prevenire ed evitare a tutti i costi come una peste sociale, interpretandola dunque attraverso gli strumenti offerti dalla sociologia delle masse e rinunciando alla perspicacia della veneranda analisi di classe. In realtà, essa esprime una forma diversa di razionalità, legata certamente a un'*esigenza di salvezza individuale*, ma dagli effetti politici violenti: come in passato tramite lo sciopero o il boicottaggio commerciale, così mediante la tesaurizzazione il singolo (ancora parte di una "classe in sé" *in statu nascendi*) si sottrae al capitale sia *interiormente* sia *socialmente*, smette cioè di alimentare la dinamica del rischio e della *concorrenza*, cessa dunque di essere inconsapevolmente "capitalista" per via dei suoi depositi e del suo gruzzolo azionario, toglie consenso e linfa vitale all'economia capitalistica, perturbando profondamente la mitologia dell'*homo oeconomicus* moderno.

Tuttavia, se e quando il nuovo soggetto sociale passerà, *mutatis mutandis*, dal "luddismo" primitivo all'organizzazione "sindacale", solo allora sarà possibile mitigare gli effetti congiunti della globalizzazione economica, ossia la precarizzazione e l'indebitamento pubblico e privato, fenomeni economici inarrestabili che altrimenti si aggraveranno progressivamente e congiuntamente con l'ulteriore consolidamento del Basso capitalismo.

Bibliografia

- Benjamin, W. (1997) *Sul concetto di storia*, Torino, Einaudi, ed. it. a cura di G. Bonola, M. Ranchetti [1939].
- Braverman, H. (1978) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press [trad. it. *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Torino, Einaudi, 1987].
- Franchini, S. (2011) *Le metamorfosi della divinità e le figure del capitale. Bozzetto di teologia economica*, introduzione a M. Jongen (a cura di) *Il capitalismo divino. Colloquio su denaro, consumo, arte e distruzione*, ed. it. a cura di S. Franchini, Milano, Mimesis.
- Heinsohn, G., Steiger, O. (1996) *Eigentum, Zins und Geld: Ungelöste Rätsel der Wirtschaftswissenschaft*, Rowohlt, Reinbek (terza ed. riveduta e corretta, Metropolis, Marburg, 2004).
- Heinsohn, G., Steiger, O. (2008) *Eigentumsökonomie*, seconda ed. riveduta, Metropolis, Marburg.
- Marx, K. (1994) *Il capitale. Critica dell'economia politica*, Roma, Edizioni Riuniti.
- Marx, K., Engels, F. (2003) *Gesamtausgabe (MEGA). Zweite Abteilung. "Das Kapital" und Vorarbeiten. Band. 14. Manuskripte und Redaktionelle Texte zum dritten Buch des "Kapitals" 1871 bis 1995. Text und Apparat*, a cura della Internationale Marx-Engels-Stiftung Amsterdam, Berlin, Akademie Verlag.
- Panzieri, R. (1961) *Sull'uso capitalistico delle macchine nel neocapitalismo*, in Id., *Spontaneità e organizzazione. Gli anni dei «Quaderni rossi» 1959-1964*, a cura di S. Merli, Pisa, BFS, 1994, pp. 25-41.
- Panzieri, R. (1964) *Plusvalore e pianificazione. Appunti di lettura del "Capitale"*, in Id., *Spontaneità e organizzazione. Gli anni dei «Quaderni rossi» 1959-1964*, a cura di S. Merli, Pisa, BFS, 1994, pp. 42-70.
- Rancière, J. (2006) *Il concetto di critica e la critica dell'economia politica dai Manoscritti del 1844 al Capitale*, in L. Althusser, E. Balibar, R. Establet, P. Macherey, J. Rancière (a cura di) *Leggere il Capitale*, ed. it. a cura di M. Turchetto, Milano, Mimesis.
- Rosdolsky, R. (1971) *Genesi e struttura del "Capitale" di Marx*, Roma-Bari, Laterza.
- Sand, F. (2005) *25-35 ans, l'âge du labyrinthe. Entretiens avec Isabelle Vial*, Paris, Bayard [trad. it. I trentenni. La generazione del labirinto. Colloqui con Isabelle Vial, Milano, Feltrinelli, 2006].
- Sennett, R. (1999) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York-London, Norton [trad. it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 2001].
- Simmel, G. (1998) *Psicologia del denaro*, in Id., *Il denaro nella cultura moderna*, Roma, Armando Editore [1889].
- Sternberg, F. (1965) *Industrielle Reservearmee und die Entwicklung der Löhne (1962-63, postumo)* in Id., *Anmerkungen zu Marx - heute*, Frankfurt, Europäische Verlagsanstalt.
- Tronti, M. (2006) *Operai e capitale*, Roma, DeriveApprodi.

3. Precarity and the city

di Agostino Petrillo Sonia Paone

1. Introduzione: lavoro e metropoli

Ad un primo sguardo affrontare il tema delle relazioni tra lavoro e metropoli potrebbe parere questione vagamente *démodée*.... È stato infatti l'Ottocento il secolo che ha letto, per lo meno in Europa, la crescita delle prime metropoli attraverso la lente del lavoro. In maniera quasi ossessiva si è cercato di intravedere l'emergere della città come complesso di relazioni collettive che trova nella produzione comune la ragione ultima della sua esistenza e il momento centrale del suo sviluppo. Un filo, quello del lavoro, che lega insieme le riflessioni sulla città di pensatori così diversi come Marx e Durkheim, Toennies e Simmel. Nella cultura della sociologia tedesca di fine Ottocento questo tipo di considerazioni tende a divenire addirittura totalizzante, e l'idea della città come "comunità di produzione" viene non solo a legarsi strettamente all'analisi delle città coeve, ma addirittura retrospettivamente ricondotta al precedente grande ciclo di urbanizzazione, quello medievale. La città letta come *Produktionsgemeinschaft* diviene quindi una delle chiavi interpretative della storia urbana occidentale, come attesta il dibattito tra Weber, Buecher e Sombart¹. È un'idea forte che ritroviamo in buona parte della cultura del Novecento, e trova probabilmente il suo punto di pieno dispiegamento nella lettura che il movimento moderno offre della città fordista. Nella città fordista il ruolo centrale del lavoro è stabilito una volta per tutte, si tratti di affrontarne la gestione secondo le clausole del contratto sociale welfariano o di disegnarla secondo i principi dell'urbanistica riformista. La città-fabbrica è completamente concepita secondo le necessità della produzione industriale che ne determina sviluppo spaziale e tempi. Le stesse differenze sociali sono scritte a chiare lettere sulla mappa della città. Con il declino del sistema di produzione fordista si avvia la grande retorica postmodernista, in cui questa idea netta di un rapporto necessario tra città e produzione tende a diluirsi fino a scomparire, mentre si fa strada l'idea della "fine della società del lavoro". Con essa si dissolve anche l'idea del conflitto di classe tra lavoro e capitale, dato che i fattori classici della produzione, terra, lavoro e capitale starebbero progressivamente lasciando il posto ad economie dei servizi e della conoscenza, basate sulla "nuova triade" professioni, reddito e formazione. La città tratteggiata nella "società trasparente" (Vattimo 2000) è la città della *finis historiae*, uno spazio collettivo che si disegna dopo il lavoro, infinitamente attraversabile, irriducibile ad un

¹ Per un approfondimento di questi temi rinvio ad un vecchio classico, cfr. Cacciari (1973); per una panoramica delle posizioni cfr. Petrillo (2001).

principio comune, in cui suonano ormai remoti, “ottocenteschi”, i progetti sociali egualitari. Non è solo la *forma urbis* a perdere i suoi contorni netti con la fine dell’industria, fino a diventare una sorta di nebulosa, le nuove tecnologie suggeriscono la possibilità di una scomparsa dei tratti che l’urbano aveva assunto in una storia secolare, prospettano il declino di determinate funzioni e centralità, propongono istanze di decentralizzazione radicale, di dispersione non solo morfologica e fisica, ma anche sociale (Lyotard 1992). La città postmoderna si darebbe “al di là di ceti e classe”, come recitano i sociologi della modernità seconda o liquida (Beck 2000). Non è più caratterizzata da problemi di tipo etico, ma tutt’al più di tipo estetico, dato che in essa il cittadino lascia posto all’individuo, mentre l’analisi delle classi e della stratificazione sociale cede il passo all’osservazione degli “stili di vita”. La città postmoderna si sarebbe quindi offerta agli abitanti come luogo indifferenziato delle opportunità, delle possibilità illimitate, quasi la realizzazione di un vecchio sogno situazionista o la parziale concretizzazione delle utopiche società estetiche venture “dopo il lavoro” vagheggiate dal tardo Marcuse (Petrillo 2009). Per questo tipo di approccio analitico poco rilevanti o “secondarie” appaiono le forme della proprietà e le modalità della produzione nuova che in ogni caso la definiscono e la innervano. Questa la vulgata già tempestivamente segnalata da David Harvey (1993), e cui hanno prestato fede in molti, salvo poi ricredersi di fronte all’incalzare di tutta una serie di eventi nuovi...

Oggi è curioso pensare che solo un paio di decenni ci dividono da questo tipo di riflessioni: l’incanto del castello postmoderno è durato lo spazio di una breve stagione, e sempre più la realtà che le sociologie del rischio tratteggiavano, una sorta di bilancia sui cui piatti stavano in equilibrio nuove libertà e nuove insicurezze e pericoli sociali, pare inclinare verso queste ultime, schiudendo universi inediti di impoverimento e di marginalizzazione (Castel 2010). La nostra si profila ormai non tanto come l’epoca della scomparsa definitiva delle forme note del lavoro, quanto piuttosto quella in cui ha luogo una transizione, in cui il lavoro fluttua verso altre modalità organizzative e produttive, ma non scompare certo come fattore determinante per la configurazione delle città. Sempre meno plausibile appare perciò che la città postmoderna si possa porre come un punto di arrivo, essa non rappresenta certo l’ultima città della storia del lavoro, ma piuttosto una realtà in cui si vanno strutturando forme inedite, anche minacciose e aggressive del lavoro stesso. Mano a mano che la globalizzazione procede nella sua implacabile azione di distruzione creatrice, i mutamenti della divisione internazionale del lavoro provocano una radicale modificazione delle strutture urbane. Le trasformazioni della produzione nei paesi avanzati hanno condotto alla rottura del patto sociale fordista, che prevedeva il contenimento dei conflitti in cambio di redistribuzione di reddito, servizi e consumi, schiudendo le porte ad una ridefinizione dei rapporti tra le classi sempre meno normata da una pattuizione istituzionale. In estrema sintesi ecco quanto è avvenuto: nelle società post industriali le città divengono luoghi in cui le imprese concentrano solo una parte del ciclo produttivo, dato che viene operata una delocalizzazione e frammentazione della produzione, e crescono il settore del terziario e i servizi. La classe operaia viene in buona parte sostituita da lavoratori del terziario e da personale super-qualificato impiegato nei lavori *high skilled*, mentre si forma una nebulosa di lavoro precario e informale. Da caleidoscopio postmoderno delle infinite possibilità la città in questo modo diviene il luogo della scarsità delle opportunità occupazionali, della precarietà, del lavoro “in affitto”, dei percorsi formativi inefficaci e interrotti, della curricula lavorativi più frammentati

che flessibili, delle “carriere individuali” spinte al parossismo e alla schizofrenia. Al tempo stesso nello spazio della città si individuano concentrazioni della povertà che poco hanno da spartire con il passato. Già verso la metà degli anni Ottanta sono stati avanzati primi discorsi sulle *dual cities* e sulle *divided cities* e sulla formazione di una nuova *classe globale* (Fainsten, Gordon, Harloe 1992, Friedmann 1986). Nel quadro di contesti urbani sempre più divisi socialmente e profondamente segnati da povertà di tipo nuovo emergerebbe una nuova classe sociale dominante: la classe globale degli specialisti dell’informazione, delle tecnologie, degli analisti finanziari, di tutto quel personale tecnico-scientifico iperqualificato che è indispensabile al funzionamento delle città che hanno rilevanza mondiale. È un ceto sociale per molti versi nuovo, caratterizzato da una alta mobilità internazionale, da gusti e abitudini analoghe, da criteri di “distinzione” comuni avrebbe detto Pierre Bourdieu, ma anche dallo sradicamento e da un individualismo esasperato. A partire da queste prime intuizioni è stata poi formulata la tesi della polarizzazione: l’analisi si è focalizzata sulla crescente divisione del mercato del lavoro urbano: una sottoclasse di poveri, migranti e persone che non dispongono di una adeguata formazione per riuscire ad entrare nell’ambito di quelli che un vecchio sociologo chiamava i “lavori centrali” (Gorz 1992), e lavorano in attività di pulizie, manutenzione, servizi alla persona o nell’economia informale, e una élite che lavora invece nei servizi, nelle tecnologie, nelle comunicazioni, nella finanza. Le città globali sarebbero dunque strutturalmente divise tra lavori precari e sottopagati svolti da persone che vivono ai margini della città in quartieri dei poveri, e lavori “buoni” e ben retribuiti, svolti da persone che vivono nei quartieri belli, storici e non. Da una realtà in cui predominava la classe operaia si avrebbe il passaggio ad una in cui si diffondono in maniera crescente professionisti, colletti bianchi, manager, operatori che lavorano nelle industrie finanziarie, culturali e creative (Sassen 1997). Il mutamento della struttura di classe ha avuto conseguenze immediate sulle città, dato l’orientamento culturale dei nuovi ceti medi, che hanno scelto di vivere nei centri storici piuttosto che fare i pendolari dai sobborghi ricchi. Non solo lavorano, ma vivono in centro, mentre le popolazioni più povere vengono sospinte verso i margini della città con un tipico processo di *sostituzione*. Caratteristico di queste nuove forme assunte dalla stratificazione sociale metropolitana sarebbe perciò l’intreccio tra la presenza di queste nuove élite e i processi di rinnovamento urbano dei vecchi centri, che hanno assunto in molti casi gli aspetti speculativi noti sotto il nome di *gentrification*, con una rilevante valorizzazione della rendita fondiaria e l’allontanamento delle popolazioni precedentemente residenti, e che soprattutto lasciano intendere che si sta aprendo per le città un’epoca in cui nulla più è dato per garantito, in cui il diritto alla città è accessibile solo mediante le lotte. Non a caso si moltiplicano le considerazioni sulla crisi già da tempo in atto del modello sociale della città europea e sulla potenziale “americanizzazione” delle nostre metropoli con creazione di ghetti permanenti e di divisioni sociali più nette che in passato (Häußermann 2011).

Chi scrive ritiene ancora che parlare di lavoro e metropoli voglia dire cercare di comprendere l’essenza della metropoli contemporanea. La metropoli attuale è attraversata da enormi contraddizioni, segnata da massicci processi di sfruttamento e di esclusione, di creazione di rendita e di profitto. Il fatto che il sistema della produzione di fabbrica novecentesco sia tramontato ha prodotto come sua conseguenza la dispersione e la frammentazione delle forme del lavoro come di quelle del conflitto. Il panorama che la metropoli attuale ci offre è quello di un enorme repertorio delle forme storiche del lavoro, per dirla con una bella espressione

di un filosofo italiano, essa rappresenta una sorta di “esposizione universale” delle forme del lavoro (Virno 1994). Questo vale a dire che offre, simultaneamente presenti in un gigantesco campionario, tutte le forme storiche assunte dal lavoro. Non solo del lavoro moderno: salariato o indipendente, in essa riaffiorano forme arcaiche: lavoro clandestino, forzato, precario, gratuito, schiavistico. E queste forme arcaiche convivono con quelle “superiori” e sofisticate, con il lavoro sempre più raffinato ed astratto delle nuove élite legate alla conoscenza e alle tecnologie. Nelle città globali, come ha fatto più volte rilevare Saskia Sassen a volte nello stesso grattacielo ai piani alti troviamo i liberi professionisti dei saperi alti e nelle cantine i laboratori semi-schiavistici del lavoro nero. È come se il capitalismo estremo in cui ci troviamo a vivere avesse scomposto il lavoro nella sommatoria delle “figure” che lo hanno contraddistinto in altre epoche. Si delinea un tempo finale, decisivo dei rapporti tra lavoro e capitale, in cui l’atomizzazione e l’individualizzazione dei rapporti di lavoro pare fare intuire un limite insormontabile alle forme dello sfruttamento, facendo oscillare il pendolo della storia tra la soggezione estrema e le libertà nuove.

La metropoli attuale è indispensabile per il funzionamento delle forme del lavoro nuovo, e rappresenta un modello che fa segnare continuità ma soprattutto cesure rispetto alle realtà metropolitane della storia urbana precedente, in quanto in essa si palesa un intreccio quasi hegeliano di tendenze e controtendenze, di possibilità e di negazione di queste possibilità. Nella metropoli contemporanea pare da una parte venire a piena maturazione una tradizione che vede nell’urbano la progressiva concentrazione di enormi capacità produttive, la realizzazione di una tendenza secolare a trasformare le città da parassiti delle campagne, meri luoghi di residenza e consumo, in comunità produttive, *Produktionsgemeinschaft*, appunto come dicevano i sociologi dell’Ottocento tedesco, dall’altra questa capacità produttiva sempre più necessita di un elemento cooperativo, comune per poter concretizzarsi. Linguaggi, culture, modi di vita vengono messi al lavoro e divengono elementi di una produzione di cui si accentuano le componenti cognitive, in rete, sociali, come intuì tra i primi Henri Lefebvre negli anni Settanta. Ma fattori politici controllano e determinano lo sviluppo di questa enorme forza produttiva fuoriuscita dalla fabbrica. Nuove élite fanno sì che la metropoli divenga sì un enorme bacino di attività, ma anche di sfruttamento, impongono compartimentazioni, freni e blocchi. Su di un piano più ampio il ruolo stesso svolto dalle città globali appare in buona parte un ruolo politico di determinazione della distribuzione delle ricchezze su scala planetaria.

Nella metropoli si può leggere in filigrana un punto d’arrivo e al tempo stesso un momento di arresto, se non si tratta addirittura di una “forma antagonista dello sviluppo” come diceva della società civile il Marx dei *Grundrisse*. Individualizzazione del lavoro e nello stesso tempo integrazione e cooperazione spinte a livelli in passato impensabili. Certo il lavoro associato, la cooperazione sono fin dall’antichità le cifre del destino della città, come rilevò prima di tutti Aristotele. Vi è una destinalità dell’urbano inteso come dimensione collettiva, come elemento comune. Eppure queste tendenze appaiono frenate, bloccate, le gigantesche potenze creative sviluppate dalla macchina metropolitana vengono quotidianamente trattute ed espropriate, come ha ripetutamente osservato Antonio Negri (Negri, Hardt 2010). Ma nella metropoli si annodano anche i fili di resistenze nuove, cresce un proletariato diverso, composito, diviso, che allude, sia pure in forma ancora episodica, ad una diversa organizzazione della vita urbana e del lavoro.

Al di là dell'apparente paralisi delle alternative in cui versa la situazione attuale, esistono quindi anche tutte le condizioni di possibilità di una evoluzione ulteriore, quella permessa dalla liberazione delle enormi potenzialità che la crescita delle tecnologie, delle capacità umane, delle conoscenze teoricamente sarebbe in grado di dispiegare. Insistere come faceva Arendt sulla importanza e la centralità della dimensione pubblica, equivale a insistere sull'esistenza di un mondo sempre più comune, in cui la stessa produzione è profondamente legata allo scambio linguistico e alla comunicazione interpersonale. Proprio in questo sotterraneo eppure continuo crescere di ciò che è comune, del *Ge-mein* avrebbe detto Marx, è possibile cogliere il profilarsi di un'altra metropoli tra le forme irrigidite della vecchia. La metropoli contemporanea esita tra questi suoi diversi possibili destini, perpetua strutture e apparenze del passato quando già in essa sono presenti e operanti i germi di una sua diversa evoluzione e sviluppo. Ma le forme dell'urbano consueto rischiano continuamente di richiudersi come una pietra tombale su queste potenzialità, di bloccarle rinserrandole tra vecchie e nuove recinzioni e frontiere. Una metropoli veramente "comune" potrà emergere solo dalla rottura dei vincoli attuali, e solo se si creeranno le condizioni per una simile rottura. In questo senso riflettere sulle forme che la precarizzazione del lavoro e delle relazioni sociali ad esso connesse sta assumendo, ha il senso non tanto di una ricognizione fenomenologica di quanto avviene, quanto della denuncia di un paradosso: metropoli in cui si incarna ormai un enorme capacità produttiva e in cui circolano flussi di ricchezza incomparabilmente maggiori del passato diventano luoghi della scarsità, della mancanza di risorse, di povertà nuove, ma altrettanto gravose delle vecchie. Le città cambiano, ma non in meglio. Le società dell'abbondanza pubblicizzate dall'ideologia postmodernista si rivelano esclusive ed escludenti (Goldman, Papon 2002), e sul terreno della città i risultati del fallimento complessivo del progetto della città neoliberale si tocca ormai con mano, come mostrano le ricerche di cui proviamo a dare sinteticamente conto nelle pagine seguenti, in termini di trasformazioni dell'urbano e di modificazioni profonde dei modi di vita. Ed è decisivo cercare di comprendere quanto avviene non solo nei paesi avanzati ma a livello planetario, dato che i livelli di civiltà di quella che sempre più nettamente si configura come una "urban age" prossima ventura si giocheranno proprio intorno alle figure della precarietà e del lavoro nuovo.

2. Precarietà abitativa e periferie globali

Per comprendere meglio in che contesto complessivo si collochino le dinamiche di trasformazione delle metropoli nell'era globale, e in che termini si dia un intreccio sempre più planetario fra precarietà e città, non possiamo non accennare rapidamente alla situazione che caratterizza l'urbanizzazione dei paesi terzomondiali.

Siamo infatti entrati a pieno in un'epoca nuova, ovvero quella che vede affermarsi il cosiddetto urbanesimo planetario (Paquot 2006), visto che ormai sul pianeta la popolazione urbana ha superato quella rurale. Questo cambiamento di portata epocale è dovuto alla crescita urbana dei paesi in via di sviluppo, che hanno conosciuto rispetto alle altre zone del mondo una urbanizzazione sì tardiva, ma anche paurosamente accelerata. Paul Bairoch definisce questa fase della lunghissima storia della città con l'espressione "inflazione urbana" (Bairoch 1985), facendo così riferimento a quella che sembra essere la caratteristica principale

dell'urbanizzazione dei paesi poveri ovvero l'assottigliamento del vincolo che storicamente ha sempre legato la crescita e lo sviluppo delle città all'affermazione dello sviluppo economico e sociale. L'urbanizzazione dei paesi poveri si presenta cioè con caratteristiche del tutto peculiari, non riesce cioè a dare risposta ad una domanda di città in rapida crescita: le città terzo mondiali si configurano come enormi contenitori di marginalità e precarietà in cui, utilizzando un'espressione dello Engels manchesteriano, si "ammucchiano i poveri" (Engels 1992).

Già nel 1996, in occasione della seconda conferenza delle Nazioni Unite sugli insediamenti umani, svoltasi ad Istanbul, erano stati evidenziati i problemi di povertà e precarietà legati al rapido aumento di popolazione urbana nel mondo e nella stessa occasione era stato ribadito il diritto ad un alloggio adeguato come obiettivo da raggiungere nel nuovo millennio. Ma è il 2003 un anno fondamentale per la presa di coscienza della centralità della questione abitativa nei contesti di nuova urbanizzazione, infatti nel 2003 l'agenzia delle Nazioni Unite Habitat pubblica l'ormai celebre rapporto *The Challenge of Slums*. Come ricorda Mike Davis si tratta della prima vera indagine globale sulla povertà urbana (Davis 2006) visto che è frutto di un lungo lavoro di ricerca effettuato in trentaquattro metropoli. Il rapporto si pone l'obiettivo di quantificare la povertà urbana tenendo conto degli aspetti relativi alla condizione materiale di residenza. Tutto il lavoro di ricerca è effettuato partendo da un recupero e da una attualizzazione del concetto di slum, che lo rende maggiormente operativo.

La parola slum appartiene al linguaggio classico della sociologia urbana e anche al vocabolario della stigmatizzazione urbana. Infatti questa parola utilizzata nello slang della malavita a partire dalla fine dell'Ottocento assume una connotazione spaziale indicando le aree della città abitate dai poveri. Ma nello stesso tempo allo slum la mentalità vittoriana attribuisce tutta una serie di tratti negativi legati alla caratterizzazione della psicologia e degli atteggiamenti degli abitanti, per lo più stigmatizzati come "classi pericolose" piuttosto che laboriose. La definizione di slum utilizzata oggi da Habitat non si riferisce alle condizioni socio-economiche dei soggetti, al reddito, alla formazione, all'occupazione, ma prende in considerazione soltanto alcune caratteristiche relative alla condizione abitativa in quanto tale (assenza di servizi di base, densità, presenza di un titolo di possesso). I dati pubblicati nel 2003 sono allarmanti; infatti già all'inizio del millennio più di un miliardo di persone viveva in slum. Come giustamente ha evidenziato Mike Davis tutto ciò non va letto come un mero conteggio delle baracopoli sparse nelle diverse città, ma i dati devono essere interpretati guardando alle conseguenze sociali della bidonvillizzazione e anche alla crescente ingiustizia che accompagna oggi il processo di urbanizzazione. Chiaramente una così massiccia presenza di soggetti in condizioni abitative caratterizzate da una sommatoria di carenze dice molto delle disuguaglianze che attraversano le città nell'epoca della globalizzazione. Non a caso l'ultimo rapporto dell'agenzia Habitat dedicato allo stato delle città nel mondo ha un sottotitolo molto significativo *Bridging the Urban Divide* (Un-Habitat 2010).

Se da un lato fra il 2000 e il 2010 oltre duecento milioni di persone sono uscite dalla condizione di abitanti di slum, dall'altro è in crescita il divario fra chi possiede e chi non possiede: le città, e soprattutto quelle del sud del mondo, si consolidano come realtà nelle quali le disuguaglianze, le gerarchie e le divisioni sono sempre più marcate, si presentano come dimensioni estremamente polarizzate, nelle quali si contrappongono piccolissimi gruppi di soggetti collegati ai circuiti dell'economia globale, e che partecipano al processo di accumula-

zione, e la stragrande maggioranza della popolazione che vive in condizioni di indigenza e sfruttamento. La condizione di precarietà abitativa e lavorativa tende perciò a diventare una condizione globale, al di là delle differenze che pure permangono tra paesi situati nelle aree “ricche” del pianeta e paesi situati nelle aree “povere”. Come giustamente notava già alcuni decenni fa proprio Paul Bairoch, c’è sempre più “Sud” nel nord e sempre più “Nord” nel sud del mondo, e lo si vede molto bene nell’ambito dell’abitare e delle città.

3. Frammenti di città

Per questo insieme di motivi è stato introdotto nell’ambito della ricerca un concetto come quello di frammentazione urbana, che è sempre più utilizzato per descrivere gli arcipelaghi che compongono le città nell’era della globalizzazione, nelle quali si alternano e convivono aree gentrificate, zone sfarzose e del *loisir*, e aree degradate, residuali e informali (Marcuse 1989).

In questo contesto caotico le disuguaglianze e le polarizzazioni sociali crescono non solo nelle aree povere del mondo, ma anche in quelle ricche. Perciò gli studi urbani si devono interrogare su una nuova questione delle periferie, che appare estremamente complessa visto l’intreccio sempre più fitto fra locale e globale. Un esempio paradigmatico europeo della complessità della nuova questione periferia è quello delle *banlieues* francesi, serbatoio ormai endemico di contraddizioni e violenza, nelle quali nel novembre del 2005 si sono verificate una serie di rivolte, scaturite da un episodio avvenuto nel Dipartimento della Seine Saint-Denis, ovvero la morte di due adolescenti che si credevano erroneamente inseguiti dalla polizia (Lagrange, Oberti 2006). Le *banlieues*, nate dal processo di espansione urbana delle città francesi (Boyer 2000), in epoca fordista si caratterizzavano come aree fortemente specializzate dal punto di vista economico, sociale e politico: erano infatti forgiate dal sistema industriale, nello stesso tempo erano il luogo di residenza della classe operaia e, infine, si contraddistinguevano per un forte spirito militante (Negri, Vincent 1996): tutto ciò comportava una importante ricaduta dal punto di vista culturale e intellettuale sulle altre aree delle città francesi (Lefebvre 1959). Gli enormi cambiamenti del sistema produttivo nel passaggio dal fordismo al regime di accumulazione flessibile, la precarizzazione delle relazioni di lavoro, le politiche neoliberali hanno reso molto fragili i soggetti che vivevano nelle zone periferiche delle città. Le *banlieues* da luogo di sperimentazione di un nuovo modo di essere città sono divenute luogo di relegazione per soggetti in declino sociale (Castel 2006).

Ma al di là dell’esempio francese condizioni di precarietà abitativa e sociale si diffondono anche in altri contesti, come la Germania dove si registra una crescente problematizzazione delle condizioni di vita nei grandi centri urbani, con una divaricazione delle opportunità e dei livelli di vita, anche se non sono presenti forme di segregazione analoghe a quelle francesi (Petrillo 2008).

In uno scenario in cui il tema della marginalità urbana a livello planetario indotta dai processi di globalizzazione diventa sempre più centrale crescono le riflessioni teoriche sulle forme di esclusione urbana. Citiamo due importanti contributi ovvero la teoria della *underclass* così come è stata elaborata da William Julius Wilson a partire dal caso di studio del ghetto di Chicago e il concetto di marginalità urbana avanzata di Loic Wacquant. Nella analisi di Wilson la nuova *urban underclass* è composta da soggetti per i quali la condizione di disoccupa-

zione e sottoccupazione è divenuta cronica e che vivono in contesti spazialmente isolati. Isolamento e difficoltà di uscita dalla precarietà e instabilità lavorativa diventano fattori di riproduzione dell'esclusione (Wilson 1996). Il tentativo di Loic Wacquant è invece quello di avviare una sociologia comparata della marginalità urbana nell'epoca della globalizzazione, in grado di dare conto, al di là delle importanti ed evidenti differenze, anche dei punti di contatto tra situazioni di marginalità che emergono nelle diverse esperienze di città (Wacquant 2006).

In questo sforzo di comparazione innanzitutto il comune denominatore è rappresentato dall'espressione che Wacquant sceglie per evidenziare il forte legame fra globalizzazione e nuove povertà: *marginalità urbana avanzata*. Le forme di marginalizzazione sociale e spaziale che si sviluppano nella città postfordista sono, infatti, conseguenza delle trasformazioni dei settori più avanzati dell'economia globale. Inoltre il problema della marginalità continuerà a crescere e sarà *devant nous* se non si predisporranno politiche di reintegrazione dei soggetti. Wacquant (2006) individua inoltre una serie di proprietà distintive che caratterizzano la marginalità avanzata. Innanzitutto una mutata dimensione del lavoro salariato che oggi diviene sempre più vettore di instabilità e insicurezza sociale. Nell'era fordista dal lavoro discendevano tutta una serie di garanzie (Castel 2008), mentre i nuovi meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro creano frammentazione e precarietà, soprattutto per quei soggetti meno qualificati. Il rapporto salariale è desocializzato in quanto non riesce ad essere un fattore di integrazione. Un'altra proprietà distintiva della marginalità urbana avanzata è la cosiddetta disconnessione funzionale a livello macroeconomico: il destino delle economie urbane è sempre più legato alle tendenze e alle fluttuazioni dell'economia globale e questo contribuisce a ridurre i margini e le possibilità di intervento a livello locale. Infine il contesto in cui si sviluppano le nuove forme di marginalità è quello di una decomposizione di classe e di una frammentazione e atomizzazione per cui minore è la visibilità politica e quindi molto difficile la possibilità di rivendicazione.

Bauman nel volume che dedica ai 'rifiuti' della globalizzazione, riprende le considerazioni di Wacquant sulle trasformazioni dei ghetti americani da serbatoi di manodopera industriale a discarica per soggetti non più funzionali al nuovo ordine economico, *iperghetti* (Wacquant 2002), e si chiede se queste stesse funzioni di discarica possono essere attribuite alle aree delle città europee in cui sono *stoccati* gli immigrati (Bauman 2005). Secondo Bauman in Europa non si è ancora compiuta pienamente questa trasformazione. Questo perché nei paesi europei sono molto rari i ghetti 'razzialmente' puri, ma soprattutto perché ancora non è chiaro il destino degli immigrati presenti nelle aree segregate delle città europee, visto che questi soggetti non sono rifiuti prodotti localmente, ma sono importati e in questo senso potrebbe esistere per loro una possibilità di riciclaggio. Tuttavia gli elementi di stigmatizzazione e isolamento che caratterizzano le aree abitate dagli immigrati costituiscono il presupposto per forme di violenza e di tensione.

4. Città precarie: qualche riflessione sulla ricerca contemporanea

Una lunga tradizione di studi, che data ormai dalla metà degli anni Ottanta, ha sottolineato i meccanismi di esclusione e di precarizzazione di parti consistenti delle popolazioni urbane. Come si è accennato William Julius Wilson disegna un modello di povertà urbana in

cui convergono più fattori, ma che è segnato prima di tutto dalle modificazioni del mercato del lavoro e dalla spazializzazione della povertà. L'analisi di Wilson, che ha preso le mosse dal caso-studio del ghetto nero di Chicago, conferisce una particolare curvatura all'uso del termine *urban underclass* già in uso nel vocabolario degli studiosi di orientamento conservatore: la *underclass* urbana è una realtà eterogenea che vive in condizioni di cronica sottoccupazione o disoccupazione in una situazione di isolamento spaziale, che la separa sia dagli insediamenti della *working class* che da quelli suburbani dei ceti medi. La povertà si intreccia all'isolamento, che ne potenzia gli effetti: le popolazioni sfavorite si concentrano in determinate aree, in cui le "catene della povertà", l'eredità culturale e la separazione sociale, finiscono per rappresentare un condizionamento che si tramanda per generazioni, una condanna cui è difficilissimo sottrarsi: i quartieri "svantaggiati" hanno anche una funzione ulteriormente "svantaggiante" (Wilson 1987). In essi si sviluppano sottoculture che perdono quasi completamente i contatti con il resto della società. Le cause di questa netta separazione sono da ricondursi tanto alle difficoltà che chi abita in queste zone stigmatizzate ha ad entrare nel circuito del lavoro "stabile", quanto all'accentuarsi della discriminazione etnica e alle sue ripercussioni sul mercato degli alloggi. L'influenza dei lavori di Wilson è stata enorme anche in Europa, anche se a ben vedere il precariato negli studi di Wilson risulta essere una delle conseguenze di una più generale condizione di marginalizzazione urbana, di un micidiale cocktail di fattori spaziali e sociali, la cui manifestazione è anche il ritrovarsi in un circuito di lavoro precario e di non riuscire mai ad accedere all'altro mercato del lavoro, quello dei lavori "buoni", maggiormente garantiti sotto il profilo della durata e meglio retribuiti. Rispetto alla condizione che si sperimenta oggi in Europa l'esperienza americana della precarietà è da ricondursi ad una condizione di collocazione spaziale preesistente. Nel ghetto si nasce, poi si entra nel girone dei lavori precari, della stigmatizzazione e della delinquenza (Bourgois 2006). La precarietà di chi vive nel ghetto americano è in buona parte la precarietà di minoranze storicamente individuate come tali, anche se numericamente consistenti, mentre invece gli studi europei denunciano una crescita quantitativa e qualitativa di una nuova marginalità sociale e urbana a partire da condizioni di "normalità", in cui l'handicap di vivere nei quartieri stigmatizzati è un fenomeno relativamente nuovo, se si escludono le grandi cristallizzazioni delle *Banlieues* e delle *Grosssiedlungen* (Petrillo 2008).

La dimensione della precarizzazione investe le città e le trasforma, e la precarietà lavorativa non è necessariamente una condizione che derivi da condizioni spaziali preesistenti di marginalizzazione. Addirittura, come è stato ben rilevato, anche l'élite dei "lavori centrali" non sfugge ai più generali processi di precarizzazione, e deve costantemente investire e spendersi in una rete di relazioni se vuole mantenere la propria posizione di privilegio. Il lavoro di contatti, le amicizie personali e i "favori" divengono una componente decisiva del successo nelle "professioni nuove" (Batt et al. 2001; Scott 2008).

I lavori concentrati in un volume collettaneo dedicato "ai margini della città", pubblicato qualche anno fa in Germania, mettono in risalto molti di questi aspetti. I "margini della città" qui investigati sono ambiti sociali più che meramente spaziali, sono "periferie sociali" non necessariamente periferiche quanto a collocazione, ma disseminate sull'intero territorio della città, e a volte collocate nei vecchi centri degradati. Il concetto di margine è in questa sua accezione estremamente plastico, e mostra una evidente derivazione simmeliana: si tratta infatti di un margine che viene ricostruito ogni volta in relazione ad una diversa centralità, di una

“condizione marginale” tutta contemporanea e profondamente relazionale, che è il prodotto di meccanismi complessi di trasformazione e rimescolamento sociale delle città. L'utilizzo di un siffatto concetto scaturisce dalla difficoltà a definire e a circoscrivere precisamente le zone in cui sempre più frequentemente vengono confinate le minoranze, i migranti ma anche i poveri autoctoni, i giovani precari, gli anziani e i disoccupati di lungo periodo (Häußermann, Kronauer, Siebel 2004). La difficoltà che non è solo terminologica o “urbanistica”, ma piuttosto categoriale, come mostra efficacemente il dibattito ormai più che decennale che attraversa la sociologia tedesca sul senso da dare al termine *Ausgrenzung*, che in Germania ha assunto molte delle sfumature semantiche del francese *exclusion sociale*, ma che viene ritenuto scarsamente soddisfacente (Kronauer 1998).

È interessante rilevare come sono stati anche in precedenza ben individuati i processi di polarizzazione sociale all'opera a Berlino, di cui sono stati messi in luce sia l'enorme trasformazione degli ultimi anni, sia gli effetti della crescente disoccupazione. Dopo la riunificazione la capitale tedesca ha conosciuto un gigantesco processo di dislocazione e di rimozione di popolazioni: non si è trattato solo di *gentrification*, ma di una vera e propria ridefinizione delle centralità e degli assi urbani predominanti, con rilevantissime ricadute sulla composizione sociale dei quartieri. Il nuovo centro che si va delineando sembra caratterizzato dalla scelta dell'omogeneità sociale piuttosto che dalla eterogeneità. Isola etnica e pluralista, resiste ancora a questi processi il quartiere di Kreuzberg, angolo di Berlino a prevalenza turca e popolare, un tempo protetto dai processi speculativi del muro, oggi ancora parzialmente preservato dalla sua peculiare composizione etnico-sociale. Ma qual è allora il senso dell'esistenza di un quartiere come Kreuzberg? Si tratta di un luogo di confinamento o di una zona di passaggio? Favorisce l'integrazione o è un ambito urbano di mera (e forse provvisoria) fissazione di minoranze? Parla del futuro o del passato della città? Gli interrogativi rimangono aperti. Anche la situazione nelle periferie della capitale tedesca appare caratterizzata da una tendenza alla fuga dei ceti medio-alti in suburbs residenziali, e dal rifiuto dell'edilizia popolare nell'ex-est, che vede il declino delle grandi strutture di abitazione, le cosiddette *Plattenbauten*, dove vengono confinati giovani e popolazioni a basso reddito di diversa origine, a volte in conflitto tra loro (Häussermann, Kapphann 2000).

Kronauer e Vogel investigano invece la situazione dei quartieri St. Pauli e Mümmelmannsberg ad Amburgo, alla ricerca degli “effetti di quartiere”, cercando cioè di esplorare sulla scia di Wilson se vi siano degli effetti ulteriormente “svantaggianti” tra le conseguenze sociali della marginalizzazione di determinate popolazioni in alcune zone “svantaggiate” della città. Tanto più colpisce la loro analisi in quanto realizzata in una delle città tedesche che più hanno tratto vantaggio dalla caduta del muro, ma in cui la nuova ricchezza derivante dal ritrovato ruolo della città ad Est è stata redistribuita in maniera molto irregolare. Il quadro che ne emerge è contraddittorio: St. Pauli è l'ex-quartiere della prostituzione, ora divenuto attrazione turistica, la zona della città con il maggior numero di stranieri, di disoccupati e di poveri, ma anche se si moltiplicano le “biografie spezzate” e le esistenze fallite, alcuni abitanti, in particolare le donne, che godono di alcuni servizi, assistenza all'infanzia e reti relazionali di aiuto domestico reciproco, mostrano di voler restare e presentano più in generale un attaccamento al quartiere, che i disoccupati maschi non hanno. Il quadro è sconcertante, e suggerisce orizzonti che oscillano tra tratti di una vera e propria “cultura della povertà” e un processo di adattamento ad una versione di stato sociale minimale (Kronauer, Vogel 1998).

Anche la lettura che del concetto di *Ausgrenzung* offre Carsten Keller (1999) fa proprie queste contraddizioni, riprendendo la questione della differenza tra spaccature in senso orizzontale o in senso verticale della società. Egli parla di una *Ausgrenzung* che rappresenta un processo multidimensionale e cumulativo. In termini che richiamano da vicino il discorso sull'esclusione avanzato da Robert Castel in Francia, Keller afferma che non vi è una vera e propria spaccatura, se non tendenziale, ma che esiste una sorta di *continuum* dell'esclusione, che può essere veramente avvicinato e compreso solo se considerato pienamente nei suoi aspetti territoriali e fatto reagire con i fenomeni di segregazione residenziale e con i loro effetti complessivi. Non ci sono aut-aut tra “dentro” e “fuori” della società, dato che esterno e interno non sono diametralmente opposti, solo vi è un determinato tipo di legame sociale nuovo che viene a darsi, una condizione oggettiva di fragilità in cui si può cadere. La povertà vera e propria può durare un tempo limitato, ma è il contesto complessivo in cui la persona si muove che si precarizza. Si può essere molto poveri solo in una fase limitata della vita e tuttavia permanere in un continuum di precarietà che non approda mai ad una condizione di sicurezza e di benessere. La “dinamica della povertà” conosce tutta una serie di oscillazioni e di varianti possibili, senza che con questo si giunga ad un sostanziale miglioramento (Keller 1999). Tanto più importanti appaiono queste considerazioni generali se calate come ha fatto Keller in un contesto come quello della ex-DDR, in cui nelle vecchie *Plattenbauten* di edilizia popolare avviene una concentrazione di poveri, precari, pensionati, immigrati, che conduce a conflittualità nuove e dove si sviluppano condizioni di vita molto dure, in cui addirittura gli anziani sembrano mostrare maggiori capacità di adattamento dei giovani (Keller 2005).

Che vi sia nelle nostre società una connessione tra crescita della povertà, politiche economiche e sociali e crescita della segregazione in quartieri “svantaggiati” è dimostrato in maniera convincente alla luce dei trend di sviluppo delle città tedesche, caratterizzati da fenomeni di polarizzazione economica e dalla crescita del numero degli abitanti con un “retrotterra culturale non tedesco”. Viene affermato a chiare lettere che la popolazione delle grandi città diviene “più eterogenea” proprio nel momento in cui “la concorrenza per i posti di lavoro si fa più accesa”. Inoltre queste differenze vengono inasprite dalla mancanza di una pianificazione territoriale con prospettive di largo respiro e dal declino di politiche della casa guidate dal governo e dalle amministrazioni locali: è quasi un paradosso che proprio nel periodo in cui la disuguaglianza degli abitanti per reddito e appartenenza etnica si mostra con maggiore evidenza la questione delle abitazioni venga sempre più demandata al mercato e in questo modo la crescente disuguaglianza sociale si rispecchi con chiarezza nella struttura socio-spaziale delle città.

In Svizzera una ricerca condotta sui quartieri difficili di Zurigo ha messo in luce come la coesistenza in essi di popolazioni eterogenee come reddito e provenienza sia il risultato di una serie di processi sempre più complessi di adattamento e come il volto della città sia profondamente modificato dagli spostamenti dei *gentrifiers* da un lato e dalle necessità di abitazione di gruppi a basso reddito. Si creano così quartieri “in movimento” caratterizzati da una precarietà lavorativa che si fa anche instabilità abitativa, che genera scarso radicamento territoriale e difficoltà di contatti tra gli abitanti delle zone in questione. In un contesto di questo genere i discorsi sul multiculturalismo si fanno sempre più astratti, mentre sempre più remote divengono le possibilità di una integrazione soddisfacente (Berger, Hildebrand, Somm 2002).

Lavorando sui disoccupati di lungo periodo in Olanda, Engbersen ha sottolineato le differenze tra disoccupati “classici” e “moderni”, ed ha esplorato la variegata condizione dei migranti irregolari, cercando di individuare le ricadute di questa condizione sulle città, in termini di “carriere residenziali”, di spostamenti successivi dei migranti attraverso le zone della città. Un mercato dell’abitazione profondamente segmentato, escludente e segregato finisce per condurre alla formazione di quartieri dove si concentrano le popolazioni svantaggiate (Engbersen 2004).

Farwick riprende il tema del ruolo ulteriormente “svantaggiante” che gioca il vivere in quartieri svantaggiati. La tematica, introdotta dagli studi di Wilson, trova qui una serie di conferme: attraverso un’analisi meticolosa dei quartieri di Brema e Bielefeld, condotta leggendo i luoghi di residenza dei beneficiari dell’assistenza pubblica e il perdurare nel tempo della dipendenza dall’assistenza, l’autore dimostra che è difficile uscire dai “quartieri della povertà” e dalla spirale dell’assistenza, e che in determinate zone della città si vanno concentrando poveri e immigrati, a volte immigrati poveri, ma che nel complesso le condizioni di precarizzazione del lavoro si legano strettamente alla precarietà residenziale (Farwick 2004).

Troviamo dunque anche in Germania una influenza rilevante delle riflessioni sulla *urban underclass* proposte da Wilson. Ma il concetto diviene una sorta di campo di battaglia politico. Da un lato viene recuperato in chiave conservatrice da chi vuole leggere nella autoesclusione dei poveri il risultato della loro incapacità di misurarsi con una società che richiede iniziativa, talento e alta formazione, dall’altro viene utilizzato a sinistra in termini “oggettivistici”, come la prova più evidente dei meccanismi di sfruttamento e di marginalizzazione tipici del capitalismo attuale. Se aspetti della riflessione di Wilson vengono ripresi dalla ricerca, in particolare si afferma la tesi sul ruolo “svantaggiante” giocato da determinati quartieri, al concetto di *underclass*, che individua uno status abbastanza rigidamente connotato, viene preferito sempre più frequentemente quello di *Ausgrenzung*, che offre una possibilità di lettura più dinamica, che implica uno sforzo di comprensione del modificarsi delle strutture sociali che rimane aperto (Kronauer 1998). Il problema che si pone agli studiosi, infatti, non sembra tanto essere l’aumento del numero assoluto dei poveri, quanto piuttosto il profilarsi di una nuova forma di divisione sociale che si muove su di un incerto crinale tra inclusione ed esclusione. Non si ha a che fare tanto con le conseguenze ultime di una esclusione totale, con la fine di ogni sociabilità, con una sorta di eliminazione sociale, quanto piuttosto con una simultaneità di inclusione ed esclusione (Wehrheim 2002). La dimensione spaziale della *Ausgrenzung* va indagata *in loco*, va articolata nei singoli casi, nei quartieri in cui questo intreccio si mostra con maggior forza.

Di qui lo stimolo ad una intensificazione degli studi empirici, che rivelano aspetti di crescente stigmatizzazione: le zone della città in cui vivono i poveri sono caratterizzate non solo da scarsa qualità abitativa, ma anche da una cattiva fama, che le rende poco raccomandabili. Si moltiplicano gli “*schlechte Adresse*”, gli indirizzi famigerati, che segnano in maniera indelebile coloro che vi vivono. Sono zone ai margini della città, mal collegate alle principali vie di circolazione, sono vecchi edifici non restaurati, sono torri di abitazione costruite in fretta e non più rinnovate. Tutti ambiti comunque caratterizzati socialmente in maniera negativa. Si creano le condizioni per un perpetuarsi della povertà e dell’esclusione, dato che vi è un vero e proprio accumulo di fattori di segregazione sociale. Sostiene Malte Fredrich che in questi casi l’esclusione diviene essa stessa un fattore di produzione di

disuguaglianza e di svantaggio, e finisce per peggiorare ulteriormente le condizioni di vita di coloro che ne sono colpiti: riprendendo la tesi di Wilson, anche in Germania vivere nei quartieri “svantaggiati” finisce per avere un effetto ulteriormente “penalizzante” (Friedrich 1999).

Su questo punto concorda Martin Kronauer (1998), che sottolinea la connessione tra aspetti socio-economici e aspetti socio-spaziali della *Ausgrenzung*. Non è solo la stigmatizzazione sociale da cui determinate zone sono connotate, ma è la concentrazione spaziale di disoccupati e poveri ad agire come ulteriore fattore di svantaggio e a rafforzare l'esclusione nel suo complesso. Se è difficile parlare di “isolamento sociale” nei termini americani, vi sarebbe comunque una relazione reciprocamente implicante tra quartieri, condizione in cui si abita e condizione sociale, che emerge con chiarezza se si analizzano le diverse dimensioni dell'esclusione in diversi ambiti, in particolare per quanto riguarda le dinamiche di polarizzazione e l'accesso a risorse e servizi. La povertà dei moderni ha delle “qualità” sue specifiche, legate strettamente alle trasformazioni dei modi di produzione e alla riallocazione della divisione internazionale del lavoro: si incrementano e crescono le posizioni occupazionali ai due estremi della scala sociale: alte qualifiche e alti salari e basse qualifiche e bassi salari, mentre aumentano i disoccupati di lungo periodo. Si riducono i posti per i lavoratori non qualificati, mentre la formazione e i titoli di studio assumono un nuovo valore. Il sistema formativo diviene parte integrante della selezione sociale, e in esso vengono prefigurate le possibilità di un inserimento efficace nel mercato del lavoro e quindi si giocano le chance decisive per tutta la vita. In questo senso sottolinea Kronauer è proprio nelle metropoli che si disegnano con maggiore nettezza le forme nuove della povertà e dell'esclusione, e si riapre al tempo stesso una questione spaziale che diviene costitutiva del concetto di esclusione stessa.

Jens Dangschat conduce all'estremo queste riflessioni: parlando di *Armut durch Reichtum*, di “povertà derivante dall'arricchimento”, egli sostiene che una società postfordista ha bisogno della povertà per potere esistere, e mette l'accento sul ruolo che, in un contesto di competizione generalizzata, le città giocano nel promuovere e nell'alimentare i processi di segregazione e di creazione di ambiti di povertà (Dangschat 1995). Nel suo lavoro su Amburgo viene efficacemente mostrato come la povertà si diffonda in una città ricca: si accentuano le forme di polarizzazione sociale, e l'analisi dei dati mostra come la città più ricca della Germania abbia anche il più alto numero di poveri. Il problema non è arricchirsi, è che i poveri rimangono poveri: tra i fattori che contribuiscono alla concentrazione della povertà in determinate zone della città vi sono da una parte il fatto che i ricchi vogliono stare per conto loro, dall'altra la tendenza dei ceti medi a spostarsi verso residenze suburbane, alla ricerca di dimore meglio collocate dal punto di vista naturalistico e ambientale. Ma nella migrazione dei ceti medi è implicito anche il tentativo di “distanziamento” da vicini percepiti come poco gradevoli, dato che sono portatori di costumi e culture considerate estranee (Dangschat 1997).

Altra questione che emerge dagli studi empirici è quella del ruolo giocato dalle trasformazioni del mercato dell'abitazione e dell'affitto. Negli spazi urbani ha luogo dai primi anni Novanta una riduzione costante del numero degli appartamenti a buon prezzo. Nei centri urbani si sono susseguiti i processi di risanamento e modernizzazione del vecchio patrimonio che era qualitativamente scadente, ma relativamente a buon prezzo. La valorizzazione dei vecchi appartamenti che ne è derivata li ha trasformati in residenze appetibili sia se poste in vendita sul mercato dell'abitazione sia se proposte ad affitti alti. Alla radice di questo processo di valorizzazione sta anche una specifica

strategia degli investimenti che si è andata sempre più orientando verso la proprietà immobiliare quale fonte di rendita, con un target nei ceti medio-alti. Interessate sono le nuove élite, che hanno visto crescere il proprio potenziale economico, e che vanno alla ricerca di abitazioni situate in zone centrali, divenute attraenti a causa sia della loro collocazione artistico-monumentale, sia per l'offerta di opportunità per il tempo libero e la cultura. Gli effetti di questa trasformazione hanno avuto conseguenze diverse: da un lato si è assistito all'accelerato contrarsi del patrimonio dell'edilizia sociale, come conseguenza del mutamento di paradigmi della politica statale della casa. Infatti gli stanziamenti per l'edilizia sociale si sono progressivamente ridotti e con il tramonto di questa edilizia si sono ridotte anche le possibilità da parte pubblica di influenzare il mercato degli affitti e degli alloggi. Dall'altro si è avuto un processo di relegazione dei meno abbienti, ad esempio, nel caso tedesco, in *Großsiedlungen* e *Plattenbauten*. La fuga di chi ne aveva i mezzi economici da questi ultimi insediamenti ha assunto ritmi clamorosi fino a raggiungere la quota di circa un milione di appartamenti liberi nell'ex-Est (Roost 2002). La questione delle abitazioni assume così una nuova rilevanza sullo sfondo della crisi urbana complessiva.

Riflettendo su questi materiali si è con qualche ragione insistito sul fatto che, anche procedendo su linee metodologiche che mettono al centro dell'analisi la "individualizzazione" della logica della stigmatizzazione, e pongono l'attenzione su "singoli casi" di povertà estrema, si finisce per fare una scoperta curiosa: alla fine forse le "nuove povertà" non sono poi così lontane dalle "vecchie povertà": il gioco è tutto tra modalità di "costruzione sociale" della povertà e suo riconoscimento come tale. Qui è sotteso un elemento di critica alla povertà considerata "al di là della classe e del ceto", colta individualmente e separatamente da una "questione sociale" complessiva, come pretendeva di fare la nuova teoria della stratificazione sociale agli inizi degli Ottanta. Ma al tempo stesso vi è la consapevolezza che una considerazione unicamente economica della povertà stessa non ne dà un quadro realistico, dato che è la risultante di un complesso di fattori: deindustrializzazione e suburbanizzazione hanno condotto alla creazione di una sottoclasse in cui sono ancora diffusi i valori del lavoro e della formazione, ma che si trova confrontata alla scomparsa dei posti di lavoro tradizionali e allo smarrimento delle reti sociali che con la loro centralità regolavano il mondo delle attività lavorative e fornivano modelli di ruolo e di comportamento. Le strategie di sopravvivenza che si sviluppano sulle ceneri di questo modello sono frammentate e finiscono per creare delle mentalità e dei comportamenti tipici del "ghetto" (Groh, Keller 2000).

5. Conclusione

La rassegna che abbiamo presentato prende in considerazione quelli che ci sembrano essere oggi gli elementi determinanti per una riflessione su città e precarietà. Da una parte abbiamo fenomeni clamorosi di precarizzazione e informalizzazione del lavoro, collegati alla enorme crescita di abitare precario nelle aree arretrate del mondo, dall'altra assistiamo anche a quelli che furono un tempo i "paesi sviluppati", a inedite forme di frammentazione urbana e alla nascita di zone ghetto o potenzialmente tali. Anche in Europa, come si è visto dalle ricerche menzionate, si vanno accentuando situazioni di divisione sociale con la marginalizzazione reale e tendenziale di intere parti delle città. Quanto questo sia un frutto unicamente

delle mutate condizioni globali e locali del lavoro è difficile dirlo, ma non sembrano sufficienti le suggestioni che ci vengono dagli studi di Wilson a comprendere in che maniera stiano evolvendo le nostre città.

Certo il tema delle conseguenze sociali della concentrazione spaziale di determinate popolazioni in alcune zone della città non è nuovo per la sociologia urbana, basterebbe pensare alla contraddittoria e discussa eredità lasciata dalla scuola di Chicago. Si tratta di vino vecchio in bottiglie nuove? In realtà, sia pure con qualche ritardo rispetto alla Francia, da almeno un decennio in Germania si è aperto un dibattito originale sulle trasformazioni delle città e sul posto che in esse occupano migranti e “marginali” autoctoni, dibattito che cerca di elaborare categorie nuove anche se i modelli teorici, come abbiamo visto, sono spesso mutuati da Francia e Stati Uniti.

Nello stesso tempo, mentre la ricerca esita, alla ricerca di nuovi paradigmi, gli eventi incalzano, i fatti recenti di Londra dimostrano l'importanza e l'urgenza di una riflessione sempre più approfondita che sia in grado di fare luce sul rapporto fra precarizzazione del lavoro, disuguaglianza sociale e trasformazioni delle metropoli nell'era della globalizzazione.

Bibliografia

- Bairoch, P. (1985) *De Jérigo à Mexico. Villes et économie dans l'histoire*, Paris, Gallimard.
- Batt, R., Christopherson, S., Rightor, N., and Jaarsveld, D. V., (2001) *Net Working: Work Patterns and Workforce Policies for the New Media Industry*, Washington, DC, Economic Policy Institute.
- Bauman, Z. (2005) *Vite di scarto*, Roma-Bari, Laterza.
- Beck, U. (2000) *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.
- Berger, C., Hildebrand B., Somm, I. (2002) *Die Stadt der Zukunft. Leben in prekaeren Wohnquartier*, Opladen, Leske+Budrich.
- Bourgeois, P. (2006) *In cerca di rispetto*, Roma, Derive e Approdi.
- Boyer, J. C. (2000) *Les banlieues en France. Territoires et sociétés*, Paris, Armand Colin.
- Cacciari, M. (1973) *Metropolis*, Roma, Officina ed.
- Castel, R. (2006) *La discrimination négative. Le déficit de citoyenneté des jeunes de banlieue*, «Annales Histoire Sciences Sociales», n. 4.
- Castel, R. (2008) *La metamorfosi della questione sociale*, Avellino, Enzo Sellino Editore.
- Dangschat, J.S. (1995) “Stadt” als Ort und als Ursache von Armut und sozialer Ausgrenzung, «Aus Politik und Zeitgeschichte», n. 31-32, pp. 50-62.
- Dangschat, J.S. (1997) *Armut und sozialräumliche Ausgrenzung in den Städten Deutschlands*, in J. Friedrichs (a cura di) *Die Städte in den 90er Jahren*, Opladen, Leske+Budrich.
- Davis, M. (2006) *Il pianeta degli slum*, Milano, Feltrinelli.
- Engbersen, G. (2004) *Zwei Formen der sozialen Ausgrenzung: langfristige Arbeitslosigkeit und illegale Immigration in den Niederlanden*, in H. Häußermann, M. Kronauer, W. Siebel (a cura di) *An der Rändern der Städte, Armut und Ausgrenzung*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Engels, F. (1992) *La situazione della classe operaia in Inghilterra*, Roma, Editori Riuniti.
- Fainstein, S., Gordon, I., Harloe, M. (a cura di) (1992) *Divided Cities*, Oxford, Blackwell.
- Farwick, A. (2004) *Segregierte Armut. Zum Einfluss städtischer Wohnquartiere auf die Dauer von Armutslagen*, in H. Häußermann, M. Kronauer, W. Siebel (a cura di) *An den Rändern der Städte, An den Rändern der Städte. Armut und Ausgrenzung*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Friedmann, J. (1986) *The World City Hypothesis*, «Development and Change», n. 17, pp. 69-83.
- Friedrich, M. (1999) *Die räumliche Dimension städtischer Armut*, in J.S. Dangschat (a cura di) *Modernisierte*

- Stadt - Gespaltene Gesellschaft. Ursachen von Armut und sozialer Ausgrenzung*, Opladen, Leske+Budrich.
- Goldman, R., Papson, S. (2002) *The Postmodernism that Failed*, in D.R. Dickens, A. Fontana (a cura di) *Postmodernism and Social Inquiry*, London, Taylor & Francis.
- Gorz, A. (1992) *Le metamorfosi del lavoro. Per una critica della ragione economica*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Harvey, D. (1993) *La crisi della modernità*, Milano, Il Saggiatore.
- Häußermann, H. (2011) *Was bleibt von der europäischen Stadt?*, in O. Frey, F. Koch (a cura di) *Die Zukunft der Europäischen Stadt. Stadtpolitik, Stadtplanung und Stadtgesellschaft im Wandel*, Wiesbaden, VS Verlag.
- Häussermann, H., Kapphan, A. (2000) *Berlin: von der geteilten zur gespaltenenen Stadt? Sozialräumlicher Wandel seit 2000*, Opladen, Leske+Budrich.
- Häußermann, H., Kronauer, M., Siebel, W. (a cura di) (2004) *An den Rändern der Städte. Armut und Ausgrenzung*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Keller, C. (1999) *Armut in der Stadt. Zur Segregation benachteiligter Gruppen in Deutschland*, Opladen, Wiesbaden, Westdeutscher Verlag.
- Keller, C. (2005) *Leben im Plattenbau. Zur Dynamik sozialer Ausgrenzung*, Frankfurt, New York, Campus Verlag.
- Kronauer, M. (1998) *Armut, Ausgrenzung, Unterklasse*, in H. Häussermann (a cura di) *Großstadt, Soziologische Stichworte*, Opladen, Leske+Budrich.
- Kronauer, M., Vogel, B. (2004) *Erfahrung und Bewältigung von sozialer Ausgrenzung in der Großstadt: Was sind Quartiereffekte, was Lageeffekte?*, in H. Häußermann, M. Kronauer, W. Siebel (a cura di) *An den Rändern der Städte, Armut und Ausgrenzung*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Lagrange, H., Oberti, M. (a cura di) (2006) *Precarietà urbana e protesta giovanile: il caso francese*, Milano, Mondadori.
- Lefebvre, H. (1959) *La somme et le reste*, Paris, La Nef Éditions.
- Liotard, J.F. (1992) *Peregrinazioni, legge, forma ed evento*, Bologna, Il Mulino.
- Marcuse, P. (1989) "Dual city": a Muddy Metaphor for a Quartered City, «International Journal Urban and Regional Research», n. 13.
- Negri, A., Vincent, J.M. (1996) *Banlieue et ville: un regard philosophique*, «Multitudes».
- Negri, A., Hardt, M. (2010) *Comune. Oltre il privato e il pubblico*, Milano, Rizzoli.
- Paquot, T. (2006) *Terre urbaine. Cinq défis pour le devenir urbain du planète*, Paris, La Découverte.
- Petrillo, A. (2001) *Max Weber e la sociologia della città*, Milano, Angeli.
- Petrillo, A. (2009) *Spaesamento*, in Aa.Vv. (a cura di) *Le passioni della crisi*, Roma, Manifestolibri.
- Petrillo, A. (2008) *Periferie, povertà urbana, esclusione: il dibattito in Francia e Germania*, in L. Fregolent (a cura di) *Periferia e periferie*, Roma, Aracne Editrice.
- Roost, F. (2002) *Berliner Plattenbauten Now*, «Dérive», n. 7, pp. 4-8.
- Sassen, S. (1997) *Città globali. New York, Londra Tokio*, Torino, UTET.
- Scott, A.J. (2008), *Social Economy of the Metropolis. Cognitive-Cultural Capitalism and the Global Resurgence of Cities*, Oxford University Press, New York.
- Un-Habitat (2010) *State of the World's Cities 2010/2011. Bridging the Urban Divide*, London, Earthscan.
- Vattimo, G. (2000) *La società trasparente*, Milano, Garzanti.
- Virno, P. (1994) *Mondanità*, Roma, Manifestolibri.
- Wacquant, L. (2002) *Deadly Symbiosis: When Ghetto and Prison Meet and Mesh*, «Punishment and Society», n. 1.
- Wacquant, L. (2006) *Parias urbains. Ghetto, banlieues, état*, Paris, Éditions La Découverte.
- Wehrheim, J. (2002) *Die überwachte Stadt. Sicherheit, Segregation und Ausgrenzung*, Opladen, Leske+Budrich.
- Wilson, W.J. (1987) *The truly disadvantaged. The inner city, the underclass and Public Policy*, Chicago and London, University of Chicago Press.
- Wilson, W.J. (1996) *When Work Disappears: The New World of the Urban Poor*, New York, Knop.

4. Le insidie della cura

di Roberta Cavicchioli, Simona Paravagna, Paolo Vignola

*Nella precarietà, anche i “dati” sono precari.
La mutevolezza dei riferimenti è tale che le situazioni,
altamente frammentarie ed effimere, presentano sempre nuove configurazioni,
emersioni ed immersioni, illuminazioni ed oscuramenti (Toscano 2007).*

Lo strappo rispetto al paradigma fordista, retto dal nesso di capitale e lavoro, si palesa già all'inizio degli anni Novanta, quando l'affermazione del neoliberismo produce due trasformazioni destinate a stravolgere il mercato del lavoro: la finanziarizzazione dell'economia e la diffusione di una precarietà strutturata e sistemica della manodopera che scardina le tutele lavoristiche concepite su base collettiva.

Come ricorda Cristina Morini, i cantori della flessibilità spinta, ampiamente rappresentati al di qua e al di là dell'Atlantico, iniziano ad indicare nella *womenomics* il modello di competitività ed efficienza cui aspirare (Morini 2010). Con questo neologismo cacofonico, si sarebbe definita l'economia che fa proprie le doti, tradizionalmente femminili, della duttilità, del *multi-tasking*, dell'obbedienza, dell'ascolto e della propensione alla cura. Da allora in poi, il capitalismo avrebbe manifestato un insolito entusiasmo per le attività muliebri, sia per il vantaggio competitivo che consegue alle condizioni in cui il lavoro si svolge, sia per il loro carattere totalizzante che rende indistinguibili competenze e qualità individuali.

Un'operazione che avrebbe dovuto mettere in sospetto quanti sostengono che l'attuale sistema di produzione rispecchi i rapporti di potere vigenti nella società patriarcale venne accolta da alcuni settori del movimento femminista come un'opportunità; questa tardiva scoperta del potenziale produttivo delle donne serba, al contrario, non poche insidie per la classe lavoratrice che, a dispetto di quanto si preconizzava alcuni anni or sono, langue in una miseria materiale e simbolica.

Lungi dal costituire l'ultima frontiera del processo di *gender empowerment*, la femminilizzazione del lavoro costituisce, dunque, una generalizzazione dell'auto-sfruttamento che nella triplice funzione di mogli, madri e lavoratrici molte nostre simili praticano giornalmente. Le caratteristiche che definivano tradizionalmente il lavoro femminile: discontinuità, informalità, natura accessoria, asservimento, modestissima retribuzione, flessibilità estrema vanno estendendosi alla totalità dei lavoratori “nati maschi”.

Sotto la spinta di questa imponente trasformazione, la sfera domestica recupera la sua antica connotazione e si riafferma quale *luogo esplicitamente economico*, in cui vengono superate nei fatti la polarità di pubblico e privato, l'opposizione esistente fra compiti attinenti alla produzione e alla riproduzione (Palomo 2010). Non costituiscono più una minoranza coloro che “lavorano da casa” o in casa, trovandosi a conciliare l'intimità di uno spazio protetto con l'organizzazione invocata dalle attività produttive, in un intreccio ove vita privata e professionale sono a stento distinguibili. Un intreccio, una circolazione o piuttosto una con-

fusione di categorie e valori che proietta sul lavoro le aspettative di auto-realizzazione di un vasto numero di individui cui ogni altro percorso di inclusione è precluso: se un tempo si ambiva ad un'occupazione per sostentarsi e, senza dubbio, per conquistarsi un posto nel mondo, oggi, sul riconoscimento economico e la ricerca di un'affermazione sociale, prevalgono, ambiguamente, altri moventi.

Traguardo mobile, il lavoro permette di mettersi alla prova come individui, di mostrare ciò che si è, più ancora di quanto si vale; in un contesto di profondo isolamento dei singoli, il lavoro è, altresì, il terreno su cui si incontrano gli altri, l'agenzia che (talvolta) sopravvive e sopperisce alla frantumazione degli altri vincoli sociali. André Gorz sosteneva che la logica della *mise en valeur* avrebbe colonizzato tutte le regioni dell'esperienza umana, quando si fosse azzerata la distinzione fra tempo della vita e tempo della produzione (Gorz 2003). La sua sinistra profezia sembra aver trovato compimento proprio in questo processo di domesticazione del lavoro che socializza i rischi della flessibilità diffusa, confiscandone i benefici. La promessa di un'improbabile realizzazione professionale irretisce una massa frammentata e incapace di percepirsi come un soggetto politico, portatore di interessi propri.

A beneficiare di una situazione al limite del paradosso, in cui ciascuno si rende complice, consapevole ed entusiasta, del proprio asservimento, è il segmento più avanzato delle economie capitalistiche che è riuscito a dissimulare un rapporto mercenario sotto gli orpelli della relazione (TIQQUN 2010). Accade così che ci si rivolga a qualcuno che dovrà apportare un contributo originale ai progetti dell'azienda, integrarsi nella vita della filiale o allinearsi alle politiche del punto vendita; al termine desueto di lavoratore, si sostituisce quello vagamente eufemistico di "collaboratore", o i più vaghi di "unità", "profilo" e "risorsa", perché acquisiscono un'importanza crescente le caratteristiche personali e le disposizioni psicologiche, piuttosto che l'idoneità alla prestazione per la quale si viene ingaggiati - socievolezza, empatia, abnegazione finiscono, allora, per pagare più di una solida preparazione o di un elevato livello di specializzazione.

In questo senso, la caratteristica saliente di una strategia coerente con l'assetto postfordista consiste nel tentativo di allineare le condotte individuali ai principi della razionalità economica. Le strategie volte a rendere direttamente responsabili sia gli individui sia gli aggregati, come le famiglie, i gruppi o le associazioni, fanno sì che la presa in carico dei rischi sociali, come la malattia, la disoccupazione o la povertà si trasformino nel problema della "cura di sé", che gli individui devono accollarsi in prima persona per conformarsi a stili di vita che favoriscano una maggiore produttività (Greblo 2008).

1. Il Pharmakon della cura di sé

Al fine di comprendere in profondità le problematiche relative alla dimensione della "cura" in ambito lavorativo, proviamo una sincronizzazione tra due prospettive, storicamente determinate, della nozione di "cura di sé". Tentiamo cioè di mettere in relazione critica la prospettiva antica della cura di sé, avvalendoci della mediazione di Michel Foucault, con l'attenzione nei confronti del proprio corpo caratteristica della contemporaneità.

Per i Greci, il precetto di prendersi cura di se stessi (*epimelēstai heauton*) era un principio fondamentale della vita nella *polis*, dunque riguardante al tempo stesso la condotta sociale e

personale. Il termine “cura” indicava il senso dell’attività del soggetto come lavoro etico da compiere su se stessi. Il prendersi cura di sé si esprimeva in un impegno mai concluso di costruzione della propria soggettività, attraverso cui produrre una ulteriore conoscenza di sé e del mondo da poter poi ri-applicare nelle proprie attività quotidiane. Il soggetto antico era dunque chiamato ad un’attenzione costante nei confronti del proprio corpo e delle relazioni con altri. È questa attenzione a permettere una ricognizione dei rapporti con la collettività e quindi a indagare il senso politico della libertà del soggetto. Con le parole di Foucault: «la cura della libertà è stato un problema essenziale, permanente, durante gli otto grandi secoli della cultura antica. Troviamo qui un’etica incentrata intorno alla cura di sé e che dà all’etica antica la sua forma così particolare. Non dico che l’etica sia la cura di sé, ma che, nell’Antichità, l’etica, in quanto pratica riflessa della libertà ha ruotato intorno all’imperativo fondamentale “abbi cura di te stesso”» (Foucault 1974).

In definitiva, possiamo concepire la cura di sé presso i Greci come una tecnica plasmatrice di noi stessi che anzitutto ci permette di conoscerci, di conoscere i nostri limiti e le nostre potenzialità, di metterci ogni istante alla prova, quindi di trasformarci, sempre in relazione con la *polis*. In questo senso, la cura di sé è da intendersi come una tecnica che «costituisce non già un esercizio della solitudine ma una vera e propria pratica sociale» (Foucault 1985). L’attenzione spesa nell’aver cura di se stessi tende in continuazione lo sguardo verso l’altro, e in questo senso si determina come immediatamente etica; in un continuo rimpasto di cure reciproche non si percepisce mai l’altro come completamente estraneo da sé. Sono tali cure, prestate reciprocamente, a incontrarsi sul piano comune di costruzione della *polis*.

Dopo l’immersione nella profondità storica della cura di sé caratteristica dell’Antichità, riemergiamo alla superficie della contemporaneità. Senza voler intraprendere un’apologia del “felice passato”, che falsificherebbe la reale dimensione sociale dell’antica Grecia, ci preme tenere lo sguardo sui differenti piani che componevano la cura di sé: rapporto con la propria soggettività, relazioni con gli altri, costruzione consapevole di norme etiche e politiche per la convivenza nella città.

L’ambito lavorativo attuale, con la sua con-fusione di tempo di vita e tempo di lavoro, ha sicuramente provocato una trasformazione del rapporto tra cura di sé e cura degli altri. Entrambe le determinazioni della cura continuano a esistere e ad avere il loro peso nella vita dei soggetti ma, a differenza dell’antica Grecia, ciò che a prima vista appare è una loro partizione. Da una parte, infatti, il soggetto *in solitaria* si prende cura di sé, del proprio corpo, e dall’altra, le forme contemporanee del lavoro richiedono una continua tensione alla cura degli altri. Per cominciare a comprendere le cause di questa partizione e vedere dove - e come - essa si ricompone, è necessario partire col descrivere, almeno in linea generale, la tendenza caratteristica delle relazioni lavorative.

Facciamo perciò riferimento al modello lavorativo della “cura”, che sembra indirizzare la dimensione produttiva odierna. Se con “lavoro di cura” si intende il settore «che racchiude sia l’attività pratica di “gestione” degli impegni familiari, sia la *cura*, nel significato dell’*affetto speso* nello svolgimento di tale ruolo» (Morini 2010: 109), il “modello della cura” è l’estensione all’intera sfera produttiva degli elementi che contraddistinguono il lavoro domestico: naturale propensione per l’umanità con cui si condivide la vita, abilità nel capire e interpretare i bisogni dell’altro, accettazione dello svolgimento a titolo gratuito di un numero indefinito di mansioni, disposizione incondizionata a far sì che tutto funzioni per il meglio - tra le

pareti di casa come in ufficio. Inoltre, svolgere un “buon lavoro”, attualmente, non si esplica soltanto nel compiere bene le proprie mansioni - magari con un sorriso gentile di accompagnamento -, ma presuppone anche una costante cura degli altri, da intendersi come “bella presenza”, come “presenza totale” tanto in termini intensivi quanto estensivi, che mette spesso il corpo del soggetto a dura prova.

Per quanto riguarda la dimensione estensiva, in molti settori il soggetto messo al lavoro è ormai costretto a rinunciare alle pause pranzo in favore di riunioni, a prolungare l’orario di ufficio per far fronte a emergenze sempre più quotidiane e ad essere costantemente reperibile via cellulare e via mail, oltrepassando così, giorno dopo giorno, i limiti orari del proprio “patto” lavorativo, ma soprattutto le soglie di tolleranza che la propria fisiologia gli imporrebbe. Quando in questo quadro già allarmante si inserisce la dimensione intensiva della cura, la necessità delle singole mansioni, che conducono il soggetto a valicare i limiti orari e le soglie fisiologiche, passa in secondo piano. Emerge infatti un nuovo imperativo, che agisce sul terreno dell’affettività e delle relazioni tra dipendenti, utenti e “superiori”, capace di inglobare la vita del soggetto all’interno della missione lavorativa. La pausa pranzo allora salta per fare un favore al collega-amico, si accompagna il “capo” a una cena di lavoro, si salva un utente da un problema che *solo noi* possiamo comprendere e risolvere. Tutti questi sacrifici rientrano nella “gestione familiare” del luogo di lavoro, di modo che “tutto vada per il meglio”.

La richiesta incessante di cura, proveniente dai dispositivi di produzione, e la conseguente erogazione di essa da parte del soggetto lavoratore incidono sulla vita di quest’ultimo a partire proprio dalla scelta delle cure che egli riserva per sé. La cura di sé finisce allora per declinarsi innanzitutto - se non unicamente - come rapporto con la propria corporeità: per far fronte ai *nuovi* impegni lavorativi si traduce in fenomeni di medicalizzazione cronica (l’antalgico quotidiano), di *make up* (la “bella presenza”!) e di potenziamento (dalla palestra “forzata” agli integratori alimentari per il “benessere”). D’altronde non è possibile, in tali condizioni, garantire la “presenza totale” durante l’intera settimana lavorativa, se non occultando i molteplici segni che il corpo manifesta per esprimere il raggiungimento del limite di tolleranza. Piuttosto di essere praticata come terapia o come tecnica di approfondimento del rapporto con il proprio corpo e con la collettività, la cura di sé viene dunque *assunta* come un *pharmakon*, rimedio&veleno: ciò che ci permette di continuare a lavorare a questi ritmi è al contempo ciò che ci avvelena, mascherando l’evidenza dei sintomi¹. In altre parole, l’aspetto “insidioso” di questa declinazione della cura di sé risiede nella sua finalità operativa, ossia nel ricostituire in brevissimo tempo le capacità produttive del soggetto, a scapito della salute corporea o dell’equilibrio emotivo.

Se è possibile declinare la dimensione della cura di sé in questi termini, e riconoscerli come suoi praticanti quotidiani, le cause vanno ricercate nell’articolazione tra le condizioni sempre più precarie del lavoro e il mutare di ciò che significa, per noi oggi, “essere in salute”. Miguel Benasayag, in *La salute ad ogni costo. Medicina e biopotere*, mostra come l’essere in salute non sia soltanto l’obiettivo minimo da raggiungere (“l’importante è la salute!”), ma assuma il ruolo di guida dispotica dei nostri comportamenti, dei nostri modi di essere e sentire. In

¹ Nell’utilizzo del concetto di *pharmakon* e della pratica della cura di sé, il lettore può cogliere il riferimento indiretto al lavoro di Bernard Stiegler (2010). Tuttavia, lo sviluppo della nostra riflessione, che si appoggia maggiormente al pensiero di Foucault, conduce ad una declinazione differente di tali termini.

quest'ottica, «la nostra vita somiglia sempre più a una storia clinica, una storia che narra dei modi per evitare la malattia e della guarigione a ogni costo» (Benasayag 2010: 8). Ad assumere la regia di questa trasformazione, per Benasayag, è il biopotere, inteso come una tensione costante dei soggetti - che diviene metodo di controllo sociale - a eliminare ogni fragilità e sofferenza, ma anche qualsiasi diversità deviante dalla norma, considerandole indifferentemente come patologie da sanare, al punto che «la salute a ogni costo e la sorveglianza sono due cose che vanno perfettamente d'accordo» (Benasayag 2010: 8):

«Quel che la nostra società non tollera più [...] è l'idea in base alla quale ci sono momenti in cui “va male”, e altri in cui “va bene”. [...] “Sto così male che non mi sento più io”, come se fossimo noi stessi solo quando stiamo bene. Il problema è che quel che chiamiamo “stare bene” dipende da un criterio vago soggetto allo sguardo esterno, che non può essere preso come una constatazione della persona in quanto organismo complesso; parallelamente, quel che si dice “stare male” corrisponde spesso a momenti assolutamente necessari di manifestazione della fragilità, dove si sviluppano processi in profondità conflittuali e contraddittori. Ma l'ideale del biopotere corrisponde a quel sogno infantile di un mondo dove non cala mai il buio: un giorno eterno» (Benasayag 2010: 75)².

Riteniamo che l'analisi compiuta da Benasayag sui caratteri che contraddistinguono, a livello generale, la concezione attuale della salute possa offrire uno sfondo compatibile con le nostre considerazioni sul mondo lavorativo. In particolare, questo passaggio di *La salute ad ogni costo* illumina una serie di zone d'ombra della nostra riflessione. Esibendo il protagonismo dello «sguardo esterno», Benasayag ci permette di cogliere la trasformazione della cura di sé: non si tratta più di cura della propria soggettività, che compone insieme a quella di altri la dimensione sociale, ma di cura della propria presenza, di ciò che appare di noi ai colleghi, agli utenti o al datore di lavoro. È chiaro allora che si debbano “curare”, occultandoli, i sintomi che il corpo esibisce nella propria «manifestazione della fragilità». Il corpo di cui ci si prende cura è anzitutto un corpo da riprogettare in vista del superamento dei suoi retaggi, affrancato dalla meschinità dei bisogni fisiologici ma privo di un *sensus sui*, cioè della percezione profonda di un'esistenza autonoma e originale. Al grido di *Volere è potere* si riattualizza la convinzione che il difetto del corpo sia sempre spia di un difetto di volontà, così come i sintomi di una sua debolezza emendabile. I sintomi che il corpo esprime sono invece fondamentali, a nostro avviso, perché campanello di allarme di una situazione in cui “le cose non possono che andare male”. Vanno perciò intesi come «momenti assolutamente necessari» per rendersi conto dell'insidiosità delle attuali condizioni lavorative nei confronti del nostro corpo.

Per concludere, rileggendo il passaggio di Benasayag, non possiamo non cedere all'ultima suggestione. Il «sogno infantile» del «giorno eterno», in cui i raggi del sole non smettono mai

² L'uso dei poteri predittivi della medicina per acquisire una maggiore conoscenza dei rischi cui siamo esposti o per elaborare delle possibili strategie preventive, costituisce anche una potente spinta individuale e sociale a stigmatizzare le persone, destituite della loro dignità e ridotte, esse stesse, a fattori di rischio. Della metafora della *senior pars* si alimenta di un razzismo che è sempre biologico e morale nel contempo, poiché tende ad assimilare colpa e malattia, untore e criminale. Neppure l'approccio freddo e oggettivo della medicina scientifica si sottrae a questa logica istruttoria cui sottende una presunzione di colpevolezza: il terapeuta si lancia alla ricerca dei segni di evidenza, delle prove per stabilire le cause e le responsabilità.

di farci apparire in salute, è messo al servizio di un gioco che non finisce mai: il lavoro al tempo della precarietà.

2. Fabbricarsi la buona salute: il lavoro come liberazione e salvezza

“Potenziate” dagli aspetti tutt’altro che rassicuranti della cura di sé ai tempi della precarietà, le insidie della cura degli altri definiscono il campo di battaglia della resistenza, individuale e collettiva, alla femminilizzazione del lavoro e alla precarietà dell’esistenza. Piacere, persuadere, convincere, sedurre è ciò che si chiede al lavoratore e in questa serie di richieste si palesa l’aspetto “spettrale” della cura degli altri, da intendersi come attenzione capillare alle manifestazioni e alla relazionabilità dei soggetti. Accade, ad esempio, di dover dissimulare la propria stanchezza, di fronte ad un “come stai?” troppo affettuoso dei colleghi, che hanno notato le tue occhiaie o le tue assenze; modificare o camuffare i propri comportamenti per incontrare le esigenze dei superiori - magari dal punto di vista dell’abbigliamento, ecc³.

Piacere, nel senso di essere *appealing*, ostentare la propria fisica per non creare dubbi sulla propria performatività, sfoggiando *mise* poco adeguate all’età o alla condizione - perché, si sa, al lavoro si è una squadra di ragazze e ragazzi debordanti di vita - ed è opportuno che nessun lavoratore funesti gli “amici” con il grigiore dell’età che avanza, la pinguedine o la lentezza caratteristica della mezza età. Lo si vede bene, quando ci si imbatte in gruppuscoli di colleghi in pausa pranzo o al *happy hour*: tutti uguali, con look sbarazzini che sostituiscono il tradizionale completo da lavoro, accessori sgargianti, risate fragorose e l’immane borsa da palestra o il *kit* della formazione coattiva. Perché ritrarsi al rito collettivo dell’esibizione di sé? Perché non sorridere di fronte ad un’insalata di pollo che verrà compensata dall’abbuffata di carboidrati del fine settimana? Perché pensare alle rate del mutuo o della *revolving* con cui si stanno pagando le vacanze di due anni fa?

E se non si è proprio *middle class*, il giovanilismo tenderà ad aumentare con l’abbronzatura, il trucco, le pettinature improbabili e i dispositivi tecnologici di ultima generazione. Poco cambia, perché tanto nel piccolo esercizio, quanto nella grande società, si teme di scorgere un residuo di vita nel lavoratore o nella lavoratrice: disagio, depressione, fatica costituiscono gli indizi insopportabili di un essere “mortali” che non dovrebbe riguardare chi, da tempo, non è altro che un vivente “potenziato” - al di là della vita e dei suoi limiti organici.

Resta, però, vero che anche la finzione ha i suoi limiti biologici, pertanto è persona gradita colui che mostra la propria preferenza per una vita sana, sportiva, equilibrata e operosa, senza tuttavia trascurare i piccoli piaceri della buona tavola, del riposo, della tranquillità familiare. La misura è centrale nella crescente massificazione delle aspettative, delle rappresentazioni, del lavoro di produzione del sé.

Desta sospetto chi tace troppo ed è introverso. Si scruta perplessi il collega che consuma avidamente un triste piatto di pasta nel suo cantuccio, indossando un girocollo grigio a treccie fuori moda, e legge la sua Gazzetta dello Sport. Disorienta la collega che piange al *desk*, dopo

³ «Ti ammali e ti curi nascondendo i tuoi malanni, temendo di essere considerata inaffidabile; nascondi i legami con un collega con cui lavori bene, perché un’alleanza viene percepita come un’insidia se non è con i vertici; e quando cerchi con i colleghi la condivisione di contenuti, talvolta addirittura di condizioni comuni, incontri invece assenze o peggio scopri che anche questa diventa un’occasione di concorrenza» (Nannicini 2002: 33).

aver ricevuto la notizia della cassa integrazione del marito o della morte di un parente. Irrita il sottoccupato che lamentando una bassa retribuzione si astiene dalle pratiche della socialità...ma sgomenta chi si gode i propri guadagni, senza curarsi delle abitudini di consumo altrui. Si considera puerile chi si ribella all'esistente per chiedere più tempo per sé. Si tratta di soggetti incapaci di controllare la propria emotività, ancorati ad un passato in cui si manifestavano richieste e bisogni. Falliti, pigri o *dandy* che intralciano il processo produttivo per una sorta di feticismo del sé, mentre sappiamo che tutto è destinato a dissolversi nel nulla.

Piacere è centrale perché si dipende interamente dalla scelta, dall'arbitrio altrui. Ciò non dovrebbe stupire perché il termine "precarietà" allude a una dipendenza da altri in condizione di concedere - dipendenza che si nasconde fra le pieghe di un termine che rimanda al latino, *precor*, pregare per ottenere.

Costantemente esposti ai rovesci della discontinuità professionale, i lavoratori dell'oggi ripongono le loro speranze nell'intricato sistema di conoscenze, di relazioni familiari o personali che aprono alla possibilità di un colloquio o di un incarico volante. Nell'orizzonte concettuale della vecchia etica lavorativa si concepiva il lavoro come una "vocazione", si rispondeva ad una chiamata e si intraprendeva la strada cui le personali inclinazioni avevano condotto - ed era vero per pochi. Non si tratta, però, di una democratizzazione del concetto, perché, di fatto, si seguita a venire scelti, ma, più prosaicamente, dalle persone e dalle circostanze.

Il lavoro si trasforma in una ricerca trobadorica, in un percorso spirituale per quell'esercizio di riserva, condannato a cimentarsi perennemente con nuove attività (non a caso si parla di missione). In scenari dove le attività lavorative risultano sempre più esposte all'arbitrio e alla minaccia, si investe il lavoro con una "domanda ridondante di identità": nella professione, cui si è precariamente avvinghiati, si cerca la propria dimensione di senso. Sgomenta, ma non stupisce la disponibilità degli individui a modificare le proprie traiettorie biografiche sulla base di pressioni esterne. Una disponibilità, largamente favorita dalla tendenza ad individualizzare i conflitti e, conseguentemente, a gestire gli eventuali contenziosi con la parte datoriale che si affrontano alla stregua di problemi personali. Accade, così, che sempre più spesso l'iniziativa individuale si sostituisca all'azione collettiva, di cui snaturano le modalità e pervertono i fini (Zimmermann 2006)⁴.

Ciascuno, per così dire, «cura» i propri affari, e si prende cura di sé, assumendosi, di per ciò stesso, responsabilità ed oneri che non gli competerebbero: un dispositivo questo che realizza una forma pressoché perfetta di controllo sociale, perché nella più completa solitudine l'individuo impara a percepirsi come l'artefice delle sue sorti. Di qui l'attualità della massima di Fassin e Memmi, che *gouverner è fare sì che ognuno si governi*, secondo leggi eteronome che rispetta, anche senza incorrere nella sanzione implicata dalle eventuali infrazioni alla relazione di potere che tali leggi pongono in essere (Fassin 2004)⁵.

⁴ «Cela ne signifie pas que les antagonismes ont disparu, mais qu'ils ne s'expriment pas, dans le cas des groupements, par les canaux collectifs qui ont jusque-là contribué à structurer et à réguler le monde du travail» (Zimmermann 2006: 95).

⁵ «Gouverner, c'est faire que chacun se gouverne au mieux lui-même. Ce qui n'exclut pas pour autant le maintien de la sanction et de la peine contre ceux qui s'avèrent incapables de faire bon usage de cette délégation de pouvoir» (Fassin 2004: 25).

Il termine non deve trarre in inganno perché il prendersi cura è da intendersi nel suo senso etimologico, di un “darsi pena”, del mostrare la massima sollecitudine, come pure nel dare seguito a ciò che si pone essenzialmente come una preoccupazione, un’angoscia. Difficile scorgere la linea di confine fra la cura e *l’ossessione*, laddove l’oblio del corpo instaura definitivamente la sua tirannide (Drouin-Hans 2009)⁶. Quasi che il corpo fosse stato restituito all’individuo solo per assicurarne un controllo più stretto, per assicurarne la duplice confisca da parte di Stato e mercato (Jervis 1998)⁷.

Diventa realtà la disutopia che Samuel Butler schizzò a tinte fosche in *Erewhon*, uno scritto a mezza strada fra il *pamphlet* di denuncia e il romanzo gotico; nella sua città paradossale chi si sospettava di lamentare un’affezione psichica o fisica veniva condannato ad una pena proporzionale alla gravità del disturbo, viceversa i criminali venivano curati con il massimo zelo e per un tempo proporzionale alla gravità della loro colpa (Butler 1872)⁸.

Centrale nel discorso politico contemporaneo, l’integrità fisica e psichica del cittadino sembrerebbe intesa a forgiare una comunità morale omogenea, proprio a partire dalle angosce e dalle speranze dei singoli individui. In altri termini, il binomio di salute e sicurezza costituirebbe una riedizione del vecchio concetto di bene comune, individuerebbe, cioè, il fine supremo (Benasayag 2010) cui consacrare i propri sforzi; è in virtù del suo stesso interesse a mantenersi in salute, che si esige dal singolo individuo una maggiore consapevolezza dei rischi implicati dai propri comportamenti. Le opzioni che si discostano dalle indicazioni degli organismi statali vengono colpevolizzate, se non penalizzate, per i loro presunti costi sociali, e sono combattute tanto sul piano morale, quanto sul terreno del discorso parascientifico. Si manifesta, così, in tutta la sua evidenza, la contrapposizione fra il soggetto morale autonomo, colui che può dirsi padrone di sé, e gli altri, quelle espressioni imperfette dell’umanità, grottesche e abnormi, candidate ad una seconda civilizzazione - quell’umanità “periferica” di cui traccia la storia Todeschini nella sua interessantissima riscoperta delle virtù della cittadinanza debole (Todeschini 2007).

Il razzismo e il sessismo, con la repulsione per i malati e gli anziani, che sembrerebbero

⁶ «Le paradoxe est que pour oublier le corps il faut le soigner avec attention. De l’alimentation équilibrée, au rythme de vie approprié, en passant par la prudence et l’effort mesuré, le corps fait l’objet de soins appliqués. Ces soins qui ne sont qu’un moyen peuvent aussi devenir une obsession. Composer ses menus en calculant les calories, et en médicalisant la vie quotidienne, y compris à travers les exercices physiques calibrés et chronométrés, surveiller son poids au gramme près, transformer la frugalité en austérité, de tels “soins”, à force de vouloir faire taire la potentielle souffrance du corps, risquent de faire oublier le corps comme source de plaisir. La frontière est tenue entre l’excès et l’insuffisance de soins, elle est mobile au gré des changements d’idéaux sur la santé et la beauté, valorisant l’abondance des chairs ici, et là, la sveltesse et la souplesse, préférant la pâleur du teint ou au contraire recherchant les couleurs chaudes... Tout conduit à travailler le corps, à n’en être pas satisfait, à le rêver à travers des images impossibles à atteindre, à transformer les soins en torture, et parfois, à faire de l’idéal un chemin vers le tombeau» (Drouin-Hans 2009).

⁷ «Ironia suprema, nell’ambito del *leisure* e delle mode culturali lo stesso corpo viene restituito all’individuo affinché se ne occupi secondo la modalità del consumismo narcisistico, cioè affinché ciascuno si consoli in un inseguimento della snellezza, della giovinezza esibita o apparente pagando il loro prezzo di mercato e vissuti» (Jervis 1998: 146).

⁸ Il titolo, *Erewhon*, con cui si voleva dare un forte messaggio al pubblico, si poneva in continuità con *Nowhere*, la traduzione dell’Utopia di Thomas More a cura di William Morris. Nell’anagramma la carica allusiva e l’ammiccamento alle tesi sostenute dal traduttore.

avere perso il loro diritto di cittadinanza nella società moderna, si ripropongono in modo serpeggiante, alla stregua di *lapsus*. L'imperativo della bellezza eterea, della grazia, della forza eroica riduce gli individui reali all'Altro, che viene identificato con un corpo imperfetto, difettoso o "differente" rispetto a un sottinteso modello di normalità o accettabilità sociale⁹. Mai definitivamente tracciato, il confine fra normalità e deviazione attraversa una zona franca in cui si disegnano nuove teratologie, che sono, al contempo, cliniche, morali ed estetiche.

Torna alla mente un personaggio letterario, l'operaio Albino Saluggia, ideato da Paolo Volponi con intenti di denuncia, che si trova a rappresentare l'acme di un processo di "soggettivazione nel lavoro" che si compie all'interno e in virtù della società industriale¹⁰. Nel suo delirio paranoide, questo anti-eroe apre una breccia su un futuro ancora inimmaginabile negli anni in cui il fordismo sembrava garantire a tutti gli strumenti e le risorse per una vita migliore. La fabbrica era allora non soltanto il luogo fisico della produzione (di modernità), ma quello simbolico della sicurezza occupazionale, economica, welfaristica. Non stupisce, dunque, che vi si cercasse una sicurezza ulteriore - quella esistenziale.

Inconsapevole precursore di una rivoluzione nei rapporti di produzione, Saluggia chiede al lavoro di guarirlo dai postumi di una tubercolosi contratta in prigionia, nonché di salvarlo dalla solitudine e dall'insicurezza che lo attanagliano: «Allora pensavo di avere qualcosa da temere soltanto da me stesso, cioè da quei mali che avevo avvertito un po' dentro e un po' fuori del mio corpo e dalle loro parentele di presagi. Solo una vita nuova, solo il lavoro e un progresso sicuro, giorno per giorno, avrebbero potuto giovarmi, anche fisicamente» (Volponi 2009: 20).

La tranquilla monotonia della fabbrica dovrebbe guarirlo dalle ferite (narcisistiche) che la vita gli ha inflitto, inserirlo in una dimensione di reciprocità e collaborazione che ne attenui l'isolamento. Con Saluggia, il lavoro cessa di rappresentare un fattore di promozione sociale per farsi percorso mistico e via di salvezza: l'idoneità al lavoro diventa la condizione necessaria per accedere ad un orizzonte di senso altrimenti precluso. È il terrore di venire estromesso che gli fa temere un complotto ordito dai medici legali e lo induce a mascherare i segni di una malattia realmente iscritta nel corpo. E, a dispetto di ciò, la vitalità di Saluggia si esprime nella prepotenza del suo "farsi sintomo" con cui spezza gli argini del rigido controllo sociale imposto dalla fabbrica: tentando di resistere al processo di medicalizzazione, se ne fa complice, vi si piega interamente.

L'affermazione della propria normalità appartiene profondamente ad una cultura che scambia la salute con l'omeostasi. Saluggia si proibisce di vivere, per non affrontare più la complessità della vita, l'usura cui l'esistere espone e le sue dolorose contraddizioni; all'esistenza umana esposta alla fatalità e al rischio, si contrappone la linearità rassicurante della produzione, costante e controllata, meta cui tenderanno gli asceti della post-modernità. Sbarazzarsi dei propri mali, superare i propri limiti è l'obiettivo di un'umanità che si riconosce come imperfetta.

⁹ «Mentre viene riservato un certo spazio culturale alla venerazione della bellezza femminile e alla desiderabilità della donna, nello stesso tempo tale ideale di fredda perfezione contribuisce a rendere la maggior parte delle donne reali corpi sciatti, brutti, sporchi e temibili. Anche i vecchi, i gay, le lesbiche, gli handicappati e le persone grasse occupano, come gruppi, la posizione di corpi temibili e schifosi» (Young 1996).

¹⁰ «Sono sicuro che oggi non siete gravi; non siete altro che un ricordo, un'ombra. Mi sono riposato e nutrito; non ho commesso alcuno stravizio. Nei momenti di sconforto, quando dispero della mia nuova vita e non ne vedo i disegni, tornano sul mio corpo e nel mio spirito le ombre dei mali trascorsi» (Volponi 2009: 23).

3. (S)Légami

Inutile dire che, nei termini richiamati sopra, la cura diviene controllo - di sé e degli altri. Staremo esagerando? Forse, sicuramente non abbiamo ancora considerato tutti gli aspetti del problema. Procediamo quindi con cautela. Fino ad ora, abbiamo descritto esclusivamente gli aspetti “dominanti” della cura, cioè quelli che da un lato sono i suoi caratteri più evidenti nelle modalità di lavoro attuali, e che dall’altro la fanno funzionare come una trappola per i soggetti. Abbiamo cioè considerato la cura come una forma di dominio, in cui la soggettivazione è bloccata sull’imperativo dell’apparire in “salute ad ogni costo”.

Se però prestiamo maggiore attenzione al fenomeno e, al tempo stesso, continuiamo ad avvalerci della prospettiva foucaultiana, non si può ridurre la cura alle forme del dominio, ma è necessario provare a considerarla come un dispositivo. Per Foucault, un dispositivo è, in generale, «un insieme di strategie e di rapporti di forza che condizionano certi tipi di sapere e ne sono condizionati» e va inteso come «una certa manipolazione di rapporti di forza, un intervento razionale e concertato nei rapporti di forza, sia per orientarli in una certa direzione, sia per bloccarli o per fissarli e utilizzarli» (Foucault, cit. in Agamben 2006: 7). Un dispositivo è, in sostanza, una funzione sociale che ha la capacità di catturare, orientare, determinare, intercettare, modellare, controllare e assicurare i gesti, le condotte, le opinioni e i discorsi dei soggetti (Agamben 2006). La cura degli altri, come modello lavorativo, e la cura di sé, propeudeutica a tale modello, vanno a comporre - assieme ai discorsi più o meno retorici della flessibilità lavorativa, e alle relazioni concrete che si stabiliscono tra i soggetti messi al lavoro - quello che appunto vogliamo definire il dispositivo della cura.

Ora, considerare la cura come un dispositivo ha una sua funzione strategica proprio in relazione alla tesi, ormai comunemente accettata, che tempo di vita e tempo di lavoro tendano a coincidere. Tra l’altro, sarebbe *ingenuamente violento* impegnarsi per tornare a suddividere queste due temporalità. A nostro avviso, risulta *ingenuo* pensare che si possa ricostituire un “prima”, in cui le cose andrebbero meglio e soprattutto in cui le componenti della cura - di sé e degli altri - potrebbero essere purificate dagli aspetti produttivi di quest’ultima. Ed è proprio su questo fondo di ingenuità che si produrrebbe una *violenza* - intesa come lacerazione o frattura - all’interno della vita dei soggetti. È infatti dentro al dispositivo della cura, inteso anche come un vero e proprio *milieu* sociale, che il singolo soggetto oggi costruisce se stesso e le relazioni che letteralmente lo tengono in vita. In questo senso, chi sarebbe disposto a essere “liberato” dalle proprie relazioni e dall’ambiente in cui ha costruito anche parte del proprio sapere e della propria potenza?

Ci rendiamo conto della *delicatezza* del problema emerso, e abbiamo bisogno, per portare avanti un discorso strategico sulla cura, di uno stetoscopio più preciso, di uno strumento cioè che sia in grado di misurare dove si trovi la valenza vitale di questo dispositivo. Riteniamo allora che sia utile richiamare la teoria dei legami, o “attaccamenti”, di Bruno Latour, poiché essa ci permette di passare da una descrizione della dimensione spettrale che la cura di sé e degli altri ha assunto nel nostro quotidiano a una visione più completa del fenomeno, in grado di ridare un corpo e un senso politico vivo alla *epimeleia heautou*.

Al fine di chiarire quale strada abbiamo deciso di indicare, dobbiamo descrivere brevemente la considerazione generale da cui parte Latour. Per l’eclettico studioso francese, il pro-

blema dell'emancipazione del soggetto rispetto ai dispositivi di potere di una società è stato sempre affrontato grossolanamente, "fratturando" e quindi ripartendo l'azione sociale tra *società* e *individuo*. Pensare un soggetto autenticamente libero, da questo punto di vista, significherebbe rifarsi all'ideale di un individuo completamente autonomo e indipendente da ciò che, nella realtà, lo tiene legato: famiglia, istituzioni, linguaggi, ecc. Attribuendo, di diritto, tale autonomia al soggetto verrebbe sminuito il peso dei legami sociali, che di fatto *permettono*, fornendogli i mezzi, i modi e le occasioni, all'individuo di agire. In realtà, per Latour, è necessario comprendere che qualsiasi cosa si faccia, nella propria vita, è resa possibile a partire da relazioni di potere. Sono proprio le relazioni di potere che permettono al soggetto di "fare": la scelta etica, così come quella politica, risiede allora nell'individuare i legami positivi, propri di una determinata società, che permettono al soggetto di costruire la propria esistenza; non è questione «di sapere se si deve essere liberi o legati, ma se si è legati bene o male» (Latour 2005: 14).

Trasponendo la prospettiva di Latour nel dispositivo della cura e nelle relazioni di potere che le sono proprie, dobbiamo partire dal presupposto per il quale ogni soggetto che si trova a fare ricorso a tecniche di cura di sé, sia ad esse *legato* come si può essere legati alla lingua che si parla, alla famiglia, alle amicizie o a certe convenzioni sociali. Allora, anche nei confronti della cura di sé, «non si tratta più di opporre attaccamento e distacco, ma i buoni e i cattivi attaccamenti» (Latour 2005: 15), evitando o combattendo i legami, le relazioni, i dispositivi che minacciano di tramutarsi in strumenti di dominio.

L'esercizio della cura di sé può dunque riprendere, in uno spazio di negoziazione - ancora una volta, tra sé e gli altri - in cui lo sguardo del soggetto è impegnato a discernere tra buoni e cattivi attaccamenti. Ma quali sono allora i cattivi attaccamenti? E, quindi, dove subiamo il dominio all'interno del dispositivo della cura? A ben vedere, è lecito rispondere solo parzialmente a queste domande. Non si può infatti stilare un decalogo dei buoni e cattivi attaccamenti, poiché ciò comporterebbe un'istanza giudicante superiore e astratta dalle situazioni - ovvero dagli attaccamenti stessi che il soggetto incarna - e si ricadrebbe nell'errore di una *liberazione forzata*. Per la stessa ragione, il "dove" della seconda domanda non può trovare una risposta puntuale, rivolta a un determinato aspetto del dominio, ma deve indicare il punto critico, ogni volta diverso, in cui il dispositivo si cristallizza in dominio e, quindi, la soggettivazione si blocca.

Ci siamo, dunque, chiesti a quali condizioni il "prendersi cura" possa definire il rapporto dell'individuo liberato. La parabola con cui l'*epimeleia beaouton* ha attraversato la cultura occidentale, dai Greci ai nostri giorni, dalla *polis* alla metropoli post-fordista, biforca la sua gittata nella femminilizzazione del lavoro. Cura di sé e cura degli altri appaiono irrimediabilmente separate, con la conseguente perdita del senso politico che accompagnava la loro unione. Non si tratta però, di fronte alle macerie descritte in questo contributo, di volgere lo sguardo alla Grecia antica, poiché anche lì troveremmo solo rovine per turisti o per filosofi adamantini. Piuttosto, dobbiamo inserire il problema di una ricomposizione della cura di sé e degli altri nell'interrogazione odierna sul senso del valore, in quanto calcolo economico che sembra dominare l'intera esistenza.

Il senso politico di questa ricomposizione va ricercato laddove, negli attaccamenti dei soggetti, la rifondazione del valore possa eccedere questo calcolo e permettere ancora una soggettivazione collettiva. Ogni attaccamento è l'ammissione implicita di un limite che definisce

il soggetto nella sua interdipendenza dagli altri soggetti cui lo legano bisogni, aspettative e pensieri; non si dà relazione che, con la sua pienezza, non sfidi l'illusione dell'autosufficienza dell'individuo che basta a se stesso e si appaga di una perfezione tanto sterile quanto fatua. Solo nel riconoscere l'inevitabilità dei legami ci è data la possibilità di pensare una nuova salute politica, individuale e collettiva, in grado di formulare progetti di vita che trascendano il singolo e le sue insicurezze.

Bibliografia

- Agamben, G. (2006) *Che cos'è un dispositivo?* Roma, Nottetempo.
- Benasayag, M. (2001) *La salute ad ogni costo. Medicina e biopotere*, trad. it. di M. Porro, Milano, Vita e Pensiero.
- Butler, S. (1872) *Erewhon*, London, Penguin Classics.
- Drouin-Hans, A. M. (2007) «L'homme, un être soigné» [<http://leportique.revues.org>].
- Fassin, D., Memmi, D. (2004) *Le gouvernement des corps*, Paris, Editions de l'école des Hautes études en sciences sociales.
- Foucault, M. (1984) *L'etica della cura di sé come pratica della libertà?*, in Id., *Archivio Foucault III*, Milano, Feltrinelli.
- Foucault, M. (1984) *La cura di sé. Storia della sessualità 3*, trad. it. di L. Guarino, Milano, Feltrinelli.
- Gorz, A. (2003) *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Greblo, E. (2008) *Disciplina, postfordismo, governamentalità*, in L. Demichelis, G. Leghissa (a cura di) *Biopolitiche del Lavoro*, Milano, Mimesis.
- Jervis, G. (1998) *Corpo e psicologia* in C. Pasquinelli (a cura di) *Il corpo tra natura e cultura*, Milano, Angeli.
- Latour, B. (2006) *Fatture/fratture: dalla nozione di rete a quella di attaccamento*, «I Fogli di ORISS», n. 25.
- Morini, C. (2010) *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, Ombre Corte.
- Nannicini, A. (2002) *Le parole per farlo. Donne al lavoro nel post-fordismo*, Roma, DeriveApprodi.
- Palomo, M. T. M. (2009) *Domestiquer le travail*, «Multitudes», vol. 2, n. 37-38, pp. 90-97.
- Stiegler, B. (2010), *Ce qui fait que la vie vaut la peine d'être vécue. De la pharmacologie*, Flammarion, Paris.
- TIQQUN (2003) *Elementi per una teoria della Jeune-Fille*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Todeschini, G. (2007) *Visibilmente crudeli, malviventi, persone sospette e gente qualunque dal Medioevo all'età moderna*, Bologna, Il Mulino.
- Toscano, M. A. (a cura di) (2007) *Homo instabilis. Sociologia della precarietà*, Milano, Jaca Book.
- Volponi, P. (1962) *Memoriale*, Torino, Einaudi.
- Young, I. M. (1996) *Le politiche della differenza*, Milano, Feltrinelli, Milano [ed. or. *Justice and the Politics of Difference*, Princeton, Princeton University Press, 1990].
- Zimmermann, B. (2006) *L'emprunt et sa glose*, «Mots. Les langages du politique. Dire la flexibilité. Entre performance et implication de soi», n. 82, pp. 95-109.

SECONDA PARTE
**ESPERIENZE, NARRAZIONI E RAPPRESENTAZIONI DEI SOGGETTI
PRECARI**

5. Rappresentazioni della precarietà. Performance e retoriche culturali

di Luca Salmieri

1. Sfondo sociale

Il tempo corto, brevissimo del lavoro contemporaneo mostra valenze molteplici. In primo luogo, è subito sotto forma di incardinamento di breve durata, volatile, con labili agganci alla costruzione dell'identità sociale. Il che comporta per reazione la ricerca di impegni, attività, altri lavori alternativi. È prefigurato dal timore che le persone sviluppino verso la mobilità strutturale, verso il cambiamento professionale, verso i rischi dell'ignoto che le attende. Più in alto nelle gerarchie sociali, è anticipato, a vari livelli - in termini di socializzazione anticipata, di incorporazione di pratiche, di adesione a valori - ora da tattiche e strategie di carriera, ora da tentativi di evitare la riduzione del reddito o l'erosione dei vantaggi simbolici della professione (Esping-Andersen 1999, Beck 2000, Neilson e Rossiter 2008, Bauman 2011).

La mobilità dell'attore s'identifica con l'invenzione di una mobilità strutturale della professione. Ai due estremi del tempo corto creato dall'imprenditorialità di breve periodo, si configura una polarizzazione: i soggetti dei ceti elevati hanno l'esigenza di anticipare il cambiamento professionale come regola di carriera e di mutare di continuo le competenze in proprio possesso come regola di apprendimento permanente (Wilkinson et al. 2001). Tutti gli altri soggetti hanno invece la necessità di lottare contro l'esclusione come strategia permanente di riassetto biografico (Salmieri 2009).

Il lavoro precario significa la fine della memoria lunga, minata dallo choc di innumerevoli inizi e conclusioni degli istanti (Namer 2001). Ma gli innumerevoli inizi riguardano comunque soltanto una parte del vasto mondo della precarietà e della disoccupazione che attanaglia le generazioni nate dagli anni Settanta nella misura di lavori con durate brevi cui seguono lunghi periodi di esclusione. Così, i fenomeni di esclusione dal ruolo professionale sono divenuti il motivo più rilevante di esclusione nelle società contemporanee (Atkinson 2000, Agulnik, Hills 2002). L'esclusione derivante dalla disoccupazione segue un copione da cui deriva la quasi totalità delle cause che indeboliscono la legge, secondo il processo di deregolamentazione del mercato del lavoro (Esping-Andersen, Regini 2000, Cornia 2004).

La fusione e il movimento veloce dei grandi capitali delle multinazionali costituiscono l'orizzonte che le medie e piccole imprese sono costrette ad imitare, scontrandosi con le

norme tradizionalmente poste a tutela del lavoro, vecchie memorie sindacali e nazionali che a fatica rincorrono l'avanzare delle smobilitazioni, delle deindustrializzazioni, delle pratiche di finanza creativa (Sennett 2006, Žižek 2010). La loro impotenza si concretizza nella passione indignata degli esclusi.

Diffusa dai mass-media o dai racconti che circolano nella vita quotidiana, prende corpo una memoria collettiva ed un senso comune dell'itinerario e della condizione di esclusione e di ingiustizia sociale. Ad ogni (re-)inserimento successivo ad un'esclusione, si sperimentano una riduzione del salario, un peggioramento delle condizioni di lavoro, l'affievolirsi dell'interesse stesso per la propria attività, un'erosione ineludibile di diritti, tutele, protezioni (Sennett 2001). L'esperienza lavorativa, in questo processo di svalutazione progressiva del ruolo professionale, cessa di rappresentare un fatto di onorabilità, di socialità, per ridursi a pura sopravvivenza. Se la crisi aziendale si aggrava, o se viene a mancare il sistema di welfare, il soggetto si avvia verso la perdita d'identità professionale, dominato dalla vergogna per la sua "de-socialità". In ragione del suo carattere aleatorio e trasversale, l'esclusione dal ruolo può apparire ora come una modalità limitata e particolare, ora come un timore che investe tutta la società, ora come una dimensione che ingloba i soggetti più deboli, ora come un rischio contro cui lottano, a volte con successi transitori, i soggetti più forti. È il senso progettato di una vita coerente ciò che diventa centrale nelle rappresentazioni che gli attori tentano di mettere comunque in scena. Ed è l'oggetto di questo saggio.

2. Performance culturali

Di seguito affronto la questione del rapporto tra il vissuto della precarietà e la rappresentazione che ne danno gli attori che la vivono. Al centro della riflessione pongo le rappresentazioni dei vissuti di precarietà e intendo per precarietà la percezione soggettiva di una condizione occupazionale connotata dall'assenza o dalla carenza di quegli elementi (le tutele, le sicurezze, i diritti, il giusto trattamento economico) che i soggetti assegnano in modo esplicito o implicito ad un ideal-tipo lavorativo che soddisfi il triplice statuto di giustizia, merito e autonomia (Dubet 2005, 2006). In questo caso, la percezione di precarietà - da non confondere con la flessibilità e che solitamente i lavoratori non confondono affatto - non può che rimandare ad un giudizio negativo da parte di chi ritiene di subirla. Il concetto di precarietà è dunque qui impiegato in termini di effetto e non di causa: non è qui in discussione se e quanto la precarietà possa produrre nel breve o nel lungo periodo, per i lavoratori o per il mercato del lavoro, effetti benefici o maligni, oppure quanto i primi possano controbilanciare i secondi. Ciò che analizzo è piuttosto la precarietà come effetto di esperienze soggettivamente percepite come ingiuste, immeritate e lesive della propria autonomia: a partire dalla percezione che tutele, sicurezze, diritti, riconoscimenti dei meriti siano stati sottratti da ciò che altrimenti spetterebbe ad Ego in virtù del lavoro che svolge, Ego si ritiene in condizioni occupazionali precarie e ritiene che la precarietà sia l'effetto di una situazione negativa, ingiusta, immeritata e biasimevole.

Allo scopo di analizzare il legame tra il vissuto di questa presunta ingiustizia e le rappresentazioni che gli attori danno come resoconto delle reazioni personali a tale ingiustizia, impiego il concetto di *performance* così come è stato definito da Jeffrey Alexander: «la performance culturale è quel processo sociale grazie al quale gli attori, individualmente o in ma-

niera concertata, dispiegano agli occhi degli altri il significato della loro situazione o del loro agire sociale» (Alexander 2006: 32). I processi sociali si rivelano nel loro taglio culturale perché assumono una dimensione semiotica, creano senso e significatività non solo per le persone che li attivano, ma anche per coloro che osservano. Con tale approccio è possibile analizzare il fenomeno della precarietà evitando di adottare soltanto l'ottica della scelta razionale dell'attore sociale o quella normativa dell'adesione ai modelli valoriali. Gli individui sono mossi non solo da interessi di tipo strumentale o normativo: il loro agire ingloba motivazioni emotive, solidaristiche, affettive (Alexander, Smith 2001).

Gli individui sono orientati gli uni verso gli altri come attori su un palcoscenico, alla ricerca dell'identificazione con le proprie esperienze di vita e con quelle degli altri. Concepito in tal modo, l'agire pratico assume il carattere di una *performance*. Le persone, al di là dei loro ruoli e della posizione egemone o subalterna rispetto al mondo del lavoro, esistono in quanto in relazione sociale e personale con altre persone, in uno scambio che produce identità, a livello psicologico e sociale. Ciò non vuol dire che la spiegazione dell'efficacia delle azioni sia puramente e soltanto simbolica, ma che le dimensioni pragmatiche e simboliche sono intimamente intrecciate.

Tenterò di rilevare le forme di rappresentazione che i soggetti sviluppano per sé e per gli altri come illustrazione della propria condizione e come premessa o ricostruzione ex-post della messa in atto di strategie, percorsi, progetti di ricollocazione. Le riflessioni si poggiano sul materiale accumulato nel corso di una ricerca basata su interviste in profondità e che ha coinvolto un gruppo di 86 giovani madri e padri italiani, con esperienze professionali segnate da intermittenza lavorativa, contratti atipici e periodi più o meno lunghi di disoccupazione. Nelle coppie che hanno partecipato alla ricerca, almeno uno dei partner, in molti casi entrambi, lavorano in posizione precaria. È un gruppo di soggetti di età compresa tra i 23 e i 45 anni, residenti nelle grandi città italiane (Palermo, Bari, Napoli, Roma, Bologna, Milano, Padova, Genova) e provenienti da un insieme eterogeneo della stratificazione sociale, considerando che il capitale culturale e il ceto sociale è variegato. Di queste 43 coppie, 34 sono composte da laureati, 6 da diplomati e appena 3 da persone con la licenza media inferiore. Le interviste sono state condotte faccia a faccia, con l'ausilio di una traccia molto aperta, seguendo il metodo biografico, attraverso la registrazione di storie sulla formazione personale e il lavoro, sulle pratiche e le strategie di vita, comprese le rappresentazioni e i discorsi relativi alle condizioni professionali e occupazionali che qui maggiormente ci interessano. Le storie e le rappresentazioni relative alla vita lavorativa, familiare e sociale consentono di scendere nella descrizione delle pratiche che hanno caratterizzato o che possono caratterizzare in futuro le reazioni alla condizione di precarietà. Tali reazioni risultano ovviamente intrecciate con la storia familiare delle persone, madri e padri alle prese con le necessità di conciliare la vita lavorativa con quella genitoriale e pertanto riguardano una concezione totalizzante dell'azione sociale. Lo scopo è cogliere la vita *ex-praxis* poiché dalla narrazione scaturisce un'ingente potenzialità relazionale che porta i soggetti a calarsi nell'esperienza euristica ed insieme ermeneutica, in un approccio che si configura quale strumento, non solo di ricostruzione e di progettazione, ma anche di giustificazione di tali attività (Rubin, Rubin 2005).

La narrazione delle azioni realizzate o che si intendono realizzare per tentare di cambiare le condizioni di precarietà costituisce una modalità di legittimazione delle visioni personali di ciò che è giusto o sbagliato, efficace o inutile, condivisibile o scorretto nel senso comune,

nella percezione collettiva, in sintesi, nella cultura che ci circonda. La narrazione delle condizioni di vita così come delle intenzioni per migliorarle rientra in un processo di ricostruzione e riedificazione della personale identità, altrimenti spezzata dai tempi corti del lavoro, con la possibilità di attribuire significato anche al presente, di esplicitare connessioni e rimandi del testo di una vita, per riformulare un progetto di sé.

Il passato del vissuto personale non è lineare, né continuo. È frammentato e irregolare. Subentra la necessità di cogliere i nessi di interdipendenza o connessione, armonizzando la molteplicità dei diversi tempi di vita. Il sé, la vita, il lavoro quando c'è e il lavoro che non c'è, si declinano verso la ricerca di senso e significato nelle esperienze personali, esplicate in funzione dello sguardo e del giudizio degli altri. Il racconto autobiografico genera il tentativo di ridefinizione e di riconoscimento del sé come istanza dinamica nelle sue poliedriche sfaccettature, dando origine ad un'identità polimorfa, molteplice, priva di stabilità e in grado di essere multidimensionale. Il nesso indissolubile tra memoria e identità, tra auto-riflessione e autobiografia pone in luce il sé come realtà dinamica costruttiva, narrativa, tra oblio e ricordo, censure e rivelazioni, strutturata come un mosaico.

Ho preso come miei ricordi forse solo quello che volevo, nel bene e nel male, per tutti i lavori che ho fatto. Le cose negative le ho scelte per la forza e la rabbia che mi avrebbero dato per affrontare altri ostacoli che mi aspettano. Quelle belle per avere un minimo di fiducia. Sia ben chiaro... Fiducia in me stessa... Speranza che un altro lavoro l'avrei trovato.

Parla così V.T., romana, madre di due bambini di 3 e 5 anni, laureata in Archeologia, con una sfilza di brevi contratti di collaborazione alle spalle e ora intenta a mettere su una piccola cooperativa di archeologi. I caratteri e i bisogni latenti di riconoscimento e ri-orientamento consistono in tensioni tra il già avvenuto e l'ancora da realizzarsi. La riflessione di significati di azioni e connessioni si rileva in prefigurazioni di sé, in un'immagine credibile.

All'interno del testo delle narrazioni, ho tentato di individuare e circoscrivere quelle che si riferivano a vere e proprie *performance* sociali. La *performance*, intesa come azione sociale di cui gli altri colgono e condividono il significato, si basa su alcuni elementi strutturali, facilmente riconoscibili. In primo luogo, il significato della *performance* è condensato in sceneggiature che sono significative, indipendentemente dalla loro messa in scena. Esse sono una traduzione di alcuni elementi del retroterra simbolico della cultura (*cultural background*). Gli attori della *performance* sono vincolati ad eseguire i ruoli della sceneggiatura, ma possono farlo con comportamenti, espressioni e modalità che hanno un relativo margine di adattamento, in modo tale che il corpo dell'azione risulti accettabile e plausibile agli occhi degli altri, ovvero dell'audience (Alexander, Mast 2006). Il flusso d'interpretazione è aperto a diversi risultati: gli attori cercano di scegliere i comportamenti più adatti rispetto al testo, alla sceneggiatura e alla messa in scena. L'audience attinge alle proprie emozioni, ai propri affetti, può interpretare i significati in maniera differente da come sono stati "agiti" nella *performance* e giudicarne l'efficacia simbolica per il livello di autenticità espresso.

Data la complessità di questi vari elementi che sono in gioco, non tutte le *performance* hanno successo. La loro efficacia dipende dal convergere di tutti gli elementi verso una situazione capace di garantire una connessione emozionale tra attori, testo e pubblico, grazie alla quale i significati del retroterra culturale, manipolati nel testo, riescono a giungere a ed essere

condivisi dall'audience. Gli attori devono offrire una rappresentazione plausibile del loro agire, veritiera, di modo che coloro cui sono diretti gesti e azioni possano accettare i motivi e le implicazioni, considerarne ragionevoli e accettabili le origini e gli obiettivi. Devono essere autentici e l'autenticità dipende anche dalle abilità di ricucire gli aspetti del rituale in un quadro unitario in cui «tali cuciture non siano evidenti» (Alexander 2006).

Ricapitolando, la *performance* si basa sull'attore, sulla sceneggiatura, su un testo e sulla sua messa in scena, sul retroterra culturale, sulla presenza di un pubblico. La sua riuscita, il suo successo, la sua efficacia non corrisponde per forza all'essere stati in grado di "trovare", "conservare", "ritrovare" il lavoro oppure di difendere, migliorare, ampliare tutele, benefici, coperture occupazionali, ma piuttosto a far in modo che il resoconto delle proprie azioni appaia coerente, giusto, autentico rispetto alla realtà lavorativa, ai vincoli e alle condizioni che la caratterizzano, al pubblico - reale o immaginario - che assiste alla vita dei soggetti.

Quando ho saputo che l'azienda tagliava. Mi sono detto "è questo il momento per cambiare tutto; è questo il momento per chiudere con questo lavoro schifoso". Vendere, vendere, vendere! Questo era l'unico obiettivo, il solo valore del mio lavoro. Ho pensato che essere esperto informatico, ma lavorare per vendere soluzioni informatiche non sono per forza la stessa cosa... Così mi sono mosso prima di loro. Invece di andare ad elemosinare un altro misero contratto di collaborazione, ho deciso di lasciarli, prendere la piccola buonuscita... E addio.

Il racconto di M.G., bolognese, 41enne, laureato in informatica, padre di un bambino di 6 anni, riguarda una scelta, un'azione, cui ne sono seguite altre: ha cominciato a lavorare per un centro di assistenza informatica e di riparazione di computer. Le sue condizioni lavorative non sono migliorate. Guadagna anche meno di prima. Ha un contratto a tempo determinato e anche adesso non è molto più soddisfatto di prima. La sua strategia, almeno per il momento, non è stata un pieno successo. Tuttavia, la lettura che ne fa mette in luce la riuscita di una *performance*.

Almeno faccio un lavoro che mi piace... Non ho l'ansia di dover vendere, di dover piazzare, di dover convincere... sono molto meno stressato e vivo meglio i momenti con mio figlio, con mia moglie. Quando stacco dal lavoro, non ho particolari pensieri. Certo sono sempre un precario e più mi guardo in giro e più mi rendo conto che forse lo sarò per sempre. Però non ho rimpianti... Sto poi pensando di mettere su qualcosa di mio... devo lavorarci... ma le cose potrebbero andare così.

La *performance* in questione è il resoconto, la motivazione, la rappresentazione che M.G. ha offerto al mondo che lo circonda, la famiglia, i parenti, gli amici, i colleghi, la rete sociale in cui vive. E sembra aver funzionato perché è risultata autentica, ha convinto prima di tutto se stesso e poi gli altri, ha fatto leva su un retroterra culturale di un certo tipo - il modello e il discorso dell'auto-imprenditorialità, dell'essere padroni di se stessi, del sapersi rimettere in gioco, del saper cambiare. Ha messo in scena una storia di un percorso coerente, con una sceneggiatura che ricalca fedelmente i principi della volontà, della perseveranza, del protagonismo razionale ed individuale. Chi assiste ad una *performance* del genere, la giudica probabilmente sincera e aderente a ciò che è giusto fare quando il lavoro di una persona diventa instabile. Soltanto se la messa in scena della *performance* risulta efficace e se il *plot* di tale *performance* appare potente, l'audience forma giudizi morali positivi. Nella vita quotidiana,

l'autenticità viene tematizzata da domande che riguardano se una persona è diretta, sincera, realistica. L'azione è capace di generare significatività se è in grado di ricomporre, almeno temporaneamente, il processo rituale, riconnettendo gli elementi in un'esperienza di armonia che presenti l'azione come compatta e coerente nelle sue parti, credibile, emotivamente attraente, discendente da elementi culturali condivisi.

Quando una *performance* ha successo, i poteri sociali si manifestano non come forze esterne ed egemoniche che facilitano o contrastano la stessa *performance*, ma semplicemente come segni-veicolo, come mezzi di rappresentazione, come strumenti voluti di significato. Le *performance* che da questo punto di vista falliscono sono quelle nelle quali l'attore, individuale o collettivo, non è stato capace di cucire insieme gli elementi basilari della *performance* al fine di farli sembrare connessi in un'unica soluzione continua. Il fallimento dell'azione sociale rende molto più difficile per l'attore tradurre le sue intenzioni in una pratica dotata di senso per chi osserva.

Una delle caratteristiche della diffusione della precarietà riguarda la compresenza di differenti percezioni sociali delle cause del fenomeno generale e dei motivi che hanno portato a colpire un soggetto piuttosto che un altro (Benevene, Callea 2010). Inquadrando le diverse *performance* come traduzioni più o meno fedeli dei modelli culturali prevalenti, è possibile "saggiare" in che modo l'ampliarsi del fenomeno - un dato sociale strutturale - sia accompagnato da una competizione tra rappresentazioni simboliche - testi, resoconti, ideologie e visioni culturali - tese a costituire il senso comune sulla precarietà. Alle domande "Cosa significa la precarietà nel senso comune? Cosa è giusto fare di fronte alla precarietà?" è possibile rispondere in modi molto diversi. In sintesi esistono *performance* "fataliste", *performance* di "adattamento", *performance* di "dominio" e *performance* di "conflitto".

2.1. Fatalismo

Il retroterra culturale fatalista non scava troppo il terreno della differenza tra come stanno le cose e come potrebbero o dovrebbero essere. Le cose vanno così. Vivo una situazione ingiusta, che non merito, ma non vale molto tentare di contrastarla. I soggetti che vi aderiscono non sono semplicemente o ingenuamente rassegnati, semmai hanno una profonda consapevolezza della distanza che esiste tra i contesti micro-sociali e le grandi forze che presidiano il livello macro-sociale della realtà. L.G., una madre torinese, laureata in Lettere e Filosofia, ha svolto sempre lavori di breve durata, senza riuscire quasi mai a raggiungere ruoli e posizioni coerenti ai suoi studi e alla sua formazione professionale. Racconta con un certo disincanto gli eventi che l'hanno portata ad accettare le dinamiche della precarietà.

È toccato a me, ma poteva toccare a chiunque. C'è poco da fare. Del resto ero una delle più giovani a lavorare in quel supermercato e quando hanno deciso di aumentare le ore, la ruota ha girato in un modo... che avrei dovuto fare? Dire di no?... Rischiano magari di perdere quel poco che avevo? Ho accettato senza fare una piega... tanto non avrei potuto fare altrimenti.

Le *performance* del fatalismo rimandano al retroterra culturale dell'inevitabilità dei processi economici e sociali. Attestano la forza dei dispositivi e delle credenze nell'inevitabilità della natura delle disegualianze. Fissano con forza gli stretti limiti dell'azione dei singoli, presi in

una morsa senza uscite. C.F., 27enne, laureato in Agraria, padre da appena un anno, sceglie una rappresentazione attraverso cui giustificare la propria condizione ‘perdente’.

È destino che più si va avanti e più le cose peggiorano. Ho smesso di cercare un lavoro migliore. Di impegnarmi a migliorare quello che ho. Con l’aria che tira è meglio accontentarsi e tenersi stretto quel poco che si ha, anche se non è sicuro, malpagato e tutto il resto.

D.T, più avanti con l’età, laureato in Scienze Politiche, rafforza il modello fatalista puntando a dimostrare l’assoluta mancanza di alternative.

È così. Ho studiato tanti anni. Ho preso la laurea. Una laurea inutile con il senno di poi... perché quasi ti guardano strano che tu da laureato cerchi un lavoro da semplice impiegato. Ma ormai così girano le cose e c’è poco da fare. Bisogna stare al gioco.

Le *performance* fataliste trovano un fertile terreno di consenso nei modelli culturali della “famiglia lunga” italiana. Le necessità di far fronte comune ai rischi e alle incertezze del mercato del lavoro, l’obbligo della prossimità e della coabitazione intergenerazionale in mancanza di opportunità abitative e il piacere del dialogo paritario tra genitori e figli costituiscono l’*humus* in cui germogliano gli orientamenti e gli atteggiamenti di giustificazione della precarietà prolungata (Cigoli 1988, Alesina, Ichino 2009). Si tratta di fenomeni sociali cui sono collegate le condizioni effettive di vita che hanno caratterizzato il passato di molti degli intervistati, prima che questi formassero una loro famiglia. Proprio perché retroscena di una memoria ormai condivisa e diffusa, tali fenomeni sono entrati a far parte di un’esperienza privata che si fa collettiva e che dunque è comunicabile, legittima, comprensibile. Pronta per essere spendibile in pubblico.

2.2. Adattamento

Le *performance* di adattamento riportano alle fatiche quotidiane, agli sforzi per correre dietro al destino imperscrutabile cui ci si adatta per forza di cose, per quieto vivere, perché tutti lo fanno e perché sembra costare meno di qualsiasi altra scelta. Adattarsi significa però anche assecondare, trovare gli aspetti positivi in cambiamenti obiettivamente negativi, scovare gli interstizi, massimizzare la loro funzione di riapro. Adattarsi significa accompagnare in modo attivo il mutare delle cose. L’adattamento dipende anche dai percorsi che hanno caratterizzato il passato lavorativo ed indica, meglio di altri modelli, quanto siano importanti le condizioni concrete e materiali nell’influenzare le *performance* simboliche degli attori. G.D.V, 40enne napoletana, maestra elementare, con due figli, di cui uno ormai quasi adolescente, descrive così la sua linea d’azione:

È inutile fare storie con i dirigenti scolastici. In tanti anni da precaria ho imparato che la cosa migliore è cercare di adeguarsi. Questo ti mette in buona luce, ti favorisce quando c’è da fare affidamento su una supplente. Insomma, non ho mai posto troppi problemi. Naturalmente in questo modo la nostra situazione economica è un terno a lotto, un anno va bene, un altro così e così, un altro ancora male. Io e mio marito ci siamo abituati. Intanto, l’unica cosa da fare è aumentare il punteggio, nella speranza che, prima o poi, io diventi di ruolo.

La retorica dell'adattamento differisce da quella del fatalismo perché a differenza di questa non rimanda ad un atteggiamento passivo e inerte, ma comunica una rappresentazione attiva e basata sul "buon senso", con cui accompagnare gli eventi, adeguarsi al fenomeno, trovare gli spazi e i momenti giusti per limitarne i danni, limarne le spigolature. Al di là dell'effettiva capacità e possibilità di raggiungere la stabilità lavorativa o la "riduzione del danno" derivante dalla precarietà, le *performance* che traducono il retroterra culturale dell'adattamento nella giustificazione delle proprie azioni riguardano soprattutto i soggetti che ritengono la precarietà un trend inarrestabile, ma che al contempo la considerano affrontabile sulla scorta delle routine e delle tattiche personali. Non è un caso che tra questi soggetti vi siano soprattutto coloro che hanno collezionato un elevato numero di periodi di alternanza tra occupazione instabile e breve disoccupazione. Il racconto di N.P. barese, 33enne, diplomato, padre di una bambina di 4 anni è significativo.

Il mio curriculum è una lunga serie di lavori: prima ero ragioniere in una piccola azienda di materiale edile, poi dopo due anni sono passato nell'amministrazione di un supermercato. Ma anche qui con un contratto a tempo determinato... poi mi sono dovuto accontentare di un contratto di collaborazione con un altro supermercato. Dopodiché, siamo stati messi in mobilità... dopo quasi un anno a spasso, eccomi qui, in questa ditta di abbigliamento... ormai ho un'età e con un figlio che cresce le cose sono sempre più difficili. Però ho imparato che non bisogna cedere. Non bisogna scoraggiarsi. Ogni volta bisogna ricominciare daccapo. Bisogna capire la situazione. Io ho cercato sempre di conquistarmi una specie di sicurezza sul posto di lavoro. Se è andata male, non è mai stato perché non erano contenti di me, ma perché le condizioni generali della situazione erano critiche.

2.3. Dominio

La retorica del dominio premia la capacità del singolo di anticipare gli eventi, avere un piano alternativo, non farsi dominare dalle situazioni, ma riuscire a gestirle. Le *performance* che mettono in gioco le capacità di dominio della precarietà sono però per lo più appannaggio di coloro che sono entrati nel mercato del lavoro in posizioni apicali, potendo contare su un elevato capitale culturale e su una fitta rete di relazioni sociali in grado di valorizzarlo. In questo caso le origini familiari hanno il loro peso.

Le *performance* che mettono in scena la retorica del dominio trattano la precarietà come una sfida della contemporaneità. Giusti o sbagliati, accettabili o inaccettabili, i rischi del lavoro fanno parte della realtà attuale e vanno affrontati in quanto tali, attingendo alla cultura dell'imprenditorialità: ciascun soggetto è padrone di se stesso e muovendosi con saggezza nell'ambiente che lo circonda, ne analizza i pericoli, ne inquadra le risorse disponibili, fa leva sulle proprie capacità, lavora per migliorarsi e per investire su se stesso, anticipando se possibile le mosse da intraprendere. È ovvio che chi sposa questa visione possiede anche le credenziali per metterla in pratica, poiché solitamente possiede un livello di istruzione elevato, proviene dai ceti sociali più abbienti, fa parte di reti di relazioni professionali molto dense (Salmieri 2006, 2007). In questi casi, è lo stesso concetto di precarietà ad indicare significati differenti rispetto a quelli generalmente assegnati dal senso comune.

Per me precarietà significa che nei lavori che faccio c'è un inizio e una fine. Dopodiché, ognuno per i fatti suoi. Certo, piacerebbe anche a me poter contare su un lavoro sicuro, ma in mancanza d'altro, mi sono dovuto specializzare. Sto sempre con l'orecchio teso. Mi aggiorno, studio, prendo contatti. Magari faccio due lavori insieme, perché oltre alla questione economica, quello che conta è farsi conoscere, farsi un nome, così ti chiamano e il lavoro ce lo hai sempre.

F.A., 35enne, genovese, padre di un bambino di 4 anni, è un designer di arredi interni. Lavora per diverse ditte sotto forma di collaborazioni occasionali. Può contare su un reddito discreto e ammette senza mezzi termini che le famiglie di origine, sue e della moglie, possono sempre intervenire con un aiuto economico qualora le cose dovessero mettersi male.

In effetti noi non abbiamo mai avuto grossi problemi economici. Quando ci siamo sposati nessuno dei due aveva un lavoro fisso. Io e mia moglie non ci siamo mai spaventati di questo perché pensiamo che se ti dai da fare e sviluppi uno spirito dinamico, attivo, il lavoro verrà sempre. Potranno esserci dei momenti di crisi, come questo che non sembra finire mai, ma se ti impegni, se non siedi sugli allori, ce la fai. Non possiamo lamentarci. Cioè, voglio dire, una cosa è il lavoro sicuro, il posto fisso e un'altra cosa è la precarietà o non avere il lavoro. Noi non abbiamo il posto fisso e forse è anche meglio non averlo, ma certamente non ci consideriamo precari. Per me i veri precari sono quelli che devono mandare avanti una famiglia con 1.500 euro al mese e magari rischiano anche di ritrovarsi all'improvviso senza lavoro. Però siamo precari nel senso del diritto alla malattia, del riconoscimento delle ferie, dei giorni di permesso...

Le *performance* del designer e quelle di coloro che hanno sposato un comportamento "careeristico", di fiducia nei propri mezzi e che ingloba la forte enfasi sulle capacità di saper gestire il cambiamento - come titolano le innumerevoli guide per "imprenditori di se stessi" - sottolineano la centralità dell'individuo nel saper/dover fronteggiare i limiti e le carenze del sistema sociale, sposano la diffusa concezione individualista che orienta una parte della cultura contemporanea.

Se ti fermi sei perduta. In quasi 15 anni di lavoro, non mi sono fermata un attimo. Ho accettato di tutto. All'inizio lavori importanti, con paghe da ridere. Poi pian piano ho cominciato con collaborazioni più lunghe e meglio pagate. È dura. Ma non bisogna scoraggiarsi. Bisogna dare il meglio di sé. Perché nessuno ti regala niente. Devi sudarti tutto. Poi nel lavoro del consulente legale bisogna continuamente aggiornarsi. Essere determinate, motivate, credere nelle proprie capacità... fare scelte coraggiose. Io ho avuto qualche proposta di assunzione a tempo indeterminato, ma l'azienda non mi convinceva. Magari tu accetti e pensi di esserti garantita per tutta la vita, poi invece quella azienda finisce che chiude. Soprattutto quando aspettavo mia figlia, ero tentata... desideravo la piena sicurezza. Ma con il senno di poi ho fatto bene a continuare così, perché con il tempo le cose sono andate migliorando. Io non mi considero una precaria, mi considero una che investe nel proprio futuro.

E.I., di origine pugliese, ma residente a Padova, dove lavora da tempo nel settore della consulenza legale alle imprese, non ha mai vissuto lunghi periodi di disoccupazione e nel suo caso la precarietà corrisponde piuttosto ad un processo di continua evoluzione verso un profilo il più possibile imprenditoriale. È così che la retorica del dominio capovolge la problema-

tica della precarietà: il *background* culturale da cui queste *performance* traggono linfa è quello che configura la precarietà come il prezzo che pagano coloro che sono meno attrezzati per dominare il mondo post-moderno.

2.4. *Conflitto*

Completamente differente è la posizione di chi mette in atto *performance* che esaltano il conflitto come modalità di contrapposizione alle condizioni di precarietà. Le *performance* del conflitto hanno alle spalle uno sfondo culturale di netta contrapposizione ai principi del lavoro a termine. Tali *performance* insistono sulla legittimità, se non sulla necessità, di contrastare alle base i processi di precarizzazione, in quanto socialmente ed economicamente ingiusti, insostenibili, iniqui. Non è difficile sostenere che le disuguaglianze di classe hanno un legame di un qualche tipo con le differenze nel tipo di lavoro che le persone svolgono e nei contenuti che sostanziano il lavoro stesso. In base al tipo di lavoro, in modo non lineare, ma evidente, variano lo *status*, le caratteristiche ambientali, sociali e relazionali del contesto professionale e ciò, a sua volta, può rendere più agevole o più difficoltoso lo spettro delle condizioni effettive della precarietà. Più il lavoro è monotono, ripetitivo, privo di contenuti allettanti, più è probabile che i discorsi che le persone imbastiscono per descriverlo siano “testi” legati a *performance* di conflitto e opposizione.

Ciò è vero soprattutto quando il gap tra le competenze possedute ed i compiti lavorativi è molto ampio. Quando le persone sono consapevoli che oltre a lavorare con un contratto a termine, con tutele e garanzie che sono riconosciute soltanto in modo parziale, lavorano anche in posizioni e ruoli ampiamente inferiori al proprio talento, alla propria formazione e ai propri meriti, la precarietà diventa bersaglio della dialettica tra ingiustizia e giustizia, tra iniquità e merito, tra sfruttamento e diritti sociali.

Le sceneggiature di queste *performance* puntano a scandalizzare parte del pubblico, sfruttando il confronto con il modello di riferimento del passato - il regime di protezione fordista sostenuto dalle politiche economiche keynesiane - e collegandosi al generale depauperamento delle sicurezze sociali. Così si esprime R.L., 39enne, barese, padre di due bambini, operaio tornitore in un mobilificio pugliese.

Io trovo tutto questo sistema profondamente ingiusto. È soltanto un modo per aumentare lo sfruttamento. Io capisco anche il fatto che le imprese, se sono con l'acqua alla gola, devono per forza tagliare da qualche parte. Però allora che facessero comunque dei contratti degni di una persona che ha studiato, con uno stipendio all'altezza, con una durata decente e poi licenziano se c'è crisi, se devono chiudere. Ma non sta né in cielo, né in terra che anche quando le cose vanno bene, un operaio qualificato debba guadagnare appena 1.200 euro al mese per 8 ore di lavoro al giorno e senza nemmeno la tranquillità di avere il lavoro per 2-3 anni.

Ma ancora più netto è il resoconto di L.D., 41enne, romano, padre di una bambina di 2 anni.

Sinceramente è troppo. I salari non aumentano mai o aumentano troppo poco. La disoccupazione incalza. Le persone come me, con una famiglia da portare avanti, non possono avere zero tutele. Non possono ritrovarsi per strada da disoccupati. Ho studiato, lavorato. Mi sono

laureato con il massimo dei voti in Geologia, ho fatto un master di un anno, ho continuato a studiare anche all'estero. Ho fatto tantissime esperienze di lavoro. Non è giusto che a 40anni io debba dipendere dai capricci di un'impresa edile che mi paga in ritardo, che fa in modo di non pagarmi i periodi di malattia, che non mi riconosce i giorni di non lavoro dovuti alla pioggia e al mal tempo e che ci mette 5 minuti a mandarmi via. Devo seguire gli ordini di geometri igno- ranti che guadagnano il doppio di me e che hanno il lavoro assicurato perché sono amici degli amici, perché sono gli uomini di fiducia della ditta, perché magari sono parenti dei padroni. È tutto il sistema che è ingiusto, sbagliato, corrotto. Non è pensabile che la generazione prece- dente alla nostra ha raggiunto dei diritti sacrosanti e noi ce li siamo fatti fregare. Io mi trovo sempre in situazioni difficili, perché da un lato combatto per lavorare e guadagnare il minimo necessario per una vita dignitosa, ma dall'altro non mi va di sottostare a tutte queste ingiustizie continue, non mi va di accettare lavori e incarichi dove sei trattato come un ragazzino alle prime armi, dove sei preso per i fondelli con delle buste paga letteralmente inventate.

Tra i diversi modelli di *performance* che ho tratteggiato, quello che attinge al retroterra culturale del conflitto è l'unico che fa leva su azioni sociali e codici simbolici di netta opposi- zione alla diffusione della precarietà lavorativa. Tuttavia, un'analisi empirica dovrebbe mettere in collegamento i retroterra culturali cui attingono le diverse *performance* con l'ampiezza dei consensi che registrerebbero in audience molto più allargate di quelle solitamente ristrette alle cerchie sociali di un'analisi qualitativa. Ciò consentirebbe di comprendere l'effettiva composizione e diffusione dei discorsi e delle pratiche culturali che accompagnano o resistono alla diffusione dei processi di precarizzazione.

3. Conclusioni

L'auto-rappresentazione della precarietà costituisce una premessa simbolica da cui dipen- dono e possono svilupparsi azioni concrete di reazione di fronte alle difficoltà lavorative. Nel campo delle opportunità di ricollocazione professionale e di sviluppo dei percorsi lavorativi, contano, oltre che le conclamate disuguaglianze in termini di capitale culturale e sociale, oltre che le differenze di genere e quelle territoriali, anche le differenze tra i vari modelli intersog- gettivi di rappresentazione della precarietà. Sono proprio queste ultime differenze a chiarire il legame tra il mondo dei discorsi pubblici - in cui competono le giustificazioni e le critiche della precarietà occupazionale - e il mondo soggettivo della sfera esistenziale dei singoli, alle prese con una lotta che al tempo stesso è materiale e simbolica. La semiotica delle definizioni e delle ridefinizioni attraverso cui gli individui tentano di inquadrare le mutevoli condizioni occupazionali, i rapporti tra il sé e l'identità professionale, le basi di razionalizzazione per svi- luppare strategie e attività di re-inserimento, di consolidamento o di cambiamento lavorativo, così come le legittimazioni e le giustificazioni relative alle scelte e ai comportamenti negli am- bienti extra-lavorativi, offrono la possibilità di sviluppare un confronto sociologico con le re- toriche pubbliche dei media e del senso comune, ponendo in risalto una vera e propria strati- ficazione egemonica e asimmetrica in cui le pratiche di vita dei singoli cedono il posto alla cultura ufficiale.

In particolare, il richiamo alla ingiustizia è un tratto ricorrente delle rappresentazioni del vissuto occupazionale. Tale richiamo intende toccare le corde sensibili invitando in un certo senso a giudicare secondo quelli che si suppone siano i parametri culturali dominanti in tema

di equità di trattamento. Ma la rappresentazione delle ingiustizie subite include un secondo principio: quello della “meritocrazia” - rispetto alle dinamiche dei contesti lavorativi in cui si confronta il proprio vissuto con quello degli altri - nella convinzione che soltanto questa doppia rivendicazione possa far breccia nel discorso pubblico e resistere alle critiche del senso comune. Non si può essere credibili rivendicando l’uguaglianza tout court. C’è evidentemente bisogno di dimostrare di meritarla.

Mentre il modello fatalista e quello della resistenza alimentano le retoriche dell’ingiustizia e dell’esclusione, quello dell’adattamento e del dominio appaiono congrui al valore dell’autonomia. In conclusione, i quattro modelli si riallacciano ad orientamenti simbolici e a dispositivi pratici coerenti alle retoriche che si scontrano nell’arena del dibattito ideologico e politico: giustizia, equità, meritocrazia, autonomia. Queste retoriche culturali sono in contraddizione tra loro. Come ha dimostrato Dubet (2006) attraverso la monumentale inchiesta che ha condotto in Francia sulla percezione delle disuguaglianze nel lavoro, queste retoriche stentano ad armonizzarsi in una costellazione di valori culturali da cui estrapolare un quadro socialmente condiviso che informi le prassi del mondo del lavoro. Dato che le retoriche segnalano il cristallizzarsi del consenso nel cuore delle relazioni sociali, individuare le più potenti, significa spiegare la diffusione della precarietà in termini di sostegno o di resilienza culturale.

Bibliografia

- Agulnik, P., Hills J. (2002) *Understanding social exclusion*, Oxford, Oxford University Press.
- Alesina, A., Ichino, A. (2009) *L’Italia fatta in casa. Indagine sulla vera ricchezza degli italiani*, Milano, Mondadori.
- Alexander, J.C. (2006) *La costruzione del male. Dall’Olocausto all’11 settembre*, Bologna, Il Mulino.
- Alexander, J.C., Mast, J.L. (2006) *Introduction: Symbolic action in theory and practice: the cultural pragmatics of symbolic action*, in J.C. Alexander, B. Giesen, J.L. Mast (a cura di) *Social performance: Symbolic action, cultural pragmatics and ritual*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Alexander, J.C., Smith, P. (2001) *The strong program in Cultural Theory. Elements of a structural hermeneutics*, in J. Turner (a cura di) *The Handbook of Sociological Theory*, New York, Kluwer.
- Atkinson, A.B. (2000) *La povertà in Europa*, Bologna, Il Mulino.
- Bauman, Z. (2011) *Culture in a liquid modern world*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*, Oxford, Polity Press
- Benevene, P., Callea, A. (2010) *Discrepanze tra la normativa e la sua applicazione: la percezione psicologica delle ingiustizie e delle vessazioni dei lavoratori atipici*, in Aa.Vv. (a cura di) *Vita, identità, genere in equilibrio precario: Ricerche psicologiche sul mercato del lavoro in Italia*, Milano, Unicopli.
- Cigoli, V. (1988) *Giovani adulti e loro genitori: un eccesso di vicinanza?* in E. Scabini, P. Donati (a cura di) *La famiglia “lunga” del giovane adulto*, Milano, Vita e Pensiero.
- Cornia, G. A. (2004) *Inequality, Growth, and Poverty in an Era of Liberalization and Globalization*, Oxford, Oxford University Press.
- Dubet, F. (2006) *Injustices. L’expérience des inégalités au travail* (avec Caillet, V., Cortéséro, R., Mélo, D. et Rault, F.), Paris, Seuil.
- Esping-Andersen, G. (1999) *Traiettorie dell’occupazione post-industriale*, in «Democrazia e Diritto», n. 1.
- Esping-Andersen, G., Regini, M. (2000) *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press.
- Namer, G. (2001) *Memoria collettiva e democrazia*, in «Rassegna Italiana di Sociologia», vol. 3, pp. 393-401.

- Neilson, B., Rossiter, N. (2008) *Precarity as a political concept, or, fordism as exception*, in «Theory, Culture and Society», vol. 25, pp. 51-72.
- Rubin, H., Rubin, I. (2005) *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data*, Thousand Oaks, Sage.
- Salmieri, L. (2009) *Job Insecurity, Flexibility and Home-Work Balance for Italian Couples in Non-standard Work: The Effect of Social Class*, in «European Review», vol. 17, pp. 1-27.
- Salmieri, L. (2007) *Foto di coppia con bambino*, in S. Piccone Stella (a cura di) *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia Post-Fordista*, Roma, Carocci.
- Salmieri, L. (2006) *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Bologna, Il Mulino.
- Sennett, R. (2006) *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino.
- Sennett, R. (2001) *L'uomo flessibile*, Milano, Feltrinelli.
- Wilinson, F., Burchell, B., Ladipo, D. (2001) *Job insecurity and work intensification*, New York, Routledge.
- Zizek, S. (2010) *Living in the end times*, London, Verso.

6. Tra ricatto e consenso. Esperienze di lavoro, senso comune e capacità d'agire tra i precari della grande distribuzione milanese

di *Kristin Carls*

Parlare di linguaggi dei precari significa parlare dei modi in cui i soggetti fanno fronte al mondo che li circonda e in cui vivono: alle richieste e necessità sociali d'agire e pensare che vengono poste dalla società contemporanea in generale, e nei posti di lavoro precari in specifico. La domanda centrale che spinge l'analisi di tali "coping practices" (Krauss 1996) che viene proposta in questo contributo, riguarda le capacità d'agire (Holzkamp 1985) che ne risultano¹. Come e in quale misura i lavoratori e le lavoratrici precari/e si appropriano e costruiscono le capacità di fare fronte quotidianamente alla precarietà, di vivere e sopportarla, ma anche di sfidarla, di opporvisi e di cercare di cambiare le proprie condizioni di vita e lavoro? Questo articolo si focalizza innanzitutto sulle forme di pensare dei soggetti, intese come prassi cognitive di "coping" che fanno nascere e sostengono consenso e/o conflitto nei luoghi di lavoro. Si parte dal presupposto che la precarietà non è la causa ma l'effetto della forza delle imprese; e che questa forza delle imprese risulta da una doppia capacità di esercitare ricatto e produrre consenso. Per opporsi al processo di precarizzazione e alla forza dei precarizzatori occorre quindi una altrettanto doppia analisi di come i lavoratori/trici con le loro prassi materiali e ancora prima cognitive, i loro linguaggi e il loro senso comune (Gramsci 1995), da un lato (ri)producono questo consenso e dall'altro si appropriano di capacità conflittuali.

Con lo scopo di indagare le "coping practices" dei soggetti come prassi per produrre le proprie capacità di interagire e relazionarsi con il mondo, sia tramite varie forme di adattamento, sia tramite opposizione e conflitto, questo articolo studia un ambito specifico di lavoro precario: il lavoro nella grande distribuzione commerciale (grosse catene commerciali, ipermercati, grandi magazzini, centri commerciali, ecc.). Si cerca di individuare le esperienze

¹ I concetti di "coping practices" e "capacità d'agire" vengono dalla scuola tedesca di psicologia critica. Sono pensati come strumenti per analizzare in modo dialettico il rapporto tra individuo e società, tra agire e struttura. L'agire dei soggetti viene inteso come basato su delle "ragioni d'agire soggettive ma socialmente fondate". Questo "senso comune" dei soggetti nasce dal loro confronto quotidiano con il mondo che li circonda e dal bisogno di sviluppare delle capacità d'interagire con questo mondo, di rispondere alle sue richieste d'agire e pensare. Il concetto di "coping" si riferisce precisamente a un tale confronto come una prassi sensuale, sia materiale che cognitiva, di collocarsi nel mondo (Holzkamp 1985, Krauss 1996). Per ulteriori specificazioni vedi anche il seguente capitolo sul contesto teorico di questa ricerca.

di precarizzazione determinate non semplicemente da condizioni contrattuali instabili, ma dai modi d'organizzazione e controllo del lavoro, e quindi all'interno del processo di lavoro. L'argomento procede in tre passi: (1) l'individuazione di esperienze di precarizzazione e di conflittualità vissute quotidianamente nel processo di lavoro; (2) l'analisi delle "coping practices" cognitive, delle prassi cognitive, degli immaginari e linguaggi con cui i lavoratori e le lavoratrici fanno fronte a queste esperienze di precarizzazione, ai disagi, contraddizioni e conflitti (anche latenti) vissuti; (3) una conclusione sulle capacità d'agire che ne risultano e sulle strategie possibili per incrementarle.

La grande distribuzione è stata scelta come terreno di ricerca perché offre un esempio di lavoro di servizio in diretto contatto con i clienti. Questo implica da un lato un'organizzazione fortemente gerarchica e uno stretto controllo diretto sia sui ritmi di lavoro sia sull'interazione con il cliente, e quindi sul lavoro emotivo e relazionale che essa comporta. Dall'altro, implica altresì un ambito di lavoro in cui le strategie manageriali di controllo indiretto sulle soggettività e la motivazione dei lavoratori sono sempre più sviluppate. Puntando al coinvolgimento e alla fidelizzazione, all'auto-responsabilità e all'auto-controllo dei lavoratori, nella grande distribuzione tali forme di controllo indiretto passano soprattutto attraverso la cultura d'impresa, una retorica partecipativa e la promozione di uno spirito di squadra e competizione, come anche attraverso l'individualizzazione del rapporto di lavoro, le strategie manageriali d'ascolto e la personalizzazione dell'interazione tra lavoratore e superiori. La rilevanza di tali strategie manageriali di coinvolgimento deriva non da ultimo dal carattere emotivo e relazionale del lavoro di servizio personale, e perciò dalla necessità di controllare le capacità soggettive dei lavoratori che sono difficilmente accessibili attraverso una semplice supervisione diretta e che in più richiedono degli spazi, pur sempre limitati e circoscritti, di autonomia e spontaneità nel processo di lavoro. Questa rilevanza è dovuta altresì alla più generale necessità manageriale di mantenere alta la motivazione dei lavoratori all'interno di un'organizzazione di lavoro gerarchica, caratterizzata non solo da pochi spazi per l'autonomia, da contenuti lavorativi limitati e ripetitivi e da pochi margini di crescita professionale, ma anche da una forte razionalizzazione e intensificazione dei ritmi di lavoro e da una simultanea estensione dei tempi di lavoro.

Dagli anni novanta, il commercio a livello internazionale ha conosciuto un marcato processo di ristrutturazione, dovuto alla liberalizzazione e internazionalizzazione del mercato, e alla concentrazione dei capitali². La posizione sempre più dominante di poche imprese multinazionali ha portato a una crescente competizione anche a livello locale. Questa ha prodotto da un lato, una continua estensione degli orari di apertura (soprattutto la sera e le domeniche) e delle superfici di vendita (e quindi la diffusione di strutture di grande distribuzione). Dall'altro ha causato una corsa infinita ai costi più bassi che si traduce in razionalizzazione, flessibilizzazione e maggior sfruttamento del lavoro. Rispetto ai meccanismi di controllo all'interno del processo di lavoro, queste strategie competitive sono realizzate attraverso un particolare

² Questo processo si è avviato in Italia, dove il commercio comprende ancora oggi un tasso relativamente alto di piccoli negozi di quartiere, con un ritardo di circa 10 anni rispetto agli altri paesi della vecchia Unione Europea. Però, a partire dalla riforma Bersani nel 1998 che ha portato a una forte liberalizzazione del mercato, la trasformazione è stata particolarmente intensa, causando forti spinte verso la razionalizzazione e la precarizzazione attuali.

mix di forme di controllo diretto e indiretto, gerarchico e normativo che si può descrivere come un regime di “integrazione repressiva” (Artus 2009) o “taylorismo soggettivizzato” (Matuschek, Kleemann, Voß 2008). Parte integrante di questo regime, oltre alla combinazione di autoritarismo e retorica partecipativa, è una decisa repressione dell’azione collettiva e un atteggiamento fortemente unilaterale del management nella gestione delle relazioni industriali.

Tornando alle prassi dei lavoratori e ai loro linguaggi si tratta di riconoscere questa rilevanza della partecipazione, del coinvolgimento e del controllo normativo come meccanismi per la creazione di consenso e/o come potenziali terreni di conflitto, anche in un contesto lavorativo gerarchico e (formalmente) poco qualificato. Che effetto ha dunque questo mix della retorica partecipativa con l’autoritarismo, con l’intensificazione del lavoro, l’individualizzazione dei rapporti di lavoro e la repressione dell’agire collettivo sulle prassi di coping e le capacità d’agire dei lavoratori della grande distribuzione? Come si riflette nel loro senso comune, nelle loro esperienze di lavoro e nel grado di consenso o conflitto vissuto? E che ruolo hanno in questo le aspettative intrinseche di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori stessi?

La seguente analisi si basa su delle interviste qualitative, semi-strutturate, effettuate nel 2006 con 19 cassieri/e, venditori/trici e magazzinieri di quattro imprese della grande distribuzione milanese³. Ulteriori informazioni sui modelli d’organizzazione del lavoro e del controllo sono state raccolte tramite interviste con 25 delegati e rappresentanti sindacali di CGIL-FILCAMS, CISL-FISASCAT e UILTUCS⁴. Il campione di lavoratori e lavoratrici è composto da 8 donne e 11 uomini, con 11 persone tra 20 e 30 anni e 8 tra 31 e 45 anni. 10 degli intervistati sono iscritti a un sindacato (8 CGIL, 2 UIL). Sono presenti 14 contratti a tempo indeterminato, 10 part-time e 4 full-time, e 5 contratti a tempo determinato, tutti part-time. Va però sottolineato che tutti i 14 intervistati con contratti stabili sono passati da una fase iniziale di contratti temporanei. La ricerca si è scontrata con un’enorme difficoltà di ottenere la partecipazione di più lavoratori attualmente in situazione d’instabilità contrattuale. La titubanza di tutti, ma soprattutto dei lavoratori temporanei, a partecipare alle interviste per paura di ripercussioni negative sul lavoro, dà già una idea dell’elevato livello di precarietà percepito dai soggetti.

1. Contesto teorico

La cornice teorica in cui si colloca questa ricerca è quella della *labour process theory*, della teoria dei processi di lavoro, insieme alla scuola tedesca della psicologia critica e i suoi, già menzionati, concetti di *coping practices* e capacità d’agire. La *labour process theory* (LPT) analizza il funzionamento del controllo del lavoro come strumento manageriale per ottenere “allineamento” e consenso tra i lavoratori. Il problema centrale in cui nasce il bisogno di un

³ Questa ricerca empirica è la parte centrale della tesi di dottorato dell’autrice presso le università di Brema e Milano e intitolata “Coping with Precarisation. Employees’ Responses to Flexibility and Control in Milanese Large Scale Retailing”.

⁴ FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS sono le sigle delle organizzazioni sindacali che si occupano del commercio appartenenti alle tre confederazioni CGIL, CISL e UIL.

tale controllo è il cosiddetto problema di trasformazione (Braverman 1974: 45ff; Edwards 1981). Questo consiste nel fatto che, per trasformare le capacità di lavoro dei lavoratori nella forza di lavoro specifica richiesta per un dato processo di lavoro, occorrono volontà e cooperazione del lavoratore. In altre parole, il datore di lavoro può comprare il diritto di usare per un certo tempo le capacità lavorative del lavoratore, ma non può così facilmente comprare la messa in pratica di queste nella forma da lui richiesta. Per ottenere la realizzazione della forza di lavoro che gli serve, ha bisogno di filtrare dalle molteplici capacità dei lavoratori solo quelle utili per il processo di lavoro in questione. Il lavoratore, però, entra nel processo di lavoro come soggetto intero, con tutte le sue capacità e anche i suoi interessi. Di conseguenza, il controllo è necessariamente aperto al conflitto e si produce solo attraverso un continuo confronto tra i molteplici interessi coinvolti (O'Doherty/Willmott 2001). Come ogni forma di potere, si deve perciò basare su un mix di coercizione e consenso (Gramsci 1995: 1249, 1267).

Rispetto alle reazioni dei lavoratori di fronte a tali pretese di controllo, resistenza e sottomissione sono stati per molto tempo considerati come opposizioni. Andando oltre i classici della LPT (Braverman 1974, Burawoy 1979), oggi esiste però una corrente che riconosce la stretta interrelazione tra le due forme di prassi. Du Gay e Knight/Willmott per esempio sottolineano la rilevanza di forme di appropriazione, trasformazione e sovversione nelle prassi di assimilazione e sottomissione. Mentre la corrente post-strutturale insiste nell'inesistenza di una resistenza "pura" e di luoghi, posizioni e riferimenti esterni, neutri e indifferenti al controllo (Du Gay 1996, Knights/Willmott 1989).

Può aiutare a concettualizzare ancora meglio questo carattere ambiguo e interconnesso delle prassi lavorative uno specifico concetto marxista del lavoro, che mette al centro interazione attiva dei soggetti con il mondo (Marx/Engels 1975, MECW 5: 41ff; Marx 1996, MECW 35: 51ff, 187ff, Pfeiffer 2003, 2004) Seguendo un tale ragionamento, le capacità di lavoro dei soggetti si formano attraverso il confronto con e l'appropriazione del mondo. È un processo che prosegue e si accumula durante tutta la vita dei soggetti. E, avendo a che fare con l'interazione sensoriale con il mondo, coinvolge tutta la persona. Questo concetto olistico di lavoro umano dimostra che la soggettività non è prodotta solo al di fuori del processo di lavoro e, viceversa, che le attitudini lavorative non vengono costruite solo all'interno di esso. In altre parole, non esiste una separazione tra soggetto e lavoratore, tra autonomia e sfruttamento, tra resistenza e sottomissione. Invece, il problema della trasformazione si colloca tra le parti incluse ed escluse della soggettività nel processo di lavoro. Dato che le capacità complessive di lavoro del soggetto eccedono le richieste di uno specifico processo di lavoro, contengono sempre anche un potenziale utopico che rimanda al potenziale storico della forza lavoro sociale.

In più, viene così affermato il carattere sociale delle capacità di lavoro, dato che risultano dal confronto dei soggetti con il mondo e quindi con la società. È qui che entrano in gioco i concetti della psicologia critica. L'agire e pensare dei soggetti sono intesi come *coping practices* con cui i soggetti cercano di appropriarsi delle capacità d'agire di fronte al mondo sociale e le sue richieste. La scelta di tali *coping practices* si basa su delle "ragioni d'agire soggettive ma socialmente fondate" (Holzkamp 1985). Più precisamente risulta dal confronto dei soggetti con i conflitti e le contraddizioni vissuti quotidianamente, che sono inerenti alle richieste sociali d'agire (come per esempio, rispetto al problema della trasformazione, tra le parti di soggetti-

vità incluse e escluse nei processi di lavoro). In questo confronto con le contraddizioni vissute (Krauss 1994) le prassi di *coping* cognitive e quindi le costruzioni di senso sono cruciali per guidare l'agire dei soggetti. Come "senso comune" (Gramsci 1995: 1375, 6) risultano essi stessi dal confronto (precedente) con la realtà e quindi dalle esperienze accumulate durante la vita. Allo stesso momento, come tale accumulo, fungono da risorsa per fare fronte alle necessità di *coping* attuali e il bisogno di stabilire delle ragioni d'agire davanti a nuove richieste sociali di pensare e agire. Questa scelta tra le varie ragioni alternative che sono socialmente disponibili è la preconditione per acquisire delle capacità d'agire e quindi per poter interagire con il mondo.

La psicologia critica distingue due diverse capacità d'agire: una "limitata" e una "estesa". La prima permette ai soggetti di adattarsi al mondo e alle richieste sociali date. La seconda invece gli dà la possibilità di incidere sulle relazioni sociali esistenti e a cambiare le proprie condizioni di vita per meglio realizzare i propri interessi. Tenendo conto della critica di ogni dualismo tra resistenza e sottomissione esposta qui sopra, anche queste forme diverse delle capacità d'agire sono da pensare come interconnesse e sovrapposte. La loro distinzione porta, però, a porre l'accento sulla posta in gioco in questa ricerca: le capacità di conflitto dei lavoratori della grande distribuzione e le loro capacità di far valere i loro diritti e interessi di fronte alle nuove forme di controllo, di coinvolgimento e precarizzazione.

2. Esperienze di conflitto

Dai racconti dei lavoratori emergono due ambiti di conflittualità fondamentali: la precarietà in termini di vulnerabilità al ricatto e le mancanti possibilità di partecipazione e autonomia nel processo di lavoro. Le esperienze di precarietà o, più precisamente, di precarizzazione, sono molteplici. Non riguardano solo problemi dovuti a una crescente flessibilità dei contratti, degli orari e degli incarichi lavorativi, ma anche conflitti e meccanismi di sfruttamento più tradizionali come l'intensificazione dei ritmi di lavoro, l'estensione degli orari o l'attribuzione di mansioni fisicamente usuranti. Inoltre, le esperienze di precarizzazione sono presenti in tutte le tipologie contrattuali, siano esse a termine o indeterminate, part-time o full-time. L'elemento comune di queste esperienze è la vulnerabilità al ricatto, la quale può nascere da una situazione contrattuale instabile, però, più in generale, è l'effetto della flessibilizzazione e di un'organizzazione del lavoro sempre più informale e individualizzata.

Per darne un esempio: nelle aziende analizzate, la flessibilità del lavoro è realizzata soprattutto a livello temporale, cioè tramite la flessibilizzazione degli orari. Si basa sui contratti part-time che, per il numero di ore ridotte, sono più facilmente modulabili durante il giorno o la settimana lavorativa. La flessibilità del part-time viene combinata con il lavoro straordinario e con continue e arbitrarie modifiche dei turni prestabiliti. Dato il salario basso di un lavoro part-time nel commercio, i lavoratori hanno una forte necessità di fare delle ore supplementari per arrivare a fine mese. La distribuzione di queste ore è però a discrezione dell'azienda e non c'è nessuna certezza di ottenerle. Vengono attribuite secondo un sistema di "merito individuale": solo chi dà la massima disponibilità alle richieste di flessibilità, nello specifico chi accetta cambi turni e richieste di lavoro straordinario anche con brevissimo preavviso, viene considerato per l'assegnazione di

ulteriori ore supplementari. Chi invece rifiuta tali richieste di flessibilità anche solo poche volte rischia di essere durevolmente escluso.

Il ricatto si basa quindi da un lato sulla dipendenza e la precarietà dei lavoratori e dall'altro sul potere discrezionale del management che c'è dietro alla definizione del merito. Questo potere è così grande in quanto la flessibilità viene gestita in modo fortemente informale e individualizzato, e viene negoziata o imposta tramite interazioni dirette tra singoli dipendenti e superiori. Ne risulta un aggiramento delle norme collettive e contrattuali ancora esistenti (come la regolamentazione degli orari che, in teoria, devono essere fissati nel contratto individuale secondo i modelli proposti nel contratto collettivo) e con esse delle regole e dei limiti stabiliti per la prestazione lavorativa. Si crea così una richiesta costante di disponibilità infinita che rende fortemente vulnerabili al ricatto e produce esperienze di precarizzazione generalizzate.

Questo meccanismo di ricatto e disponibilità forzata funziona per tutti gli aspetti delle condizioni di lavoro, non solo il rinnovo del contratto o il passaggio da part-time a full-time, ma anche l'aumento delle ore part-time, l'attribuzione degli straordinari, la crescita professionale e il riconoscimento dei livelli di qualifica, l'attribuzione di compiti più o meno pesanti o interessanti, la concessione di pause, ferie o permessi, la considerazione dei bisogni di flessibilità dei lavoratori stessi, ecc. È per questo che la precarizzazione risulta essere un processo generalizzato, benché graduale e diversificato, che tocca tutti i lavoratori, anche i più garantiti. Tutti si trovano a dover fare fronte al sistema di ricatto basato sulla gestione informale e individualizzata della flessibilità e dei processi di lavoro più in generale. Ovviamente, non tutti sono precari nella stessa maniera e nello stesso grado. Chi ha raggiunto una posizione contrattuale più stabile (o anche una posizione informale più alta nella gerarchia sociale del luogo di lavoro, per esempio grazie a delle competenze specifiche e strategiche) può più facilmente ridurre il peso del ricatto e ha più possibilità di negoziare le condizioni di lavoro quotidiane. È importante notare, però, che nelle esperienze dei lavoratori, più che dei livelli oggettivi di precarietà legati alla forma contrattuale, risulta importante la percezione soggettiva di vulnerabilità al ricatto. È il senso di perdita di capacità d'agire e di controllo sulle proprie condizioni di lavoro e di vita, l'esperienza di non riuscire a migliorare la propria situazione e di essere impotente davanti al potere manageriale che viene esperito come precarizzazione. Per dare risalto a questo carattere processuale si è scelto qui di parlare di precarizzazione più che di precarietà.

Il secondo ambito di conflittualità di cui raccontano i lavoratori e le lavoratrici della grande distribuzione riguarda la partecipazione attiva nel processo lavorativo. È molto diffusa l'esperienza di una mancanza di margini di autonomia e coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro e nelle rispettive decisioni. Questo riguarda specialmente l'interazione con il cliente e le idee per migliorare l'efficienza lavorativa (per renderla più efficace, meno pesante e/o per dare una migliore qualità al servizio). La retorica partecipativa del management, le iniziative per creare una maggiore identificazione dei lavoratori con l'impresa, i meccanismi per fidelizzare e responsabilizzare i lavoratori e la premiazione del merito vengono criticate dai lavoratori stessi come promesse vuote, soprattutto quando vengono confrontate con le esperienze quotidiane di ricatto e disponibilità forzata. Oltre a un eccesso di controllo, questi meccanismi vengono vissuti come una presa in giro, una mancanza di rispetto e di riconoscimento.

Torneremo più avanti su questa esperienza di mancanza di rispetto e sui suoi effetti ambigui sulle capacità di conflitto analizzando più in dettaglio le prassi cognitive. Per il momento è importante sottolineare la rilevanza di tali aspettative di partecipazione da parte dei lavoratori che confluiscono in una critica sia delle forme intrusive di controllo diretto sia delle opportunità di coinvolgimento limitate. I lavoratori esprimono un forte desiderio di essere riconosciuti come attori responsabili e autonomi nel processo di lavoro, di poter attribuire un proprio senso e valore al lavoro svolto e di sentirsi parte di un processo collettivo democratico (vedi anche Ferreras 2007). In questo, i due ambiti di conflittualità descritti sono strettamente legati: i lavoratori non rifiutano la flessibilità di per sé, ma rivendicano il proprio controllo sui termini e limiti della stessa. Inoltre, le critiche ad un regime autoritario e a una partecipazione carente possono essere lette come un rifiuto del ricatto e della disponibilità forzata e illimitata.

3. Le prassi di coping

Quali sono dunque le strategie dei lavoratori per far fronte a queste esperienze di precarizzazione, ricatto e mancata partecipazione? Prima di tutto c'è da chiarire che nei posti di lavoro sotto analisi c'è pochissimo conflitto aperto, ancora meno collettivo. C'è però una necessità per ogni soggetto di relazionarsi con le contraddizioni e i conflitti latenti vissuti quotidianamente, e di dargli un senso, per essere capaci d'agire davanti ad essi, nel concreto per confrontarsi con le richieste di lavoro di tutti i giorni, sia tramite l'adattamento che tramite l'opposizione (più o meno visibile). Si tratta dunque qui di analizzare le prassi cognitive, i linguaggi e i modi di ragionare che vengono usati per effettuare tale confronto. Le capacità d'agire così acquisite possono essere limitate a rendere vivibili le situazioni di disagio o estese a dei tentativi di cambiare le proprie condizioni di lavoro e di vita.

La forma più ricorrente di adattamento trovata nelle interviste è quella dell'interiorizzazione della logica del merito. Come si vedrà più avanti, malgrado la loro frustrazione per la retorica partecipativa vuota del management, i lavoratori continuano a considerare questa logica come connaturata ai rapporti di lavoro e se ne servono come principio per dare senso alle proprie esperienze. Questa interiorizzazione si riscontra nelle loro continue strategie individuali volte a dare la massima disponibilità alle richieste manageriali per ottenere le condizioni di lavoro migliori e/o la crescita professionale desiderate.

Per quanto riguarda l'opposizione risultano importanti le prassi di distacco emotivo e di divisione mentale tra lavoro e vita. In parte le prassi di opposizione si fermano a questo livello cognitivo. In parte è proprio questa presa di distanza mentale che serve come base per lo sviluppo di forme di rifiuto materiale. Tali forme di "sciopero personale quotidiano"⁵ emerse dai racconti dei lavoratori comprendono il darsi malato, l'appropriazione di pause supplementari, la copertura solidale delle pause dei colleghi, il rifiuto della propria partecipazione alle iniziative manageriali di coinvolgimento, l'appropriazione di tali iniziative per rafforzare le reti d'amicizia su cui si basa la solidarietà quotidiana tra colleghi, o la loro trasformazione

⁵ Con "sciopero personale" si intendono qui tutte le forme quotidiane di rifiuto delle richieste manageriali. Si fa quindi riferimento a un concetto largo di sciopero che include anche la sola riduzione della prestazione lavorativa.

in un gioco in cui si partecipa solo per finta. Per esempio, in uno dei negozi osservati, i lavoratori si inventano le risposte ai questionari che devono compilare per dei colloqui frequenti di valutazione. Infine alcuni lavoratori provano ad appropriarsi della gestione informale e individualizzata della flessibilità e delle strategie d'ascolto personalizzato del management, sviluppando delle prassi di negoziazione conflittuale con i capi sui termini e i limiti della propria disponibilità e flessibilità.

Nei prossimi paragrafi vengono presentati tre tipi di costruzioni di senso che risultano centrali nei racconti degli intervistati. Questi sono: due concetti diversi del rapporto di lavoro come scambio equo o conflittuale, le rivendicazioni delle proprie capacità lavorative, e le varie forme per mascherare e ridurre il significato dei conflitti vissuti. Prima di descrivere più in dettaglio queste prassi cognitive occorre mettere in evidenza che la distinzione tra prassi di coping rivolte o all'adattamento o al conflitto non va intesa come un dualismo tra sottomissione e resistenza: è una distinzione analitica, non empirica. Nel senso comune dei soggetti le due forme di coping si sovrappongono e prassi più o meno conflittuali sono utilizzate in combinazioni diverse e anche contraddittorie a seconda delle situazioni e dei temi affrontati. In questo, molti dei singoli linguaggi e immaginari possono potenzialmente sostenere sia l'adattamento che il conflitto, a seconda del loro uso e dalla loro combinazione concreta. In effetti, le prassi di adattamento incontrate contengono sempre anche un aspetto di appropriazione di senso, mentre le prassi più conflittuali rimangono spesso legate agli schemi culturali egemonici e mostrano un'interiorizzazione almeno parziale di essi.

3.1. I concetti di scambio equo o conflittuale

Quando i lavoratori intervistati parlano delle loro aspettative rispetto al rapporto di lavoro, frequentemente fanno riferimento ad uno scambio tra doveri e diritti, in generale tra prestazione lavorativa e stipendio, o più specificamente tra disponibilità data alle richieste di flessibilità aziendali e contropartita ottenuta in forma di crescita professionale e/o condizioni di lavoro migliori. Ci sono, però, due modi diversi in cui questa idea di scambio viene articolata. Nella prima versione viene usato un concetto di giustizia morale, che definisce una presupposta condizione naturale e universalista di uno scambio equo. Così il rapporto di lavoro appare come per principio caratterizzato da un interesse comune e un vantaggio reciproco. Nella seconda versione, invece, i termini dello scambio sono visti come il risultato di un confronto tra interessi divergenti. Il rapporto di lavoro risulta quindi come una relazione conflittuale tra datore di lavoro e lavoratore, segnato da relazioni di potere invece che da un presupposto universalismo.

Come fondamento delle prassi di adattamento, il concetto dello scambio equo è utilizzato per giustificare le richieste manageriali di disponibilità: la disponibilità viene definita come "giusto" dovere del lavoratore, mentre i diritti diventano subordinati ad essa. Questo ragionamento è in più sostenuto dalla logica del merito interiorizzata che a sua volta stabilisce come "giusta" una tale subordinazione dei diritti.

Secondo me, ci sono due tipi di persone. Ci sono quelli che si alzano la mattina, vanno al lavoro, ma sono solo interessati a finire le loro ore di lavoro per tornare a casa. E poi ci sono quelli che si alzano la mattina e quando si presentano al lavoro si sentono responsabili per il loro la-

voro, per farlo nel modo giusto. Perché, alla fine del mese, ti danno il tuo stipendio, non è che non ricevi mai niente. (...) Io sono assolutamente il secondo tipo. (...) Senti, se tu fossi l'azienda, sarebbe ok per te se il tuo lavoratore facesse così, di non interessarsi al lavoro? (...) Allora, io penso che è così: l'azienda dà lo stipendio al lavoratore alla fine del mese, quindi anche il lavoratore deve dare qualcosa, no? Non è che lui non ha nessun interesse nel suo lavoro. Deve dare il lavoratore, deve dare, come si dice, io penso che per ricevere devi dare. Non puoi solo prendere, prendere, prendere; no, devi dare. [Daniele/venditore/contratto part-time a tempo indeterminato]⁶

Certamente un tale concetto di giustizia morale non è niente di nuovo. Rispecchia un'etica del lavoro tradizionale che ha fortemente segnato il compromesso di classe dell'epoca fordista. Rispetto alla logica del merito appare, però, una differenza importante tra le norme fordiste e neoliberali di giustizia e valutazione della prestazione lavorativa: oggi i doveri e diritti, e quindi le regole per attribuire il merito, non sono più fissati tramite norme collettive. Diventa invece un dovere la disponibilità generalizzata e illimitata, mentre il merito individuale è subordinato al contributo del singolo al successo economico dell'impresa (Menz 2009).

L'interessante è che il concetto di scambio equo viene mantenuto dai lavoratori come riferimento nonostante la sua violazione costante che risulta dalle esperienze di ricatto, precarizzazione e mancate opportunità di coinvolgimento. In questo, il concetto dello scambio equo, insieme all'interiorizzazione della logica del merito, funziona anche come strumento per mantenere la propria autostima come base fondamentale della capacità d'agire e contro le esperienze quotidiane di precarizzazione e vulnerabilità. Con questo concetto i lavoratori danno in effetti un senso proprio alle loro prassi di coping. L'idea dello scambio equo crea non solo consenso con le richieste manageriali, ma legittima anche le proprie prassi d'adattamento. In specifico legittima il fatto di continuare a dare la propria disponibilità malgrado le esperienze quotidiane di mancato successo in termini di riconoscimento e contropartita effettiva. Seguendo il concetto di scambio equo, il proprio agire risulta moralmente giusto, e lo scarso successo, il fatto di trovarsi costantemente bloccato in una posizione precaria, non può essere attribuito a un mancato merito individuale.

Al di là dell'adattamento, l'idea del rapporto di lavoro come scambio può però ugualmente servire per legittimare le proprie prassi di dissenso e rifiuto. Permette di prendere le distanze dal proprio lavoro e di respingere delle condizioni di lavoro che non rispecchiano le proprie aspettative di scambio. In questo caso non sono più i propri diritti, ma i doveri che sono percepiti come subordinati. Nello specifico, i doveri sono visti come limitati da diritti imprescindibili e/o subordinati alla contropartita per la disponibilità data. Questo modo di ragionare è importante per tutte le forme di distacco emotivo e sciopero personale trovate. E anche le capacità di negoziare con i superiori si basano sia sulla rivendicazione del proprio merito che sull'idea di diritti incondizionati.

Lavoro contro denaro, lo scambio è quello, no. Certamente devi essere responsabile, devi dare sul lavoro, non è che te ne puoi fregare perché hai un contratto fisso. La baracca bisogna mandarla avanti. (...) È una cosa morale, secondo me. Comunque uno deve impegnarsi per le ore

⁶ Per garantire l'anonimato degli intervistati tutti i nomi sono stati cambiati.

scritte nel contratto, tempo extra quello si vede, però durante le 6 ore che ho firmato nel contratto con l'azienda cerco di dare quello che posso dare. Sempre che le condizioni in cui mi trovo mi permettono di dare, però. Perché se non mi permettono di dare non me lo permettono... Il problema è che: il lavoratore è motivato se l'azienda ti motiva. Se non interessa all'azienda incentivare il lavoratore, non solo sull'aspetto economico, ma anche morale, se pensi che le persone sono come robot, se pensi solo a ridurre i costi del lavoro, insomma, se le condizioni in cui svolgi il tuo lavoro sono pessime, chiaramente la mia produttività è pessima, è una conseguenza. [Cristian/venditore/contratto full-time a tempo indeterminato]

Come questo passaggio mostra, nel senso comune dei soggetti non esiste una divisione assoluta tra un concetto morale e conflittuale dello scambio. Quasi tutti i lavoratori fanno riferimento all'idea di uno scambio equo tra doveri e diritti come condizione naturale e/o moralmente dovuta. Solo una parte più ristretta invece aggiunge anche una visione conflittuale del rapporto di lavoro. La differenza tra i due modi di pensare non è però solo concettuale. Ha un effetto concreto sulle capacità d'agire. L'idea dello scambio equo come concetto morale porta gli intervistati ad indignarsi per "l'ingiustizia" e il "mancato rispetto" vissuto. Da un lato un tale modo di esprimere le conflittualità quotidiane rispecchia le aspettative importanti di riconoscimento e partecipazione dei lavoratori. Dall'altro nasconde le relazioni di potere e gli interessi diversi che sono la ragione delle esperienze di precarizzazione e disagio riportate nei loro racconti. Di conseguenza, le prassi di coping basate su questo concetto morale permettono solo di adattarsi alle condizioni di lavoro date, ma non di provare a cambiarle, battendosi per i propri interessi. In contrasto, un concetto conflittuale delle relazioni di lavoro che parte dalla consapevolezza di interessi contrastanti e dalla rivendicazione di diritti imprescindibili può servire come base per sviluppare strategie di confronto e, ancora prima di esse, per riconoscere sia la necessità di conflitto sia la controparte contro la quale deve essere diretto.

Una tale idea di conflitto di interessi è importante anche perché aiuta a sviluppare la percezione delle proprie capacità conflittuali. Dai racconti dei lavoratori emerge come il fatto di cominciare a confrontarsi con i superiori e con le loro richieste di disponibilità può far cambiare l'atteggiamento del management nei propri confronti. Infatti, oltre al rischio di attirare sanzioni, tramite un'attitudine più conflittuale è possibile guadagnare il riconoscimento come attore da prendere sul serio nelle negoziazioni personali quotidiane. La citazione successiva dà un esempio di questa esperienza.

Come ho ottenuto l'aumento di ore, per arrivare da 20 a 30 ore? Eh bene, tutto è cominciato con una lotta che ho fatto per il pagamento delle festività. Non le hanno pagate una prima volta, poi la prossima volta ho lottato per ottenere la paga. Davvero, per me questo era una cosa allucinante, incredibile: è un diritto fondamentale del lavoratore! Allora, ho chiesto di avere la festività pagata e ho minacciato di andare dai sindacati, di farli entrare nel negozio. (...) È così anche che sono arrivata alle 30 ore. In realtà me le hanno chieste loro. Io non le volevo veramente in quel momento. Ma ho accettato, ma solo alla condizione di non fare più di sei ore al giorno. E l'ho ottenuta questa condizione. In quel momento ho capito che è tutto una questione di rispetto: Sono riuscita ad avere questo perché ho lottato. Guarda, io faccio anche bene il mio lavoro, mi sono sempre dedicata al lavoro. Ma chiedo anche i miei diritti. Perché, quando meriti qualcosa al lavoro, lo ricevi. E perché c'è bisogno di rispetto. Comunque, c'è rispetto solo se tu lotti anche per i tuoi diritti, se gli fai capire che sai combattere. [Valentina/cassiera/contratto part-time a tempo indeterminato]

Certamente, un tale incremento delle proprie capacità conflittuali e dunque della propria posizione relativa di potere non si realizza a prescindere dall'esposizione oggettiva alla vulnerabilità, e quindi dallo status contrattuale, nonché dalla rilevanza delle proprie competenze e dalla propria posizione nella gerarchia sociale all'interno del processo di lavoro. È, però, importante sottolineare l'effetto di accumulo che l'esperienza delle proprie capacità conflittuali può avere. In questo senso, un risultato importante di una visione conflittuale del rapporto di lavoro è il fatto che riduce il grado percepito della propria impotenza associata alla precarietà.

3.2. L'orgoglio per le proprie capacità di servizio

Avendo fatto questa distinzione netta tra concetti di scambio equo e conflittuale, occorre ricordare l'affermazione precedente che anche le prassi di adattamento non sono solo forme di sottomissione, ma contengono sempre anche delle appropriazioni di senso che potrebbero costituire delle possibili leve per un aumento del conflitto. Un esempio importante di questo aspetto è l'intreccio tra l'interiorizzazione della logica di merito individuale e l'orgoglio per le proprie capacità di lavoro. Tali capacità sono rivendicate dagli intervistati soprattutto rispetto all'interazione diretta con il cliente. Riguardano le capacità di dare ciò che i lavoratori considerano un buon servizio e quindi i loro saperi sui prodotti, le loro capacità di vendita, di spiegazione, di empatia e prima di tutto di risoluzione di conflitti con i clienti. I lavoratori danno molta importanza a questa idea di un buon servizio. È sulla base di questa che danno un senso e un valore al proprio lavoro.

L'unica cosa della cassa, non è il controllo dei soldi, è proprio il rapporto che hai con la clientela, capito. Tu come ci parli con il cliente. Perché il cliente là va a fare la spesa, quando arriva alla cassa cosa fa? Si lamenta, perché manca quello, manca là, e tu devi essere capace a tenerlo, capi... Non a dire: "Ma, signore cosa vuoi da me". Capita pure a me. Ma il lavoro del cassiere sarebbe quello: tranquillizzare la clientela il massimo possibile. Però sono anche loro che ti mettono nella situazione di... Perché se ci sono otto casse, tu ne tieni aperte due sole e c'è la clientela che ti inizia a dire "Oh, ma fai aprire un'altra cassa!" [Eric/cassiere/contratto full-time a tempo indeterminato]

Penso che fare un buon lavoro e dare un buon servizio significa questo: vendere solo quello che il cliente realmente vuole comprare e vendere solo prodotti buoni. È così che intendo il mio lavoro. È lì il fatto di fare un buon lavoro. Però non è così che funziona qui. Qui, l'unica cosa importante è di aumentare il giro di affari. [Stefania/venditrice/contratto part-time a tempo indeterminato]

Come queste citazioni dimostrano, le capacità di gestire l'interazione con i clienti e di dare un buon servizio sono percepite come qualcosa di proprio, basato su dei valori personali e/o professionali. Spesso però questi valori sono visti in opposizione all'organizzazione del lavoro e alle richieste e strategie del management. L'interiorizzazione della logica del merito quindi non è lineare, ma potenzialmente conflittuale e segnata dalle costruzioni di senso dei lavoratori stessi. Su questo argomento la mancanza di rispetto e riconoscimento è particolarmente sentita. Si ripete quindi l'ambiguità delle prassi di coping cognitive già menzionata: da

un lato l'insistere sulle proprie capacità (come appropriazione di senso) fa emergere delle conflittualità rispetto ai contenuti del lavoro e aiuta di nuovo a mantenere l'autostima, a rivendicare la propria soggettività e dunque ad appropriarsi delle capacità d'agire in una situazione di esperienza fonte di disagio e vulnerabilità. Dall'altro rischia di coprire queste conflittualità al punto che le esperienze di conflitto rispettive sono espresse piuttosto come mancato rispetto di valori morali, ma non come espressioni di interessi divergenti.

3.3. La riduzione dei conflitti

Una ulteriore forma di coping cognitivo importante consiste nella riduzione e nel trasferimento dei conflitti vissuti. Tali prassi possono basarsi sulla reinterpretazione dei vincoli e delle richieste con cui i lavoratori si confrontano - e quindi ancora su delle appropriazioni di senso. Oppure sono effettuate tramite la normalizzazione, la naturalizzazione, l'esternalizzazione, il trasferimento o la personalizzazione dei conflitti. Oltre all'ambiguità delle prassi cognitive descritte fin qui, sono queste prassi di ridimensionare, differire e/o mascherare i conflitti che riducono significativamente l'effetto di rottura potenziale delle esperienze di precarizzazione e che contribuiscono all'effettivo mantenimento del consenso nei posti di lavoro.

Cominciando con le reinterpretazioni delle richieste e dei vincoli, una prassi fondamentale emersa dalle interviste è la presentazione delle condizioni di lavoro e di vita non soddisfacenti come scelte proprie e/o come sacrificio per ottenere un futuro miglioramento.

Ho vissuto questo periodo iniziale con i contratti a termine veramente bene. L'unica cosa negativa erano le ore che facevamo. Perché io ero assunta per 24 ore, però realmente facevamo più di 40 ore settimanali, con gli straordinari, perché era il periodo natalizio, veniva richiesto di fare più straordinari a noi stagionali che al personale fisso. Io avevo cercato un lavoro part-time perché avendo famiglia era quello che più si adeguava alle mie esigenze. Ma, visto che a me piaceva lavorare qui, allora ho fatto il sacrificio: ho mandato il figlio dai miei genitori e io facevo gli straordinari. E poi sono stata assunta fissa. Era per questo motivo che lo facevo, per poi essere assunta. [Elena/cassiera/contratto part-time a tempo indeterminato]

L'intervistata qui descrive il fatto di accettare le ore straordinarie che non avrebbe voluto fare come un sacrificio, e quindi come una propria scelta per realizzare degli interessi. Però non fa riferimento a delle pressioni, anche se in altre parti dell'intervista esperienze di ricatto sono presenti. Riesce a ridurre la rilevanza di questo ricatto, della scelta obbligata e della negazione di potenziali alternative migliori affermando la propria capacità di scelta e dunque d'agire. Così può mantenere la visione di dare priorità alla propria vita personale invece che alle richieste di lavoro anche se questa vita privata è messa in difficoltà dal "sacrificio" descritto.

Passando alle prassi di normalizzazione, la più diffusa è quella di comparare le proprie condizioni di lavoro con quelle in altre aziende, di altri lavoratori e/o nella società in generale.

André: Però tra virgolette noi in questa azienda stiamo ancora bene.

Eric: La situazione in *** [catena della distribuzione commerciale]...

André: In *** [*catena della distribuzione commerciale*], oh li ti fanno fare 14 ore al giorno, li fanno fare la pausa pranzo di 3 ore. In 2 mesi di lavoro un mio amico che lavorava lì è sceso di 10 chili, andava a casa mangiava e dormiva, dieci chili ha perso in due mesi.

Eric: Lì veramente, ti stanno dietro, i capi reparto, a guardare se lavori o non lavori. Lì è una situazione fascista. Qui, in questa azienda è un po' più familiare, anche se con l'entrata dei francesi... (...)

Daniele: Grazie a Dio noi lavoriamo in un posto dove in estate c'è area condizionata e in inverno c'è il riscaldamento. Perché, tu guardi, quelli che fanno un lavoro fuori, che fanno i muratori per esempio, sono sempre fuori nel caldo o nella pioggia. E tu sei qui dentro, e ti lamenti che non ce la fai, che il lavoro è troppo pesante. Però, che lavoro pesante rispetto a loro, eh?

[André/venditore/contratto part-time a tempo indeterminato; Daniele/venditore/contratto part-time a tempo indeterminato; Eric/cassiere/contratto full-time a tempo indeterminato]

Presentare la propria condizione come meno peggio degli altri, o come semplicemente lo specchio del livello medio sociale, riduce sia le alternative sia la propria responsabilità, e toglie dunque possibilità e necessità di scandalizzarsi per essa. In un modo simile, il proprio disagio viene naturalizzato ascrivendolo a delle presupposte leggi di mercato e necessità economiche. Di conseguenza, il disagio, in questo caso la precarizzazione, appare inevitabile e risulta quindi impossibile e insensato ribellarsi.

L'esternalizzazione del conflitto, invece, consiste nel trasferire i problemi vissuti nel posto di lavoro ad altre sfere della propria vita, in specifico alla vita privata. Questo succede, per esempio, quando la colpa per le proprie difficoltà con gli orari iper-flessibili viene data alle proprie responsabilità di cura e la soluzione viene vista in un impegno maggiore per adattare le esigenze della vita privata a quelle del lavoro. In più, il disagio attuale (che nasce anche da questo sovraccarico nella vita privata) viene reso più vivibile grazie a delle aspettative di transizione (vedi anche Murgia 2010): anche dopo anni si continua a sperare che la presente posizione precaria sia solo un passaggio e che si riesca a trovare un lavoro migliore. La soluzione dei conflitti attuali viene dunque spostata nel futuro. Mentre così si alzano le capacità di sopportazione, si riduce la necessità di intervenire e agire sui conflitti vissuti nel presente. In molti casi, però, le capacità e l'investimento reale nella ricerca di un altro posto di lavoro rimangono limitate: per la mancanza di opportunità sul mercato di lavoro, di tempo, energie e risorse, per una perdita delle capacità di proiezione e pianificazione dovuta alla condizione di precarietà (prolungata) e per il fatto di rimanere bloccati nelle prassi di adattamento e sopportazione. Il seguente passaggio dimostra come le diverse prassi di riduzione e trasferimento si combinano, nello specifico le speranze di transizione e la normalizzazione.

Allora, adesso adesso non sto cercando veramente. Ma appena trovo qualcos'altro me ne vado da qui, perché davvero non mi piace più per niente, non lo supporto più. Ma la cosa è che non è neanche facile trovare altro. (...) No, onestamente non sto veramente cercando. Perché speravo sempre che qui le cose migliorassero. Ma quando torno dalle vacanze in settembre e ancora niente è cambiato... È questo il fatto: penso che non cambierà mai qui, allora certamente cercherò qualcos'altro. Però adesso, oramai vedo molti dei miei amici, anche chi ha fatto l'università, alla fine anche loro firmerebbero un contratto per lavorare in supermercato. È per questo. [Mario/cassiere/contratto part-time a tempo indeterminato]

Anche all'interno del posto di lavoro esistono tali trasferimenti dei conflitti. Passano so-

prattutto attraverso la personalizzazione delle loro cause: la ragione principale dei problemi vissuti è vista nelle caratteristiche personali dei superiori, dei colleghi o dei clienti. Un problema con l'organizzazione del lavoro diventa così un problema di un'incapacità personale del superiore, dell'atteggiamento lavorativo negativo di un collega o del carattere scontroso di un cliente. Questa personalizzazione fa riferimento anche a degli stereotipi che rendono certe forme di comportamento "naturali". Un esempio ricorrente è l'immagine delle donne come scontrose e invidiose (Ferrerias 2007).

Come in tutti i lavori ci sono i lati positivi e i lati negativi. Il positivo è che a me piace tantissimo essere al contatto con il pubblico. Il lato negativo, sai, essendoci tante donne ci possono essere le gelosie, l'invidia. Sono cose che trovi dappertutto, perché anche negli uffici i problemi sono sempre gli stessi, non è che cambia. Ma qui, sai, essendoci tante donne le invidie ci sono. Non solo al livello lavorativo, anche a livello personale. Stanno a guardare tutto, tutto veramente. È così tra donne. Nel lavoro che facevo prima ero al contatto esclusivamente con uomini. (...) Ma i pettegolezzi che ci sono qui tra donne, là non esistevano. Proprio nella maniera più assoluta: questo è il lato negativo. [Elena /cassiera/contratto part-time a tempo indeterminato]

Insistere nella personalizzazione come prassi di trasferimento dei conflitti non significa che il livello personale non abbia effetti sulle interazioni quotidiane nel posto di lavoro e possa anche produrre conflittualità. Si tratta invece di sottolineare gli effetti di tali strategie di argomentazione in termini di una ridotta visibilità di conflitti strutturali e una mancata contestualizzazione dei problemi d'interazione in uno specifico modello di organizzazione del lavoro e nelle rispettive relazioni di potere. Simultaneamente, però, anche il fatto di personalizzare le proprie esperienze di lavoro costituisce un'importante strategia per dare un senso al proprio agire, rivendicare le proprie capacità, crearsi fonti di riconoscimento alternativo, e limitare il controllo manageriale sulle proprie emozioni. Le prossime due citazioni ne danno un esempio.

Davanti ai clienti, no, non penso tanto all'immagine dell'azienda. È la mia personalità, dipende dalle persone. Non è che mi comporto in una certa maniera per l'azienda. Sì, io lavoro per quell'azienda, però non è che l'azienda mi può dire: "Fai un sorriso per il cliente." No, se la mia giornata non va bene, perché dovrei avere un sorriso? No, io rappresento solo me stesso, la mia persona. Se sei una persona così, a cui piace scherzare, ok, sorridi sempre, se questo ti rappresenta. Se no, no. Se sei una persona sensibile, ok, sei così. Finché non sei maleducato davanti ai clienti va tutto bene. Non dovrebbe dirti nessuno come devi comportarti, che umore devi avere. [Daniele/venditore/contratto part-time a tempo indeterminato]

Sai, dipende tutto dalla persona. Oh sì, succede anche a me, il giorno che ho i miei problemi, che non riesco neanche a vedere i clienti che passano per la mia cassa. È una questione di carattere personale, e dell'umore. (...) Per me, sì, è molto importante che i clienti sono soddisfatti. Quando lavoravo ancora in pescheria, facevo questi lavoretti per loro, pulivo il pesce per loro, gli preparavo magari i filetti. E loro mi dicevano: "Sei bravo a fare questo, fai un buon lavoro!" Per me, questo è sempre stato una soddisfazione. Non qualcosa continuo, sempre uguale. Se i capi non lo capiscono, almeno i clienti sì: questo è una buona cosa. [Eric/cassiere/contratto full-time a tempo indeterminato]

Ancora un'altra forma di trasferimento di conflitti consiste in delle prassi di distinzione e separazione. Nelle loro narrazioni, i lavoratori usano la distinzione da colleghi troppo poco disponibili come meccanismo per legittimare le proprie prassi di adattamento, le strategie di disponibilità individuale e di ricerca di merito. In senso opposto, la distinzione da colleghi troppo ambiziosi funziona come giustificazione del proprio ritiro emotivo e/o la limitazione del proprio impegno lavorativo. Il prossimo passaggio rivela come la definizione di "troppo" o "troppo poco" impegno è un tema controverso tra colleghi.

Eric: La disponibilità è una cosa, abbassarsi i pantaloni davanti all'azienda è un'altra. Io sono disponibile, ma perché ho anche i miei interessi. Però fare certe cose per accaparrarmi il giudizio positivo, tipo andare a dire "quello ruba", andare a dire "quello fa quello"... non è nella mia indole, capito? Quello non c'entra proprio niente col lavoro. Quella non è disponibilità, quello è fare il ruffiano, che se sei ruffiano sia al lavoro che nella vita, non ti porta lontano, perché prima o poi le prendi le bastonate. (...) Ma poi devi comunque anche essere disponibile. Altrimenti uno viene a dire "Io ho bisogno, io ho bisogno". Ma quando ti chiedono: "Vuoi lavorare la domenica?", tu rispondi: "No, non posso." Ho capito, non puoi una volta, non puoi due volte, ma te lo dico all'inizio settimana, se hai bisogno, un impegno per una volta lo lasci andare e vieni a lavorare. (...)

Mario: C'è però gente che deve fare così, che deve sempre dare la disponibilità. Magari perché sono da soli, hanno un affitto, hanno quello e quell'altro. Gli dicono: "Fai cinque ore oggi". Loro lo fanno. Però la Elsa, per esempio, non ha bisogno di farsi le 4, 5 ore al giorno, capito. Però lo fa sempre, sempre.

André: Lei, perché lo fa, Mario, per ottenere qualcosa. Come io, perché do la disponibilità, perché faccio quello che non dovrei fare: perché voglio farmi vedere, ma sicuro.

Mario: Ma c'è un limite, c'è un limite, da quanti anni è che lei è lì, in questa posizione?

André: Il limite è anche personale, Luca, tu puoi sclerare dopo due settimane, io posso sclerare dopo due anni. Quello dipende da persona a persona.

Mario: Al limite ok, c'è un limite che... né troppo presto né troppo tardi comunque.

[Eric/cassiere/contratto full-time a tempo indeterminato; André/venditore/contratto part-time a tempo indeterminato; Mario/cassiere/contratto part-time a tempo indeterminato]

Infine, c'è la separazione tra un livello micro delle interazioni sociali nel processo di lavoro quotidiano e un livello macro di relazioni industriali tra attori collettivi. Questo si rivela un potente meccanismo per esternalizzare ogni conflitto strutturale dai processi di lavoro. Mentre le proprie relazioni quotidiane con i superiori vengono costruite e percepite come relazioni essenzialmente personali e consensuali (o comunque con un interesse comune al consenso), i conflitti d'interesse vengono prevalentemente collocati al livello della contrattazione collettiva tra sindacati e management. Tale contrattazione viene percepita come una sfera esterna scollegata dal proprio agire nei processi di lavoro quotidiani.

4. Le capacità d'agire limitate

Riflettendo sull'effetto delle varie prassi di coping, bisogna constatare che per la maggior parte producono solo delle capacità d'agire limitate. In altre parole, i lavoratori riescono molto poco a incidere sulle loro condizioni di lavoro, a sottrarsi dal ricatto quotidiano e ad ap-

propriarsi di margini di autonomia e controllo. Da un lato, questo è dovuto alla prevalenza delle varie strategie d'adattamento descritte che portano a un contenimento piuttosto che a una soluzione dei conflitti vissuti. Vale però anche per le prassi d'opposizione basate su un concetto conflittuale del rapporto di lavoro, come le prassi di distacco, rifiuto e negoziazione conflittuale.

Il carattere limitato delle capacità d'agire ha due ragioni principali. Innanzitutto è causato dalla forza del ricatto e dalla posizione vulnerabile dei singoli lavoratori all'interno del regime individualizzato e informale con il quale viene gestita la flessibilità. Finché le loro prassi di coping rimangono individuali non riescono (o riescono solo in modo limitato) a fronteggiare effettivamente questa vulnerabilità - anche se, a livello cognitivo, la capacità di ridurre la percezione di propria impotenza costituisce una capacità cruciale, come descritto. Per esempio, le prassi di distacco in genere rimangono atti puramente mentali. Quando invece si trasformano in rifiuto effettivo delle richieste manageriali spesso hanno come conseguenza la chiusura di ogni possibilità di crescita professionale. E anche chi riesce a negoziare i termini della flessibilità con i propri capi, ottiene solo delle conquiste temporanee e incerte che dipendono sempre dall'evoluzione del rapporto personale con quel capo. Una volta che questo capo cambia - un evento frequente nella grande distribuzione - ogni negoziazione e costruzione di rapporti personali deve ricominciare di nuovo.

Le prassi di coping rivolte alla neutralizzazione o al mascheramento dei conflitti vissuti e alla simultanea appropriazione di senso e autostima, riflettono questa posizione vulnerabile. Sono una reazione a essa in quanto, nel loro complesso, permettono ai soggetti di renderla più sopportabile e vivibile. Costituiscono infatti delle capacità di bilanciare e contenere le conflittualità e contraddizioni vissute quotidianamente. Come già menzionato, i lavoratori combinano diverse prassi di coping più o meno adattive o conflittuali, anche in modi contraddittori. Ne risulta la coesistenza di costruzioni di senso contraddittorie. Un tale senso comune "bizzarro" e "incoerente" (Gramsci 1995) è l'effetto dei conflitti non risolti. Non significa che gli intervistati non si rendano conto del ricatto e della propria precarizzazione o del carattere vuoto della retorica partecipativa del management. Anzi, le descrivono come disagi importanti. Però, non riuscendo a risolvere questi problemi individualmente, sviluppano delle strategie per mascherarle tramite le prassi di coping cognitive descritte. In questa maniera acquistano delle capacità d'agire cruciali, anche se largamente limitate all'adattamento alle condizioni di lavoro date. È importante sottolineare che, quindi, non si tratta di accusare una qualsiasi "coscienza falsa". Le prassi di coping riscontrate sono funzionali nel senso in cui rispecchiano un "senso pratico" (Bourdieu 1987) che permette di relazionarsi e rispondere alle richieste di lavoro e al contesto sociale esistente. Però sono limitate appunto alla riproduzione di questo contesto, senza che le conflittualità vissute siano risolte.

Tenendo conto di queste capacità importanti di bilanciare i conflitti e contenere le contraddizioni, diventa evidente quanto i soggetti abbiano un ruolo attivo nella produzione del consenso nei posti di lavoro. Ciò significa che sono complici del funzionamento del processo di lavoro tale come è, e con esso anche della propria precarizzazione e delle limitate possibilità di partecipazione. Però questo consenso risulta fortemente dipendente dalle prassi di coping dei soggetti stessi e di conseguenza può essere messo in questione tramite un cambio del loro modo di pensare e agire. Le contraddizioni non risolte

rimangono dei punti potenziali di rottura, anche se temporaneamente neutralizzati. Con le parole di Gramsci: il cambiamento delle relazioni sociali passa attraverso il cambio dei soggetti stessi e viceversa. Questo processo si basa su uno sforzo per rendere coerente il proprio senso comune inteso come la propria visione del mondo. In tal senso, l'analisi critica offerta qui delle prassi di coping cognitive è concepita come un primo passo necessario per indagare le condizioni di un possibile incremento delle capacità d'agire dei soggetti di fronte alla precarietà.

La seconda ragione delle limitate capacità d'agire è strettamente legata alle prima: riguarda la mancanza di risorse e capacità collettive. Mentre tutti gli intervistati giudicano l'esistenza dei sindacati e soprattutto dei delegati cruciale per la difesa dei loro diritti, si riscontra tuttavia un basso coinvolgimento diretto nell'azione collettiva. Per la maggioranza la partecipazione collettiva è di carattere passivo: essere membro del sindacato viene percepito da molti come parte naturale del proprio ruolo di lavoratore⁷ e la responsabilità per la difesa dei propri diritti viene delegata ai sindacati. Questo atteggiamento rispecchia chiaramente le prassi di separazione descritte sopra, ma anche le strutture gerarchiche e poco partecipative dei sindacati stessi. Inoltre è apparsa una forte mancanza di "capacità di generalizzazione" (Ferrerias 2007): in parallelo alle prassi di personalizzare i conflitti, la maggioranza degli intervistati mantiene una visione strettamente individualizzata delle proprie esperienze di lavoro. In questa maniera le conflittualità vissute quotidianamente appaiono come legate alla specifica situazione di vita dell'individuo e alla propria personalità. Diventa invece difficile riconoscere posizioni, problemi e/o interessi comuni. Per dare un esempio, due cassiere intervistate avevano fatto causa contro l'azienda per la loro mancata riassunzione dopo una serie di contratti a termine, per ottenere l'assunzione a tempo indeterminato legalmente dovuta. Questa causa era stata intrapresa con il sostegno del sindacato e in un gruppo di otto persone. Tuttavia nei racconti delle cassiere prevale una visione individuale anche di questa esperienza apparentemente collettiva: non la collegano a uno sviluppo di solidarietà, di azione collettiva o quanto meno ad un'azione di conflitto forte con l'azienda. Spiegano invece l'esito positivo, l'assunzione a tempo indeterminato ottenuta, come risultato di un riconoscimento del loro merito individuale. Infatti, la visione individualizzata e personalizzata della propria posizione lavorativa sostiene le strategie individuali di disponibilità, e l'interiorizzazione della logica del merito. La citazione seguente dimostra in più la mancanza di esperienze di solidarietà.

No, non ci sono relazioni speciali tra di noi, con le colleghe con cui abbiamo fatto la causa. Non c'erano relazioni prima e non ci sono adesso. Se eravamo amici prima, lo siamo anche adesso. No, non ci siamo avvicinati in nessuna maniera tra di noi, assolutamente no. [Cristina/cassiera/contratto part-time a tempo indeterminato]

Eravamo in otto ad andare in tribunale. Sì, ci conoscevamo anche prima. (...) Solidarietà, insomma, no quella, credo che non c'è proprio qui. Ognuno pensa solo per sé, purtroppo. Al li-

⁷ Dato che l'accesso agli intervistati è stato effettuato prevalentemente attraverso delegati sindacali, il campione contiene una maggioranza di iscritti (10 su 19). L'elevata rilevanza attribuita all'esistenza di attori collettivi vale però al di là di questa maggioranza per quasi tutti gli intervistati. In alcune interviste questo tema non viene menzionato dai lavoratori, nessuno - invece - si è espresso in modo contrario.

mite c'è solidarietà tra noi amiche. Però su cento cassiere siamo in 5, 6 a darci solidarietà. (...) Sinceramente da quando siamo fisse lo guardiamo molto meno, questo problema dei precari. Perché comunque non lo viviamo più in prima persona, E le stagionali di adesso non le conosciamo, quindi non parliamo con loro di questi problemi, o della nostra sentenza. No, di questo non si parla. [Chiara/cassiera/contratto part-time a tempo indeterminato]

Una tale visione individualizzata, non significa però che non esista nessuna forma di solidarietà e collettività in questi posti di lavoro. Anzi, viene data una grande importanza ai rapporti sociali tra colleghi. Tuttavia, anche questi rapporti sono percepiti e strutturati come strettamente personali. L'interazione tra colleghi si basa su delle affinità personali e prende la forma di gruppi di amicizia ristretti. Mentre questo modo di relazionarsi costituisce certamente una forma centrale dell'interazione in ogni posto di lavoro come luogo sociale, ha degli effetti ambigui sulle capacità collettive (Pialoux 2005). Da un lato, può servire come base per la solidarietà e la resistenza contro le strategie manageriali di creare competizione e individualizzazione. Dall'altro, però, se l'interazione avviene solo (o prevalentemente) in ambito personale, comporta una de-politicizzazione delle relazioni sociali nel posto di lavoro. Infatti, nei casi osservati in questa ricerca, la comunicazione tra colleghi sembra limitata agli interessi personali, senza che ci sia uno scambio rilevante sulle condizioni di lavoro e i problemi vissuti. Manca quindi una premessa fondamentale per socializzare le proprie esperienze e sviluppare una visione collettiva delle conflittualità quotidiane.

Infine, c'è da rilevare che comunque esiste anche una minoranza di "attivisti" che dimostrano capacità di generalizzazione e che si impegnano per una mobilitazione collettiva. Le loro esperienze sono però marcate da una forte frustrazione per il limitato interesse dei colleghi e per i successi mancanti. In più soffrono una marginalizzazione che deriva non solo dalle strategie manageriali di discriminazione e repressione di ogni attività collettiva, ma anche da frequenti prassi di esclusione da parte dei colleghi.

5. Conclusioni

In conclusione, ragionando sulle possibilità e le strategie per incrementare le capacità d'agire dei lavoratori, e in concreto le loro capacità di sottrarsi dal ricatto, di appropriarsi dei margini desiderati di autonomia e controllo, e di migliorare le loro condizioni di lavoro, tre necessità primarie emergono da questa inchiesta. In primo luogo il bisogno di ridurre la vulnerabilità degli individui di fronte al ricatto manageriale. Secondo, l'importanza di rompere la costruzione del consenso effettuato tramite buona parte delle prassi cognitive di coping e quindi del senso comune dei soggetti. Terzo, la necessità di sviluppare le capacità collettive di conflitto. Dato i risultati limitati delle prassi individuali di coping e l'impossibilità di contrastare con esse il regime individualizzato e informale della flessibilità, questa appare come preconditione fondamentale per riuscire a ridurre la vulnerabilità e incrementare il proprio potere contrattuale.

Ricapitolando, rispetto al senso comune sembra particolarmente importante rompere gli schemi cognitivi di giustizia morale basati sull'idea di uno scambio equo e di smascherare le varie prassi di contenimento e bilanciamento delle contraddizioni vissute quotidianamente. In altre parole, occorre aumentare la coscienza di conflittualità del rapporto di lavoro, degli

interessi differenti che si scontrano all'interno di esso e delle relazioni di potere che lo strutturano. Questi concetti di giustizia sono, come le altre prassi di coping cognitive e il senso comune nel suo complesso, il risultato del confronto dei soggetti con il mondo e la società in cui vivono e il loro bisogno di appropriarsi delle capacità d'agire. Il prevalere di concetti di giustizia morale, personalizzanti, individualizzanti e basati sul merito, che rendono largamente invisibile le strutture di potere e i conflitti d'interesse sottostanti, è quindi anche il riflesso dell'egemonia neo-liberalista nella società attuale e delle rispettive forme di organizzazione e controllo di lavoro. Come prassi di coping, tali concetti morali ispirati dalla vecchia etica del lavoro e dello scambio equo sono utilizzati dai lavoratori per reagire alle contraddizioni vissute quotidianamente. Continuano ad avere una rilevanza, sia in termini di adattamento (come legittimazione di quest'ultimo e alleggerimento dalla responsabilità individuale per un mancato riconoscimento del proprio merito) sia in termini di dissenso (come riferimento a degli standard collettivi che possono stabilire un limite alle richieste manageriali di prestazione lavorativa). Anche se, o proprio perché, nei processi di lavoro e nella società attuale i fondamenti di tali concetti di giustizia sono diventati meno definiti, dato l'imperativo neo-liberalista della disponibilità illimitata come base del merito⁸.

Un primo passo verso lo smascheramento di tali concetti morali di giustizia e nello specifico dei conflitti che nascondono sarebbe la creazione di momenti e spazi collettivi in cui questi conflitti possano essere resi visibili e condivisi. In più risulta fondamentale sviluppare nuovi immaginari collettivi che possano costituire un'alternativa al senso comune attuale, agli schemi morali e individualizzati e in particolare alla fiducia nella logica del merito. La costruzione di tali nuovi immaginari non deve partire dal nulla, ma potrebbe e dovrebbe sfruttare le appropriazioni di senso analizzate qui sopra, in particolare l'orgoglio per le proprie capacità di gestire le relazioni di servizio, le rivendicazioni di un senso autonomo dei contenuti di lavoro e della partecipazione democratica nel processo di lavoro, anche se (o particolarmente perché) esse sono altamente ambigue e fondamentali anche per le prassi di neutralizzazione e bilanciamento dei conflitti

⁸ In altre parole, mentre al regime di mercato neo-liberale sembra mancare un proprio fondamento morale (come argomenta Menz, 2009), riesce lo stesso a integrare e rinnovare vecchi concetti di giustizia lavorativa e performativa. In un interessante lavoro recente, anche Dubet et al. (2006) affrontano il tema dei concetti di giustizia lavorativa. Rispetto ai sistemi di valore e attitudini lavorative nella società di oggi, insistono in uno spostamento da concetti morali focalizzati su degli standard collettivi di "buon lavoro" a dei concetti basati su un'idea individualista di "buona vita", e dunque su un venire meno di valori collettivi legati al lavoro e invece una crescente rilevanza dalla vita privata come luogo di produzione dei valori. In contrasto a questa argomentazione, l'analisi empirica sopra esposta dimostra che concetti di giustizia continuano ad essere anche legati a - e prodotti nei - processi di lavoro. Un limite importante dell'analisi di Dubet et al. è che tende ad accettare i concetti di giustizia trovati nei racconti dei lavoratori come espressioni di una realtà oggettiva che è data per scontata invece di analizzarli come risultati di un confronto dei soggetti con il loro contesto sociale e la specifica organizzazione di lavoro alla quale devono fare fronte. Il problema principale è che l'individualizzazione delle costruzioni di senso dei soggetti viene spiegata da Dubet et al semplicemente con il carattere pluralista, dissociato e conseguentemente contraddittorio delle esperienze di lavoro e dei concetti di giustizia stessi nel mondo di oggi. Non viene però considerata come solo una delle tante possibili reazioni (anche se la dominante) a un processo sociale di frammentazione e individualizzazione, alla rispettiva ristrutturazione dei processi di lavoro e delle richieste lavorative. Di conseguenza, come per i concetti di giustizia stessi, non risulta nessun legame con posizioni collettive, possibili interessi contrastanti e conflitti rispettivi che invece rimangono invisibili. Così, la constatata perdita di capacità d'agire collettiva appare come un destino, senza che si riesca a ragionare sulle condizioni di una possibile riappropriazione ed estensione.

quotidiani. La sfida sarebbe di liberare queste aspirazioni dal loro intreccio con i concetti morali, universalisti e riconcilianti, e realizzare le loro potenzialità conflittuali. Come accennato sopra, appropriarsi delle capacità di conflitto passa tra l'altro attraverso la riduzione dell'impotenza percepita. Per questo è importante creare immaginari collettivi che parlino della propria forza, ma anche sperimentare direttamente questa forza, e quindi ottenere successi nell'azione collettiva, anche piccoli, ma che dimostrino che ribellarsi è possibile e dà risultati.

Sia per lo sviluppo di capacità collettive capaci di produrre tali successi, che per lo sviluppo di un senso comune più coerente, di una maggiore coscienza dei rapporti conflittuali e di nuovi immaginari collettivi, servono esperienze collettive concrete. Per rendere più facile la partecipazione attiva dei precari all'azione collettiva, c'è però bisogno di ridurre anche materialmente la vulnerabilità, e quindi di pensare nuove strategie di conflitto che tengano conto di essa e degli attuali modi di controllo e organizzazione del lavoro. Non servono solo strategie che riescano ad incidere sul consenso e sull'effetto delle strategie manageriali di coinvolgimento, integrazione culturale e soggettiva. È altrettanto importante trovare metodi innovativi per costruire e mettere in campo la propria forza.

Provando ad immaginare alcuni modi possibili per incrementare tali capacità collettive, un primo passo potrebbe essere quello di pensare a forme di conflitto che vadano al di là dello sciopero tradizionale, largamente inaccessibile per un lavoratore precario. Bisognerebbe (re)inventare prassi collettive che non richiedano per forza un'astensione dal posto di lavoro, ma che siano lo stesso capaci di colpire i profitti dell'azienda. Queste azioni potrebbero per esempio consistere in un blocco dei flussi continui di beni, informazioni e comunicazioni che alimentano le aziende post-fordiste, o in una campagna di subvertising che punti a danneggiare l'immagine pubblica dell'azienda. Tenendo conto dell'alto tasso di illegalità tra i contratti precari nel contesto italiano, anche l'azione legale può essere un punto di partenza efficace. Per uscire dagli schemi individualizzati del pensare e agire descritti sopra serve però che siano accompagnati da mobilitazioni e contestazioni che riescano a trasformarli in una vera vertenza collettiva.

Inoltre, uno degli aspetti importanti è che tali prassi collettive dovrebbero essere pensate in modo da tutelare il più possibile i lavoratori precari, evitando di esporli direttamente al rischio di ricatto e sanzioni (in particolare la non-conferma del contratto, ecc.). Soprattutto per quest'ultimo punto il supporto di una rete di solidarietà e collaborazione più larga che vada al di là dei posti di lavoro in questione sarebbe utile. Oltre che per allargare la partecipazione, mobilitazione e cooperazione, questa rete potrebbe essere utilizzata per differenziare le pratiche di conflitto tra attivisti interni e esterni in modo da assicurare una tale tutela. Ad esempio, garantendo l'anonimato ai precari che sono direttamente coinvolti nel conflitto e facendo fare le azioni di contestazione diretta da altri membri della rete. Questi sono però solo alcuni spunti. Occorre un lavoro collettivo di riflessione creativa per sviluppare nuove (o riscoperte) forme di conflitto precario.

Bibliografia

- Artus, I. (2008) *Interessenbandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit*, in L. Pries, R. Trinczek (a cura di) *Deutschland und Frankreich*, Frankfurt/New York, Campus.
- Bourdieu, P. (1987) *Choses dites. Le sens Commun*, Paris, Les Editions de Minuit.

- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital. The degradation of work in the 20th Century*, New York, Monthly Review Press.
- Burawoy, M. (1979) *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press.
- Carls, K. (2012) *Coping with Precarisation, Employees' Responses to Flexibility and Control in Milanese Large Scale Retailing*, tési di dottorato, Università di Brema, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:46-00102393-13>.
- Dubet, F., Caillet, V., Cortéséro, R., Mélo, R., Rault, F. (2006) *Injustices. l'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil.
- du Gay, P. (1996) *Consumption and Identity at work*, London/Thousand Oaks/New Delhi, Sage Publications.
- Edwards, R. (1981) *Herrschaft im modernen Produktionsprozess*, Frankfurt/Main, Campus.
- Ferreras, I. (2007) *Critique politique du travail. Travailler dans l'heure de la société des services*, Paris, Presse de Sciences Po.
- Gramsci, A. (1995) *Philosophie der Praxis. Gefängnishefte 10 und 11*, Hamburg, W. F. Haug, Argument.
- Holzkamp, K. (1985) *Grundlegung der Psychologie*, Frankfurt/Main, New York, Campus.
- Knights, D., Willmott, H. (1989) *Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations*, *Sociology*, vol. 23, n. 4, pp. 975-995.
- Krauss, H. (1996) *Das umkämpfte Subjekt. Widerspruchsverarbeitung im "modernen" Kapitalismus*, Berlin, trafo verlag.
- Marx, K. (1996) *Capital Vol. 1*; in: *MECW 35*, London/New York, Lawrence and Wishart/International Publishers, <http://www.marxists.org/archive/marx/works/cw/volume35/index.htm>.
- Marx, K., Engels, F. (1975) *German Ideology*; in: *MECW 5*, London/New York, Lawrence and Wishart/International Publishers, <http://www.marxists.org/archive/marx/works/cw/volume05/index.htm>
- Matuschek, I., Kleemann, F., Voß, G. G. (2008) *Subjektivierter Taylorisierung als Beherrschung der Arbeitsperson*, «Prokla», vol. 150, n. 38, pp. 49-64.
- Menz, W. (2009) *Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik*, Wiesbaden, VS Verlag.
- Murgia, A. (2010) *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Bologna, Odoja.
- O'Doherty, D., Willmott, H. (2001) *Debating Labour Process Theory. The issue of Subjectivity and the Relevance of Poststructuralism*, *Sociology*, vol. 35, n. 2, pp. 457-476.
- Pfeiffer, S. (2003) *Informatisierung, Arbeitsvermögen und Subjekt: Konzeptuelle Überlegungen zu einer emanzipationsorientierten Analyse von (informatisierter) Arbeit*; in: K. Schönberger and S. Springer, *Subjektivierter Arbeit: Mensch - Technik - Organisation in einer entgrenzten Arbeitswelt*, Frankfurt/New York, Campus, pp. 182-210.
- Pialoux, M. (2005) *Der alte Arbeiter und die neue Fabrik*, in P. Bourdieu et al. (a cura di) *Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft*, Konstanz, UVK Universitätsverlag Konstanz.

7. Posizionamenti precari: rappresentazioni del lavoro e costruzioni identitarie nelle storie di vita*

di Annalisa Murgia

1. Introduzione

La precarietà del lavoro, all'interno del dibattito sociologico, è stata spesso collocata in contrapposizione al tipo di lavoro considerato "standard", vale a dire un'occupazione a tempo pieno e indeterminato, il cui progressivo decentramento ha provocato, secondo diversi studiosi e analiste, una crisi dell'ideologia forte del lavoro, come dimensione pressoché unica e fondante della vita e del sistema di rappresentazione della realtà degli individui.

Ma cosa accade quando l'identità professionale perde centralità nella narrazione della propria storia? E soprattutto in qual modo le persone danno senso al passato e prefigurano la loro esistenza se il repertorio di discorsi e narrazioni culturalmente disponibili fa riferimento a un modello di lavoro e di vita privata lontano da quello che vivono nell'esperienza quotidiana? Costruire un'identità lavorativa in contesti di flessibilità e incertezza richiede all'individuo la capacità di ricomporre in una narrazione - in un percorso dotato di senso - episodi, incontri, esperienze, linguaggi e competenze. Cercare di comprendere come venga narrata la precarietà, come vengano raccontate e mitizzate le carriere professionali, quali sono le rappresentazioni che si sviluppano su questi temi, significa dunque esplorare in qual modo venga esperita l'instabilità lavorativa e quali siano le connessioni con la costruzione delle identità lavorative.

Questo contributo si propone di analizzare le rappresentazioni del lavoro e i processi di costruzione identitaria di lavoratori e lavoratrici precari/e in relazione ai modelli sociali e culturali di riferimento. Attraverso un'analisi narrativa è stato possibile comprendere le modalità in cui i soggetti rappresentano il lavoro e costruiscono narrativamente le proprie identità, cercando di dare senso a delle biografie in continuo mutamento, che faticano ad allinearsi ai percorsi professionali e biografici per come sono tradizionalmente intesi. Nelle sezioni seguenti viene dunque offerta un'analisi dei "posizionamenti precari" dei soggetti coinvolti nella ricerca.

* Il presente capitolo fa parte di una più ampia ricerca, pubblicata all'interno del volume *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Bologna, Odoya, 2010.

2. Posizionare la precarietà

Le discussioni sulle trasformazioni del lavoro sono spesso permeate da un senso di perdita e di nostalgia verso la passata stabilità, in opposizione all'attuale precarietà e insicurezza. Uno dei primi e più celebri testi che si è spinto in questa direzione è stato *La fine del lavoro* di Jeremy Rifkin, pubblicato nel 1995, il quale si è inserito all'interno di un acceso dibattito sulle trasformazioni del lavoro e delle sue rappresentazioni. Ulteriori esempi sono costituiti dalle tesi di Stanley Aronowitz e William Difazio (1994) i quali hanno parlato di *Futuro senza lavoro*, e dello stesso Aronowitz e di Jonathan Cutler, che nel 1998 hanno pubblicato *Post-Work. Per la fine del lavoro senza fine*. Quello che è stato definito «il dibattito sulla fine del lavoro» (Strangleman 2007) è tuttavia allo stato attuale principalmente rappresentato dai lavori di Bauman (1998), Beck (2000), Gorz (1999) e Sennett (1998). Sebbene differenti per molti aspetti, questi autori hanno in comune la giustapposizione dell'importanza del lavoro nel passato con la natura degradata e impoverita delle attuali e future occupazioni, a cui è legata la perdita di ciò il cui significato condiviso era «lavoro».

Le tesi sulla fine del lavoro, nonostante mettano in luce e raccontino i disagi e le problematiche legate al lavoro contemporaneo, riguardano in questo senso l'idealizzazione talvolta non critica del passato, la cui nostalgia è legata più all'attribuzione di senso a un presente frammentato, che non al passato stabile e prevedibile a cui viene contrapposto. Le rappresentazioni del lavoro possono invece essere colte nella loro complessità e nelle loro sfumature a partire dalle modalità attraverso cui gli individui danno senso alle situazioni in cui si trovano, le quali possono essere analizzate attingendo alle risorse storiche, ma soprattutto combinando la ricerca teorica ed empirica (Strangleman 2007).

Nella tradizione europea, ad esempio, si ritrova in *La Misère du Monde* di Pierre Bourdieu (1993) l'accostamento di un ricco materiale empirico ad un *frame* teorico che analizza le biografie e le aspirazioni di differenti generazioni di lavoratori francesi. In questo testo, così come in altri lavori maggiormente polemici (Bourdieu 1998a, 1998b, 2003), vengono offerti numerosi spunti di ispirazione per la conduzione di una ricerca che tenga conto dell'elaborazione concettuale così come del materiale empirico, senza preoccuparsi di collocare la riflessione a livello macro o micro. Sono infatti affrontate le problematiche legate ai processi economici in corso, caratterizzati dall'«istituzione dell'insicurezza» e dal «dominio della precarietà» (Bourdieu 2003: 29).

Partendo da questo punto di vista la domanda di ricerca che mi sono posta non ha riguardato il modo in cui è possibile posizionare la precarietà e le nuove rappresentazioni del lavoro rispetto al lavoro standard. Questa domanda non potrebbe infatti trovare risposta, se non a partire dal riconoscimento del carattere plurale del lavoro atipico, che si frammenta in una miriade di esperienze diverse. Il mio interesse si è quindi rivolto alla ricostruzione delle rappresentazioni del lavoro dei soggetti intervistati, non tanto nel tentativo di classificare le nuove ed emergenti figure di lavoratori atipici da catalogare accanto a quelle già conosciute e studiate, ma piuttosto di contribuire alle ricerche sul lavoro a termine, attraverso cui è possibile comprendere come cambino i significati attribuiti al lavoro dai soggetti che si muovono in maniera discontinua e spesso imprevedibile nei contesti sociali contemporanei.

Quando l'incertezza aumenta oltre una certa soglia e quasi si identifica con il quotidiano, quando l'aspetto dell'incidentale, dell'eventuale e del fortuito non può essere controllato at-

traverso un approccio riflessivo (che semmai lo accresce), la capacità di tenere uniti i frammenti della propria biografia può infatti risultare compromessa. I soggetti hanno da un lato livelli di libertà precedentemente sconosciuti, ma dall'altro, specularmente, devono fare i conti anche con i nuovi livelli di libertà degli altri. Soprattutto per chi fa lavori scarsamente o per nulla garantiti sviluppare la capacità di governo dell'incertezza non è facile e non tutti hanno le risorse per riuscirci. La difficoltà si traduce quindi nel non sapere come raccontarsi e all'interno di quale rappresentazione collocare la propria esperienza lavorativa.

Nelle sezioni seguenti viene proposta un'analisi narrativa interessata al contesto e alla cultura in cui le storie vengono prodotte. In particolare ho focalizzato la mia attenzione sui modi in cui i soggetti elaborano le proprie rappresentazioni del lavoro, abbracciando o contestando le narrazioni dominanti, e sul come costruiscono le proprie identità, dovendo cucire pezzi di biografie che l'instabilità lavorativa rende ancora più sfilacciate

3. Contesto della ricerca e metodologia

Nell'intento di comprendere le diverse rappresentazioni del lavoro e i processi di costruzione identitaria di chi lavora in modo temporaneo vengono presentati alcuni risultati di una ricerca svolta in provincia di Trento tra il 2007 e il 2008 nell'ambito della pubblica amministrazione e della distribuzione commerciale. Il motivo che mi ha portato ad osservare questi due mo(n)di lavorativi è legato da un lato all'impiego piuttosto diffuso, in questi settori, di molte forme di lavoro temporaneo (tecnici a contratto, collaboratori, docenti a contratto, ecc. nel caso della pubblica amministrazione; apprendistato, lavori stagionali, lavoro somministrato, ecc. nel caso della distribuzione commerciale); dall'altro al tipo di rapporto di lavoro. Tra le varie forme contrattuali che non offrono garanzie di continuità nel tempo ho scelto di concentrare la mia attenzione sulle collaborazioni coordinate e continuative e sul lavoro somministrato - oggetto di varie ricerche sulle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro italiano (Fullin 2004, Tursi, Varesi 2007) - in quanto considerate come rappresentative delle nuove forme di lavoro flessibile. Nonostante vi siano delle differenze sostanziali tra collaboratori/trici e interinali, sia da un punto di vista giuridico (contratto autonomo *vs.* contratto dipendente), sia dal punto di vista del tipo di attività svolta (i primi sono solitamente caratterizzati da alti profili professionali e elevati titoli di studio, a differenza dei secondi), entrambi vivono l'esperienza dell'intermittenza professionale. L'analisi dell'instabilità lavorativa che propongo si concentra infatti sui posizionamenti identitari di chi lavora con un contratto atipico, piuttosto che sul contenuto e la forma di impiego. Questa posizione si basa inoltre sul rifiuto di un'automatica corrispondenza tra lavori atipici e lavori dequalificati o professionalmente insoddisfacenti, e su uno specifico interesse per il crescente grado di precarietà esistenziale legato alle nuove configurazioni lavorative, a prescindere dall'attività svolta e dalla forma contrattuale. Sia per quanto riguarda il lavoro somministrato nella distribuzione commerciale, sia per le collaborazioni nel pubblico impiego, ci troviamo infatti di fronte ad una stridente polarizzazione tra soggetti tutelati e non, dal momento che chi lavora come interinale o come collaboratore - seppur in forme differenti - non può (per questioni di diritto e/o di fatto) usufruire dei diritti e delle tutele riconosciuti ai dipendenti con un contratto a tempo indeterminato (Samek Lodovici, Semenza 2008, Berton, Richiardi, Sacchi 2009).

I risultati della ricerca si basano sull'analisi di quaranta interviste narrative realizzate con uomini e donne tra i 25 e i 45 anni che lavorano con contratti a termine nei due settori oggetto della ricerca. Il luogo d'incontro è stato sempre stabilito dai soggetti intervistati, la cui maggiore preoccupazione ha riguardato la discrezione e l'anonimato rispetto a colleghi e datori di lavoro. Le interviste si sono svolte pertanto nelle loro case, in spazi pubblici (al parco o negli angoli di qualche bar), all'università e, molto raramente, sul luogo di lavoro (in pausa pranzo o in tarda serata). Le conversazioni - audio-registrate e trascritte integralmente - hanno avuto una durata di circa un'ora e mezza con alcune eccezioni, il cui *range* è andato dai quaranta minuti alle due ore e mezza.

L'approccio metodologico che ho scelto di utilizzare fa riferimento all'analisi del posizionamento nella narrazione (*positioning analysis*) (Davies, Harré 1990), che si concentra proprio su come i soggetti si situano all'interno del racconto, utilizzando i repertori culturali disponibili e performandone di alternativi (Butler 1995). Si tratta di una prospettiva innovativa di analisi che rivolge l'attenzione al tipo di posizionamento attraverso cui l'intervistato si situa rispetto alle narrazioni pubbliche (Somers, Gibson 1994) e ai repertori culturali dominanti (Lamont 1992), costruendo delle rappresentazioni che si allineano ad essi o cercano di collocarsi in maniera alternativa, ma che non ne possono in ogni caso prescindere. L'analisi delle interviste narrative mi ha inoltre consentito di mettere a fuoco la costruzione identitaria degli individui intervistati (Schütze 1987, Poggio 2004), i quali si definiscono come dei soggetti "precari".

4. Rappresentazioni del lavoro

Come accennato nella parte teorica, così come nella sezione precedente, le trasformazioni del lavoro sono state rappresentate nel dibattito sociologico in maniera piuttosto dicotomica: da un lato come possibilità di accesso al mercato stesso (Davenport 1993, Spencer, Spencer 1993, Smith 1997, Harrison 1999) e come fonte di maggiore libertà ed autonomia (Calvi 2000, Catania *et al.* 2004, Iacci 2004), dall'altro come una discontinua acquisizione di competenze a cui sono legati notevoli rischi sociali ed economici (Castells 1996, Sennett 1998, Gallino 2001). Ciò che tuttavia credo sia di maggior interesse, al di là delle posizioni più o meno ottimistiche rispetto alle trasformazioni in corso, è l'analisi di come i rischi connessi all'instabilità lavorativa vengono percepiti dai soggetti, in modo da cogliere la loro rappresentazione, ovvero le immagini della flessibilizzazione del mercato del lavoro che emergono dalle interviste. Soltanto in questo modo è possibile comprendere per quali motivi i contratti instabili sono visti come una risorsa per chi si muove nel mercato del lavoro piuttosto che come un vincolo che aumenta l'incertezza e la precarietà (Fullin 2004).

Tra le narrazioni delle lavoratrici e dei lavoratori temporanei che ho intervistato è possibile individuare sostanzialmente quattro modi di rappresentare il lavoro, sia nel settore della pubblica amministrazione che in quello della distribuzione commerciale. Nel primo caso viene dato per scontato che l'instabilità professionale sia la situazione dominante del mercato del lavoro contemporaneo, a cui bisogna far fronte attraverso l'attivazione di una serie di strategie, a prescindere dal tipo di contratto.

Ti senti precaria, indubbiamente, perché non hai la garanzia del domani, però d'altronde anche

se avessi un lavoro come dipendente. Magari lavori per un'azienda che il giorno dopo chiude, che fai? Sei ancora più precario di prima. Perché intanto hai fatto un lavoro, sempre lo stesso, non ti sei aggiornato, non hai competitività sul mercato, magari hai anche aperto un mutuo, che fai? Di punto in bianco ti trovi senza una lira e allora diventa ancora più duro trovare lavoro. Invece, secondo me, se sei abituato in qualche modo ad arrangiarti, qualche sistema lo trovi sempre di lavorare. [D, 33, PA]¹

Se n'è accorta anche la mia compagna... perché comunque lei era molto... "Una volta che c'è un bimbo, che si va a convivere, che si sta per i cavoli nostri, ti trovi un lavoro fisso, punto e *bon*. Così si sta sicuri e tranquilli". Solo che adesso ci è arrivata anche lei che sicuri e tranquilli non esiste... primo perché non c'è un lavoro... se vogliono comunque sia ti eliminano lo stesso. E anche quello che c'è, se te lo trovi, viverci è un macello, perché non riesci a viverci, però per via del bimbo... perché comunque sia con un figlio devi cercare qualcosa un po' tranquillo, un po' più sicuro... [U, 31, DC]

È interessante notare, in entrambi gli stralci di intervista, che la retorica dominante è costituita da un'instabilità del lavoro vista come pervasiva, la quale non è legata esclusivamente all'aver un contratto a tempo determinato, ma alla più generale situazione del mercato del lavoro. Assistiamo in questo senso ad una *normalizzazione* del lavoro atipico, che da un lato denota la consapevolezza dei soggetti narranti rispetto alla destandardizzazione del lavoro e dall'altro probabilmente aiuta a dare senso al proprio vissuto, considerandolo non come una condizione particolarmente problematica o svantaggiata rispetto ad altre, ma come il risultato di un processo di precarizzazione in corso che riguarda tutti, nessuno escluso. Lontani dalle certezze di lungo termine, l'occupazione discontinua diviene un fenomeno che fa sentire tutti sul confine, in balia delle possibili riconfigurazioni aziendali e degli innumerevoli continui mutamenti.

Il secondo modo di rappresentare il lavoro fa invece riferimento all'attività professionale come maggiore fonte di soddisfazione lavorativa e personale, la quale è tuttavia accompagnata da una costante instabilità e da un continuo «lottare per lavorare».

Io mi ritengo comunque molto fortunata, perché faccio un lavoro che mi piace, mi piace molto, mi dà soddisfazioni. Poi ci sono i momenti in cui pesa troppo la situazione contrattuale e allora mi verrebbe voglia di dire no, basta, non posso lottare sempre per lavorare, non è che sto dicendo che vengo lì e mi gratto, sto dicendo che vengo e lavoro, come adesso, però senza avere l'ansia che se nel futuro succedesse qualcosa sono a casa, ecco. [D, 33, PA]

Mi piace come lavoro, quindi vado volentieri quando mi chiamano. L'unica cosa che mi mettessero fissa, solo quello, perché ad esempio io adesso sto tre settimane a casa, poi sabato e domenica vai al lavoro, poi rimani tutta la settimana a casa, sempre che in settimana non hanno bisogno e ti chiamano da un'altra parte. Però se non capita... non è che vieni pagata anche se non vai... [D, 45, DC]

In questi racconti, contrariamente a quanto sostengono alcuni esponenti che fanno capo al dibattito sulla fine del lavoro (Méda 1995, Gorz 1999) l'identità è ancora costruita intorno

¹ I codici che accompagnano i brani tratti dalle interviste si riferiscono al sesso (D = donna e U = uomo), all'età degli/le intervistati/e e al settore professionale (PA= pubblica amministrazione e DC= distribuzione commerciale).

al ruolo occupazionale e la collocazione professionale rappresenta una fonte di valutazione e di autostima sociale. L'instabilità non dissolve il senso del lavoro, ma gli conferisce statuti differenziati e molteplici. Le retoriche costruite intorno alla perdita della centralità del lavoro si poggiano infatti su una diffusa confusione, che assimila il fatto che l'impiego abbia perso la sua consistenza al giudizio di valore che avrebbe perso la sua importanza (Castel 2002). In questo caso, a differenza del precedente, viene attribuita un'importanza decisiva alla tipologia contrattuale con cui si svolge la propria professione. Il lavoro come sistema di senso e di significati non viene messo in discussione, ma in questi racconti emerge la difficoltà nell'affrontare continuamente il rischio di perdere la propria occupazione o di non essere richiamato, proprio a causa del tipo di contratto con cui si lavora.

Un'altra rappresentazione del lavoro, emersa dalle interviste con lavoratori e lavoratrici con contratto a termine di entrambi i settori oggetto della ricerca, dipinge invece l'attività professionale come una situazione di passaggio, che si accetta nel breve periodo. Si tratta quindi di una condizione percepita come provvisoria, in continuo cambiamento, o a cui in ogni caso i soggetti intervistati vogliono evitare di pensare nel presente.

In questo momento va bene, secondo me, e comunque questo tipo di contratto mi dà una certa sicurezza per tutto l'anno. Diciamo che è una scelta un po' adattata ai tempi. Cioè questa è la tipologia di lavori che ci sono adesso, che sono maggiormente utilizzati, ci si adegua insomma, poi si vedrà. [U, 32, PA]

È una cosa che uno accetta perché sa che non è il lavoro della vita, perché so che sarà solo per qualche tempo, e probabilmente porrei i rapporti in modo diverso se dovesse diventare una prospettiva, cioè nel senso che allora incomincerei a rimarcare il fatto che insomma almeno una pausa di dieci minuti va fatta, e capita di non fare la pausa. [D, 32, DC]

Sono storie costruite dalle persone più giovani tra i soggetti intervistati, con un'età compresa tra i 25 e i 30-35 anni. Nel lavoro svolto non vi è in questi casi un coinvolgimento personale, né un particolare attaccamento alla propria professione, la quale non ha dei contorni precisi e si configura nelle biografie di chi narra principalmente come una fonte di reddito. La temporaneità del contratto viene comunque problematizzata, ma con dei toni decisamente più smorzati, probabilmente per il fatto che non si tratta di un lavoro carico di aspettative professionali e di investimenti emotivi, ma di una situazione a cui ci si è adeguati e «poi si vedrà». Pare peraltro che questo porti gli individui ad accettare delle circostanze che altrimenti non avrebbero accettato, limitando la rivendicazione dei diritti che sarebbero invece rimarcati nel caso in cui si trattasse del «lavoro della vita».

Nell'ultimo caso, infine, il lavoro viene rappresentato come un doversi accontentare, dal momento che è necessario trovare una fonte di reddito, anche nel caso in cui non si sia riusciti ad ottenere un posto che corrispondesse alle proprie aspettative.

Forse lo scatto è che dopo tutte le esperienze che hai, confrontandomi anche con le persone che, insomma, hanno incominciato con me a fare questi lavori, è che dopo un po' diventi effettivamente un mercenario del lavoro che stai facendo perché alla fine è quello che ti importa. Tu sai il tipo di prodotto che devi fare già prima, devi produrre e sperare di venire pagato adeguatamente rispetto a quello che fai. [D, 37, PA]

È come quando cerchi parcheggio in macchina, prima cerchi quello più vicino, valuti la cosa, quindi se lo trovi più vicino meglio... Ma man mano che passa il tempo ti allontani dalla zona centrale, che sarebbe un lavoro vero. La stessa cosa è avvenuta per me con le agenzie interinali. Prima dicevo: “Sì, sono tutti di basso profilo”, poi ho incominciato a dire: “Eh va beh, accetterò anche il basso profilo. [U, 36, DC]

Si tratta di racconti di persone che hanno dovuto arrendersi nella ricerca dell'occupazione, come accade quando si cerca invano un parcheggio, per riprendere la metafora utilizzata da un intervistato: se non se ne trova uno vicino alla meta ad un certo punto si smette di cercare e ci si accontenta di un posto più lontano. Si accetta quindi un lavoro fatto esclusivamente per soldi e non per passione, diventando dei «mercenari del lavoro», spesso consapevoli di svolgere attività di basso profilo rispetto alle proprie competenze. Identificarsi nel lavoro risulta in questi casi impossibile, considerando la precarietà e l'insicurezza degli impieghi, i rapidi mutamenti delle abilità e delle conoscenze richieste, e l'ambito limitato delle competenze professionali sempre specializzate (Gorz 1991). Già alla fine degli anni '70 Primo Levi (1978) sosteneva che amare il proprio lavoro è la cosa che si avvicina di più e più concretamente alla felicità sulla terra. Tuttavia - come lui stesso aggiungeva - è privilegio di pochi.

Come precedentemente sostenuto, le rappresentazioni del lavoro che emergono dai racconti delle persone intervistate sono differenti e molteplici, a seconda dell'articolazione delle biografie e del particolare momento di vita in cui i soggetti si trovano quando raccontano la propria storia. Si tratta in ogni caso di immagini dinamiche, che non solo non sono le stesse per tutti gli individui che vivono situazioni di precarietà lavorativa, ma che possono cambiare per lo stesso soggetto nel corso del tempo. I contesti situazionali, organizzativi, istituzionali, storici e culturali mediano, infatti, il processo di costruzione biografica. In un certo senso ciò significa che gli individui non sono mai i soli autori delle loro biografie (Foucault 1963, Vinitzky-Seroussi 1998), dato che l'immaginario culturale alla base della costruzione biografica è in ogni momento mutabile e contingente. Anche nel caso siano disponibili diversi modelli e repertori per rappresentare la propria vita e le proprie esperienze, è il loro uso nella pratica che ne determina la formazione. I processi di attribuzione di senso alla propria storia di vita dovrebbero in questo senso essere sempre intesi come «biografie-in-uso» (Holstein, Gubrium 2007), attraverso cui interpretare le immagini e le rappresentazioni elaborate nel corso delle vite in costruzione.

5. Dentro e oltre la dicotomia stabile/instabile

Il lavoro, come finora sostenuto, viene rappresentato dai soggetti coinvolti in situazioni di instabilità occupazionale in forme diverse e talvolta distanti tra loro, difficilmente collocabili sotto un unico cappello, a prescindere che si chiami lavoro atipico, flessibile, temporaneo o precario. L'elaborazione dei significati attribuiti al lavoro da chi esperisce l'intermittenza professionale non fa infatti riferimento ad un'unica rappresentazione - prodotta da un segmento particolare del mercato in cui si concentrano dei fenomeni anomali - dal momento che vengono sviluppati atteggiamenti e linguaggi complessi e molteplici, come testimonia anche il numero crescente di pubblicazioni di narrativa e di produzioni cinematografiche che narrano gli attuali mondi del lavoro.

Nonostante gli scenari e le immagini prodotti da lavoratrici e lavoratori temporanei siano plurimi e non incasellabili nelle due varianti che vedono le occupazioni temporanee come una totale assenza di diritti o come possibilità per raggiungere completa autonomia di tempi, modi e contenuti del lavoro, essi si relazionano necessariamente con le figurazioni e le narrazioni dominanti all'interno di uno specifico contesto sociale e culturale. Ogni persona può infatti accedere a un repertorio di discorsi e narrazioni culturalmente disponibili (White, Epston 1990) e si confronta inevitabilmente con le retoriche dominanti, le quali contribuiscono a fornire chiavi di lettura del passato, così come influiscono sulle aspettative e sulla configurazione delle proprie aspirazioni (Dallos 1997). La «cultura del posto fisso», elemento cardine dell'identità delle precedenti generazioni, sembra ad esempio continuare ad occupare un ruolo di rilievo nell'immaginario contemporaneo. In questo senso mi sembra interessante cercare di comprendere in qual modo chi lavora con contratti a termine nella pubblica amministrazione e nella distribuzione commerciale collochi i sensi e i significati che attribuisce al lavoro all'interno della dicotomia che contrappone le occupazioni a termine all'impiego a vita, o quanto invece riesca a produrne di nuovi e alternativi.

Nel paragrafo precedente ho presentato quattro diversi modi di percepire il lavoro, emersi dalle narrazioni dei soggetti intervistati di entrambi i settori professionali. Tuttavia, restano delle differenze notevoli tra i racconti del pubblico impiego e del commercio per quanto riguarda le modalità in cui le immagini sopra descritte vengono posizionate dentro e al di fuori del dualismo lavoro stabile/instabile.

Per chi lavora tramite agenzie di somministrazione, nonostante le rappresentazioni del lavoro elaborate dagli intervistati siano differenti, sono in ogni caso collocate in maniera netta ed evidente all'interno della dicotomia che oppone il posto fisso al precariato. Nel primo caso, nonostante si affermi che «sicuri e tranquilli non esiste», si sottolinea comunque il fatto che «con un figlio devi cercare qualcosa di un po' più tranquillo, un po' più sicuro...». Nel secondo caso, in cui viene rimarcata la passione per il proprio lavoro, viene immediatamente messo in luce il punto critico: «l'unica cosa che mi mettersero fissa...». Allo stesso modo nel terzo tipo di rappresentazione viene descritto uno scarso interesse per i propri diritti proprio per il fatto che il lavoro viene percepito come una situazione temporanea: «porrei i rapporti in modo diverso se dovesse diventare una prospettiva». E infine, nell'ultima tipologia presentata, chi narra racconta una situazione lavorativa accettata esclusivamente per mancanza di un lavoro «vero», termine più volte utilizzato dagli intervistati per descrivere un contratto a tempo indeterminato. In tutte e quattro le tipologie il lavoro è quindi visto come una condizione che non dà un permanente diritto di cittadinanza a lavoratori e lavoratrici, che vorrebbero invece poter essere stabilizzati.

Cioè io non posso pensare, devo continuare a pensare di essere nomade, perché finito questo lavoro, scaduto questo contratto, dovrò pensare di nuovo cosa fare. È improponibile, è proprio un terno al lotto, ma magari un enalotto da vincere... se trovassi lavoro... Cioè quando deve succedere, succede, cioè capisci, succede per caso... un po' come gli incontri, cioè non so, l'incontro col principe azzurro ormai è diventato il lavoro vero. [U, 35, DC]

Precario, non precario, non so che cosa cambia, cioè sinceramente non so più se cambia o non cambia, per un futuro, perché comunque speriamo in un futuro? Così non c'è più un futuro, né per noi né per chi arriva dopo. Perché comunque non c'è futuro per noi, che cosa vuoi fare?

Vuoi fare figli? Ti fai una famiglia? E poi? Vado dai frati? Io posso andarci, ma mio figlio no, cioè non esiste proprio. Siamo arrivati con questo precariato, tutte promesse, all'inizio tutte promesse, ma poi un lavoro vero non te lo dà nessuno. [U, 36, DC]

Si tratta quindi di storie in cui la rappresentazione del lavoro si configura seguendo i canoni dominanti, che non vengono sfidati o contestati, ma di cui - viceversa - si vorrebbe far parte attraverso il raggiungimento di un «vero lavoro», che corrisponde a un contratto a tempo indeterminato. Lavoratori e lavoratrici interinali del commercio sembrano infatti non trovare un senso per una trama narrativa che si discosti da quella del posto fisso, descritto come una vincita all'enalotto, come il principe azzurro e in ogni caso come ciò che consente di costruire un futuro.

La situazione è invece più complessa per collaboratori e collaboratrici del pubblico impiego:

Perché non è il mio lavoro che sto facendo, cioè sto facendo un lavoro che è un lavoro, ma non è il mio lavoro. Nel momento in cui avrò un tempo indeterminato dirò “Ok questo è il mio lavoro”. E forse cerco un appartamento a Trento, mi regolerò un po' la vita, ma adesso faccio avanti e indietro da casa mia perché, cioè non è il mio lavoro, non è la mia occupazione credo in prospettiva, non ci sto investendo... non ho ancora capito se vale la pena o no, quando saprò che sarà il mio lavoro, ok! Allora potrei investirci al 100%. [U, 38, PA]

Non è che abbia il mito del contratto a tempo indeterminato, come il contratto che ti sistema per la vita, però sicuramente di un contratto, che mi tuteli, un minimo, almeno dal punto di vista della malattia. Che ci sia comunque una forma contrattuale, che ti consenta, insomma, un minimo di garanzie, le ferie, la malattia, la maternità, perché come donna ritengo che sia importante che comunque venga tutelata, perché non vorrei mai trovarmi nella condizione di dover scegliere tra il lavoro e la famiglia. Cioè, la troverei bruttissima come cosa. [D, 38, PA]

Avere l'assunzione a tempo indeterminato non mi interessa, avere un inquadramento contrattuale con diritti ben riconosciuti, cosa che al momento noi non abbiamo, anche doveri, ma soprattutto diritti, perché i doveri ce li abbiamo comunque. Perché poi ce li diamo noi stessi perché comunque siamo persone attaccate al nostro lavoro, perché ci piace, lo facciamo con passione e quindi nessuno delle persone che conosco che lavora qui non produce o non lavora, però porca miseria abbiamo una bella diversità di trattamento. [U, 35, PA]

Anche tra chi ha un contratto di collaborazione troviamo delle persone che rappresentano il lavoro posizionandolo all'interno della dicotomia che contrappone fisso/temporaneo, e come un'attività in cui identificarsi solo nel caso in cui costituisca l'occupazione della propria vita. Nella maggior parte dei casi, tuttavia, a differenza di quanto accade nel settore del commercio, il lavoro non viene tanto dipinto come un'attività che dovrebbe essere garantita per sempre, ma come una condizione a cui dovrebbero essere associati dei diritti, in particolare quelli relativi alla malattia e alla maternità. Le immagini del lavoro si ridefiniscono quindi dentro la mobilità dei soggetti, dentro i passaggi continui tra diversi lavori, nell'oscillazione tra occupazione e disoccupazione, tra formazione e lavoro, dando luogo a nuove trame intessute non tanto intorno alla dicotomia lavoro fisso/lavoro precario, ma intorno al possedere o meno dei diritti legati al lavoro, e più in generale ai percorsi di vita.

La consapevolezza di possedere conoscenze e strumenti avanzati stimola il desiderio di collaboratori e collaboratrici di svolgere una professione che comporti una crescita professionale costante. L'aspirazione per questi soggetti - talvolta definiti "cognitari" (Bifo 2001) ad indicare la situazione di precarietà di chi svolge attività intellettuali - non è quindi l'ottenimento di un lavoro fisso, a orari predefiniti e all'interno di una stessa azienda per tutta la vita. Tuttavia, resta fondamentale nella costruzione di senso che vorrebbero attribuire al lavoro l'associazione a delle forme di tutela che consentano di non dover scegliere tra vita privata e vita lavorativa e che offrano una maggiore parità di trattamento rispetto ai colleghi assunti con altre tipologie contrattuali. Si tratta quindi di posizionamenti attraverso cui vengono elaborati dei discorsi alternativi alle retoriche dominanti sul lavoro a tempo indeterminato, i quali tuttavia restano vincolati alle condizioni imposte dal contesto istituzionale e politico, che associa tutele e diritti al rapporto di lavoro dipendente.

6. Posizionamenti e costruzioni identitarie nelle storie di vita

Oltre alle rappresentazioni del lavoro di chi vive situazioni di instabilità professionale, create o meno intorno al mito del posto fisso, credo sia interessante rivolgere l'attenzione anche ai modi in cui l'instabilità del lavoro incide sulle identità narrativamente costruite dai soggetti intervistati. Nonostante da più parti sia stato sostenuto che il lavoro abbia un ruolo sempre più decentrato rispetto alla definizione delle identità degli attori sociali (Gorz 1991, Bauman 1998, Sennett 1998, Beck 1999), come messo in luce nei paragrafi precedenti attraverso l'analisi delle rappresentazioni di lavoratrici e lavoratori temporanei, la frammentazione del lavoro non sembra invece riflettersi in una sua perdita di importanza nella ricomposizione dei percorsi professionali e identitari. Si tratta tuttavia di un tema scarsamente esplorato, quantomeno nel dibattito italiano, il quale si è maggiormente concentrato sugli aspetti strutturali del mercato del lavoro, piuttosto che sui posizionamenti biografici e identitari dei soggetti coinvolti.

Guardare alle transizioni biografiche narrate dalle persone intervistate significa abbandonare l'idea di un'identità intesa come sostanza, che esiste fin dalla nascita e che si sviluppa durante la vita di ciascun individuo, per considerarla invece come la storia di vita che ciascuno si lascia dietro, raccontando concretamente chi è attraverso i propri vissuti e le proprie azioni. In questo senso «possiamo sapere chi qualcuno è o fu solo conoscendo la storia di cui egli stesso è l'eroe - la sua biografia in altre parole» (Arendt 1989: 136). La differenza sostanziale tra queste due impostazioni si ritrova nel fatto che intendere l'identità come sostanza significa associarla ad una sorta di *a priori* trascendentale, mentre l'identità che corrisponde ad una storia di vita può avere un'espressione verbale soltanto come «esistenza che si racconta» (Shafer 1980), dal momento che è soprattutto attraverso la narrazione che gli individui cercano di produrre dei sé coerenti e soddisfacenti sullo sfondo dei valori e delle aspettative della cultura di riferimento.

Un primo aspetto, che coinvolge lavoratori e lavoratrici sia della pubblica amministrazione, sia della distribuzione commerciale, riguarda la difficoltà di costruire un'identità che richiede di definire il proprio lavoro. L'impossibilità di rispondere alla domanda «Cosa fai?», crea infatti una rottura nella definizione dei propri sé sia sul piano professionale che su quello personale.

Io voglio alzarmi la mattina, e qualsiasi lavoro io faccia, che faccia lo scienziato che ha scoperto che la guaina mielinica degli assoni trasporta dei particolari neurotrasmettitori che... ci fanno apprendere tutto con lo schiocco di un dito, o che faccia la donna delle pulizie, io voglio alzarmi e guardarmi allo specchio, come persona prima di tutto, al di fuori di quello che faccio o di quello che non faccio. E quindi è quello che adesso io ho in mente di fare. [D, 31, PA]

La prima domanda che ti fanno solitamente è: “Cosa fai?”. Non ti chiedono neanche come ti chiami. Dire qual è il tuo lavoro, cosa fai, cosa prendi, quanto è il mio stipendio o meno. È molto pesante quando perdi il lavoro, come un lutto, tra molte virgolette. Perché comunque è una perdita e la perdita è come una ferita: all’inizio è aperta e qualsiasi cosa si appoggia su quella ferita fa male. E se dura tanto è molto difficile. [U, 32, DC]

Le strategie per far fronte a tale questione sono diverse. In alcuni casi si cerca di costruire un’immagine di sé che non sia legata al lavoro, ma alla «persona», tentando di staccare un’ipotetica identità professionale da quella invece che riguarda il proprio essere «al di fuori di quello che si fa o di quello che non si fa». Ciò che chi narra vuole vedere allo specchio quando si alza la mattina è infatti un’immagine costruita intorno a qualcosa che non può essere sottratto da un momento all’altro con il non rinnovo di un contratto, e che non è in continuo mutamento, come sono invece le attività professionali che svolge.

Nel secondo estratto di intervista il non saper rispondere a chi chiede «Cosa fai?» è invece associato alle ripetute perdite di lavoro che non consentono di fissare i propri sé ad uno di questi. Tale situazione viene descritta come una privazione, un vero e proprio lutto che si ripete nel tempo e che diventa più difficile da elaborare se si è costretti ad aspettare a lungo l’inizio di un nuovo lavoro. La fatica del non riuscire ad identificarsi con un’attività professionale deriva quindi da un lato dalla scarsa istituzionalizzazione dei rapporti di collaborazione e di somministrazione, la quale impedisce a lavoratori e lavoratrici di guadagnarsi una piena cittadinanza nel mercato del lavoro, dall’altra alla discontinuità sia del lavoro, sia del tipo di attività svolta.

Vediamo dunque quali sono le identità ricorrenti che vengono presentate nel corso della narrazione come tipiche del «soggetto precario».

Ovviamente facendo questo lavoro e dovendo comunque ogni volta ricominciare da zero passi, conosci gente nuova, devi reinserirti e ogni volta sei l’ultima ruota del carro, perché non è che puoi entrare... Quindi sviluppi, secondo me, sviluppi questa capacità qui, di sapersi adattare agli ambienti, alle situazioni, alle persone, oppure sei finito. [D, 37, PA]

Sì perché poi tutti i lavori sono miei lì dentro, no? Cioè tipo andare a pulir le scale dei parcheggi, che io manco lo uso. Cioè ci sono gli spazzini apposta pagati dal comune, no, deve andare una che lavora in un supermercato a fare la pulizia degli scalini! Fuori all’entrata sempre io dovevo pulire, non va bene! [D, 33, DC]

Una prima immagine utilizzata per rappresentare la propria condizione di lavoratore a termine è quella della «ultima ruota del carro». Collaboratori e interinali svolgono spesso lavori «stra-ordinari», sia in termini di tempo che in termini di carico di lavoro, rispetto ai colleghi dipendenti. Da un lato si trovano ripetutamente nella parte dell’ultimo arrivato, dall’altro -

anche quando lavorano a lungo nello stesso posto - è a loro che vengono riservate le attività più pesanti, anche quelle che non sarebbero previste da contratto. Inoltre, ciò che è particolarmente interessante, soprattutto nel settore della distribuzione commerciale, è che se alle persone inserite tramite agenzie di somministrazione viene chiesto di fare i lavori “da interinale”, allo stesso tempo si pretende che si comportino «come se fosse davvero un lavoro fisso».

Il fatto è che tu non puoi far vedere che non sai le cose. Se c'è una regola ferrea, interna, è: “Mai dire che sei nuova al cliente”, perché non sta bene, perché il supermercato è come una famiglia e quindi se ti buttano fuori non va bene. Se ti chiedono devi dire “Ma, non sono qui da moltissimo...”, ma non dire che sei interinale, altrimenti l'azienda perde credibilità. Per essere precario devi imparare in fretta, puoi essere incasinato il primo giorno, ma poi devi essere come gli altri che lo fanno tutti i giorni, come se per te fosse davvero un lavoro fisso. Devi far vedere che sei esperto, anche se lì non sai come si lavora e non conosci nessuno. Ma io me la cavo abbastanza. Ad esempio quando sono tra gli scaffali e qualcuno mi chiede “Dov'è il sale?”, allora io, che non ne ho la più pallida idea, rispondo “Venga signora, andiamo a cercarlo insieme” e mentre cammino guardo i cartelloni, sai che ci sono le insegne all'inizio di ogni fila? Ci sono le insegne che ti dicono cosa c'è negli scaffali. E quella è la mia salvezza. [D, 34, DC]

Si tratta di narrazioni in cui chi racconta presenta un'identità che non viene riconosciuta come propria, ma che si tenta di performare sul luogo di lavoro per rispondere alle richieste del supermercato. Ci si trova quindi a simulare nei confronti dei clienti l'appartenenza ad una famiglia - immagine pubblica che l'azienda vuole fornire - che non può dichiarare di «buttare fuori» i propri membri, pena la perdita della propria credibilità. Per “essere precario” una delle caratteristiche fondamentali diventa quindi il saper impersonare la parte del dipendente, «come gli altri che lo fanno tutti i giorni», in modo che nessuno si accorga della scarsa esperienza e soprattutto del fatto che si è soltanto di passaggio. Inoltre, collaboratori e interinali non devono soltanto mettere in scena il personaggio del dipendente a tempo indeterminato, ma devono anche performare l'identità del lavoratore sano e «indistruttibile», che deve trasmettere salute e efficienza a prima vista.

A me hanno chiesto prima di rinnovare il contratto: “Sì, ma te come ti senti?” ...capito? Perché sapevano che ero stata male, quindi sono anche stata costretta a fare: “Yeah! Benissimo!”. Per avere il lavoro, comunque devi dare un'immagine... di efficienza, perché se sembri ammalata, allora evitano a priori di prenderti. [D, 37, PA]

Uno è umano, mica è un santo che non si ammala... ma a quelli dell'agenzia non importa, non ti pagano se sei ammalata... non lo so. Se non lavori non lavori, se lavori lavori, ciao! Io sono andata a lavorare con 40 di febbre con il raffreddore, tosse e bronchite, proprio perché ci tenevo al posto di lavoro, pensavo “No, *** (nome dell'intervistata), ce la puoi fare, sei indistruttibile, nessuno ti può fermare, ce la puoi fare” e ha funzionato, non ho mai fatto malattia, sto sempre bene io. [D, 45, DC]

Un'altra delle identità richieste al “soggetto precario” è quindi quella dell'essere sano, o perlomeno simulare di esserlo. E alla domanda «Come stai?» è meglio rispondere in ogni caso «Yeah! Benissimo!», mostrando di scoppiare di energia e di salute.

Ultimi arrivati ma subito esperti, membri virtuali ma competenti della famiglia-azienda, stanno sempre bene e non chiedono mai un giorno di malattia: sono questi i sé pubblicamente messi in scena e posizionati nel corso delle narrazioni di lavoratrici e lavoratori intermittenti. Tuttavia, se da un lato si assiste a delle brillanti performance identitarie che seguono il copione dettato dai committenti, d'altra parte viene invece messo in luce un processo di costruzione identitaria che delinea il proprio personaggio come una comparsa piuttosto che come un protagonista.

Perché noi, secondo quello che sta succedendo siamo, poco meno di un numero, cioè siamo un numero che può essere cambiato, può essere... continuamente sostituito da altri, tanto cioè, secondo me loro ragionano in questi termini: "Erano neo-laureati, ne troviamo altri di neo-laureati". [D, 30, PA]

Non è che hai tutta questa forza per dire "Sono indispensabile". Anche perché comunque la loro politica, in generale, è non farti sentire indispensabile. Non posso sentire di avere potere contrattuale e quindi solitamente, più o meno quello che ti propongono è, insomma, lo devi accettare. [U, 34, DC]

Uno dei modi più frequenti in cui i soggetti intervistati parlano di se stessi fa infatti riferimento all'immagine del lavoratore o della lavoratrice «qualsiasi», che non è indispensabile, può essere sostituito in qualunque momento e rappresenta «poco meno di un numero» tra tanti. Si tratta di uno degli elementi che rende maggiormente problematica per le persone intervistate la costruzione di sé coerenti, dal momento che la percezione permanente di essere sostituibili sottrae loro la propria unicità. Nel costruire la propria identità, infatti, per gli individui è fondamentale riuscire a trovare un equilibrio tra il bisogno di identificazione con gli altri e quello di differenziazione, della necessità di distinguersi (Smorti 1996) che, all'interno di queste narrazioni, viene invece costantemente minacciato.

L'ultimo aspetto che entra in gioco tra le dimensioni identitarie dei soggetti narranti e che mina il processo di attribuzione di senso alla propria biografia ed esistenza riguarda infine l'essere invisibili.

Dovevo essere presente in ufficio, però non dovevo figurare. Mi è stato detto di cancellare qualsiasi traccia della mia presenza. Sì, perché comunque essendo una co.co.co., con specificato che non vengono utilizzati i luoghi dell'ente dove lavoro, mi è stato detto che né sulle cartelle presenti in computer, né in qualsiasi modo deve rimanere la mia traccia. Mi è stato anche detto che nel momento in cui dovesse venire un controllo, io devo dire che sono passata a trovare un'amica e la cosa assurda è che formalmente, a parte sentirsi un clandestino in un ufficio, formalmente c'è una segreteria organizzativa che non si sa dove sia, abbiamo un numero di telefono ma è il mio ologramma che risponde, è una situazione assurda. Infatti per telefono o comunque sulle e-mail, quando chiedono della dottoressa ***, sono un effetto della fantasia cartacea dei mezzi di comunicazione moderni. [D, 31, PA]

La richiesta di essere invisibile viene vissuta come «una situazione assurda», in cui si ha la sensazione di essere un «clandestino in ufficio», vale a dire una lavoratrice senza permesso di soggiorno, la cui cittadinanza non è riconosciuta nel luogo in cui lavora. Dal modo in cui è articolata la narrazione vediamo infatti una costruzione dell'*agency* evidentemente passiva, che

sottolinea il fatto che sia una situazione completamente subita da chi narra (Riessman 2001). L'intervistata utilizza per tre volte l'espressione «mi è stato detto», proprio a rimarcare il fatto che non avesse alcun controllo sugli eventi che sta raccontando. Lo spostamento dell'*agency* al di fuori della propria responsabilità non sembra tuttavia in questo caso rappresentare un posizionamento dimesso rispetto agli eventi della propria vita. Attraverso l'utilizzo di pratiche ironiche discorsive l'intervistata costruisce infatti la propria identità di lavoratrice precaria, mettendo in discussione la posizione del committente per cui lavora. L'ironia può essere intesa come l'opposto del senso comune (Rorty 1989) ed una prospettiva ironica è quindi quella di chi si pone in maniera critica rispetto alla validità dei discorsi dominanti (Johansson, Wooddilla 2004), cercando di resistere al modello che viene imposto.

Le pratiche di "sparizione" non avvengono però soltanto nel settore pubblico, ma anche all'interno della distribuzione commerciale. In questo caso non si tratta di una richiesta di invisibilità, ma di una vera propria scomparsa del lavoratore o della lavoratrice.

Avevo da scaricarmi il dentista, ma quell'anno hanno cambiato la loro partita IVA, quindi le Acli avevano fatto con la partita IVA vecchia, allora non si sapeva dove era andato a finire il mio 730, io avevo pagato, mi avevano fatto tutto, insomma sono stata 2-3 mesi senza avere i miei soldi. Loro scaricavano la colpa alle Acli, le Acli all'*** (*agenzia di somministrazione*) e praticamente alla fine mi hanno cancellato dalle loro liste, come se non esistessi più, non mi hanno più chiamata, sparita. [D, 25, DC]

Sono diversi i racconti di persone che per motivi di vario tipo sono state cancellate dal data base di una agenzia di somministrazione. Sparire dalle loro liste significa in un certo senso non esistere più come lavoratrice interinale, dal momento che ciò si traduce nel non essere più contattata per eventuali proposte di lavoro. Questo diventa un grosso limite per le proprie future possibilità di occupazione dal momento che una delle più importanti catene di supermercati del territorio della provincia di Trento si appoggia ad un'unica agenzia per gli inserimenti temporanei.

Dagli estratti di intervista presentati, relativi alle identità che i soggetti narranti presentano nelle loro storie, emerge la molteplicità delle posizioni dei soggetti (Bloom, Munro 1995), la cui biografia è composta da molte dimensioni identitarie, talvolta in contraddizione e divergenti tra loro, le quali necessitano di una continua negoziazione (Dent, Whitehead 2001). A tal proposito mi sembra opportuno mettere nuovamente in evidenza il fatto che le posizioni che i soggetti occupano all'interno delle proprie narrazioni derivano dalla molteplicità delle pratiche e delle strategie discorsive disponibili (Davies, Harré 1990). I racconti autobiografici rappresentano infatti un processo di attribuzione di senso alla propria storia e al proprio agire, che si articola all'interno del sistema simbolico culturale di cui si è parte (Bruner 1990). Osservare le modalità di costruzione identitaria dà quindi accesso alla cultura di riferimento e alle narrazioni che mette a disposizione per rappresentare specifici aspetti dell'esperienza (White, Epston 1990). Per tale ragione ho ritenuto particolarmente interessante analizzare le strategie e le modalità in cui i soggetti si sono posizionati all'interno dei loro racconti, contestando o desiderando di abbracciare il modello proposto dal mercato del lavoro in cui costruiscono le proprie biografie.

7. Riflessioni conclusive

Nell'ultima sezione di questo lavoro vorrei riportare alcune riflessioni intorno alle storie di vita delle lavoratrici e dei lavoratori intermittenti che ho intervistato, a partire dalle considerazioni metodologiche sulla narrazione come punto di incrocio tra vissuto individuale e spazio sociale. Sostenere che i racconti degli individui parlano dell'esperienza e dell'identità individuale, così come del loro ambiente sociale e culturale (Rosenwald, Ochberg 1992, Brockmeier, Harré 1997), significa anche riconoscere che i contesti organizzativi, istituzionali, storici e culturali mediano riflessivamente il lavoro biografico (Holstein, Gubrium 2007).

Guardare alle transizioni attraverso le narrazioni di chi le ha attraversate, mi ha in questo senso permesso di concettualizzare i percorsi biografici come prodotti dell'intersezione delle dinamiche micro (azioni individuali) e macro (dinamiche di cambiamento delle tappe e dei significati socialmente attribuiti alle diverse traiettorie). Se da un punto di vista micro l'attenzione è rivolta alle peculiarità delle singole storie, da un punto di vista macro i percorsi biografici restituiscono il livello di (in)efficienza e (in)coerenza di un particolare sistema sociale e istituzionale (Olagnero 2002). Le conseguenze di un evento possono quindi essere intese come socialmente costruite, proprio in ragione delle caratteristiche del contesto in cui prendono forma (Cardano 2008). Gli eventi che attraversano la storia di un individuo giacciono, infatti, non soltanto sulle traiettorie della sua biografia, ma anche su quelle delle istituzioni che tale individuo incrocia lungo il suo percorso (Olagnero 2008). In questo caso il contesto evocato è quello della pressante richiesta di flessibilità e, al contempo, delle risorse scarse con cui i welfare gestiscono, regolano, proteggono, l'offerta di lavoro flessibile. I punti pericolosi sono quelli legati a transizioni biografiche in corrispondenza delle quali sono attesi interventi delle politiche, ma che invece possono lasciare porzioni di vita scoperte o non abbastanza protette (Mayer, Muller 1986, Heinz 1996).

Ragionando sulle riforme messe in atto nel mercato del lavoro, vorrei innanzitutto sottolineare come nel dibattito accademico diverse ricerche abbiano mostrato che la deregolamentazione del lavoro non ha di fatto contribuito né alla riduzione dei tassi di disoccupazione giovanili, né alla transizione a un lavoro sicuro, avviando al contrario un ulteriore processo di segmentazione del mercato e di conseguenza di segregazione occupazionale, a svantaggio soprattutto di donne e giovani (Villa 2010). Ciò a cui assistiamo, sostanzialmente, è infatti una progressiva proliferazione dei contratti atipici, accanto ai contratti di lavoro dipendente e a tempo indeterminato, la cui regolazione non ha subito alcuna modifica e cui continua ad essere associato il pieno accesso alle risorse del welfare.

Questi aspetti mettono in luce alcuni dei motivi per cui le rappresentazioni del lavoro, seppure in modi differenti, continuano - anche tra chi lavora in maniera intermittente - a fare riferimento alla "grande narrazione" del lavoro dipendente, a tempo pieno e indeterminato. Nonostante la separazione tra lavoro e non lavoro non sia più così netta, soprattutto per il crescente moltiplicarsi delle posizioni intermedie tra le due polarità e il dilatarsi della cosiddetta zona grigia delle condizioni di lavoro instabili e temporanee (Borghesi 2007), sono rimasti pressoché invariati i principi fondativi dell'organizzazione sociale, che associano al lavoro dipendente e a tempo indeterminato un accesso pieno all'esercizio concreto della cittadinanza, che non viene invece garantito a chi non ha una posizione fissa nel mercato del lavoro. Il fatto che nelle narrazioni di collaboratori e interinali il lavoro fisso sia raffigurato come Uno mentre

quello temporaneo resti quasi sempre l'Altro significa quindi, a mio avviso, da un lato la difficoltà di creare narrazioni alternative del lavoro al di fuori di quella elaborata dal sistema fordista, ma dall'altro anche la mancanza di un processo di riconfigurazione dello stato sociale, in modo che sia accessibile, seppur in forme diverse, a prescindere dalla forma contrattuale. È difficile, in altre parole, chiedere ai singoli di costruire una narrazione del lavoro che colga la frammentazione e la fluidità contemporanea se i diritti (dalla malattia, alla maternità, al sostegno al reddito) continuano ad essere legati alla tipologia contrattuale standard.

Lo scollamento tra l'assetto del mercato del lavoro e dello stato sociale ha dato luogo ad un divario, aumentato nel corso degli anni, tra soggetti che vedono riconosciute garanzie piene, ed altri - che lavorano con contratti atipici - che accedono a diritti sociali ridotti. Il problema sembra essere in questo senso non tanto la flessibilità del lavoro, ma l'assenza di supporto tra un'occupazione e un'altra e più in generale di una concreta acquisizione della piena cittadinanza (Berton, Richiardi, Sacchi 2009, Samek Lodovici, Semenza 2008). La combinazione di questi due estremi - quale che sia il settore e la tipologia contrattuale - e il permanente squilibrio tra le tutele degli uni e l'assenza di diritti degli altri, rappresentano, dal mio punto di vista, l'essenza del precariato del nostro tempo. La frattura sempre più netta tra soggetti inclusi ed esclusi si traduce infatti in un aumento delle disuguaglianze sociali legate a differenti fattori istituzionali. Il fatto che i contratti atipici rappresentino un elemento di precarizzazione o possano costituire un'opportunità anche per i lavoratori e le lavoratrici dipende non solo dalle risorse culturali e sociali dei soggetti, ma anche da scelte politiche che sappiano precisarne i limiti, soprattutto in contesti, come quelli del lavoro, dove potrebbero essere a rischio gli stessi valori di cittadinanza.

Ragionando sulle prospettive future e sui campi di ricerca che potrebbero essere aperti su questi temi, credo che la ricerca biografica potrebbe diventare un approccio capace di fornire alle politiche «nuove mappe di transizioni a rischio», che seppure non possono dar luogo a immediati interventi diretti, rispondono quantomeno alla necessità di monitorare l'articolarsi di esperienze di transito cui non sempre la regolazione giuridica sa porre rimedio (Olagnerio 2008). Dar voce al soggetto, raccogliere il suo racconto dell'esperienza per comprendere l'insieme dei processi sottostanti, consente di mettere in luce le disuguaglianze e le iniquità che emergono dalle narrazioni dei modi in cui avvengono le transizioni biografiche. Ripercorrendo il filo rosso che ho costruito nel corso della ricerca, credo che una politica del lavoro che miri ad incidere sugli svantaggi nel mercato del lavoro e più in generale sull'esclusione sociale, debba prestare attenzione non tanto ai lavoratori e alle lavoratrici e al tipo di contratto che hanno, ma piuttosto ai diritti di cittadinanza che dovrebbero essere loro riconosciuti, dentro e fuori il mercato del lavoro. Già nel 1999 il rapporto su «trasformazioni del lavoro e il futuro della regolazione del lavoro in Europa» della direzione generale lavoro e politiche sociali della commissione europea (coordinata da Alain Supiot) cercava di superare una visione statica del rapporto di lavoro (il testo titolava *Au-delà de l'emploi*), proponendo un'organizzazione dinamica delle transizioni tra le diverse forme di mercato e non di mercato che una persona può svolgere nell'arco della propria vita. La proposta era, ed è tuttora, interessante, perché partendo dal problema della crescente flessibilità e instabilità del lavoro, giunge ad allargare l'analisi fino alle attività svolte al di fuori del mercato, proponendo una saldatura tra il piano delle tutele tradizionali del lavoratore e della lavoratrice e quello delle nuove tutele rivolte a cittadini e cittadine.

Penso che il futuro della sociologia del lavoro dipenda anche dalla capacità di fornire un disegno epistemologico e delle competenze analitiche e concettuali che permettano di cogliere le relazioni sociali in cui sono immersi lavoratori e lavoratrici. In questo senso credo che le prospettive future della disciplina dovrebbero essere legate al contribuire alla capacità teorica (e politica) di raccontare il lavoro e la situazione degli uomini e delle donne che lavorano. Per raggiungere questo obiettivo occorrerebbe, a mio avviso, esplorare ed oltrepassare i tradizionali limiti e frontiere costruiti intorno al concetto di lavoro, in modo che anche le politiche possano fondarsi sull'analisi dei vissuti e sul punto di vista biografico. Ciò porterebbe, infatti, ad una nuova riflessività da parte delle istituzioni, che mettano gli individui in grado di costruire delle biografie a cui venga riconosciuto un pieno diritto di cittadinanza.

Bibliografia

- Arendt, H. (1958) *The Human Condition*, Chicago, University of Chicago Press [trad. it. *Vita Activa. La condizione umana*, Milano, Bompiani 1989].
- Aronowitz, S., Cutler, J. (1998) *Post-work: The Wages of Cybernation*, London, Routledge.
- Aronowitz, S., DiFazio, W. (1994) *The Jobless Future: Sci-tech and the Dogma of Work*, Minneapolis, University of Minneapolis.
- Bauman, Z. (1998) *Work, Consumerism and the New Poor*, Buckingham, Open University Press [trad. it. *Lavoro, consumismo e nuove povertà*, Troina (EN), Città aperta 2004].
- Beck, U. (1999) *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt, Campus [trad. it. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi 2000].
- Berton, F., Richiardi, M., Sacchi, S. (2009) *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Bifo (2001) *La fabbrica dell'infelicità: new economy e movimento del cognitariato*, Roma, DeriveApprodi.
- Bloom, L.R., Munro, P. (1995) *Conflicts of Selves: Nonunitary Subjectivity in Women Administrators' Life History Narratives*, in J.A. Hatch, R. Wisniewski (a cura di) *Life History and Narrative*, London, The Falmer Press.
- Borghi, V. (2007) *Organizzazione sociale del lavoro, dimensione di genere e policies: oltre un'impostazione strumentale*, in B. Poggio (a cura di) *L'isola che non c'è. Pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuova precarietà*, Trento, Edizioni 31.
- Bourdieu, P. (2003) *Firing Back: Against the Tyranny of the Market 2*, London, Verso.
- Bourdieu, P. (1998a) *La précarité est aujourd'hui partout*, in P. Bourdieu, *Contre-feux*, Paris, Liber-Raison d'agir.
- Bourdieu, P. (1998b) *Acts of Resistance: Against the New Myths of Our Time*, Cambridge, Polity Press.
- Bourdieu, P. (1993) *La misère du monde*, Paris, Editions du Seuil.
- Brockmeier, J., Harré, R. (1997) *Narrative: Problems and Promises of an Alternative Paradigm*, «Research in Language and Social Interaction», vol. 30, n. 4, pp. 263-283.
- Bruner, J.S. (1990) *Acts of Meaning*, Cambridge, Harvard University Press [trad. it. *La ricerca del significato*, Torino, Bollati Boringhieri 1992].
- Butler, J. (1995) *Collected and fractured: Responses to Identities*, in K.A. Appiah, H.L. Gates (a cura di) *Identities*, Chicago, University of Chicago Press, pp. 439-447.
- Calvi, G. (2000) *La flessibilità corrode il carattere?*, «Social Trends», n. 89, pp. 1-4.
- Castel, R. (2002) *Centralità del lavoro e coesione sociale*, in R. Lodigiani, M. Martinelli (a cura di) *Dentro e oltre i post-fordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Milano, Vita e Pensiero, pp. 357-368.

- Castells, M. (1996) *The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Network Society*, Oxford, Blackwell [trad. it. *La nascita della società in rete*, Milano, Università Bocconi editore 2002].
- Catania, D. et al. (2004) *Una vita, tanti lavori*, Milano, Angeli.
- Dallos, R. (1997) *Interacting Stories. Narratives, Family Beliefs, and Therapy*, London, Karnac Books.
- Davenport, T.H. (1993) *Process Innovation: Reengineering Work through Process Technology*, Boston, Harvard Business School Press.
- Davies, B., Harré, R. (1990) *Positioning: The Discursive Production of Selves*, «Journal of the Theory of Social Behaviour», vol. 20, n. 1, pp. 43-63.
- Dent, M., Whitehead, S. (2001) *Managing Professional Identities: Knowledge, Performativity and the 'New' Professional*, London, Routledge.
- Foucault, M. (1963) *Naissance de la clinique: une archéologie du regard médical*, Paris, PUF [trad. it. *Nascita della clinica*, Torino, Einaudi 1969].
- Fullin, G. (2004) *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Gallino, L. (2001) *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Gorz, A. (1999) *Reclaiming Work. Beyond the Wage-Based Society*, Cambridge, Polity Press.
- Gorz, A. (1991) *Capitalisme, Socialisme, Écologie*, Paris, Galilée [trad. it. *Capitalismo, socialismo, ecologia*, Roma, manifestolibri 1992].
- Gubrium, J.F., Holstein, J.A. (2007) *Constructionist Perspectives on the Life Course*, «Sociology Compass», vol. 1, n. 1, pp. 335-352.
- Harrison, B. (1999) *Agile e snella: come cambia l'impresa nell'era della flessibilità*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Heinz, W. (1996) *Status Passages as Micro-Macro Linkages in Life Course research*, in A. Weymann, W. Heinz (a cura di) *Society and Biography*, Weinheim, Deutscher Studien Verlag.
- Iacci, P. (a cura di) (2004) *La flessibilità nella gestione delle risorse umane. Le norme, il sindacato, gli individui*, Milano, Angeli.
- Johansson, U., Woodilla, J. (a cura di) (2005) *Irony and Organizations. Epistemological Claims and Supporting Field Stories*, Liber, Copenhagen, Copenhagen Business School Press.
- Lamont, M. (1992) *Money, Morals and Manners: The Culture of the French and American Upper-Middle Class*, London, Chicago Press.
- Levi, P. (1978) *La chiave a stella*, Torino, Einaudi.
- Mayer, K.U., Müller, W. (1986) *The State and the Structure of the Life Course*, in A. B. Sorensen et al. (a cura di), *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives*, Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Méda, D. (1995) *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- Olagnero, M. (2008) *Corso di vita e transizioni biografiche*, in L. Bonica, M. Cardano (a cura di), *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Bologna, Il Mulino.
- Olagnero, M. (2002) *Traiettorie di rischio e punti di biforcazione biografica*, in M. Rampazi (a cura di), *L'incertezza quotidiana. Politica, lavoro e relazioni nella società del rischio*, Milano, Guerini.
- Poggio, B. (2004) *Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali*, Roma, Carocci.
- Riessman, C.K. (2001) *Analysis of personal narratives*, in J.F. Gubrium, J.A. Holstein (a cura di) *Handbook of Interviewing*, Newbury Park, Sage.
- Rorty, R. (1989) *Contingency, Irony and Solidarity*, New York, Cambridge University Press.
- Rosenwald, G.C., Ochberg, R.L. (1992) *Storied lives: The cultural politics of selfunderstanding*, New Haven, Yale University Press.
- Samek Lodovici, M., Semenza, R. (2008) *The Italian Case: From Employment Regulation to Welfare Reforms?*, «Social Policy & Administration», vol. 42, n. 2, pp. 160-176.
- Schütze, F. (1987) *Das narrative Interview in Interaktionsstudien*, Hagen, Fernuniversität-Gesamthochschule.

- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, London, Norton & Company [trad. it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli 1999].
- Shafer, R. (1980) *Narration in the Psychoanalytic Dialogue*, «Critical Inquiry», vol. 7, n. 1, pp. 29-54.
- Smith, V. (1997) *New Forms of Work Organizations*, «Annual Review of Sociology», n. 23, pp. 315-339.
- Smorti, A. (1996) *Costruzione delle storie, costruzione del sé*, «Adulità», n. 4, pp. 63-72.
- Somers, M., Gibson, G.D. (1994) *Reclaiming the Epistemological "Other": Narrative and the Social Constitution of Identity*, in C. Calhoun (a cura di) *Social Theory and the Politics of Identity*, Cambridge, Blackwell.
- Spencer, L., Spencer, S. (1993) *Competence at Work*, New York, John Wiley&Sons.
- Strangleman, T. (2007) *The Nostalgia for Permanence at Work? The End of Work and its Commentators*, «Sociological Review», vol. 55, n. 1, pp. 81-103.
- Tursi, A., Varesi, P. (2007) *Rassegna delle forme di lavoro "non standard"*, in M. Belloni, M. Carcano (a cura di) *Il lavoro atipico a Milano e provincia*, Milano, Angeli.
- Vinitzky-Seroussi, V. (1998) *After Pomp and Circumstance: High School Reunion as an Autobiographical Occasion*, Chicago, University of Chicago Press.
- Villa, P. (2010) *La crescita dell'occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà*, «Lavoro e diritto», n. 3, pp. 343-358.
- White, M., Epston, D. (1990) *Narrative Means to Therapeutic Ends*, New York, Norton.

8. La condizione precaria della consulenza

Lara Maestripieri

All'interno del dibattito pubblico molto spesso i soggetti istituzionali equiparano la precarietà all'instabilità contrattuale e negli ultimi anni le poche politiche pubbliche che hanno tentato di affrontare questo problema si sono orientate a trasformare i contratti precari in contratti stabili¹, nella convinzione che la vulnerabilità insita in questa condizione sociale sia sanabile attraverso l'equiparazione al modello standard del contratto a tempo indeterminato. Le politiche partono spesso dall'assunto che il contrario di precarietà sia la stabilità e che stabilità si traduca nei fatti come "lavoro non a termine" (De Simone 2010). Questa affermazione corrisponde solo in parte al vero: da un lato, anche i contratti a tempo indeterminato possono essere soggetti a licenziamento, dall'altro la stabilità contrattuale non si traduce necessariamente in un equilibrio stabile tra lavoro e vita privata.

Infatti, quest'approccio rischia di prendere in considerazione solo in parte il problema dell'instabilità: non solo vi è una fetta consistente di chi lavora attraverso contratti definiti generalmente precari, che trova vantaggi e opportunità anche nella condizione di flessibilità ma chiede più diritti, come per esempio i *lavoratori autonomi di seconda generazione*², ma anche perché la stabilità contrattuale non significa di per sé una garanzia contro la progressiva colonizzazione dei tempi di lavoro nella vita privata, com'è proprio di alcune modalità di organizzazione del lavoro, quale quella a progetto (Boltanski, Chiapello 1995).

La limitatezza di queste politiche è forse più evidente nel momento in cui ci si avvicina al mondo dei servizi avanzati alle imprese, dove la precarietà emerge più come una condizione sociale di insicurezza (Bourdieu 1997) che riguarda i lavoratori in modo generalizzato al di là della forma contrattuale. Questa situazione può interessare anche strati apicali del mondo del lavoro contemporaneo, come per esempio le professioni intellettuali che offrono servizi di consulenza a vario livello e di cui parleremo all'interno di questo capitolo. Con questo intendo riferirmi a quella particolare categoria di lavoratori che viene indicata in sociologia con l'etichetta *knowledge workers*, i cui membri hanno spesso un bagaglio ricco di risorse sia

¹ Tra le varie misure adottate negli ultimi anni, si può citare ad esempio la legge 296/06, comma 519, 520, 529 e 940 dell'art. 1, la quale ha spesso generato effetti contrari all'intenzione del legislatore, spingendo molti collaboratori della pubblica amministrazione verso l'apertura della partita IVA.

² Per comprendere come la loro principale richiesta sia l'erogazione di forme di diritti nuove, non l'omologazione al contratto a tempo indeterminato, si faccia riferimento al manifesto dell'associazione ACTA: www.scribd.com/doc/39877285/Manifesto-dei-lavoratori-autonomi-di-seconda-generazione.

umane che materiali per gestire l'instabilità lavorativa e volgere a loro vantaggio la flessibilità. Tuttavia, in alcune circostanze, questi lavoratori possono trovarsi in una situazione di insicurezza sociale (Castel 2003) che può compromettere le loro capacità di agency, sebbene questi professionisti non siano interessati in modo massiccio dalla diffusione di contratti precari in senso stretto, si dichiarino comunque soddisfatti della flessibilità che è loro concessa dal proprio lavoro e scelgano volontariamente la strada della partita IVA qualora sentano maggiormente il bisogno di esercitare con più libertà la propria attività professionale.

Chi sono questi lavoratori? I cosiddetti *knowledge workers* sono quei lavoratori che si occupano di assimilare, elaborare e applicare la conoscenza - il *knowledge* - all'interno delle relazioni economiche al fine di erogare un servizio alle organizzazioni che vogliono essere competitive all'interno del mercato economico globale. Conoscenza diventa la parola chiave in questo processo di trasformazione e acquista importanza a scapito del capitale e del lavoro manuale (Paulré, 2000), proprio in considerazione del fatto che la forza lavoro sta diventando sempre più composta da colletti bianchi (Collins 1997): un *knowledge worker* è un lavoratore competente che svolge attività immateriali centrate sulla creazione, produzione, capitalizzazione, preservazione, diffusione e trasmissione di sapere, generato a partire dal proprio bagaglio di conoscenza (Bouchez 2006, Butera et al. 2008).

Studiare la precarietà per i professionisti che fanno della conoscenza la risorsa principale della loro attività lavorativa significa operare un cambio di prospettiva rispetto all'assunto in base al quale la precarietà finisce con l'uscita dal contratto non standard. Come vedremo, infatti, essere precari nella consulenza di *management* è una condizione esistenziale che trascina dall'ambito lavorativo fino a influenzare la sfera privata (la famiglia, il tempo libero, la visibilità sul futuro) più che un inquadramento contrattuale instabile che li riguarda solo in parte³. Infatti, il lavoro immateriale come tale non è neutro rispetto alla relazione con le altre sfere di vita dell'individuo e rompe le barriere temporali e spaziali del modello tradizionale del lavoro salariato. L'intrusione diventa tanto più forte nel momento in cui il significato assunto dal lavoro diventa una scelta esistenziale che dà significato al tempo di vita: l'attività lavorativa si frantuma nel raggiungimento performativo di obiettivi, non più nell'esecuzione sistematica di mansioni che si ripetono - uguali a se stesse - nel tempo. Infatti, se queste ultime si accordano e sono integrabili all'interno di una spazio-temporalità definita, il lavoro basato sulla creatività, sull'innovazione e sul raggiungimento di obiettivi tipici dell'organizzazione a progetto richiede una disponibilità di sé e della propria individualità che non può essere racchiusa all'interno di coordinate temporali e spaziali delimitate, ma che deborda e ha un'influenza costante sull'ambito della vita privata (Nicolas-Le Strat 1998).

Questo capitolo si pone, pertanto, l'obiettivo - forse ambizioso - di colmare una delle principali lacune che si evidenzia nella letteratura sociologica sul tema della precarizzazione: per mappare la condizione precaria che sottende il mondo del lavoro oggi sarebbe importante evidenziare anche come questa condizione di insicurezza e instabilità si insinui nelle at-

³ Secondo alcune stime da me realizzate su dati Forze Lavoro ISTAT - 2007, almeno nel campo della consulenza su cui si focalizza il presente capitolo, il lavoro precario in senso stretto rappresenta circa il 5% della forza lavoro. Si escludono da questo valore le partite IVA, sebbene in esse si possa nascondere una quota di subordinati sommersi/spinti verso l'autonomia che tuttavia è difficilmente quantificabile sulla base dei dati disponibili.

tività professionali d'avanguardia e nel cuore strategico delle trasformazioni dell'economia contemporanea (Sassen 1991), in maniera forse più sottile rispetto all'instabilità contrattuale, ma non per questo meno rilevante dal punto di vista delle sue conseguenze sulla vita delle persone e dei cambiamenti sul mondo del lavoro.

1. Non solo contratto: multidimensionalità della precarietà

Citando i sociologi cosiddetti appartenenti alla corrente della seconda modernità, come per esempio Sennett (1998), quando si parla delle trasformazioni del lavoro, l'implicito di fondo è la tendenza all'individualizzazione nella società contemporanea, di cui il lavoro, precario, individuale, intermittente e a progetto, è uno dei motori principali (Sennett 1998). Questo determina due assunti di fondo: da un lato, il lavoro si fa instabile in quelle che erano state le sue tradizionali modalità di integrazione sociale basata sul contratto a tempo indeterminato e l'accesso a determinati diritti sociali e di welfare (Fellini, Migliavacca 2010), dall'altra la precarizzazione determina una progressiva individualizzazione dell'esperienza lavorativa e una sua perdita di significato (Gorz 1994, Rifkin 1995, Beck 1999, Bauman 2007). Infatti, l'idea di un lavoro carico di significato e di valore personale presuppone l'esistenza di una comunità di individui-lavoratori che condividono la medesima esperienza lavorativa in maniera stabile e rivendicano un'appartenenza identitaria fondata su quella specifica attività.

Il modello rispetto a cui questi sociologi paragonano il lavoro contemporaneo è quello che verteva sul *topos* fabbrica legato all'economia industriale e situato all'interno della cornice della modernità societaria (Magatti, De Benedittis 2006); esso basava la sua forte costruzione di identità su una modalità di vivere in cui era il lavoro che offriva alcuni punti fermi: il luogo di svolgimento della propria attività, la scansione temporale tra tempi di lavoro e tempi di vita, una posizione stabile nella scala gerarchica e un ruolo riconosciuto in un'organizzazione. Infatti, l'identità professionale in quanto tale può essere definita solo come un'identità "collettiva", irriducibile alla mera aggregazione delle identità individuali e basata sulla condivisione delle esperienze lavorative: «vuol dire vedere l'altro come partner nella stessa divisione del lavoro, come collocato a un qualche livello della stessa stratificazione sociale e come qualcuno con cui si hanno in comune certi codici di status e certi interessi» (Ferrara 1998: 168)⁴.

Queste dimensioni di condivisione, che vanno a sostegno della costruzione di un'identità collettiva, sono effettivamente messe in crisi dalle modalità di svolgimento del lavoro quale è tipico della consulenza di management e, più in generale, del lavoro dei servizi alle imprese (Gallino 1998): più che la perdita di significato dell'attività lavorativa riguarda quella che può essere definita come una progressiva diffusione del modello della precarietà, che definirei esistenziale proprio perché prescinde dall'inquadramento contrattuale, ma attiene a quegli elementi di significato più strettamente legati all'inserimento stabile in un gruppo di lavoro.

⁴ Le identità collettive, definite sociali nell'ambito delle teorie psicologiche, possono essere molteplici e multiple, quella lavorativa rappresenta solo una delle possibili trame narrative offerte dal soggetto (Meyer, Becker, Van Dick 2006).

Infatti, la precarietà è la condizione di vita per la quale il soggetto vive una doppia condizione di insicurezza, sia da un punto di vista soggettivo che oggettivo. Dal punto di vista oggettivo, l'inserimento instabile nel mondo del lavoro provoca conseguenze negative e imprevedibili sulle condizioni di vita invece di costituirsi come fonte di sostentamento economico e gratificazione personale. Dal punto di vista soggettivo, interviene l'impossibilità di formulare progetti a lungo termine, ma anche una possibile difficoltà nel ricostruire la propria storia lavorativa come una narrazione coerente e agita in prima persona dal soggetto che l'ha vissuta (Bourdieu 1997, Gallino 2007). Tale incertezza può degenerare fino al punto estremo di sfociare in quella che può essere definita una condizione di insicurezza ontologica che mette in discussione i punti saldi su cui si basava il sistema di riferimenti sociali e personali associati al lavoro, come descritto da Diamanti (2012) in un suo recente articolo⁵.

Se la dimensione oggettiva della precarietà è legata all'inquadramento contrattuale e dipende dalle garanzie contenute nel contratto, la dimensione soggettiva fa riferimento all'interpretazione che il soggetto dà della propria vita lavorativa, che può essere afferente ad altre dimensioni del lavoro che vengono rese sempre più instabili dall'organizzazione del lavoro a progetto: l'incapacità di programmare nel lungo periodo i picchi di lavoro, il costante cambiamento nei luoghi dove si esercita la propria attività lavorativa, la commistione tra tempi di lavoro e vita privata, l'elevato turn-over di personale che caratterizza le professioni della conoscenza.

In conclusione, obiettivo di questo capitolo è spiegare come effettivamente la stipulazione di un contratto a tempo indeterminato nel capitalismo contemporaneo non sia sufficiente di per sé a proteggere dall'instabilità, anche quando l'attenzione del ricercatore si sposta sulla forza lavoro più qualificata e più attrezzata per gestire la flessibilità del lavoro. La precarietà come fenomeno sociologico deve pertanto essere analizzata nella sua multidimensionalità, ampliando l'analisi alle interazioni tra vita privata e vita lavorativa che come vedremo rappresentano uno dei punti di tensione vissuti dai lavoratori della conoscenza.

2. Una breve nota metodologica

In questo capitolo non prenderò in considerazione i *knowledge workers* come tali, anche perché tale categoria è molto ampia e generica, per cui avrebbe bisogno di un ulteriore lavoro di affinamento per poter essere utilizzata in modo efficace come dimensione analitica del lavoro contemporaneo, ma farò riferimento alla sola consulenza di *management*, che è una delle professioni che più emblematicamente rappresentano questo gruppo di nuovi lavoratori e il modello di organizzazione a progetto.

Le storie che saranno qui presentate fanno parte di un lavoro più ampio di ricerca e indagine sul mondo della consulenza di management in Italia che si è svolto dal 2008 al 2011 all'interno del lavoro svolto per la mia tesi di dottorato. Le citazioni che proporrò di seguito

⁵ Si fa riferimento all'articolo comparso sul quotidiano "La Repubblica" a firma di Ilvio Diamanti, 12 marzo 2012, http://www.repubblica.it/politica/2012/03/12/news/repubblica_insicurezza-31377643/?ref=HREC2-2.

provengono da 55 interviste biografiche (Bertaux 1997, Bichi 2002) e semi-strutturate (Bichi 2007) a professionisti della consulenza di management in Italia, impiegati secondo svariate condizioni contrattuali, scelte proprio perché in esse si rendono evidenti le dimensioni che la precarietà come condizione esistenziale assume nelle loro vite⁶.

Gli elementi che saranno esposti in questo contributo sono emersi grazie ad un'analisi del contenuto realizzata seguendo un approccio narrativo (Poggio 2004) che ha evidenziato come la riflessione sulla precarietà sia una parte essenziale del discorso sulla professione (Evetts 2006) che è proprio dei consulenti di management e che ne fa una delle argomentazioni retoriche ricorrenti a cui fanno ricorso per spiegare la loro condizione lavorativa e esistenziale.

3. La precarietà come condizione esistenziale

Analizzare il significato etimologico di precario ci consente di entrare ancora di più nell'analisi della precarietà dal punto di vista soggettivo di chi la vive: precarietà è una parola che deriva dal latino *precarius*, da *prex* (preghiera) che significa letteralmente “ottenuto per preghiera”. Pertanto, la sua natura significante di temporaneo e non stabile deriva esplicitamente dal fatto che precario indica qualcosa che si fa per permesso, su concessione del concedente e che per sua natura non dura sempre, ma dipende dalla volontà di un soggetto terzo⁷.

Il soggetto terzo nella relazione di consulenza è l'azienda ospitante, che esercita un'azione diretta nell'identificare tempi, spazi e modalità di lavoro, sebbene non rientri nella relazione contrattuale tra consulente e azienda di consulenza. Quest'organizzazione, di cui il consulente non fa parte, agisce in modo tale da modificare i suoi ritmi di lavoro e ha un'influenza diretta sulla capacità di programmazione della vita privata da parte dei consulenti. È un soggetto che solo temporaneamente interviene nella relazione di lavoro sulla base dei vincoli determinati dal progetto e solo indirettamente ha responsabilità nei confronti del lavoratore consulente che viene ospitato al suo interno.

Infatti, il lavoro basato sull'erogazione di conoscenza come la consulenza si differenzia dal lavoro di produzione non solo per l'eterogeneità ontologica che si sostanzia nella dicotomia materiale/immateriale ma anche perché fa del progetto la sua naturale modalità di esercizio dell'attività lavorativa. Con progetto si intende un episodio lavorativo, caratterizzato da un inizio e da una fine ben specifici il cui scopo è rispondere all'esigenza di innovazione dell'organizzazione-cliente: la logica dell'organizzazione a progetto consiste nel dare mandato ad un gruppo di lavoro, detto *équipe di progetto*, che deve collaborare e organizzarsi al suo interno al fine di elaborare delle soluzioni adeguate a rispondere alla “missione” per cui è stato creato (Segrestin 2004). I lavoratori coinvolti in tale modalità di organizzazione del lavoro dovranno essere capaci di collaborare attivamente alla realizzazione di un obiettivo, adattandosi di volta in volta alla differente composizione del gruppo di lavoro, alla

⁶ Le citazioni saranno accompagnate da una serie di etichette per consentire al lettore di individuare alcune caratteristiche dell'intervistato: un nome di fantasia che lo/la identifichi in maniera univoca, l'età e l'inquadramento contrattuale.

⁷ Tratto da “Vocabolario Etimologico della Lingua Italiana”, Ottorino Pianigiani, www.etimo.it.

complessità delle organizzazioni nelle quali ci si trova ad operare, alla variabilità delle scadenze e ai luoghi sempre differenti di svolgimento della propria attività professionale.

Infatti, il professionista svolge la sua attività in un limite sia temporale che contenutistico definito a priori all'interno del progetto, in una posizione instabile (perché esterna e temporanea rispetto all'organizzazione su cui opera), a cui si aggiunge una continua richiesta di performance elevata e costante, essenziale per la buona riuscita della collaborazione e la possibilità di nuovo business futuro. In questo senso, il prodotto della consulenza è qualcosa di effimero e provvisorio, che vive nello spazio sancito dal piano di lavoro.

Il ricorso al progetto come principio organizzativo è ciò che rende una società di consulenza profondamente diversa rispetto a quella di produzione, come le software house che per prime in letteratura sono state identificate come l'idealtipo di questo tipo di organizzazione (Barley, Kunda 2004); da ciò ne consegue che costituisce anche il discrimine che rende eterogeneo il confronto con il lavoro impiegatizio normale, proprio per il fatto che il progetto costituisce lo spazio ontologico precario nel quale si esercita la professione della conoscenza.

Definita da alcuni autori come cellulare (Snow *et al.* 1997, Bonazzi 2002, Butera 2005), il modello di organizzazione che si basa sul progetto come principio di funzionamento rompe le tradizionali barriere della struttura e della gerarchia e richiede che il lavoratore si prenda carico di compiti che in passato erano più legati alle figure dell'imprenditore e del libero professionista, come la gestione del cliente, la ricerca di nuove occasioni di business, l'organizzazione del proprio lavoro in funzione degli obiettivi.

Questa forma non gerarchica di organizzazione del lavoro si adatta particolarmente ai lavoratori della conoscenza: le *équipe* di progetto possono sostanzialmente erogare le prestazioni lavorative in modo del tutto autonomo le une dalle altre, ma nello stesso tempo il coordinamento con i colleghi delle altre unità è essenziale per lo svolgimento di funzioni organizzative più complesse (Snow *et al.* 1997), quali possono essere la creazione di nuove occasioni di business, la gestione delle commesse, l'elaborazione di una strategia complessiva di posizionamento sul mercato. Ad aggiungere maggiore complessità, i consulenti si trovano a loro volta inseriti in modo più o meno instabile e temporaneo, a seconda del tipo di progetto, nelle componenti dell'organizzazione cliente, spesso composta da una rete più o meno complessa di elementi (Butera 2005).

Dall'impostazione a progetto derivano, dunque, alcune conseguenze dirette sulle modalità di organizzazione dei ritmi e dei tempi di lavoro della consulenza: in primo luogo, i ritmi dei carichi di lavoro sono costantemente variabili e dipendono dagli incarichi che di volta in volta vengono assegnati al lavoratore, sia per il tipo di progetto e per l'intensità dell'intervento che per la localizzazione geografica; in secondo, il progetto rappresenta il confine entro cui è possibile esercitare l'attività di consulenza. Pertanto, esso non solo definisce in modo preciso quali saranno gli interventi da implementare nel corso del tempo pre-stabilito e quali le risorse in termini di tempo e consulenti che saranno coinvolte, ma rappresenta anche una forma di vincolo che delimita la capacità di intervento sull'organizzazione-cliente e le forme di integrazione del consulente e della sua attività nel funzionamento quotidiano dell'organizzazione cliente e della stessa società di consulenza di cui è parte.

In questo senso, il progetto come principio di funzionamento dell'attività lavorativa è più adeguatamente interpretabile in un'ottica di prestazione di attività professionale più che di

erogazione di un servizio; a sua volta, il tempo di lavoro non è più lineare e regolarmente scandito in momenti di lavoro e momenti di non lavoro, ma è ciclico e cambia, anche repentinamente, a seconda del contenuto e del carico di progetti a cui si deve fare fronte (Sennett 1998).

Inoltre, il lavoro di consulenza, se possibile, amplifica questo rischio per il fatto che non solo si tratta di un lavoro basato su progetti e sul raggiungimento di obiettivi, ma spesso questi comportano delle attività che devono necessariamente essere svolte presso la sede del cliente con ripercussioni sia sulla durata degli spostamenti che sugli orari di lavoro. Per questo, sono gli stessi intervistati a definirlo un lavoro “randagio”, in quanto lo spostarsi e il non avere una location fissa è insito nel gioco stesso di questa attività lavorativa e ne è la sua caratteristica costitutiva, e al contempo la principale causa degli orari irregolari, lunghi, decisamente superiori alle 40 ore lavorative settimanali del contratto standard. Spesso, questa flessibilità va tutta a guadagno dell’impresa in quanto le ore recuperate non sono sufficienti a coprire le ore di lavoro che vengono erogate in più nel momento in cui il carico di lavoro è al suo culmine.

Anche se libertà nella gestione degli orari significa che... dover fare gli orari che il lavoro impone, andare in trasferta a Udine in... giornata significa partire alle cinque di mattina, alle cinque e mezza la mattina da casa e tornare la sera non prima delle nove e mezza (ride) questa a mio modo di vedere non è una grande libertà, di contro ovviamente magari quando sono in ufficio ho la piena libertà di... arrivare in ufficio alle nove e mezza e magari uscire alle cinque e mezza perché devo passare entro le sei a fare... una commissione senza nessun problema, proprio perché questa libertà viene data... proprio perché ci sono le giornate dal cliente in cui uno di libertà non ne ha e che sono molto impegnative, quindi di fatto sì, libertà ce n’è. [Goffredo/27 anni/contratto dipendente a tempo indeterminato]

Lavoro da dipendente, ma è ancora nell’ambito della consulenza, non sei proprio un dipendente, quindi sei molto incerto, perché oggi su Milano, sono su un progetto a Milano, sono stato un anno a Roma, ci sono dei progetti a Volterra, potrebbero esserci dei progetti che partono in Generali a Trieste, c’è un progetto che può partire a Parma, potrebbero decidere di spedirmi in Egitto, al Cairo, dove ci sono dei progetti e quindi non sono proprio stabile (sospira) anche perché quando ti dicono che c’è un progetto e... c’è bisogno di andare lì, è difficile anche dire di no se non ci sono dei motivi seri, perché comunque eh... dici di no, però se non hai un altro progetto su cui lavorare non puoi tanto... (sospira) e quindi non sono ancora stabile, quindi diciamo per il mio prossimo futuro sto cercando di entrare in un’azienda più grande... con una sede stabile su a Milano, anziché a Verona o da un’altra parte, però comunque decisamente più stabile e poi essendoci comunque un maggiore numero di dipendenti, ci sono i sindacati, più organizzata, più strutturata, più solida finanziariamente e quant’altro, lì sei più stabile come dipendente, anche se in realtà adesso diciamo stabili (ride) non c’è quasi nessuno visto come gira. [Riccardo, 36 anni/contratto dipendente a tempo indeterminato]

Sebbene un dipendente che si definisce instabile possa sembrare un paradosso, d’altra parte risulta evidente che il lavoro di consulenza in quanto tale mette in discussione il primo presupposto della stabilità che è legato al luogo presso cui si svolge materialmente il lavoro. Come evidenziano i consulenti nelle loro storie, la dimensione del significato legata al *topos* è resa più complessa dalla perdita dell’unicità del posto di lavoro. Avviata con il diffondersi

delle tecnologie ICT, che permettono di erogare le prestazioni lavorative in qualsiasi spazio o momento, non solo moltiplica i luoghi di lavoro a seconda del numero dei clienti, ma apre al rischio di quella che viene chiamata la *domestication* dell'attività lavorativa che erode la separazione tra luogo di lavoro e i luoghi della vita privata (Bologna, Fumagalli 1997, Besseyre des Horts, Isaac 2006). L'organizzazione a progetto ha un ruolo strategico nel favorire la dispersione nello spazio delle attività professionali: il modello su cui si basa verte sulla realizzazione di *task* attraverso l'istituzione di team atti allo scopo, la cui vita termina con la performance finale che ne segna anche il loro scioglimento.

Basta guardare l'Ikea, che vende home office, io ogni tanto resto stupita, ma dico... una volta non c'erano queste offerte di mobili da ufficio per la casa, no? Eppure tutta la gente a casa *c'ha* l'angolo computer, tutti vogliono la casa con l'angolo computer che lavorano, lavorano tutti a casa, può esserci anche quelli che guardano i film, però... è un indicatore, è un indicatore di questa sovrapposizione e, infatti, i contratti dovranno cambiare, come sindacato dirigenti e come sindacato in generale si deve porre questo problema, perché non c'è più questa differenza qui, tutti questi atipici... [Susanna/48 anni/contratto dipendente a tempo indeterminato]

Sere passate davanti al computer e... sabati e domeniche, pranzi saltati... dipende da... dove c'è un periodo in cui ci sono molte scadenze particolarmente intenso il... il consulente deve porsi degli obiettivi del progetto e portarli avanti fino alla fine per cui se questo comporta il fatto di dover... lavorare due o tre ore fino a sera o lavorare il sabato e la domenica, bisogna farlo. [Arturo/31 anni/contratto dipendente a tempo indeterminato]

Inoltre, con la tendenza in atto a ridurre sempre più la durata dei progetti da parte delle aziende-cliente si determinano effetti diretti sulla capacità di programmazione delle persone, sia a breve termine che a lungo termine, in quanto i carichi di lavoro, gli impegni, gli spostamenti sono tutti legati all'alternanza dei progetti e al loro rispettivo incastrarsi, aumentando la sensazione di precarietà esistenziale (che si ripercuote immediatamente sulla stabilità reddituale nel caso dei freelance) cui sono soggetti questi lavoratori.

Eh sì... sei sempre in giro, non sai bene dove sarai il mese dopo, non sai quanto continuerà questo progetto, anche il non avere dei contratti troppo vincolanti ehm... ti mette... a rischio del fatto che se poi dovesse... c'è un periodo di crisi economica e ti cancellano il contratto, tu perdi il cliente dall'oggi al domani e stai in ufficio, quindi non hai delle grosse certezze, per quanto riguarda la tua stanzialità da una parte, una tipologia di vita... ehm... non puoi diciamo programmare in maniera abbastanza accurata il... diciamo la tua vita dal punto di vista extra-lavorativo, hai tante cose che ti possono, ti possono andare a influire e cambiare i tuoi piani, quindi questo è un grosso problema della vita del consulente. [Damiano/27 anni/contratto dipendente a tempo indeterminato]

La seconda rottura della stabilità riguarda i tempi di lavoro. Infatti, la performatività del lavoro, il suo basarsi su continue e ripetute scadenze e sul raggiungimento degli obiettivi determinano la necessità di *allargare* la propria vita lavorativa e dilatare i tempi di lavoro, fino ad includere sere, notti, sabati, domeniche e tutto ciò che può essere recuperato nei ritagli di tempo. Il consulente lavora sempre in viaggio, ruba frammenti di lavoro negli interstizi dei trasferimenti, nelle camere di albergo, sui mezzi di trasporto, vivo abitante di quei non-luoghi

(Augé 1992) che la modernità ha predisposto per i *knowledge workers*, come gli aeroporti, le stazioni dei treni, gli alberghi, luoghi in cui gli intervistati spendono parte del loro tempo di lavoro.

Il nostro amministratore delegato è teorico della vita allargata, chiedigli che cosa intende ogni volta che dice che ha la vita allargata, ci ho litigato un sacco di volte su 'sta storia (ride) [...] lui sostiene che la vita non si può allungare, ma si può allargare quindi... in realtà lavorare la sera, lavorare la mattina, lavorare nei ritagli di tempo... 'ste cose qui, per lui è normale, fa parte di questo mestiere, se non lo accetti non sei adatto a fare questo mestiere. [Manlio/31anni/contratto dipendente a tempo indeterminato]

Contando che uno di notte deve dormire, ehm... alla fine il tempo è quello che è e quindi sicuramente questo è un fatto, limitatezza del tempo che in qualche maniera uno cerca di dilatare no? Il più possibile, sfruttando ehm... le serate... piuttosto che in alcuni casi, meno possibile, ehm... ma in alcuni casi c'è il weekend, ehm... piuttosto che i... tempi morti, viaggiare in treno a volte ha il vantaggio che uno può leggere qualcosa e non deve guardare la strada. [Federico/43 anni/contratto dipendente a tempo indeterminato]

Questo fatto, lungi dall'essere un elemento secondario e trascurabile, esprime in pieno l'importanza nuova che si dà anche nel settore dipendente ad alcune caratteristiche tipiche del lavoro in libera professione come l'autonomia, la personalizzazione, l'appoggio a reti esterne, l'assunzione di rischio professionale e l'investimento nelle proprie competenze finora appannaggio dell'imprenditorialità e, più in generale, del lavoro autonomo (Butera *et al.* 2008). Come evidenziato da Virno (2004) e ripreso dai teorici del capitalismo cognitivo⁸, il capitalismo nella fase della seconda modernità non si basa più necessariamente sulla divisione del lavoro, quanto piuttosto sulla condivisione: «la segmentazione delle mansioni non risponde più a criteri oggettivi, tecnici, ma è esplicitamente arbitraria, reversibile, cangiante» (Virno 2004: 33). L'esigenza di trasformazione del lavoro in imprenditorialità deriva dal fatto che la maggiore complessità dei compiti esige un lavoro imprenditivo, non semplicemente esecutivo: il lavoro si allontana dallo stereotipo della dipendenza e diventa *performance* (Accornero 1997), indipendentemente dalla tipologia contrattuale di inquadramento (Bonomi, Rullani 2005). Tuttavia, se è vero che il lavoratore guadagna in autonomia e responsabilizzazione nello svolgimento del suo lavoro, può perdere il controllo sui tempi di lavoro aprendo al fenomeno della *domestication* che abbiamo già introdotto in precedenza.

Riprendendo la distinzione marxiana operata nel lavoro intellettuale, si può evidenziare che se da un lato l'attività immateriale può produrre merci che hanno un'esistenza indipendente dal produttore (come per esempio libri, quadri), dall'altra esiste una specie di lavoro intellettuale che non è separabile dal suo produttore e la cui fruizione si esaurisce nella performance stessa, a sua volta definibile lavoro virtuoso. Infatti, per dirla con le parole di Virno, il lavoro performativo «si manifesta nell'attività diretta del lavoro vivo, nella sua cooperazione

⁸ È possibile leggere il manifesto del programma di ricerca sul capitalismo cognitivo alla pagina : <http://matisse.univ-paris1.fr/capitalisme/>. A tale progetto partecipano A. Corsani, P. Dieuaide, M. Lazzarato, J.-M. Monnier, Y. Moulier-Boutang, B. Paulré, C. Vercellone ed è ospitato da MATISSE-*I.S.Y.S.*

linguistica. L'intelletto, la pura facoltà di pensiero, il semplice aver-linguaggio: ecco dunque, ripetiamolo ancora, lo "spartito" eseguito sempre di nuovo dai virtuosi postfordisti» (Virno, 2004: 41).

Sebbene sia possibile evidenziare numerose riflessioni teoriche su questo cambiamento delle modalità di produzione, spesso è rimasta in secondo piano la questione del costo umano di questo modello di organizzazione del lavoro perpetuo basato sul "culto" della performance (Ehrenberg 1991), che invece è centrale nel discorso dei consulenti. In primo luogo, come abbiamo già visto, gli intervistati lamentano una forte commistione tra tempi di lavoro e tempi della vita privata che si intersecano spesso in maniera dinamica e problematica, non solo perché i tempi di lavoro invadono i tradizionali momenti riservati al tempo libero, ma anche perché la performatività richiesta ogni giorno e i ritmi di lavoro incessanti rendono loro difficile staccare la mente e la propria attenzione dal lavoro.

Ecco che hai un tipo di tempo che non è capito da molti cioè ehm... ehm... se il giorno dopo devi fare una prestazione di questo tipo, il giorno prima magari sei concentrato, la sera non c'hai la testa e le persone che ti sono attorno se non fanno lo stesso mestiere potrebbero non capire insomma che questa commistione fra tempo privato e tempo lavorativo, insomma non... è un po' come se non ci fosse una separazione ehm... fra i due aspetti. [Albino/43 anni/partita IVA]

Eh... sto dicendoti proprio tutto nel senso che non è che qui esci e qui hai chiuso... il venerdì sera e il lunedì riprendi eh... non è così, non si fa così... né il sabato né la domenica, neanche di sera... uhm per cui c'è un certo... una certa sovrapposizione con il rischio che... o ne hai troppo di lavoro o ne hai poco, sei sempre un po' dentro a queste cose qua, per cui l'ambito lavorativo occupa molto insomma no? Allora tu mi dici negativo... non so se è negativo, no? [Mario/ 53anni/partita IVA]

In seconda battuta, se il culto della performance viene portato all'estremo, si insinua anche ad erodere quei diritti basilari, che dovrebbero essere garantiti per tutti e che invece sono disattesi anche in quelle situazioni dove vi è la presenza di un contratto a tempo indeterminato e il contesto di una grande azienda. Infatti, avere un contratto da dipendente non mette al riparo dal rischio di sfruttamento: sebbene, infatti, a questi lavoratori siano garantiti per esempio la pensione, la malattia, le ferie (a volte, ma non sempre, anche gli straordinari), dal punto di vista dell'organizzazione della loro vita privata il lavoro di consulenza ne influenza l'effettiva possibilità di usufruirne nel momento in cui vi siano esigenze particolari da parte dell'azienda o delle tempistiche di progetto, che mette in seria questione l'equivalenza "contratto a tempo indeterminato uguale stabilità". In questo senso, è significativo evidenziare come la cultura del lavoro *performativo* possa portare derive insidiose nel modo in cui le persone rivendicano i propri diritti, come avviene per questa consulente inserita in una delle multinazionali più grandi e importanti del settore.

Se ti racconto il fatto che il mio... mmm... che mi è successo prima di andare via, praticamente sono stata tamponata e... il giorno dopo... cioè sul momento non avevo granché quindi niente, fatto la constatazione, tutto a posto, dopodiché mi è venuto il mal di testa eccetera e praticamente io... alla fine, cioè il giorno dopo, sono dovuta andare al lavoro, perché comunque non

potevo assentarmi dal lavoro, no? E l'ho fatto anche perché poi avrei dovuto dare la domanda di dimissioni, cioè... avrei dovuto, era anche una mia necessità, il giorno che ho dato le dimissioni, ne ho parlato e tutto quanto, poi ho chiesto al mio capo se potevo stare a casa il venerdì successivo perché comunque avevo avuto l'incidente, non ero riuscita a fare delle cose burocratiche, insomma tutta una serie di cose e lui mi rispose "no, perché sai, adesso hai appena dato le dimissioni, che cosa devono pensare", no? Come se... cosa vuoi pensare? Alla fine non è normale che io non sia stata a casa con... un incidente e comunque quando l'ufficio del personale l'ha saputo a quel punto lì si è incazzato perché alla fine io lì dovevo stare a casa, cioè poi non importa quali sono le esigenze, se mi hanno tamponato, mi hanno tamponato [...] quando il mio ex-collega ha fatto l'incidente, lui ancora più grave perché era in motorino, lui è stato a casa, inizialmente anche lui sembrava non avesse quel granché poi alla fine è andato un giorno al lavoro, poi alla fine il giorno dopo non ci è andato più, è andato in ospedale e gli hanno trovato l'ira di Dio di fratture e lui adesso è a casa però c'è anche ecco questa cosa... che comunque mi faceva abbastanza... come si dice... rimanere un po' così [...] una mancanza di umanità che veramente ti colpisce perché alla fine l'importante è che uno stia bene, che vada cioè... stia a casa, in qualche modo si farà, cioè non ci sono solo gli interessi aziendali, voglio dire, no? Ci sono anche quelli umani, cristo santo, quindi questa cosa colpisce un po'. [Magda/30 anni/contratto dipendente a tempo indeterminato]

A questi elementi, si aggiunge l'instabile integrazione dei gruppi di lavoro, che dipende dalla temporaneità con la quale un consulente si trova affiancato a gruppi di lavoro presenti in aziende terze, i cui lavoratori sanno che la sua presenza sarà solo transitoria e molto difficilmente si creeranno legami stabili di collaborazione nel lungo periodo. Infatti, la condizione del consulente si caratterizza per l'estraneità (Barley, Kunda 2004) ovvero la possibilità di intervenire in organizzazioni delle quali non fa parte: il consulente, dall'esterno, consente di introdurre nell'organizzazione nella quale va a operare dimensioni di innovazione già sperimentate con successo in altre realtà (Barley, Kunda 2004). Tuttavia, questo non è sempre possibile e spesso gli interventi falliscono, sia per colpa del consulente che non è in grado di comprendere il sapere tacito delle organizzazioni nelle quali va ad operare, ma anche per meccanismi di resistenza al cambiamento che i lavoratori coinvolti, in alcuni casi ostili ai progetti di consulenza, mettono in atto per evitare di cambiare la propria routine lavorativa (Kipping, Armbrüster 2001).

Dunque, alla condizione di precarietà esistenziale si aggiunge spesso una sensazione di impotenza: non solo perché basta un cambio del management per vanificare il paziente lavoratore di anni senza che il professionista possa opporvisi, ma anche perché l'azienda fissa dei limiti nel progetto a cui bisogna far fronte senza altra possibilità che quella di subire e adeguarsi, cercando di trarre il meglio rispetto ai vincoli, alle persone e al management con i quali si deve lavorare e convivere nello spazio temporale di quel progetto.

Spesso facciamo lunghi interventi e alla fine dell'intervento ehm... l'intervento stesso viene volatilizzato in un attimo con decisioni molto radicali e drastiche, io sono reduce da un intervento biennale in una organizzazione, un consorzio di cooperative sociali, abbiamo mobilitato l'ira di Dio, i referenti delle cooperative, abbiamo creato un clima e così via, poi il nuovo consiglio di amministrazione in quattro e quatt'otto ha annullato [ride con amarezza] tutto il senso dell'operazione a cui abbiamo dato vita, per cui è molto molto effimero, è molto legato a situazioni assolutamente contingenti. [Salvatore/55 anni/partita IVA]

Perché ovviamente il consulente è autonomo sul suo lavoro, però è autonomo all'interno della sfera d'azione definita dal... dalla... dall'azienda, se l'azienda restringe questa sfera alla fine anche la... anche il territorio all'interno del quale il consulente può muoversi è molto limitato [Arturo/31 anni/contratto dipendente a tempo indeterminato]

Tuttavia, meno banalmente, questo meccanismo impedisce di cogliere davvero i frutti del proprio lavoro e spesso è fonte di frustrazione in quanto il professionista non ha la possibilità di capire quanto effettivamente è stato efficace il suo intervento e se davvero il cambiamento non è stato effimero, ma è stato inglobato nel quotidiano funzionamento dell'organizzazione-cliente, né ha più la possibilità di intervenire una volta che il progetto, e con esso la relazione con il cliente, si è concluso.

Quello che manca un po' nel momento in cui fai il consulente è... che io dico sempre... ehm... che dopo un po' ti lascia... è che tante volte fai dei progetti e il progetto non non... non ti permette di arrivare fino alla... completa implementazione o al raggiungimento dei risultati, a volte sì, a volte no, dipende poi dal tipo di progetto, perché a quel punto li fai delle cose, cerchi di farle funzionare, poi dopo cambi, vai da un'altra parte, quindi ti manca un po' ehm... la fine, voglio dire, la fine no? O la fine o la possibilità di evolvere eh... ehm... quelle che sono le logiche, le indicazioni, i risultati che tu porti in azienda... ehm... e che poi ad un certo punto lasci a quello che è il management, a quelle che sono le persone dell'azienda stessa, no? [Aldo/44 anni/partita IVA]

Noi non non... riusciamo mai a godere fino in fondo del... dei benefici di quello che facciamo, perché finito un progetto quando il progetto comincia... a... portare a casa i risultati ti prendono e ti mettono in una roba nuova quindi ce l'hai 'sto senso di frustrazione, cioè se tu mi dici in tutti i progetti che ho fatto qual è che considero veramente un successo ehm... sono molto pochi perché per un modo o per un altro c'è sempre stato qualcosa oppure comunque sia non ho mai potuto apprezzare fino in fondo ehm... i risultati no? [Manlio/31 anni/contratto dipendente a tempo indeterminato]

In conclusione, la consulenza di management si può definire una condizione lavorativa precaria sotto molteplici punti di vista; in primo luogo, interviene l'impossibilità di programmare la propria vita lavorativa nel medio/lungo periodo e di conseguenza quella privata, visto che il carico di lavoro e la distanza da percorrere ogni giorno cambiano in continuazione e a volte repentinamente a seconda dell'evoluzione e dell'arrivo di nuovi progetti. Questo ha come conseguenza primaria uno stile di vita irregolare, che non consente di avere orari definiti e una netta separazione tra tempi di lavoro e tempi di vita privata, anche per un culto della *performance* che rappresenta uno degli elementi culturali forti del professionalismo della consulenza.

Inoltre, a questa situazione già di per sé instabile nell'equilibrio tra lavoro/vita privata, si innesta la scarsa visibilità sul futuro tipica del funzionamento a progetto che, soprattutto per i liberi professionisti, dipende dalla capacità di trovare continuamente nuove occasioni di business che ne sostengano il reddito e il tenore di vita e, infine, il coinvolgimento precario all'interno di organizzazioni, in cui si è coinvolti in modo temporaneo e in cui bisogna lottare per ottenere un cambiamento che poi non potrà non essere apprezzato né di cui si godrà la paternità.

4. Dall'identità professionale a...?

Per tirare le fila di questo discorso, la precarietà nel mondo della consulenza può essere più in generale identificata con una condizione di vita instabile e intervenire direttamente sulle capacità delle persone di fare gruppo e sentirsi come parte di una comunità di lavoratori. La mobilità che fa da presupposto al funzionamento dell'organizzazione a progetto mette in discussione la possibilità di creare una memoria condivisa all'interno dello spazio di lavoro: la richiesta di autonomia, professionalità e imprenditorialità premia i "battitori liberi" che sanno creare carriere individuali, navigando tra organizzazioni diverse.

Il breve periodo come stile di lavoro (Sennett 1998) genera una doppia privazione: da un lato, si tende a erodere la possibilità che un lavoratore sviluppi un attaccamento per un'organizzazione in conseguenza della riduzione del tempo speso al suo interno; dall'altro, si mette in discussione la formazione di un patrimonio condiviso e tacito di memoria collettiva tra i lavoratori, esemplificato metaforicamente dalla temporaneità dei post-it onnipresenti nelle immagini della consulenza. Dunque, si mettono in discussione le categorie sociologiche tradizionali e si rompono le dicotomie legate alle analisi statiche che sono state elaborate dai sociologi nell'analisi del mondo industriale: l'opposizione tra lavoro e non lavoro, tra dipendenza e autonomia; a memoria e corporeità si oppongono cambiamento e virtualità. In questo scenario, il raggiungimento di una condizione di autonomia e imprenditorialità del lavoro professionale sembra avvenire a scapito della costruzione di una comunità professionale di stampo tradizionale: questo processo è avvertito in modo doppio, proprio perché all'autonomia lavorativa si aggiunge la mancanza di un riferimento specifico al di fuori dell'organizzazione di appartenenza.

Infatti, i consulenti di management, come la maggior parte delle professioni che rientrano nel *mare magnum* dei *knowledge workers*, vengono inquadrati in modo residuale all'interno del sistema delle professioni (Abbott 1988) vigente in Italia, nel quale rientrano nella fattispecie giuridica delle professioni non regolamentate (Cassese 1999). Per queste attività, lo stato abdica alle sue funzioni di regolazione e non esiste alcun requisito specifico per lo svolgimento della professione di consulente né dal punto di vista di un esame pubblico (come per esempio l'esame di stato per le professioni protette) né dal punto di vista dell'acquisizione di un'abilitazione (come accade per le professioni regolamentate): i professionisti che operano in questo mercato possono ricorrere solamente a mezzi informali di credenzialismo (come la costruzione di una relazione di fiducia con il cliente, il meccanismo del passaparola, il ricorso a brand societari).

L'indifferenza della regolazione pubblica si specchia nella difficoltà di farsi riconoscere dai propri clienti e più in generale li rende difficilmente riconoscibili: questi professionisti sono spesso "oggetti non-identificati", svolgono lavori non comprensibili alla maggior parte delle persone, hanno una collocazione instabile nel sistema di stratificazione sociale delle professioni, lo stesso lemma consulenza è ambiguo, utilizzato a sproposito, oggetto di derisione e ironia. Questa indeterminatezza di collocazione mette un grosso punto interrogativo sul modo in cui ci si propone agli altri e sulla rivendicazione di un'identità professionale specifica. Conseguire un riconoscimento sociale come professionisti vuol dire entrare a far parte come categoria professionale di quel senso comune della realtà che consente ad ogni individuo appartenente ad uno specifico contesto socio-spazio-temporale di collocare una specifica

professionalità all'interno del mondo della vita quotidiana (Berger, Luckmann 1966). In poche parole, questo processo consente di farla diventare *account-able* (Garfinkel 1967); tuttavia, il conseguimento di un pieno riconoscimento sociale per la consulenza è ancora in divenire.

D'altro canto, anche le stesse organizzazioni espongono i lavoratori a questi rischi. Come abbiamo visto, esse si presentano secondo il modello dell'organizzazione cellulare: le imprese specializzate in servizi professionali tendono ad eliminare ogni tipo di gerarchia, al fine di avere una struttura minima reticolare che ha il compito di costituirsi come "casa comune" per sostenere e promuovere l'attività di piccoli gruppi di professionisti, che assumeranno sempre più il ruolo di autonomi-professionisti-imprenditori. Tuttavia, la sempre maggiore responsabilizzazione e autonomia dei lavoratori disgrega l'organizzazione e progressivamente mette in discussione la creazione di uno specifico contesto di integrazione sociale che sia legato alla condivisione quotidiana del lavoro di consulenza.

Infatti, i professionisti della conoscenza costruiscono una loro identità lavorativa in un percorso individuale di progetti lavorativi: in quest'ottica, il rischio di frammentazione - paventato dai sociologi della seconda modernità - è palese. Questi lavoratori vivono perciò una doppia condizione di solitudine: se da un lato si allentano i legami con il contesto lavorativo più prossimo che cambia costantemente ad ogni progetto, dall'altro manca una forma di riconoscimento sociale formale a cui aggrapparsi. Questa condizione data dalla mancanza di una comunità professionale, di un radicamento in un *topos* lavorativo definitivo e di un riconoscimento sociale espone questi lavoratori al rischio di perdere la propria capacità di costruire una trama identitaria che possa legare in un'unica storia dotata di senso i progetti episodici che compongono la loro vita lavorativa (Magatti, De Benedittis 2006).

Tuttavia, il ritratto dei consulenti che agiscono come monadi nella più completa solitudine del mercato non sembra funzionare e l'equiparazione tra precarizzazione e individualizzazione pare essere un assunto perlomeno problematico. Se è vero che perdono progressivamente importanza e rilevanza i tradizionali corpi intermedi della società che nella modernità societaria si erano sempre occupati di mitigare le conseguenze più nefaste del lavoro sugli individui, è anche vero che i consulenti che ho intervistato non si condannano ad un destino di solitudine, ma cercano di trovare nuove forme di solidarietà. In questo senso, si fanno promotori della creazione di reti di contatti inter-personali e creano nuove forme di organizzazione, che non rappresentano più un potere coercitivo dall'alto, ma sono il frutto di una strategia di agency giocata in prima persona e in maniera consapevole.

Questa però è un'altra storia che esula dagli obiettivi di questo capitolo, diretto soprattutto a rompere l'assunto che la precarietà sia un fenomeno legato ad un inquadramento contrattuale e non una condizione generalizzata che riguarda una fetta sempre maggiore di lavoratori, indipendentemente dalle tradizionali collocazioni di classe e posizione sociale.

Ciò che mi preme sottolineare è che tra le dimensioni di precarietà che ho evidenziato nel paragrafo precedente sia ricordata anche la questione dell'instabile identità professionale, che viene messa in discussione dal modo in cui lo stato non riconosce formalmente quest'attività professionale e che può costituire un ulteriore elemento di insicurezza. Sebbene paia una questione che ad alcuni potrebbe sembrare meramente terminologica, va ribadito come sia da questo inquadramento che discendono i diritti di integrazione all'interno del sistema di welfare, soprattutto per i *freelance* che agiscono al di fuori dei contratti nazionali.

5. Conclusioni

Grazie all'analisi condotta sulle interviste a lavoratori della consulenza di management, si è cercato di evidenziare in questo contributo la complessità del concetto di precarietà, focalizzando l'attenzione sulla sua multidimensionalità per cercare di studiarlo nelle dimensioni meno strettamente legate all'integrazione contrattuale di un lavoratore. Infatti, il lavoro di consulenza sottende una condizione lavorativa precaria in senso soggettivo più che oggettivo (Bourdieu, 1997), le cui conseguenze hanno ricadute soprattutto sulla relazione tra lavoro e non lavoro, sul rapporto con i clienti e sulla scansione dei ritmi della vita privata, vista la relativa scarsità di diffusione dei contratti di tipo parasubordinato in questa particolare professione. Infatti, la consulenza prevede l'erogazione di performance lavorative in luoghi e contesti temporanei e in costante mutamento, sulla base di un riconoscimento e di un'integrazione solo parziale con le organizzazioni-clienti con le quali si lavora, perché si basa sul progetto come elemento ontologico fondante della propria organizzazione del lavoro.

Il principio che sottende il modo in cui i consulenti lavorano è quello della vita lavorativa "allargata", per il quale è il tempo di lavoro che scandisce i tempi di vita e si allarga ad occupare tutti gli interstizi di tempo possibili, soprattutto nel momento culminante della *performance*, quando infine il progetto si conclude e i risultati sono da restituire al cliente. Questo determina, in primo luogo, una diffusione del fenomeno della *domestication*, che non è più confinata solamente a chi vive una condizione precaria dal punto di vista contrattuale, ma si allarga anche ai professionisti della consulenza che svolgono la propria attività come dipendenti di società. Inoltre, ne discende necessariamente uno stile di vita irregolare, che non solo non consente di avere orari definiti, una separazione tra tempi di lavoro e tempi di vita privata e capacità di programmazione a lungo termine, ma mette anche in discussione la rivendicazione dei propri diritti come lavoratori dipendenti, per esempio la possibilità di usufruire di ferie o di malattie se le necessità del lavoro non lo consentono.

In secondo luogo, i consulenti sono precari anche per una mancata integrazione nel sistema delle professioni tradizionali: ciò determina la continua necessità di riaffermare un'identità professionale che non viene sancita per legge, come nelle professioni ordinistiche, ma anche la mancanza di un riferimento stabile nei corpi intermedi della società che vada oltre le organizzazioni nelle quali temporaneamente si lavora. Questa situazione è più complicata per le donne e giovani, in quanto scontano in questa attività professionale così specialistica lo svantaggio di non essere "uomo e maturo", condizione strettamente legata nell'immaginario collettivo al professionalismo tradizionale, che culturalmente fa ancora fatica a dissolversi. L'integrazione instabile dal punto di vista istituzionale e sociale si somma dunque ad una condizione di precarietà esistenziale che non è risolta dalla protezione contrattuale, visto che in gran parte agisce sulla sfera privata.

È possibile dunque affermare che alla luce dell'influenza che la precarietà ha sulle loro esistenze, i professionisti della conoscenza, di cui i consulenti di management sono parte, sono professionisti che vivono una condizione che può essere definita di insicurezza sociale, (Castel, 2003), se con ciò si intende quella situazione di vita caratterizzata da una combinazione multidimensionale di fattori di instabilità, la cui caratteristica costitutiva è l'integrazione debole nei sistemi sociali e nei corpi intermedi della società che avevano caratterizzato il

lavoro, come per esempio il gruppo professionale, l'organizzazione nella quale si lavora e, in modo particolare per i *freelance* e i parasubordinati, il sistema di welfare.

Alla luce di queste considerazioni, la precarietà come fenomeno sociologico non deve essere considerata solo un problema contrattuale, ma in quanto fenomeno multidimensionale deve essere studiata in relazione ai tempi della vita privata, all'integrazione dei lavoratori nei corpi intermedi della società come sindacati o associazioni professionali e in stretta relazione con i cambiamenti organizzativi che si sono succeduti negli scorsi decenni.

Tuttavia, va ricordato che, sebbene interessanti da studiare per completare le dimensioni di precarizzazione del mondo del lavoro contemporaneo, il punto di vista di questi lavoratori altamente specializzati non rappresenta tutto il mondo del lavoro precario legato ai servizi (Castel 2003), in cui vi è un'ampia fetta di lavoratori che vivono la precarietà della loro condizione come se fosse una forza esterna al loro controllo e spesso ne sono sopraffatti (Maestri-pieri 2009), perché non possono governarla facendo ricorso alle loro risorse di capitale umano, sociale ed economico, come avviene per i consulenti. Infatti, questi ultimi vivono una situazione di relativo privilegio, perché possono utilizzare i propri contatti, il bagaglio di conoscenza, le ricompense materiali e di prestigio legate ad una professione ad elevata specializzazione, che permette di loro di gestire questi processi, sebbene con «tanta ansia... insicurezza, nervosismo, tanta preoccupazione» [Carla/40 anni/partita IVA].

Rivendicare la necessità di studiare la precarietà a tutto tondo non significa pertanto affermare che non abbia importanza il tipo di contratto con il quale un lavoratore è assunto, ma che è quanto meno azzardato affermare che dalla stabilità contrattuale discenda necessariamente una stabilità anche esistenziale e un corretto equilibrio tra il lavoro e il resto delle dimensioni dell'esistenza di una persona.

Bibliografia

- Abbott, A. (1988) *The system of professions. An essay on the division of expert labor*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Accornero, A. (1997) *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Augé, M. (1992) *-non-Lieux. Introduction à une anthropologie de la surmodernité*, Paris, Dominique Rolland. [trad. it. *Nonluoghi. Introduzione a una antropologia della surmodernità*, Milano, Elèuthera, 1996].
- Barley, S., Kunda, G. (2004) *Gurus, Hired Guns and Warm Bodies*, Princeton, Princeton University Press.
- Bauman, Z. (2007) *Consuming Life*, Cambridge, Polity Press [trad. it. *Consumo, dunque sono*, Bari, Laterza Editore, 2008].
- Beck, U. (1999) *Schoen neue Arbeitswelt. Vision: Weltbuergergesellschaft*, Frankfurt am Main, Campus Verlag [trad. it. *Il lavoro alla fine dell'epoca del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi, 2000].
- Berger, P.L., Luckmann, T. (1966) *The social construction of reality*, New York, Doubleday and Co. [trad. it. *La realtà come costruzione sociale*, Bologna, Il Mulino, 1997].
- Bertaux, D. (1997) *Les récits de vie. Perspective ethnoscologique*, Paris, Nathan [trad. it. *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*, Milano, Francoangeli, 2003].
- Besseyre des Horts, C., Isaac, H. (2006) *L'impact des TIC mobiles sur les activités des professionnels en entreprise*, «Revue française de gestion», n. 168-169, pp. 243-263.
- Bichi, R. (2002) *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*, Milano, Vita&Pensiero.
- Bichi, R. (2007) *La conduzione delle interviste nella ricerca sociale*, Roma, Carocci.

- Bologna, S., Fumagalli, A. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (1999) *Le nouvelle esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bonazzi, G. (2002) *Come studiare le organizzazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Bonomi, A., Rullani, E. (2005) *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Torino, Einaudi.
- Bouchez, J.P. (2006) *Managers des travailleurs professionnels du savoir. Enjeux et perspectives*, «Revue française de gestion», n. 168-169, pp. 35-53.
- Bourdieu, P. (1997) *Contre-feux*, Grenoble, Ed. Liber Raisons d'agir.
- Butera, F. (2005) *Tecnologia, organizzazione e lavoro: il progetto e la persona*, «Sociologia del Lavoro», vol. 100, pp. 45-80.
- Butera, F., Bagnara, S., Cesaria R., Di Guardo, S. (2008) *Knowledge Worker. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori.
- Cassese, A. (1999) *Professioni e ordini professionali in Europa. Contronto tra Italia, Francia e Inghilterra*, Milano, Il sole 24ore edizioni.
- Castel, R. (2003) *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Éditions du Seuil [trad. it. *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi, 2004]
- Collins, D. (1997) *Knowledge work or working knowledge? Ambiguity and confusion in the analysis of the "Knowledge age"*, «Employee Relations», vol. 19, n. 1, pp. 38-50.
- De Simone, G. (2010) *Precarietà vs stabilità. Ma che genere di stabilità?*, «Lavoro e Diritto», vol. XXIV, n. 3, pp. 377-397.
- Ehrenberg, A. (1991) *Le culte de la performance*, Calmann-Lévy, Hachette.
- Evetts, J. (2006) *Short note: The sociology of Professional Groups. New directions*, «Current Sociology», vol. 54, n. 1, pp. 133-143.
- Fellini, G., Migliavacca, M. (2010) *Unstable Employment in Western Europe: Exploring the Individual and Household Dimensions*, in C. Ranci (a cura di) *Social Vulnerability in Europe*, London, Palgrave Macmillan.
- Ferrara, A. (1998) *Autenticità riflessiva. Il progetto della modernità dopo la svolta linguistica*, Milano, Feltrinelli.
- Gallino, L. (1998) *Su alcune trasformazioni del lavoro*, in A. Varni (a cura di) *Alla ricerca del lavoro. Tra storia e sociologia: bilancio storiografico e prospettive di studio*, Roma, Nuova Italia Scientifica.
- Gallino, L. (2007) *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Bari, Laterza.
- Garfinkel, H. (1967) *Studies in ethnomethodology*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Gorz, A. (1994) *Il lavoro debole. Oltre la società salariale*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Kipping, M., Armbruster, T. (2001) *The Burden of Otherness: Limits of Consultancy Interventions in Historical Case Studies*, in M. Kipping, L. Langwall (a cura di) *Management Consulting. Emergence and dynamics of a knowledge industry*, Oxford, Oxford University Press.
- Maestriperieri, L. (2009) *I giovani tra flessibilità e precariato*, in R. Rauty (a cura di) *La ricerca giovane. Percorsi di analisi della condizione giovanile*, Calimera, Edizioni Kurumuny.
- Magatti, M., De Benedittis, M. (2006) *I nuovi ceti popolari. Chi ha preso il posto della classe operaia?*, Milano, Feltrinelli.
- Snow R.E., Mathews C, Miles J.A., Coleman G. (1997) *Organizing in the knowledge age; Anticipating the cellular*, «Academy of Management», vol. 11, n. 4, pp. 7-20.
- Nicolas-Le Strat, P. (1998) *Une sociologie du travail artistique. Artistes et créativité diffuse*, Paris, Éditions L'Harmattan.
- Paulré, B. (2000) *De la New economy au capitalisme cognitif*, «Multitudes», 2, Mai.
- Poggio, B. (2004) *Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali*, Roma, Carocci.
- Rifkin, J. (1995) *The end of work. The decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, London, Penguin Books [trad. it. *La fine del lavoro : il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, Mondadori, 2002].

- Sassen, S. (1991) *The global city: New York, London, Tokio*, Princeton, Princeton University Press [trad. it. *Le città globali: New York, Londra, Tokio, Torino*, UTET, 1997].
- Segrestin, D. (2004) *Les chantiers du managers. L'innovation en entreprise: où en sommes-nous? Comment piloter les changements et les maîtriser?*, Paris, Armand Collin.
- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York - London, Norton & Co [trad. it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 1999].
- Virno, P. (2004) *Grammatica della moltitudine. Per un'analisi delle forme di vita contemporanee*, Roma, DeriveApprodi.

9. Stato d'eccezione.

I giornalisti, la crisi e la precarizzazione del lavoro stabile

di Cristina Morini

Eravamo così giunti all'accettazione del nostro genere di vita
Alda Merini

Lo *stato d'eccezione* si configura come una situazione in cui il diritto è sospeso. Tale circostanza è collegata alla prospettiva di una minaccia di sopravvivenza per la collettività. È il sovrano a decidere in merito allo stato d'eccezione ed è sempre lui che sceglie chi è l'amico e chi invece il nemico a cui lo stato d'eccezione va applicato. Teorizzando questa paradossale "esclusione/inclusiva", Carl Schmitt (1984: 108-109) ritiene che il potere sovrano debba avere il «monopolio della decisione ultima», ossia della decisione intorno alla sospensione dell'ordinamento giuridico "normale", attraverso la proclamazione e la gestione dello stato d'eccezione. Il sovrano, che è legittimato a stabilire un limite per l'ordinamento giuridico è, contemporaneamente, fuori e dentro l'ordinamento giuridico. In altre parole, la legge è fuori di se stessa, in quanto l'ordinamento giuridico riconosce al sovrano il potere di sospendere l'ordinamento giuridico stesso.

Lo stato di eccezione ignora, all'esterno, il diritto internazionale e produce, all'interno, uno stato di emergenza permanente. Judith Butler argomenta come le vite immerse nello stato d'eccezione, sprossate di ogni protezione giuridica, risultino completamente immerse nel potere: la destituzione subita da queste vite è voluta, monitorata, programmata (Butler, Spivak 2009). Ho voluto richiamarmi a questo concetto perché ritengo che, come condizione non particolare ma permanente e con massimo dispiegamento planetario, "lo stato d'eccezione" abbia raggiunto nella contemporaneità la sua più articolata forma di espressione. Evidentemente, questo dispositivo non dimentica la vita economica. Franklin D. Roosevelt, sia durante la "grande" depressione del 1929 sia nel corso della seconda, ebbe «un potere illimitato di regolazione e di controllo su ogni aspetto della vita economica del paese» (Agamben 2003: 32). L'attuale crisi finanziaria globale ha trascinato con sé una serie di situazioni che richiamano fortemente l'idea del *momento eccezionale* dove il ricorso a varie forme di sospensione (dall'attenuazione all'eliminazione) del diritto deve venir accettato dalla comunità per garantirsi la sopravvivenza (Klein 2007). In esso, taluni attori - evidentemente, anche le parti sociali - dispongono e decidono di questa emergenza, assumendo, in un certo senso, il ruolo del *sovrano*. In questa fase, dentro i contesti aziendali anche il sindacato ha assunto la posizione di motore della cogestione emergenziale dello stato di crisi. Se accetta di agire in tal modo, facendo leva sulla paura e sulla rassegnazione dei suoi rappresentati, esso finisce per rafforzare - almeno in parte - il proprio potere. L'approvazione della logica della gestione

straordinaria (la crisi come elemento oggettivo che ci riguarda e ci vede impegnati, imprese e dipendenti verso un unico obiettivo) ha bisogno di fondarsi sull'insicurezza. Ma compensa con essa la disaffezione degli iscritti, l'aumento del numero dei pensionati, l'assenza, tra le sue fila, delle giovani generazioni.

Una prima riflessione può vertere sul fatto che, nell'esplicarsi del paradigma del capitalismo cognitivo-relazionale, la conoscenza diventa centrale all'interno della società, nel senso che la società ne è totalmente impregnata grazie agli infiniti mezzi e modi che ci consentono di trasmetterla, dividerla, diffonderla. Questo fattore spinge, di per sé, naturalmente, nel senso di una maggiore autonomia del lavoro ed ecco allora che, come forma di reazione contrapposta a questo processo intrinseco alla fase, la riorganizzazione d'impresa va, sopra ogni altra cosa, nel senso del recupero del comando sul lavoro stesso. Il disciplinamento del lavoro cognitivo è il principale obiettivo del processo a cui stiamo assistendo.

Dall'altro lato, il contratto collettivo di lavoro, il quale - come risaputo - vale per un sempre più ristretto numero di lavoratori, non solo non può essere in alcun modo considerato una difesa per *il lavoro* contemporaneo nel suo complesso, ma viceversa diventa strumento per smontare i diritti che ancora restano. La reversibilità del diritto è assai ben incarnata da questo contenitore che si va svuotando, poco alla volta, di quelle clausole di sicurezza conquistate in oltre un secolo di lotte sociali. Esse vengono sostituite con altre che, viceversa, aumentano la precarizzazione del lavoro cosiddetto garantito, vale a dire spingono nella direzione di un incremento esponenziale della sua flessibilità e performatività. Il tutto va inquadrato, appunto, all'interno di una *crisi economica permanente* che, come si diceva all'inizio, si presenta come straordinario dispositivo di controllo del lavoro cognitivo.

In questo testo verrà presentato il caso degli effetti della crisi globale sull'editoria, fornendo prima di tutto una fotografia statistica della situazione della professione giornalistica, aggiornata al 2009. Si cercherà di dimostrare come l'indebolimento del contratto collettivo di lavoro congiuntamente alla crisi e all'estendersi progressivo e inarrestabile del processo di precarizzazione, abbia raggiunto ormai il *core* dei lavoratori cosiddetti garantiti. Da questo punto di vista, diventa allora interessante notare da un lato una forma di disaffezione progressiva alla professione da parte dei suoi addetti, viste le forme e le condizioni in cui si è costretti a erogarla, dall'altra il profilarsi di alcune singole, ma assai significative, forme di resistenza biopolitica.

1. Dati sui giornalisti: quanti sono e quanto sono precari?

I dati che qui vengono presentati sono tratti dalla ricerca "Giornalismo: il lato emerso della professione. Una ricerca sulle condizioni dei giornalisti"¹, che ha potuto attingere a fonti dell'Inpgi (Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani, la cassa di previdenza dei giornali italiani) incrociandoli con i dati dell'Ordine nazionale dei giornalisti e del sindacato, la Federazione nazionale della stampa. La ricerca, per ammissione degli stessi curatori è «parziale perché copre solo l'attività professionale regolata secondo i contratti di lavoro e le norme previdenziali, e quindi rappresenta solo la fetta del giornalismo professionale emerso

¹ Cfr. Rea, P. (a cura di) (2010) *Giornalismo: il lato emerso della professione, Una ricerca sulle condizioni dei giornalisti*, Smplicissimus book farm.

[...]. Restano fuori dal quadro vari altri segmenti: le partite Iva, i compensi con diritto d'autore, il lavoro nero e/o sommerso che è difficilmente ricostruibile e quantificabile» (*Ivi*: 10). La ricerca ha inoltre il limite di fermarsi al 2009, non comprendendo del tutto gli effetti della crisi economica sul settore. La maggior parte delle conseguenze dei piani di ristrutturazione, avviati dalle aziende editoriali in termini di riduzione di addetti a tempo indeterminato e dei compensi dei freelance, si è resa visibile, infatti, a partire dal 2010. Infine, sempre in premessa, detto che la ricerca rende disponibili una serie di dati di categoria interessanti e non immediatamente rintracciabili, il problema di fondo di questa analisi sta nella mancanza di una esatta definizione di che cosa si intende per *lavoro autonomo, freelance o precario* (parola che non viene quasi mai utilizzata dall'indagine). Si tratterebbe di affrontare una volta per tutte il tema ammettendo, come primo nodo, l'essere venuto meno della possibilità di scelta, ovvero la fragilità della posizione dei giornalisti precari dal punto di vista della contrattazione e l'estremo livello di subordinazione e prescrittività della posizione *freelance* che nulla ha a che vedere con l'autonomia, al contrario. Ciò conferma perfettamente la tendenza generale: il lavoro *atipico*, lungi da rappresentare una congiuntura, un episodio, un passaggio all'interno della vita lavorativa dell'individuo, si fa strutturale. E si allarga, si approfondisce: la progressiva amplificazione del numero delle figure flessibili ammesse a norma di legge consente oggi al datore di lavoro una discrezionalità ancora più ampia di quella risultante anche solo cinque anni fa, con l'effetto progressivo di un sempre minor ricorso alle forme di flessibilità appena più strutturate e garantite (come i contratti a tempo determinato, per esempio). Tutto ciò fa ricadere sul singolo lavoratore tutti gli effetti distorsivi del rischio, pur in presenza di eterodirezione e, spesso, di monocommittenza.

In questa fase del ciclo lungo del capitale all'interno del sistema flessibile di accumulazione, il lavoro è perdente: esso non ha valore per l'impresa. Di conseguenza non si ritiene profittabile adoperarsi per fidelizzarlo, trattenerlo, strutturarne, all'interno di un'organizzazione che punta allo sviluppo in termini qualitativi e organizzativi. In materia di lavoro si preferisce il respiro corto del breve periodo, la logica del dumping e del turn-over: si sceglie selettivamente non ciò che è "migliore", ma ciò che costa meno, laddove e nelle forme in cui costa meno. Questa veloce "usura" del lavoro, che non si stabilizza ma gira, ruota e cambia vorticosamente, garantisce, tra l'altro, un innesto di sempre nuove energie creative che rappresentano l'imprescindibile *afflato vitale* di cui abbisogna l'industria culturale, in presenza di standardizzazione e precarizzazione.

Da un punto di vista quantitativo, «i giornalisti attivi *visibili* in Italia alla fine del 2009 erano 49.239 e rappresentavano la metà degli iscritti all'Ordine (il 50,16% di 98.155 iscritti)» (*Ivi*: 23). Con il termine *giornalisti attivi visibili* si intendono «i titolari di una posizione contributiva con l'Istituto di previdenza dei giornalisti». Di questi, «26.026 (il 52,86%) fanno capo alla gestione principale dell'Inpgi (*da ora Inpgi1*) (relativa alle posizioni di lavoro subordinato) e 23.213 (il 47,14%) erano invece freelance e collaboratori autonomi, iscritti alla Gestione separata dell'Istituto di previdenza, costituita per la previdenza obbligatoria nel settore del lavoro autonomo (*da ora Inpgi2*) [...] Oltre 6.000 posizioni della gestione principale (6.257 per la precisione, pari al 24%) tuttavia risultano "ferme" (congelate) per mancanza di contributi da almeno un anno (ma in quasi la metà dei casi anche da più di 5 anni). Gli attivi effettivi nel campo del lavoro subordinato, nel 2009, si riducevano così a 20.087 giornalisti» (*Ibidem*).

Non possiamo che sottolineare come, con 23mila freelance e collaboratori su 20mila gior-

nalisti subordinati (non tutti, si badi bene, con contratto di lavoro a tempo indeterminato), si sia pienamente compiuto il sorpasso dei precari sugli stabili. I primi rappresentano insomma, come detto, il 47% della categoria mentre i secondi si riducono al 40,1% della stessa. Vale a dire che, ad oggi - anche volendo fermarci al lato emerso della professione, come specificato sopra, e pur consapevoli che ciò implica una mancanza di monitoraggio su alcune aree - troviamo conferma che la maggioranza di chi che svolge la professione vive una condizione precaria.

«Da parte sua, globalmente, l'Ordine ha registrato in 35 anni (fra il 1975 e il 2009) un quadruplicamento dei suoi iscritti: da 27.800 a 108.437. L'incremento complessivo degli iscritti è stato per la precisione del 390%, con la crescita più forte fra il 1985 e il 1995 - più 65,34%, ovvero +6,5% l'anno -, che si è attenuata nel periodo fra il 1995 e il 2005 (più 30,6%, cioè +3,1% l'anno) e negli ultimi cinque anni (dove l'incremento è stato delle stesse dimensioni (14,9% per il quinquennio, +3% l'anno)» (*Ivi*: 24).

Questi dati confermano il processo di cognitivizzazione del lavoro che ha coinvolto l'intero mondo del lavoro e che ha nella precarizzazione la forma di organizzazione tipica del lavoro contemporaneo. Si tratta di un'ampia fascia di lavoro cognitivo, prodotto della più elevata formazione complessiva della società italiana e della circolazione della conoscenza consentita dalle nuove tecnologie. Benché il dato sia significativo (+390% in trent'anni) sembra per lo più trattarsi di una condizione invisibile visto che la maggioranza degli iscritti all'Ordine non ha trovato visibilità anche nella cosiddetta *precarità emersa*: dei 108 mila iscritti all'Ordine solo 23.213 risultano iscritti all'Inpgi2, meno di un terzo (21,4%). Un altro terzo (24%) sono i lavoratori subordinati. Anche in questo caso il discorso va esplicitato, sottolineando che il 45% degli iscritti attuali all'Ordine dei giornalisti è estraneo e non compreso in entrambi i lati "emersi" della professione così come stabiliti dalla ricerca stessa. A questo andrebbe aggiunto con estrema chiarezza che non è possibile stimare il numero effettivo delle persone che lavorano comunque nell'ambito dell'informazione, facilmente nel web, solo a partire dall'iscrizione all'Ordine dei Giornalisti: questo fatto non è rappresentativo, di per sé, della funzione e qui non vengono rappresentate tutte quelle persone che la svolgono pur non essendo iscritte all'Ordine.

I giornalisti Inpgi1 sono cresciuti dal 2000 al 2009 da 16.466 a 26.026, con un aumento pari al 58,06%. I giornalisti autonomi sono passati nello stesso arco di tempo da 7.642 a 23.213 al netto delle doppie iscrizioni, con un balzo di oltre il 208%. La forbice tra la debole crescita delle posizioni di lavoro subordinato e l'esplosione della presenza dei "precari" si allarga ancora se la calcoliamo a partire dalle valutazioni fatte sopra, eliminando cioè le posizioni subordinate "ferme" che venivano enucleate sopra, calcolando cioè le progressioni tenendo buono il fatto che siano in realtà 20.087: nel periodo, il saldo dell'incremento delle posizioni subordinate si attesta al 21,9% contro la crescita, appunto, del 208% del lavoro dei freelance. Tutto ciò è insomma significativo di uno spostamento evidentissimo di posizioni dal lavoro dipendente verso il lavoro "autonomo". E in sostanza della progressiva trasformazione della figura del giornalista così come l'abbiamo conosciuta nel passato. Nel contesto italiano, così come storicamente si è costruito, il giornalista era un professionista con un'iscrizione a un albo professionale e che tuttavia aveva, di norma, una posizione da "dipendente" dentro un giornale. Oggi è un freelance. La tendenza è pienamente confermata dagli andamenti dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, normati dall'articolo 1 del Contratto

nazionale di lavoro giornalistico: «essi sono cresciuti fra il 2000 e il 2009 del 22,27%, passando da 14.776 a 18.067. Un incremento relativamente modesto se confrontato all'aumento generale dei rapporti di lavoro subordinato nelle altre categorie, pari nel decennio a 42,94%» (*Ivi*: 26). Nel tipo di prestazione di lavoro oggi prevalente, dove tendono a diventare dominanti elementi cognitivi e relazionali - ovvero le qualità delle singolarità - imperano anche le forme di contrattazione individuali. Va sottolineato come la precarietà attenga, ormai, anche al lavoro dipendente perché il passaggio da una posizione lavorativa stabile a una precaria è, di fatto, segnato da un confine sempre più fragile, tale per cui chi oggi si trova garantito sa perfettamente che questa condizione potrebbe modificarsi velocemente a seguito di ristrutturazioni, cessioni di ramo d'azienda, stato di crisi, delocalizzazioni, ecc.

Questa esplosione quantitativa di precari rende non solo ancora più vistosa la frattura retributiva esistente fra le due categorie, ma anche un cambiamento di status del giornalista, che viene confermato pienamente dai dati dell'Inpgi: «sempre nel 2009, mentre solo un lavoratore subordinato su tre aveva un reddito annuo inferiore ai 30.000 euro lordi, più della metà degli *autonomi* (il 55,25%) dichiaravano un reddito annuo inferiore ai 5.000 euro» (*Ivi*: 27). Un divario che non si colma - anzi - e che col passare degli anni dimostra non tanto come la forma diversa (*la trasformazione*) dei modi in cui si dà il lavoro nella contemporaneità (precario ovvero intermittente o autonomo rispetto allo standard fordista del lavoro dipendente) rappresenti un problema *in sé*. Ma soprattutto che il modo in cui oggi questa *forma precaria* - che rappresenta la maggioranza delle forme in cui oggi viene erogata la prestazione lavorativa, che si presta a essere governata, comandata, devalorizzata, *ab-usata* - raffigura un archetipo delle forme di dominio del biopotere sul presente. Esattamente come, all'inizio di questo testo, si diceva che Butler ritiene siano tutte le vite degli individui nel presente, spossessate come sono da ogni tipo di protezione collettivamente pensata e condivisa.

Il problema sociale che tutto ciò comporta - e che dovrebbe essere soprattutto chiaro ai sindacati - è immediatamente esplicito: a partire dai dati sulle retribuzioni dei precari «i dati sulle prime pensioni da lavoro autonomo, pur essendo ancora del tutto marginali, non sono rassicuranti, visto che il 63% dei trattamenti pensionistici da Inpgi2 non superano i 500 (cinquecento) euro lordi annui e solo il 17,4% (124 pensioni dirette) sono superiori ai 1.000 euro» (*Ibidem*).

Nel frattempo, e non casualmente, dentro un processo di progressiva precarizzazione della categoria, sono diminuite le fasce intermedie del lavoro subordinato: «da 10,13% a 7,77% per la fascia da 50 a 60.000 euro, da 9,6% a 6,8% per quella da 60 a 70.000 euro e da 7,39% a 6,24% per quella da 70 a 80.000 euro». Mentre sono cresciute in percentuale le fasce con gli stipendi più alti: «dal 9,54% al 12,5% nella fascia da 90 a 130.000 euro e da 2,8% a 6,22% per i guadagni superiori ai 130.000 euro». E nel campo del lavoro precario - che come abbiamo sottolineato attualmente rappresenta la fascia più ampia della categoria - «il 55,25% dei giornalisti iscritti dichiara complessivamente entrate sotto il 5.000 euro lordi annui, la stessa percentuale (55,01%) del 2000. Vale a dire che questa fascia di lavoratori non mostra nessun segnale di miglioramento delle proprie condizioni economiche». In linea, la percentuale fra i co.co.co, che al 49,5% dichiarano redditi fra lo zero e i 5.000 euro (*Ibidem*).

I dati mostrano poi un relativo “invecchiamento” sia dei giornalisti subordinati che di quelli autonomi: «nel primo settore, le posizioni relative a redattori con meno di 40 anni, che

nel 2000 erano oltre la metà (il 50,67%), sono scesi al 40%. Intanto le posizioni relative a redattori con oltre 50 anni sono passate invece dal 17,3% del 2000 al 25,77% del 2009. Per quanto riguarda l'Inpgi2 si registra una netta diminuzione percentuale, fra il 1997 e il 2009, degli iscritti con meno di 30 anni (dal 20,2 al 12,18%) e di quelli fra i 30 e i 40 anni (dal 42,37 al 35,19%), accompagnata invece da un aumento degli iscritti fra i 40 e i 50 anni (dal 22,9 al 29,9%), di quelli fra i 50 e i 60 anni (dal 12,3 al 16,34%) e di quelli con 61 anni e oltre (dal 2,4 al 6,39%)» (*Ivi*: 28).

Su 26.026 attivi con contratti di lavoro subordinato «nel 2009 le donne erano 10.594 (pari al 40,71%, contro il 9,3% del 1975), ma rappresentavano il 43,05% dei rapporti di lavoro nelle fasce di reddito più basse (entro i 30.000 euro annui) e soltanto il 15,08% dei salari nelle fasce di reddito alte, sopra gli 80.000 euro annui. Nel 2000 le due percentuali erano pari rispettivamente al 46,85% e all'8,09%. Rispetto alla percentuale complessiva di genere (40,71%), fra i praticanti le donne erano il 49%, fra i professionisti il 39,26%, fra i pubblicisti il 42,46% e fra i pubblicisti/praticanti il 46,57%. Nel campo del lavoro autonomo, la percentuale complessiva delle donne iscritte all' Inpgi2 è passata dal 31% del 1997 al 41% nel 2009 (ma erano il 42% nel 2007-2008)» (*Ibidem*).

Si conferma così il fenomeno della femminilizzazione del lavoro, connesso all'economia della conoscenza e insieme al peggioramento delle condizioni retributive e di diritti, collegato soprattutto all'incremento dei livelli di precarizzazione e ricattabilità del lavoro. La femminilizzazione del lavoro cognitivo porta con sé, certamente, un aspetto segregazionale di tipo tradizionale, come i dati dimostrano, ma la maggior occupabilità femminile sta anche a indicare il maggior peso del lavoro cognitivo-relazionale e quindi il ruolo crescente degli aspetti bioeconomici su quelli tradizionalmente economici, legati alla produzione materiale, tradizionale settore d'impiego maschile.

In sintesi, da questa veloce fotografia della professione, possiamo trarre qualche conclusione, alcune delle quali vengono anche avanzate dalla ricerca:

- una progressiva precarizzazione della categoria. I freelance rappresentano oggi la maggioranza della categoria e dunque la base fondamentale di questa professione;
- questa vistosa presenza di lavoratori precari giornalisti è accompagnata dalla loro straordinaria debolezza economica;
- l'esistenza di una fascia invisibile di giornalisti, ancora più precari dei precari emersi;
- una riduzione di peso delle fasce di reddito intermedie a vantaggio di quelle medio-alte nel campo del lavoro subordinato, con una conseguente polarizzazione delle retribuzioni;
- un progressivo "invecchiamento" della popolazione giornalistica, sia tra i freelance che nel lavoro e subordinato;
- e infine una progressiva avanzata delle donne, limitata dalla persistenza di un relativo gap di carattere economico.

1.1. Breve focus su un'analisi quantitativa sui freelance relativa all'azienda editoriale Rcs Periodici

Chi scrive, operando direttamente nel campo editoriale come giornalista, ha condotto nel 2006 una ricerca in Rcs Periodici sui freelance che ha ottenuto risultati piuttosto interessanti.

Ritengo importante riportare i principali risultati di quell'indagine, anche se non del tutto attuali, perché, come si vedrà, già all'epoca erano presenti quei segnali di precarizzazione del lavoro e della vita che si sono manifestati in seguito con sempre maggiore evidenza².

La metodologia utilizzata è stata quella della survey. Si sono ottenuti 50 questionari completi su un numero di 300 collaboratori circa, selezionando, tra i 600 complessivi che orbitano intorno all'area, coloro che avevano, al momento della raccolta dei dati, un rapporto di collaborazione strutturato da almeno un anno con una redazione. Ciò significa il 16,6% degli stessi. Si tratta dunque di un campione sufficientemente significativo.

All'interno di questo, le donne rappresentano il 58%, dato che segnala in modo inequivocabile la tendenziale femminilizzazione della professione, in linea con quanto avviene a livello generale, soprattutto nel terziario, soprattutto in Lombardia. Il 31% di loro ha un'età compresa tra i 25 e i 35 anni, mentre gli uomini nella stessa fascia d'età sono il 38%. Un altro 31% si situa tra i 35 e 45 anni (sempre il 38% per gli uomini). Non si tratta di una sorpresa: la fascia d'età che si confronta più da vicino con il fenomeno della precarizzazione è quella dei trenta/quarantenni (si scende al 20,6% tra i 45-55 anni e al 10,3 dopo i 55 anni). Soprattutto le donne hanno un'alta scolarizzazione: il 62% delle donne è in possesso di una laurea e il 20,6% di un titolo post laurea (rispettivamente 47% e 14% per gli uomini), confermando il dato nazionale di un più alto livello di istruzione delle donne rispetto agli uomini.

Da una veloce e semplice analisi descrittiva, avendo la presunzione di provare a creare un minimo di sequenze (dal momento della raccolta dati, fissata a luglio 2006, siamo risaliti fino a cinque anni prima) notiamo che negli anni si è allargata l'area del lavoro autonomo (partita Iva o collaborazione occasionale, freelance pagati a borderò) e progressivamente contratta quella dei contratti subordinati (a termine, per esempio) o parasubordinati (co.co.co., per esempio). La fotografia attuale della situazione dei colleghi freelance della Periodici vede l'80,9% di loro nell'area "autonomi" e all'interno di questa un prevalere della categoria freelance (36,5%). L'11,1% si situa nell'area "parasubordinati", il 7,9% appartiene alla categoria dei cosiddetti "subordinati". Ma come erano distribuiti un anno prima? I lavoratori "autonomi" erano il 72,5%, i parasubordinati l'11,7%, i subordinati il 15,6%. E tre anni fa? Autonomi 62,5%; parasubordinati 15%; subordinati 22,5%. La sequenza si chiude con il quadro della condizione lavorativa degli stessi soggetti cinque anni fa e che vede gli autonomi scendere fino al 48,8%, i parasubordinati salire al 15%, e i cosiddetti "subordinati" raggiungere quota 30,2%. Si conferma con ciò la tendenza generale: il lavoro atipico, lungi da rappresentare una congiuntura, un episodio, un passaggio all'interno della vita lavorativa dell'individuo, si fa strutturale. La legge 30 ha peraltro contribuito a convogliare e tradurre una serie di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (oppure i contratti non standard subordinati) nella formula della partita Iva o della collaborazione occasionale. Verso, cioè, quel "lavoro autonomo di seconda generazione", quel farsi impresa del singolo soggetto che fa ricadere sul singolo lavoratore tutti gli effetti distorsivi del rischio, pur in presenza di eterodirezione e, spesso, di monocommittenza, come si evince anche dalle risposte del campione stesso (il 31% ha un rapporto di monocommittenza con Rcs Periodici).

² Cfr. C. Morini, "Freelance, tra assenza di diritti e desiderio di autonomia. Il caso della Rcs periodici (luglio-dicembre 2006)", in <http://www.lsd.it/2007/la-paradossale-rigidita-della-flessibilita-selvaggia/>, 2007.

Il 22% del campione dichiara di guadagnare tra i 600 e i 1200 euro lordi al mese. Il grosso delle risposte (58%) si attestano intorno a cifre che stanno tra meno di 600 e 1800 euro lordi, confermando, anche tra i colleghi che lavorano nell'area periodici e benché all'interno di una grande casa editrice, stipendi ben al di sotto del decoro. Disaggregando per genere, notiamo che il 10,3% delle donne che compongono il campione guadagna meno di 600 euro lordi al mese, il 24,1% tra i 600 e i 1200, il 20,6% tra i 1200 e i 1800 euro lordi al mese. Se osserviamo il campione maschile, notiamo che la quota di uomini che guadagnano meno di 600 euro sale al 28%. È probabile che il maggior guadagno relativo delle donne sia soprattutto imputabile al processo di *degenerizzazione* dell'attività giornalistica nei periodici, in seguito alla maggior presenza femminile. E se è vero, come è vero, che contano i flussi di relazione e i canali di fidelizzazione, possiamo dedurre che, probabilmente, le giornaliste sono più abili nel "tessere reti" rispetto ai giornalisti uomini.

Si è cercato poi di analizzare quale sia la percezione che i colleghi hanno del proprio lavoro, del proprio ruolo, dei rapporti all'interno delle redazioni. Il 37% dei collaboratori intervistati individua nell'*autonomia* l'aspetto più significativamente positivo del proprio status, il 16% rimarca la *manca di monotonia*, il 14% la possibilità di *gestire i propri orari*, il 14,8% la *dinamicità*. Viceversa, preoccupa la *labilità del rapporto di lavoro* (18,4%), sono insoddisfacenti i *guadagni* (17,6%), i *tempi di pagamento* (12,6%), la poca *considerazione* di cui si gode all'interno dei giornali (10,8%). I risultati, in linea con quanto espresso dai precari anche in altre sedi, in altri settori, mettono in evidenza gli aspetti più marcatamente negativi, le evidenti fragilità della condizione (la labilità del rapporto di lavoro si riverbera su molti piani dell'esistenza, perfino sugli affetti, rendendo precaria la vita), ma d'altro lato i freelance intervistati pongono l'accento proprio su alcuni degli aspetti che rappresentano gli elementi qualificanti del lavoro giornalistico (autonomia, dinamicità, varietà). Riportiamo poi il dato estremamente significativo della fascia dei più giovani, o comunque dei nuovi ingressi (rapporto di collaborazione da uno a 3 anni massimo), che nel 38,7% dei casi pensa (spera) che, nel futuro, potrà stabilizzare la propria posizione, considerazione che evidenzia con grande forza evocativa come siano completamente saltati i meccanismi della scelta: non capita più che le strade del freelance e quelle del redattore ex art. 1 siano distinte alla base, per precisa volontà individuale.

Tra i tanti aspetti emersi, vanno segnalati i risultati relativi ai rapporti con la rappresentanza e alle rivendicazioni che, secondo il campione, il sindacato dovrebbe portare avanti in tema di lavoro autonomo. Il 63,1% del campione non è iscritto alla Fnsi e nel 75% dei casi non si ritiene da esso tutelato. Il 50% ritiene di conoscere "abbastanza" i propri diritti, il 40 confessa il contrario ("poco"). Il sindacato, secondo i freelance dovrebbe imporre maggiori tutele in senso lato (16,6%), "tariffari" (22,2%), "tempi di pagamento certi" (19,4%) ma soprattutto vincolare di più gli editori all'assunzione (33,3%), dopo qualche anno di contratto a termine.

L'ultimo quadro, sulle prospettive future, ci consente di introdurre il tema della necessità di un aggiornamento delle categorie interpretative e di conseguenza di adeguamento dell'intervento. Così come è flessibile l'offerta, vanno previste forme flessibili della domanda, interrelando azione sindacale, normativa e politica, muovendosi contemporaneamente su più fronti, sul piano del contratto nazionale di lavoro, ma anche delle politiche del lavoro e del welfare. Il 20% degli intervistati individua nel tema della *continuità di reddito* una delle ipotesi

future più interessanti in materia di lavoro precario (e per le donne la questione vale molto di più: nel 36,6% dei casi le donne vorrebbero “garanzie di reddito sganciate dal lavoro”, nel 43,3% “continuare a fare esperienze sempre diverse”; invertite le risposte maschili: il 45% opterebbe per la stabilità del rapporto di lavoro e solo il 20% ha come primo obiettivo la continuità di reddito). Non dimentichiamo, certo, che un’ampia area del complesso degli inchiestati chiederebbe, potendo, un posto di lavoro a tempo indeterminato, ma una parte quasi uguale di colleghi freelance (35%) domanda la possibilità di “continuare a fare sempre nuove esperienze professionali”, vale a dire domanda la possibilità di mantenersi - date, chiaramente, talune forme imprescindibili di garanzia - all’interno di un regime di maggior libertà dall’impresa.

2. La crisi e la precarizzazione del lavoro stabile

In questo quadro, in continua e strutturale trasformazione, si è innestata la crisi economica, come sopra ricordavamo. I posti di lavoro giornalistico dipendenti nelle realtà tradizionali sono scesi, nel 2010, di circa 1000 unità, non solo per l’effetto dei prepensionamenti indotti dalle ristrutturazioni, ma anche per i programmi di esodo incentivato che, nel tentativo di intervenire sulla leva dei costi, aziende primarie (Rai compresa) stanno incoraggiando. Anche a detrimento della forza e della qualità delle proposte editoriali³. Nel corso degli ultimi 10 mesi l’Associazione lombarda dei giornalisti ha affrontato, in Lombardia, 60 vertenze e ha stipulato 60 accordi o piani di ristrutturazione.

«Secondo i dati di bilancio Inpgi, sono oltre 400 (su un totale di 18 mila addetti circa, ndr) i casi di cassa integrazione già decretati dal ministero del Lavoro nel biennio 2010. Se si aggiungono i dati del 2009 e quelli ancora in corso, la Cassa integrazione per chi non ha i requisiti del prepensionamento e i contratti di solidarietà, c’è da dire che non aveva sbagliato il segretario della Federazione nazionale della stampa, Franco Sidi, quando un anno e mezzo fa disse che la crisi avrebbe colpito oltre 700 giornalisti»⁴.

E non è finita qui: sembrano essere a rischio di espulsione, nelle prossime tornate dettate dalla crisi permanente, fino a 4000 giornalisti. Questo movimento di progressiva e lenta esclusione serve non solo a eliminare un’intera generazione (l’ultima), portatrice di una diversa percezione della professione (il professionalismo degli *white collar* a cui si riferisce Andrew Ross, 2003) e con retribuzioni più alte, ma ha l’effetto di bloccare, di cristallizzare

³ Si veda la mappa on line degli stati di crisi nei giornali italiani. Aggiornata al 17 gennaio 2010, è stata messa a punto da Ciro Pellegrino sulla base dei dati forniti dal dipartimento sindacale della Federazione nazionale della stampa. Si veda anche l’articolo pubblicato il 5 agosto 2010 sul sito www.francoabruzzo.it.

⁴ Negri, G. (2011) *Due anni di vertenze in Lombardia*, articolo pubblicato sul Bollettino dell’Associazione lombarda dei giornalisti www.alg.it/alg1/?p=1827 : «Il 2009 e il 2010 sono stati gli anni delle grandi ristrutturazioni dovute a una crisi gigantesca che ha riguardato tutti. Dai colossi della carta stampata come Mondadori, Rcs, Espresso-Repubblica, ai periodici di medie e piccole dimensioni; dai giornali di provincia agli organi di partito, compresi i media radio-tv che non hanno ammortizzatori sociali e quindi si deve ricorrere ad accordi in deroga». Si veda anche una serie di articoli sul tema pubblicati sul portale dell’ex presidente dell’Ordine lombardo dei giornalisti Franco Abruzzo, www.francoabruzzo.it.

ogni genere di turnover: non si può procedere ad assunzioni di nuovi addetti durante uno stato di crisi che prevede il ricorso ad ammortizzatori sociali. La contrazione del numero degli occupati funziona, senza bisogno d'altro, come fattore di vincolo, di sempre maggior incatenamento ai ritmi e alle pretese del lavoro, visto che complica, per esempio, la possibilità del singolo lavoratore di ottenere ferie o permessi.

L'età media dei lavoratori di una grande casa editrice come la Rcs Periodici è attualmente di 46 anni. Vengono estromessi i lavoratori con maggiore anzianità, non vengono inseriti i giovani. Si sta procedendo, grazie alla crisi permanente, a una progressiva, inarrestabile sostituzione di ciò che resta del "lavoro garantito" con "lavoro precario", detto che la permeabilità delle due categorie è evidente, grazie al ruolo giocato in questo senso proprio dal contratto collettivo di lavoro, come dicevamo all'inizio. Questo processo sta generando un progressivo e ulteriore "innalzamento delle richieste" da parte datoriale per entrambi i gruppi con straordinarie ibridazioni reciproche. Lungi dal comprendere maggiori garanzie per il lavoro precario come si auspicava, il Ccnl va aumentando le norme precarizzanti per il lavoro cosiddetto stabile⁵. È insomma la famosa "precarizzazione" del lavoro *tout court* che significa perdita di senso e impoverimento per chiunque.

E qui aggiungiamo alcune note sul Contratto collettivo di lavoro che negli ultimi 15 anni si è rivelato lo strumento più efficace per destrutturare i diritti guadagnati in un certo periodo storico senza acquisirne di nuovi, adeguati all'epoca presente, come sopra accennavamo. In particolare il nuovo contratto dei giornalisti (1 aprile 2009-31 marzo 2013) ha un preciso significato. La sua destinazione finale è quella di precarizzare - e di disciplinare attraverso la ricattabilità implicita nella precarizzazione - il lavoro a tempo indeterminato⁶. Si destruttura ogni punto di riferimento passato e si innalza il grado di subordinazione dei soggetti rispetto alle gerarchie e alla prescrittività dell'impresa, attraverso la creazione di un vero e proprio esercito industriale di riserva *intra moenia* - la forza lavoro fisicamente ancora presente all'interno della fabbrica cognitiva. La crisi economica come forma di disciplinamento del lavoro cognitivo. Il contratto nazionale di lavoro giornalistico viene firmato, dopo oltre quattro anni, durante la crisi economica. L'articolo 4 del nuovo contratto collettivo dei giornalisti sancisce che un giornalista possa essere spostato «per comprovate esigenze organizzative e produttive» a lavorare per qualsiasi altro giornale in qualsiasi momento. Le chiamano "migrazioni": l'associazione (relativa) corretta sembra essere piuttosto quella con i viaggi degli stranieri bisognosi di occupazione verso le coste europee (migranti). Il giornalista potrà essere chiamato a migrare verso «ogni unità organizzativa redazionale e qualsiasi prodotto editoriale giornalistico edito dall'azienda, compresi quelli multimediali, nonché verso le testate editate da imprese controllate dalla stessa proprietà». E che possa, allora, in questo specifico caso, essere anche "distaccato" fino a un massimo di 24 mesi e che il suo contratto possa infine essere "ceduto" e che il lavoratore possa, indipendentemente dalla sua volontà, perfino venir trasferito, senza aver diritto ad alcun genere di rimborso e di indennizzo, entro un raggio di 40 chilometri

⁵ Si veda C. Morini «Contratto di lavoro dei giornalisti 2009. Un esempio di svalorizzazione della conoscenza»: <http://www.precaria.org/contratto-di-lavoro-dei-giornalisti-2009-un-esempio-di-svalorizzazione-della-conoscenza.html>.

⁶ Cfr. C. Morini, "La cognizione dell'impermanenza. Lavoro a tempo indeterminato, paradigma della precarietà contemporanea", in *Quaderni di San Precario*, n. 3, Milano, maggio 2012, pp. 175-198.

dalla sede d'origine. Le «unità organizzative redazionali» - che vengono qui introdotte ed equiparate a testate - hanno la funzione di «fornire contenuti informativi giornalistici a qualsiasi testata e per qualsiasi prodotto edito dall'azienda, nonché per le testate editate dalle imprese controllate dalla stessa proprietà».

Con l'espressione «qualsiasi prodotto» edito dall'azienda, si dichiara non solo ciò che è, ovvero l'avvenuta trasformazione dell'informazione in merce, ma si arriva ad affermare lo sdoganamento concettuale del processo, che diventa da questo momento pubblico, conosciuto, conclamato. Costruiti per un consumo distratto, non impegnativo, questi “prodotti” riflettono essi stessi il modello del meccanismo economico che domina per intero il tempo del lavoro e quello del non-lavoro del presente. «Lo spettatore non deve lavorare di testa propria: il prodotto prescrive ogni reazione: non per il suo contesto oggettivo - che si squaglia appena si rivolge alla facoltà pensante - ma attraverso i segnali. Ogni connessione logica, che richieda fiuto intellettuale, viene scrupolosamente evitata» (Horkheimer, Adorno 1974: 148). Si rivela con ciò lo scopo di fondo dell'industria culturale: quella del dominio che persegue sugli individui. Il riferimento, poi, all'articolo 7 “Orari di lavoro”, fa presumere che la rotazione da un impiego all'altro possa essere velocissima, riguardare, «nel rispetto dei poteri dei direttori» (plurale), addirittura l'arco della giornata. Dove e come potrà generarsi da questo modello potenzialmente repressivo, ansiogeno e ricattatorio quella “qualità” che viene indicata (invocata) come unica possibilità di futuro per l'informazione? Quale genere di cooperazione, di intelligenza e di vitalità potrà svilupparsi da una prestazione d'opera coatta, a cottimo, migrante di testata in testata, di prodotto in prodotto? Quali sconosciute praterie di sudditanza e di compromissione potrebbero ancora aprirsi, da qui, per l'informazione - diritto sancito dalla costituzione ex articolo 21? Ci è chiaro: questo processo può finalmente esprimersi in tutta la sua potenza grazie al fatto che, negli anni passati, si è lasciata mano libera agli editori con l'esercito industriale di riserva costituito dai collaboratori, esercito solo apparentemente “esterno” alle mura della fabbrica cognitiva. La ricerca sopra illustrata dimostra che la metà della categoria è freelance e che i due terzi della categoria presta la loro opera in regime di contrattazione atipica (dal contratto a progetto, alla partita Iva, alla collaborazione occasionale). Oggi il sindacato preferisce suddividere l'area del lavoro atipico dei giornalisti in fasce “grigie”⁷ (il termine richiama alla mente sinonimi come: oscure, approssimative, generiche) e fasce “autonome” (libere, agite, indipendenti) e che in realtà si rivelano vincolate ed eterodirette. Si tratta, come spiegato nel paragrafo precedente, della fascia più numerosa (oltre che, evidentemente, più povera) tra tutti gli iscritti alla gestione separata dei giornalisti italiani. Termini come lavoro autonomo, lavoro indipendente, freelance acquisiscono un significato che nella maggior parte dei casi resta solo sulla carta. Nell'ultimo contratto, l'unica cosa che si è paradossalmente precisata per i freelance è che «il corrispettivo deve essere liquidato entro la fine del mese successivo a quello della pubblicazione», autorizzando con ciò che il conteggio per il pagamento parta non dal momento in cui il pezzo, l'articolo, è stato commissionato e consegnato, ma sulla base delle decisioni (e delle bizzesse) della redazione e della sua direzione.

⁷ Cfr. P. Ostellino, *Il ruolo degli ordini e quella zona grigia*, in “Corriere della Sera”, 7 agosto 2004, p. 6

3. Soggettività, desiderio, resistenza biopolitica

La storia è questa: da 7 anni lavoro per il Corriere e dal 2007 Sciopero della fame e della sete, dopo le prime 24 ore. La novità è che ho bevuto. Mi hanno convinto gli amici, ma vado avanti con lo sciopero della fame. Per chi mi ha chiesto i motivi della protesta ecco qualche dettaglio. Spero di essere chiara: al momento sono un po' cotta e parecchio stanca. Sono una co.co.co. annuale con una busta paga e Cud. Aspetto da tempo un contratto migliore, tipo un articolo 2. Per raggiungerlo l'iter è la collaborazione. Tutti sono entrati così. E se ti dicono che sei brava, prima o poi arriva il tuo turno. Io stavo in attesa. La scorsa settimana si è liberato un posto, un giornalista ha dato le dimissioni, lasciando una poltrona (a tempo determinato) libera. Ho pensato: "Ecco la mia occasione". Neanche per sogno. Il posto è andato a un pivevello della scuola di giornalismo. Uno che forse non è neanche giornalista, ma passa i miei pezzi. Ho chiesto spiegazioni: "Perché non avete preso me o uno degli altri precari?". Nessuna risposta. L'unica frase udita dalle mie orecchie: "Non sarai mai assunta".

Così comincia la storia di Paola Caruso, una giornalista del *Corriere della Sera*, da sette anni precaria al giornale nella sezione economia. Il 13 novembre 2010 inizia uno sciopero della fame e della sete (poi solo della fame) che si è protratto per cinque giorni⁸. Ha aperto un blog, un wiki, si è tenuta in contatto via twitter, ha spettacolarizzato la sua perdita di peso, pubblicando quotidianamente la foto con la bilancia che segnava il dimagrimento.

Sono facili i richiami a situazioni ancora più drammatiche e autolesioniste, come quella generatasi a France Telecom, con due ondate di suicidi a catena - 35 casi tra il 2008-2009 e 23 nel 2010. In settembre, un dottorando dell'Università di Palermo si è gettato da una finestra della Facoltà lasciando un biglietto con scritto "per me non c'è futuro". Nel giugno 2010, a Napoli, un'infermiera, Mariarca Terraciano, è morta perché non le pagavano lo stipendio da mesi, uccisa dalla spettacolarizzazione della sua clamorosa protesta che consisteva nel farsi fare costanti prelievi di sangue, operazione che veniva ripresa e poi pubblicata su youtube. A Brescia e a Milano, nell'ultimo lasso del 2010, gruppi di migranti sono saliti su una gru e poi su una torre, rimanendo per giorni sospesi sotto la pioggia d'inverno.

Inserire a questo punto della mia trattazione questi esempi, significa mettere l'accento, a partire dalla fotografia fornita dalle ricerche e dalle inchieste, sulle forme di reazione dei soggetti che lo stato d'eccezione genera. In sostanza, quest'ultima parte del mio testo, intende concentrarsi sull'analisi delle possibili forme di reazione che restano comunque a disposizione dei soggetti. Lungi dall'essere un discorso teorico esso rappresenta eminentemente un discorso politico.

Questi casi contraddittori, instabili, diversi per genere, età, classe sociale «ci indicano ciò che noi designamo con il termine *soggettività*. Cioè quell'insieme delle modalità percettive e affettive (desiderio, paura, ecc.) che animano i soggetti attivi. Ma sta a significare anche quelle modalità culturali e sociali che danno forma, organizzano e creano forme di mobilitazione di affetto, di pensiero eccetera» (Ortner 2005: XX).

Si conferma inoltre, anche attraverso questi esempi difformi, l'idea che la dimensione bioeconomica si propone come una sussunzione complessiva di elementi vitali (corporei, intellettuali, emotivi) del soggetto. E che la resistenza finisce per dover mettere in campo gli

⁸ Vedi il blog della giornalista Paola Caruso, "stanca di essere precaria a vita".

stessi identici elementi. È talmente vero che è saltata la separazione tra il lavoro e il lavoratore di cui ha scritto Christian Marazzi (2005) che anche la dimensione conflittuale diventa direttamente interna alla vita e al corpo, individualmente, soggettivamente intesi. Nel modello antropogenetico di produzione, dentro un paradigma che si appropria della vita e dove la macchina è il tuo sapere e il tuo stesso corpo, la forma di sabotaggio del presente passa anche dal corpo. Si delinea chiaramente la tensione esistente tra la possibilità di autodeterminazione del soggetto e il suo obbligo a sottostare sempre più chiaramente agli imperativi della struttura di potere. L'ideologia della flessibilità come orizzonte simbolico del soggetto, così come il programmatico sminuimento delle sue capacità individuali, può essere combattuta anche attraverso la ritrovata capacità di *rendersi evidente*, di narrarsi e di risignificare la propria esperienza. Secondo Richard Sennett (1999) tale capacità di esporsi e raccontarsi, ovvero di interpretare la propria esperienza, costituisce di per sé la possibilità di riconferire potere decisionale al soggetto anche in presenza di condizioni difficili⁹.

La pratica dell'esperienza viene dal movimento delle donne. Inoltre la storia delle rivendicazioni e delle strategie emancipative delle donne ha sempre avuto il corpo protagonista della rivolta. Più è complessiva e umiliante la condizione di assoggettamento patita più si scatena una rivolta che passa attraverso il corpo che si ha (o che si è) (Diotima 1987). È Adrienne Rich a sottolinearlo e a spiegarlo anche in modo che non si presti a equivoci essenzialisti: non si tratta di operare una sorta di astrazione universale al femminile. Una strategia di liberazione non può non articolarsi intorno all'accentuazione della corporeità - la quale contraddistingue particolarmente la vita delle donne, viste le tappe cruciali che la contraddistinguono. Ma che, in senso lato, appare quale riacquisizione paradigmatica di tutto ciò che viene occultato, rimosso, taciuto, represso, sfruttato, alienato, sussunto (Rich 1977). Non è quello che, questo genere di capitalismo, mostra di voler fare con le nostre vite e con i nostri corpi con ancor più decisa tracotanza, non a caso femminilizzando il lavoro?

Questa rivelazione è molto importante. Se noi inseriamo, a partire da questo terreno discorsivo, i sostegni teorici che ci sono venuti dall'analisi foucaultiana cominciamo ad avviarci a una sorta di approssimazione dei contorni da dare alle lotte. Si dimostra, attraverso questi casi, l'impossibilità di tracciare una linea divisoria tra privato e pubblico, tra il nostro privato corpo biologico e il corpo politico. Se il corpo è una superficie di iscrizione di supplizi e pene nel senso che sul corpo «si trova lo stigma degli avvenimenti passati, così come da esso nascono i desideri, i cedimenti, gli errori» (Foucault 1976: 36-37) allora si fa del proprio corpo stesso e della propria stessa vita lo strumento della propria battaglia in senso letterale, cercando con ciò, clamorosamente, di sottrarre corpo-mente-vita (ovvero noi) alla presa disciplinare della società. La potenza di una struttura assoggettante deve esser presa in considerazione non solo per il modo in cui condiziona i pensieri, ma anche per il modo evolutivo in cui li rende impossibili o inutili, come sottolineano Foucault (1976) e Bourdieu (2004). La lotta biopolitica legata alla precarietà come condizione biopolitica, che si dà nella difficoltà e

⁹ Dal blog aperto da Caruso nelle giornate della protesta (<http://paolocars.tumblr.com>): «Jeri è stata una giornata dura. La risposta del direttore e le tante critiche mi hanno demoralizzata. Sono passata per la cretina di turno. Si è dubitato della mia buona fede. Della mia storia cos'è poco chiaro? Il fatto che ambissi a un contratto migliore o che non mi immagino precaria a vita? Questa protesta è frutto della disperazione e deve portare a delle conseguenze. L'obiettivo è ribellarsi al sistema che ci tiene sotto scacco, cambiare le regole. Da sola non posso farlo».

nella sofferenza (detto che il lavoro è sempre *labor*, soffrire), diventa allora più che mai una forma di rivolta radicale, totalizzante, complessiva, perché deve sopportare e opporsi a una grammatica lavorista assai più pervasiva di qualsiasi epoca precedente.

Aggiungiamo il fatto che il conflitto, in questi anni, è stato patologizzato e con ciò neutralizzato. Si fanno corsi sulla gestione dei conflitti, si è inventato il *counseling* aziendale per offrire sostegno in situazioni conflittuali e di disagio, ridurre l'assenteismo, aumentare la produttività. Aggiungiamo il fatto che le politiche del lavoro degli ultimi 15 anni sono state tutte volte a depotenziare il conflitto, attraverso un processo di frammentazione progressiva del corpo sociale dei lavoratori, attuato attraverso accordi sindacali, leggi, imprinting televisivo. Si tratta di una strategia adottata dalle imprese e avallata dai sindacati per eliminare il conflitto e il sabotaggio conseguenti all'alienazione dal lavoro nelle fabbriche. Tutto questo mentre la passione e la creatività venivano inserite nel lavoro, con la pretesa di superare l'alienazione dal lavoro (Morini 2010). L'inclusione di elementi desideranti nel rapporto tra capitale e lavoro ha reso più complicata l'analisi e più complesse le reazioni da mettere in campo. Ecco un intero vocabolario di parole d'amore entrare al lavoro. Cosicché la "nostra" passione e il "loro" smantellamento del conflitto per un periodo si sono alleate, contro di noi.

Assistiamo però, ora, all'insorgere di queste esperienze microconflittuali. Sottrazioni estreme. Una micropolitica dell'agire che ci parla esplicitamente dell'eccedenza - che citiamo e poi non concretiamo - di resistenza, di una lotta che esiste e allarga i propri contorni anche alle cattedrali del lavoro cosiddetto "intellettuale" (il più grande quotidiano italiano, le università, i centri di ricerca). Un conflitto che, per quanto gracile, non può essere trattenuto e squarcia il velo degli immaginari, fa tremare le costruzioni ideologiche. Ha una forza evocativa enorme: la vita irrompe con una forza mai vista nell'agenda politica. Atti singoli ma negativo potente che mettono in luce come in assenza di rappresentanza i soggetti siano disposti o pronti a fare di se stessi una rappresentazione. Livelli di coscienza molteplici e discontinui ma che non impediscono un margine di autodeterminazione, anche se a volte possono orientarsi in maniera particolarmente penalizzante per il soggetto, assumere forme autodistruttive, trasformarsi in malattia, addirittura assumere la forma del suicidio (Biehl, Good, Kleinman 2007).

L'ispirazione foucaultiana che fa da traccia a queste note frettolose, ben si adatta a questo genere di lettura dove il soggetto, nonostante i vincoli disciplinanti della bioeconomia, mantiene sempre la possibilità non illusoria di un certo grado di autonomia, il soggetto può resistere (Deleuze, Guattari 2002).

Queste lotte sono, insomma, a tutti gli effetti, forme conflittuali del presente nella bioeconomia e su questi elementi bisogna lavorare. Non a caso il sindacato tende immediatamente a invisibilizzare tali forme di protesta, a metterle a tacere. Chi inscena queste spettacolarizzazioni di resistenza viene additato dalle "istituzioni sociali" come un folle o peggio un traditore della propria specie, additato dai suoi simili come "sospetto" così da attirargli addosso gli strali dei suoi simili, l'intera categoria - a meno che scelga di morire. Invece il suo ruolo è fondamentale proprio per la disconferma del sistema che incarna, che accetta di rappresentare in sé, perché non sta al gioco e tradisce, perché è infedele al sistema e ne mostra le falle, facendo contemporaneamente di questo approccio un possibile, potenziale, momento utile a reinventarsi la vita, spostando altrove i propri obiettivi. Indica che può scattare nel soggetto l'ostracismo del meccanismo dell'inclusione e dell'esclusione, della cittadinanza basata solo sull'*essere* nel lavoro (Pateman 1989).

La questione diventa, brevemente, quella di analizzare e valorizzare ciò che si muove dentro la novità di certi atti, ovvero la possibilità di darci un futuro senza andare continuamente a prendere esempi solo da una memoria del passato che pure ci è cara. Uscire dal presentismo, per usare una terminologia in voga, che non dà spazi all'immaginazione, che ti inchioda alla visione dell'immediato, con un occhio alla lotta di classe e alla memoria che però non può ridursi a meccanismo reazionario.

Penso che sia necessario un radicale processo di de-individualizzazione del soggetto contemporaneo - che è bersaglio, vettore e allo stesso tempo agente dei rapporti di potere. *Divenire no collar* (Ross 2003). La de-individualizzazione è tanto più necessaria, importante, dentro una dimensione del lavoro che pretende, contro ogni buon senso, un totale processo di identificazione. Il punto è prima di tutto distanziarci da questa identità e rifiutare che cosa ci viene imposto di essere (come è stato per le donne, come insegna il femminismo). Il divenire soggetto non è forse l'obiettivo di questa prima fase, dentro un mutamento sostanziale di paradigma? L'autopercezione del soggetto non è un'operazione solipsistica che resta interna a una negatività immanente. Queste forme di resistenza biopolitica hanno effetti a catena nella realtà, aprono la porta alla possibilità di alternative, scardinano l'unicità della lettura della produzione e del consumo, mostrano quanto si è *infelici* dentro questa ideologia, mettono in crisi il mito dell'autosufficienza dell'individuo, operata ideologicamente dalla frammentazione della precarietà. Dentro questa crisi sta la possibile insorgenza di un *punto di vista precario* (Franchini 2010) unificante anche se non unitario (Vignato 2010)¹⁰. La possibilità di costruire una narrazione collettiva, da questa visione a mosaico, di una narrazione che accomuni, pur nella difformità delle situazioni e perfino delle resistenze passa, in Italia, dalla messa a fuoco della centralità di questo "punto di vista precario". Il resto rischia di essere sempre e comunque da qualche parte escludente. Il retroterra borghese o il retroterra operaio ci servono, in questo momento, nella costruzione di una nuova visione di classe? E questo è un primo elemento.

La de-individualizzazione passa anche da una forma di chiarimento davvero adeguato alla modernità di ciò che noi intendiamo per lavoro. Dobbiamo liberarci dall'idea di una cittadinanza tutta costruita sul lavoro produttivo che ha coniato l'ambigua parola creatività, consegnandola alla produzione presente¹¹.

A questo scopo serve anche mettere una distanza tra le due categorie della *creazione* e della *produzione* (materiale/immateriale, oggettiva/soggettiva ecc.). Esse vengono usate spesso in modo indefinito e scarno, troppo astratto. Bisogna che gli stessi soggetti produttivi lavorino sulla percezione concreta di che cosa è produrre e/o riprodurre e/o creare e/o generare e/o inventare, oggi. Che cosa vuole dire, che cosa vogliono dire questi concetti, nella realtà odierna? Come facciamo a far capire dove si generano (e come, in che forme. Vecchie, immutate, conosciute... oppure nuove?) lo sfruttamento, la reificazione, l'alienazione, la patologia, nel lavoro, oggi? E viceversa, appunto, dove sono, dove stanno, dove si situano, l'invenzione, la creazione, l'azione? Tende a generarsi una saldatura tra i due campi, complici i bisogni e le imposizioni del lavoro contemporaneo? E se sì, come? In che modo?

Abbiamo più bisogno che mai di questo genere di chiarezze, di percepire questi nuovi

¹⁰ Questo discorso non può pretendere di essere esaustivo di tutti i modi di stare nel lavoro a livello globale. Si tratta evidentemente di un punto di vista posizionato, che non esclude l'esistenza di altri punti di vista.

¹¹ C. Morini, <http://uninomade.org/appunti-per-una-critica-al-concetto-di-produttivita/>

moderni, attuali distinguo. Senza dimenticare il lavoro di fabbrica (che nessuno si sogna di dimenticare), la scomposizione del lavoro e le gerarchie del lavoro a livello globale. Ma guardando al nuovo, alle nuove contraddizioni del presente, ai *transiti* dei soggetti nel mondo del lavoro contemporaneo (Murgia 2010).

Bibliografia

- Agamben, G. (2003) *Stato di eccezione. Homo sacer, II, I*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Biehl, J., Good, B. Kleinman, A. (2007) *Subjectivity. Ethnographic Investigations*, London, University of California press.
- Bourdieu, P. (2004) *Le strutture sociali dell'economia*, Trieste, Asterios.
- Butler, J., Spivak, G.S. (2009) *Che fine ha fatto lo Stato-nazione?*, Roma, Meltemi.
- Deleuze, G., Guattari, F. (2002) *L'Anti-Edipo*, Torino, Einaudi.
- Diotima (1987) *Il pensiero della differenza sessuale*, Milano, La tartaruga.
- Foucault, M., (1976) *Nietzsche, la genealogia, la storia*, in *Microfisica del potere*, Torino, Einaudi.
- Foucault, M. (1976) *La volonté de savoir*, Paris, Gallimard.
- Foucault, M. (1994) *Dits et écrits*, Paris, Gallimard.
- Franchini, M. (2010) Editoriale, «Quaderni di San Precario», pp. 1-2.
- Horkheimer, M., Adorno, T.W. (1974) *Dialettica dell'illuminismo*, a cura di C. Galli, Torino, Einaudi.
- Klein, M. (2007) *Shock economy. L'ascesa del capitalismo di conquista*, Milano, Rizzoli editore.
- Marazzi, C. (2005) *Capitalismo digitale e modello antropogenetico del lavoro. L'ammortamento del corpo macchina*, in J.L. Laville, C. Marazzi, M. La Rosa, F. Chicchi (a cura di) *Reinventare il lavoro*, Roma, Sapere 2000, pp. 107-126.
- Morini, C. (2010) *Per amore o per forza. Femminillizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, Ombrecorte.
- Murgia, A. (2010) *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Bologna, Odoja.
- Ortner, S.B. (2005) *Subjectivity and Cultural Critique*, «Anthropological Theory», vol. 5, n. 1, pp. 31-52.
- Pateman, C. (1989) *The Disorder of Women: Democracy, Feminism, and Political Theory*, Oxford, Polity Press.
- Rea, P. (a cura di) (2010) *Giornalismo: il lato emerso della professione, Una ricerca sulle condizioni dei giornalisti*, Simplicissimus book farm.
- Rich, A. (1976) *Of Woman Born*, New York, Norton [trad. it. *Nato di donna*, Milano, Garzanti, 1977].
- Ross, A. (2003) *No-Collar. The Human Workplace and Its Hidden Costs*, New York, Basic Books.
- Schmitt, C. (1984) *Teologia politica*, in C. Schmitt (a cura di) *Le categorie del "politico"*, Bologna, Il Mulino, pp. 108-109.
- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of the Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism* [trad. it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 1999].
- Vignato, S. (2010) *Soggetti al lavoro. Un'etnografia della vita attiva nel mondo globalizzato*, Torino, Utet.

TERZA PARTE

**DISCORSI SU NUMERI, POLITICHE E RAPPRESENTANZE DEI LAVORI
PRECARI**

10. Il “discorso” delle politiche di attivazione e della de-regolazione del mercato del lavoro

di Roberto Rizza

1. Introduzione

Negli ultimi decenni abbiamo assistito all’imporsi di una interpretazione delle trasformazioni economiche e del lavoro che ha determinato l’affermazione del paradigma della flessibilità¹. La logica di questo discorso è semplice: lo sviluppo economico e delle imprese è possibile solo a patto che la flessibilità del lavoro sia intensificata e a condizione che l’apparato normativo collettivo sia indebolito. Secondo tale punto di vista, le cause della disoccupazione e della sottoccupazione sono da ricondurre, da un lato alle rigidità del mercato del lavoro che non è messo nelle condizioni di operare come dovrebbe a causa di una sovrabbondante regolazione normativa, dall’altro, all’eccesso di protezione sociale rivolta ai lavoratori, che non incentiva l’iniziativa individuale e al contrario favorisce la creazione di trappole della dipendenza dai benefici di welfare. Di conseguenza, i problemi occupazionali devono essere affrontati, per un verso, deregolando il mercato del lavoro attraverso l’estensione dei rapporti di impiego temporanei, che annullando i costi del licenziamento e offrendo minori protezioni sociali rispetto a quelli a tempo indeterminato, obbligano gli individui a ritrovare un impiego il più presto possibile. E per un altro, adottando politiche di attivazione che condizionino la possibilità di accedere ai sostegni di welfare alla disponibilità, da parte dei beneficiari, ad accettare qualsiasi occasione di lavoro.

L’effetto dell’affermazione di tali concezioni, dominate da indiscutibili parole chiave come occupabilità e attivazione², è stato il mutamento dei valori e degli scopi del welfare state: dagli imperativi legati alla de-mercificazione (Esping Andersen 1991)³ si passa a una nuova concezione della giustizia sociale che, anziché uguaglianza e sicurezza del reddito, persegue intenti legati all’innalzamento dell’occupazione in contesti economici ad elevata competitività. Si af-

¹ Su questo aspetto specifico ci permettiamo di rimandare a Borghi, Rizza (2006), in particolare ai capitoli 1, 2 e 3.

² In riferimento ad idee e concezioni che strutturano in profondità le pratiche istituzionali, al loro essere potenti vettori di significazione e di *sense-making* in grado di fornire mappe cognitive di interpretazione dei fenomeni, rimandiamo a DiMaggio e Powell (1991), Rizza (1999), de Leonardis (2001).

³ Per de-mercificazione si intende la capacità da parte dello stato sociale di sottrarre gli individui dalla dipendenza dal mercato.

ferma così un nuovo *framework* normativo che determina una riconcettualizzazione del rapporto tra lavoro e welfare, ritenendo che le politiche pubbliche debbano organizzare i propri interventi mutando le priorità: da lotta alla disoccupazione a promozione dell'occupabilità; da protezione sociale ad attivazione delle persone per un rapido reinserimento nel mercato del lavoro; da lotta contro povertà e disuguaglianze ad inclusione (nel mercato del lavoro). In altri termini, da welfare a “*welfare to work*”.

La condizione per l'affermazione di una tale interpretazione è la mutata concezione delle modalità di socializzazione dei rischi. Mentre nel welfare moderno il rischio era considerato una caratteristica esterna al soggetto e al di fuori del suo controllo (disoccupazione, infortunio, malattia, ecc.), nella rinnovata versione i rischi sono internalizzati e il loro fronteggiamento dipende dalle attitudini individuali: ossia il rischio consiste nella impossibilità o nella difficoltà dell'individuo singolo di essere attivato. Nel primo modello, i sistemi fiscali e di protezione sociale si rivolgono alla collettività ed hanno intenti redistributivi; nel secondo sono concepiti come un insieme di incentivi e disincentivi che si preoccupano del comportamento attivo della persona secondo un intento disciplinante (Crespo, Serrano Pascual 2005). E sotto questo profilo, l'attivazione si traduce soprattutto nella personale disponibilità ad essere occupato, condizione essenziale per la fruizione dei diritti sociali di cittadinanza.

Ne deriva una sempre più marcata declinazione ‘lavorista’ del welfare state che stabilisce come criterio chiave per mobilitare meccanismi di protezione sociale il fatto di avere un'occupazione (ciò che Blank ha definito *‘work-conditioned public support state’*). Un'occupazione, tuttavia, che è ridotta ad un impiego remunerato di poche ore alla settimana con istituti di protezione sociale deboli (Salais 2009). Avviene così che la generale degradazione delle condizioni occupazionali in molti paesi occidentali (Paugam 2000) e l'inasprimento degli obblighi al lavoro (a bassa remunerazione) per effetto dell'introduzione di sanzioni per chi si dichiarasse indisponibile (cancellazione dall'eleggibilità alle misure di sostegno al reddito), si saldano in un circuito auto-rinforzante. In definitiva, l'introduzione di programmi di attivazione, uniti alla promozione della crescita di un'area di mercato del lavoro a basso salario, costituiscono un tassello essenziale dell'incremento di forme occupazionali instabili, temporanee e caratterizzate da una limitata protezione sociale (Van Berkel, Moller 2004).

Sviluppando queste considerazioni, il presente contributo sarà così articolato: in una prima parte sarà analizzato il processo di deregolazione del mercato del lavoro, confrontando vari paesi europei ed evidenziando le sue conseguenze sulla crescita dell'instabilità del lavoro prolungata nel tempo. Ci soffermeremo inoltre sull'attuale crisi economica, mostrando come siano stati soprattutto i lavoratori temporanei ad essere colpiti duramente dalla congiuntura negativa.

In una seconda parte, l'articolo si concentrerà sulle politiche di attivazione, sempre adottando un'ottica comparativa. Sarà mostrato come l'individuazione di un legame tra protezione sociale, politiche del mercato del lavoro e politiche fiscali abbia spinto molti paesi, pur caratterizzati da regimi di welfare differenti, ad inasprire obblighi e sanzioni per l'eleggibilità ai sistemi di protezione. Tali misure hanno promosso la crescita di un'area di mercato del lavoro a basso salario e allargato la divisione tra quanti sono in grado di essere attivati e quanti non lo sono perché privi delle risorse necessarie in termini di capitale umano e sociale.

2. Deregolazione del mercato del lavoro e crescente insicurezza

La letteratura economica *mainstream* ha interpretato il basso livello dell'occupazione in Europa come il risultato dell'eccessiva regolamentazione del mercato del lavoro. Le linee di intervento hanno dunque puntato, da un lato ad aumentare la flessibilità, dall'altro a ridurre i sostegni. Questa impostazione, tutta giocata sul lato dell'offerta, assume che politiche volte ad aumentare l'offerta di lavoro si traducano automaticamente in maggiore domanda e dunque in maggiore crescita.

Nel corso degli ultimi anni perciò un considerevole numero di paesi dell'area OECD ha intrapreso politiche di liberalizzazione delle norme che regolano i mercati del lavoro, individuando nella flessibilità numerica, ossia nella crescita dell'occupazione temporanea, la risposta in grado di adeguare i sistemi occupazionali alla crescente incertezza dei mercati e all'aumentato livello di competizione internazionale.

La tesi retta sull'assunto della flessibilità si basa su alcuni argomenti essenziali: per reggere alla competizione internazionale le imprese devono far variare i costi diretti e indiretti del lavoro. La deregolazione del mercato del lavoro e la riduzione delle protezioni dell'impiego favorirebbero pertanto la crescita dell'occupazione, dato che un sistema con un basso indice di Epl (*Employment Protection Legislation*) e con un elevato tasso di *job turnover* è più favorevole alla competitività. Le imprese sarebbero così stimolate ad accrescere l'occupazione assumendo nuovo personale con contratti di durata limitata, anziché sfruttare al massimo la forza lavoro già disponibile attraverso meccanismi di intensificazione del lavoro.

Molte analisi critiche, tuttavia, hanno smentito la forza teorica ed empirica del paradigma basato sulla deregolazione del mercato del lavoro e sulla necessità di abbassare gli indici che definiscono la legislazione di protezione dell'impiego⁴, dimostrando che per far fronte alla competizione internazionale, all'incertezza dei mercati e alla volatilità della domanda, sia più equo ed economicamente vantaggioso affidarsi alle competenze, alla polifunzionalità, al coinvolgimento dei lavoratori (Gallie *et al.* 1998, Gallie, Paugam 2000). Obiettivi difficilmente raggiungibili con una forza lavoro in buona parte temporanea e a basso costo. Un ulteriore elemento critico è quello relativo al legame tra l'aumento dell'occupazione e la liberalizzazione delle norme che regolano i rapporti di impiego. Da numerose ricerche emerge infatti l'assenza di una relazione tra rigidità/flessibilità del mercato del lavoro e aumento del livello dell'occupazione. Le norme giuridiche o contrattuali a tutela dell'occupazione hanno infatti effetti scarsi o nulli sul livello generale della disoccupazione. Piuttosto è presente un legame tra rigidità/flessibilità e dinamica, durata e composizione della disoccupazione (Hollingworth, Schmitter, Streeck 1994, Berger, Dore 1998, Esping Andersen 1999, Esping Andersen, Regini 2000).

Tali argomentazioni, tuttavia, non sono state prese in dovuta considerazione e nonostante i dubbi e le evidenze contrarie all'ipotesi del rapporto tra liberalizzazione delle norme che regolano il mercato del lavoro, crescita del lavoro temporaneo e aumento dell'occupazione, il paradigma della deregolazione ha avuto un'influenza fondamentale sulle politiche pubbliche

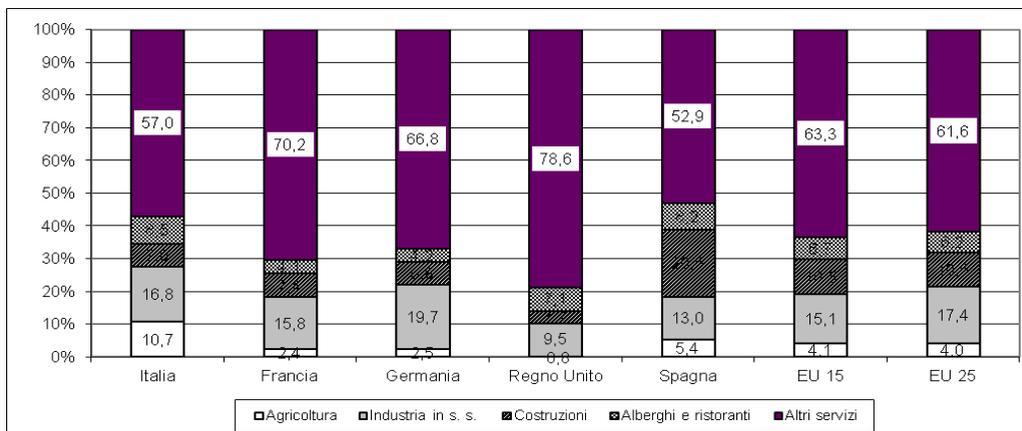
⁴ Vanno anche considerate le difficoltà di misurazione degli indicatori relativi alla legislazione di protezione dell'impiego, tanto è vero che gli indici maggiormente utilizzati, quelli dell'OECD, sono stati rivisti (e la graduatoria dei paesi è cambiata) in seguito a critiche sui metodi di calcolo (Del Conte *et al.* 2007).

dei singoli paesi europei. In particolare, ciò che è stato realizzato negli ultimi anni, è l'introduzione di forme di flessibilizzazione che hanno riguardato soprattutto gli accessi al lavoro, prevedendo forme contrattuali non standard e a protezione limitata rivolte principalmente a giovani e donne⁵.

L'effetto, pur con diversa intensità, è stato quello di una crescita dei rapporti di impiego temporanei in molti contesti nazionali. Nel 2008 la quota di lavoro temporaneo sull'intero stock dell'occupazione nell'Unione Europea (a 25) era del 14,2%, oscillando dal 5,4% del Regno Unito⁶ al 29,3% della Spagna.

Comprendere le ragioni di questa differenziazione non è semplice. Un primo significativo aspetto che merita di essere sottolineato riguarda le dinamiche settoriali (come evidenziato nella figura n. 1). Come è noto, alcuni settori come l'agricoltura, il turismo e le costruzioni presentano una forte caratterizzazione stagionale e spesso l'alta temporaneità dell'impiego è connessa a ragioni organizzative e produttive. Di conseguenza, ampiezza e andamento del lavoro temporaneo sono influenzate dal peso che tali settori assumono nei singoli contesti nazionali.

Figura n. 1 - Il lavoro temporaneo per settore economico nell'Unione Europea - anno 2006



Fonte: Eurostat (LFS) 2007

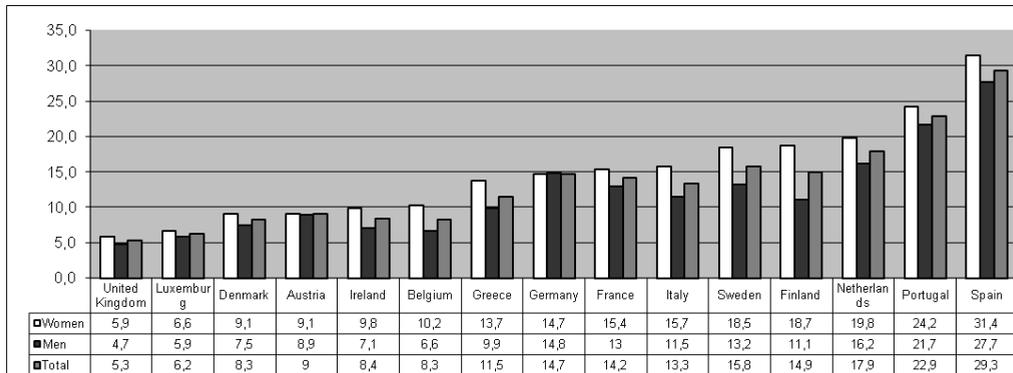
I mutamenti più significativi hanno riguardato l'industria manifatturiera e i servizi. Nel primo settore si è verificato un effetto di sostituzione: gli occupati a tempo indeterminato sono calati ovunque, mentre quelli temporanei sono cresciuti. Nei servizi vi è stato un aumento sensibile delle occupazioni temporanee che oscillano da un minimo del 6,3% del Regno Unito al 30,1% della Spagna, con Italia, Francia e Germania che si attestano tra il 13% e il 15%.

⁵ Questa modalità di intendere la flessibilità è determinata dalla convinzione secondo la quale l'insicurezza del lavoro rappresenta il maggior canale di aggiustamento agli shock macroeconomici. Essendo stata applicata ai nuovi rapporti di lavoro, tale forma di flessibilizzazione è stata definita parziale e selettiva (Esping Andersen, Regini 2000) e ha condotto alla creazione di uno zoccolo duro di posizioni di lavoro insicure riservate soprattutto ai più giovani.

⁶ La quota ridotta di lavoro temporaneo nel Regno Unito è legata alla bassa regolazione del mercato del lavoro e alle scarse barriere legislative erette contro il licenziamento, che rende inutile il ricorso al lavoro temporaneo.

Esaminando invece i dati dal punto di vista dei soggetti, si evince, come anticipato, quanto le differenze di sesso e di età giochino un ruolo importante. Per quanto riguarda innanzitutto il sesso, in quasi tutti i paesi le donne sono sovrarappresentate tra i lavoratori temporanei (v. figura n. 2).

Figura n. 2 - Lavoratori temporanei per sesso - anno 2006 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat (LFS) 2007

La componente femminile inoltre è spesso impiegata in occupazioni a basso salario (come mostra la prossima tabella).

Tabella 1 - Percettori di salari bassi sulla base del sesso - anno 2006 (valori percentuali)

	Donne	Uomini
Unione Europea - 27	23,1	13,5
Area Euro - 16	20,1	11,7
Belgio	12,8	4,8
Bulgaria	27,7	26,5
Repubblica Ceca	26,1	9,5
Danimarca	11,6	4,7
Germania	28	15,9
Estonia	28,7	11,7
Irlanda	28,7	15,6
Grecia	23,2	12,4
Spagna	22,6	11,2
Francia	10,6	7,7
Italia	16,2	11,5
Cipro	33,4	11
Lettonia	32,3	29,2
Lituania	30,1	25
Lussemburgo	24,6	11,9

Tabella 1 segue - Percettori di salari bassi sulla base del sesso - anno 2006 (valori percentuali)

Ungheria	22,3	24,5
Malta	13,3	10,1
Olanda	25	10,5
Austria	28,7	9,2
Polonia	26,3	18,3
Portogallo	26,6	14,5
Romania	27,8	25,7
Slovenia	21,3	12,1
Slovacchia	25	10,8
Finlandia	8,8	3,3
Svezia	14,9	7,6
Gran Bretagna	30,6	15,6
Norvegia	8,8	4,9

Fonte: Eurostat 2007

Molto marcata è la differenziazione per età. La crescita e la diffusione delle occupazioni temporanee è infatti un fenomeno prettamente giovanile, tanto che esse rappresentano ormai in quasi tutti i paesi europei il principale canale di entrata nel lavoro: nel 2008 quattro lavoratori europei su dieci, con età compresa tra i 15 e i 24 anni, avevano infatti un'occupazione a termine.

Tabella 2 - Età e lavoro temporaneo in alcuni paesi europei - anno 2008 (valori percentuali)

	15-24 anni			25-49 anni			50-64 anni		
	1993	2000	2008	1993	2000	2008	1993	2000	2008
Italia	15,3	26,2	40,9	4,8	9,1	12,0	3,6	5,5	6,2
Francia	39,4	55,0	50,8	8,0	12,7	11,4	3,9	5,6	5,7
Germania	36,9	52,4	56,2	6,3	8,0	9,3	4,0	4,5	4,3
UK	9,9	13,1	12,9	5,0	5,4	4,3	4,5	5,5	4,3
Spagna	73,9	68,9	64,9	27,9	29,3	31,9	12,8	14,1	15,6
EU 15	29,3	39,5	41,4	8,0	11,0	12,2	4,8	6,0	6,1

Fonte: Eurostat 2009

Decisivo a questo proposito - come già osservato - è stato il ruolo delle politiche di liberalizzazione delle norme che regolano il mercato del lavoro e che hanno previsto, a partire dagli anni '90, l'espansione di rapporti di impiego a durata limitata rivolti soprattutto a giovani. I risultati raggiunti, tuttavia, non sono stati particolarmente brillanti. Nel caso francese, per esempio, la liberalizzazione dei contratti a tempo determinato (*contrats a durée déterminée*) ha alimentato un forte *turnover*, senza ridurre la disoccupazione (Cahurc, Kramarz 2004). In Spagna, dove da molto tempo, i rapporti di lavoro a tempo determinato sono stati concepiti come principale canale di ingresso al lavoro, non sono stati raggiunti risultati particolarmente

apprezzabili, soprattutto dopo il 2008, in coincidenza con il divampare della crisi economica internazionale, che ha prodotto un incremento della disoccupazione giovanile ormai sulla soglia del 40%.

In Germania, il problema dell'inserimento occupazionale dei giovani è reso meno problematico dall'efficienza del sistema di apprendistato. La crescita del lavoro temporaneo si è soprattutto concentrata nella parte orientale del paese, senza tuttavia migliorare la performance occupazionale di quell'area, né ridurre il tasso di disoccupazione. Significative sono inoltre le difficoltà nella transizione dal lavoro temporaneo a quello permanente, soprattutto per i giovani a bassa qualificazione. Oltretutto i rischi di instabilità non sono distribuiti equamente: i giovani tedeschi orientali e quelli di origine straniera, per esempio, affrontano difficoltà maggiori sia in riferimento alla più lunga durata della ricerca del primo impiego, sia relativamente ad una prolungata permanenza nella condizione di disoccupati. Si tratta di rischi correlati in modo chiaro al livello di istruzione e alla classe sociale di provenienza, visto che lo svantaggio dei meno qualificati e dei meno abbienti tende a crescere. Di conseguenza, è possibile osservare in Germania un acuirsi delle disegualianze in un'era di crescente domanda di lavoro flessibile (Buchholz, Kurz 2008, Bosch, Weinkopf 2008).

In Italia, per effetto di due interventi legislativi tra il 1997 e il 2003, volti alla liberalizzazione del lavoro a termine (modificazione ed estensione dei contratti con finalità formative, liberalizzazione dei rapporti a tempo determinato, introduzione del lavoro ad interim), è cresciuto il coinvolgimento dei più giovani in tipologie occupazionali temporanee, tanto che ormai ottenere il primo impiego con un rapporto di lavoro a durata limitata è la norma (Cimaglia, Corbisiero, Rizza 2009). A questo proposito alcune acquisizioni di ricerca ci paiono interessanti (Esping Andersen, Regini 2000, Bertolini 2002, Rizza 2003, Fullin 2004, Barbieri, Scherer 2005, Salmieri 2006, Berton, Richiardi, Sacchi 2009, Palidda 2009): la liberalizzazione del mercato del lavoro e la crescita dei rapporti di impiego temporanei ha seguito un approccio parziale e selettivo. Ha riguardato cioè gli ingressi e di conseguenza ha coinvolto sostanzialmente i giovani alla loro prima esperienza. L'esito è stato quello dell'aumento delle carriere lavorative precarie dei giovani a causa dei deboli strumenti di protezione sociale rivolti ai lavoratori con contratti temporanei e della loro maggiore probabilità di alternare periodi di occupazione (a termine) e di disoccupazione (non protetta). La crisi economica ha reso ancora più evidente la debolezza di questa situazione perché i primi soggetti ad essere penalizzati dalla cattiva congiuntura sono stati i lavoratori temporanei ai quali non sono stati rinnovati i contratti, con un'impennata del tasso di disoccupazione giovanile in tutto il territorio nazionale (ormai prossimo al 30%).

Rilevanti sono i costi sociali determinati dai fenomeni connessi al processo di deregolazione del mercato del lavoro sino ad ora riassunti: queste misure hanno infatti esposto un numero crescente di soggetti a rischi di precarietà lavorativa e di instabilità dell'intero corso di vita. Se ne deduce inoltre che i costi in termini di rischi connessi all'attività imprenditoriale sono ricaduti soprattutto sul fattore lavoro e su alcune categorie di soggetti in particolare: giovani, donne e lavoratori a bassa qualificazione, come abbiamo visto.

Gli effetti che si possono osservare sono vari. Innanzitutto, l'aumento dell'occupazione temporanea non ha scalfito la disoccupazione, soprattutto quella giovanile. Al contrario, nel corso dell'attuale congiuntura economica negativa, sono soprattutto i lavoratori temporanei a rimanere disoccupati, dal momento che in moltissimi casi i loro contratti non sono prorogati.

In secondo luogo, è aumentata la discriminazione verso i più giovani, visto che l'occupazione temporanea prevede una notevole riduzione delle protezioni normative e di welfare. Situazione che obbliga questi soggetti a ritrovare un impiego il più presto possibile senza poter scegliere tra le opportunità a disposizione. Inoltre, la crescita dell'intermittenza delle carriere lavorative, frequenti episodi di disoccupazione e la conseguente riduzione delle contribuzioni avranno significative ricadute sui benefici pensionistici. Infine, negli ultimi anni, il lavoro temporaneo ha riguardato in misura maggiore anche le persone nella fascia di età tra i 25 e i 49 anni, periodo nel quale si è chiamati a prendere decisioni fondamentali in riferimento all'autonomia abitativa, alla formazione di un proprio nucleo familiare, alla procreazione. Il prolungamento di una condizione di instabilità lavorativa limita queste possibilità, dal momento che l'assunzione di impegni di lungo periodo come il matrimonio o la procreazione, richiedono una certa stabilità nelle condizioni di vita e un'adeguata sicurezza economica (Scherer 2004).

Un ulteriore elemento di riflessione a proposito della diffusione del lavoro temporaneo si riferisce al dilemma se questo genere di occupazione rappresenti un trampolino di lancio verso carriere professionali più stabili, oppure costituisca una trappola in spirali viziose della precarietà. Dalle analisi empiriche emerge che in Germania i più penalizzati sono i lavoratori con un basso livello di istruzione e di qualificazione per i quali sono probabili periodi prolungati di disoccupazione e di intrappolamento nella precarietà lavorativa permanente (Hubner, Lechner, Wunsch, Walter 2009). In Francia e Spagna le probabilità che l'occupazione temporanea si configuri come un ponte verso la stabilità dell'impiego sono molto rare (Guell, Petrolongo 2007), mentre in Italia coloro che entrano nel mercato del lavoro con un lavoro temporaneo rischiano maggiormente di trovarsi intrappolati nella medesima posizione rispetto a chi ha iniziato la propria carriera con un rapporto di impiego permanente (Barbieri, Scherer 2005). Sempre in riferimento alla situazione italiana, l'analisi delle sequenze lavorative permette di rilevare come i rischi occupazionali aumentino col passaggio dalle coorti più vecchie (lavoratori nati attorno ai primi anni '50 ed entrati nel mercato del lavoro nei tardi anni '60-primi '70) a quelle più giovani dei *baby-boomers* (nati cioè tra il 1963 e il 1967) che oggi, dal punto di vista occupazionale e delle garanzie di welfare, rischiano seriamente di stare peggio delle generazioni che li hanno preceduti. Vi sono infatti evidenze a sostegno dello scenario peggiore. Coloro che hanno iniziato il loro percorso occupazionale nel mercato del lavoro secondario e sottoprotetto, sia direttamente o dopo una lunga ricerca di lavoro, corrono rischi maggiori di ritrovarsi ancora precari all'età in cui le persone solitamente fanno progetti a lunga scadenza (Avola 2009).

Questa situazione, già critica, ha subito un peggioramento per effetto dell'attuale crisi economica, dal momento che sono soprattutto i lavoratori temporanei a perdere l'occupazione. Come infatti afferma un rapporto dello *European Trade Union Institute* (2010: 38), «i giovani sono i più colpiti dalla crisi. Ciò è causato, da un lato dalla loro maggiore probabilità di essere impiegati con contratti a termine, dall'altra da pratiche consolidate in riferimento ai licenziamenti che tendono a penalizzare le persone assunte più di recente (*'last in - first out'*). Infine, i lavoratori più anziani caduti nella disoccupazione hanno in qualche caso la possibilità di giovare di dispositivi di espulsione tutelata, come i pre-pensionamenti, al contrario dei più giovani».

In conclusione, dall'analisi comparativa a livello internazionale possiamo rilevare che il la-

voro temporaneo è svolto soprattutto da giovani, donne e lavoratori poco qualificati, spesso è accettato per assenza di alternative e non per scelta. Queste forme contrattuali danno luogo più frequentemente a cadute nella disoccupazione anziché a stabilizzazioni della carriera occupazionale, oltretutto essere caratterizzate da carenze nella rete di protezione sociale. La conseguenza è un aumento della precarietà, determinata dalla presenza di occupazioni instabili a basso salario (Barbieri, Cutuli 2010) e dalla debolezza della rete di protezione sociale. In quasi tutti i paesi europei, inoltre, i dati segnalano una crescita della povertà anche dopo la mobilitazione di trasferimenti monetari di sostegno al reddito (che nel 2009 colpisce il 15,5% dei tedeschi, il 19,5% degli spagnoli, il 12,9% dei francesi, il 18,4% degli italiani, il 17,3% dei britannici).

3. Il paradigma dell'attivazione: aporie e rischi

La seconda tendenza legata all'idea secondo la quale disoccupazione e sottoccupazione sono determinate da interventi regolativi esterni che limitano il 'naturale' incontro tra domanda e offerta di lavoro, pone al centro della soluzione dei problemi lo stesso attore che ne è direttamente coinvolto. Questa prospettiva considera la legislazione di protezione del lavoro come un costo intollerabile che limita l'efficienza economica, mentre indennità e sussidi sono considerati una trappola che spinge le persone all'inattività. Le tutele vanno quindi riconfigurate e i benefici devono essere condizionati alla disponibilità, da parte dei percettori, ad accettare qualsiasi lavoro, anche a basso salario. Da questo punto di vista, sono proposte politiche che insistono affinché i beneficiari dei sostegni al reddito si attivino per un rapido (re)inserimento nel mercato del lavoro ed è postulato un passaggio «da politiche fondate su solidarietà ed eguaglianza, ad idee che si poggiano sull'uguaglianza delle opportunità e che premono affinché la parte più debole della popolazione si responsabilizzi rispetto alla propria vita» (van Berkel, Hornemann Moller 2002: 60).

Tale visione è fortemente influenzata, come anticipato, dalla fortuna che termini quali capitale umano e occupabilità hanno riscosso nella formulazione delle politiche pubbliche, fornendo una base di consenso a idee e interpretazioni dei fenomeni economici e sociali che hanno sostenuto la definizione di dispositivi di intervento calibrati sul paradigma delle politiche di attivazione (Van Berkel, Moller 2002, Gallie 2004, Bonvin, Favarque 2005, Borghi 2006, Barbier 2008). L'idea di fondo è quella di puntare sull'innalzamento delle conoscenze, competenze ed abilità degli individui - ciò che è comunemente definito capitale umano (Becker 1964) - al fine di accrescere le capacità delle persone di essere occupabili, ossia di cercare attivamente un impiego, di trovarlo e di mantenerlo. È di conseguenza prospettata una trasformazione dei sistemi di protezione sociale da passivi, soprattutto dal punto di vista del loro rapporto con il mercato del lavoro e la crescita economica, ad attivi, con ciò favorendo un incremento del tasso di occupazione e della produttività del lavoro (Serrano 2004)⁷. La

⁷ I principali mutamenti che costituiscono la base di questo riorientamento delle politiche del lavoro, assistenziali e previdenziali, si riferiscono alla crisi del modello produttivo industrial-fordista e al concomitante tramonto del welfare state keynesiano (Ferrera 1998, Esping Andersen 1999, Paci 2005); alla frammentazione e segmentazione crescente del mercato occupazionale (Gallie, Paugam 2000); all'ampliamento di inedite forme di disuguaglianza di generazione, genere e fra lavoratori dotati di qualificazioni professionali diverse (Blossfeld 2005, 2006); alla differenziazione e pluralizzazione dei modelli familiari al di là di quello nucleare fondato sulla capacità

tendenza è quella di passare da una spesa sociale ‘protettiva’ ad una ‘produttiva’, attivando le persone per un rapido (re)inserimento nel mercato del lavoro. Ciò comporta un passaggio da politiche redistributive fondate sulla garanzia del reddito dei beneficiari a misure che favoriscano il ritorno al lavoro. «Le politiche sociali sono architettate non tanto per garantire i diritti di cittadinanza, quanto per fornire incentivi affinché il lavoro sia conveniente» (Crespo Suárez, Serrano Pascual 2007: 116).

Gli interventi in questa direzione sono differenti e variabili: innanzitutto azioni per la ricollocazione lavorativa degli aventi diritto ai sussidi monetari dai quali si pretende ampia disponibilità all’attivazione. A tal fine si potenziano i servizi per l’impiego e si rafforza l’incontro fra domanda e offerta e si punta allo sviluppo della formazione *life-long* al fine di sostenere l’occupabilità delle persone. Sono inoltre introdotti crediti di imposta e integrazioni monetarie per le retribuzioni basse allo scopo di rendere vantaggioso il lavoro rispetto alla dipendenza dal welfare (secondo il principio *make work pay*) e sono previsti incentivi alle imprese che assumono particolari categorie di soggetti svantaggiati. È infine incoraggiata la creazione diretta di lavoro nel pubblico impiego o nel lavoro sussidiato.

Tuttavia, pur nel solco di queste tendenze, non tutte le esperienze nazionali europee presentano le stesse problematiche anche perché i dispositivi di attivazione adottati si sono caratterizzati per diverse combinazioni.

Il Regno Unito, per esempio, simbolo di un regime di welfare liberale (Esping Andersen 1990, 1999), ha aderito ad un approccio che considera il mercato come il principale vettore di integrazione sociale. I sostegni al reddito sono infatti vincolati alla prova dei mezzi e l’occupazione diviene così il più efficace meccanismo di protezione. Alcune implicazioni possono essere evidenziate: innanzitutto, la disoccupazione non è tanto considerata un fenomeno connesso al (mal)funzionamento del sistema economico, bensì l’esito di una scelta opportunistica da parte di chi trova vantaggiosa la condizione di dipendenza dalle prestazioni assistenziali; in secondo luogo, la risposta in termini di *policy* non è tanto la solidarietà collettiva, quanto il condizionamento delle prestazioni sociali all’attivazione del soggetto e alla sua volontà di rapido reimpiego.

Durante i governi conservatori degli anni ’80 del Novecento questo approccio è stato dominante e il baricentro delle politiche sociali e del lavoro si è retto su uno stringente impianto di condizionalità, finalizzato alla riduzione della spesa sociale. Con l’approdo del *new labour* al governo tale approccio non è stato modificato. Due sono state le direttrici seguite: la prima si è tradotta in ‘*in work benefits*’ e nell’adozione di crediti di imposta al fine di rendere il lavoro a basso salario preferibile rispetto alla condizione di assistito. La seconda ha messo mano al sistema di indennità e di tutele per i lavoratori disoccupati, individuando criteri di eleggibilità più stringenti, con condizioni più vincolanti per l’accesso alle prestazioni. In linea con una visione ortodossa del *workfare*, le condizioni poste per la fruizione dei sussidi arrivano fino a costringere il soggetto disoccupato ad accettare una qualunque offerta di lavoro secondo l’imperativo *work first*.

La crescita dei *working poors*, incentivata peraltro da queste stesse politiche, ha costretto i governi del *new labour* però ad intervenire su tre fronti:

protettiva del breadwinner (Saraceno 2003).

- innalzamento dei salari minimi;
- maggiori investimenti nell'incremento del capitale umano e nella formazione;
- revisione delle politiche attive del lavoro mediante la riorganizzazione dei servizi per l'impiego (Job Centre).

Si è trattato di misure di aggiustamento che tuttavia, nella logica della *third way*, non hanno messo in discussione una lettura individualistica della disoccupazione basata su schemi offer-tisti.

Un'altra esperienza nazionale molto dibattuta è quella danese, descritta come un caso pa-radigmatico di armonizzazione tra le tendenze alla flessibilizzazione del mercato del lavoro e quelle relative alla presenza di un regime di welfare universalistico. Come noto questo model-lo è stato descritto facendo ricorso al termine *flexicurity* (Madsen 2002, 2006, Wilthagen, Tros 2004, Oecd 2004, Klammer 2006), ormai assunto a *benchmark* per le politiche di welfare all'in-terno dell'Unione Europea. Si tratta, in larga sintesi, di una strategia che tenta in modo sin-cronico e deliberato di aumentare, da un lato la flessibilità del mercato del lavoro, della sua organizzazione e delle relazioni industriali e lavorative, dall'altro di accrescere la sicurezza so-ciale e l'occupabilità, soprattutto dei gruppi più deboli, interni o esterni al mercato del lavoro (Wilthagen, Trost 2004).

Da un punto di vista critico però, alcuni studiosi hanno osservato come, nel corso del tempo, l'impianto universalistico del welfare state danese e la fruizione incondizionata di di-ritti e benefici di reddito, sono stati attenuati in favore di un approccio che ha i suoi capisaldi nella cosiddetta "linea attiva" e nella centralità del lavoro come fattore di inclusione sociale (Jorgensen 2002). In questa prospettiva, negli ultimi anni c'è stato uno scivolamento del mo-dello universalistico e inclusivo, verso un paradigma attivante che si è posto come obiettivo principale quello del *work first*, simbolizzato per esempio dalla riforma del mercato del lavoro avvenuta nel 2003 e chiamata "più persone al lavoro". Essa prevede, tra le altre cose, che i di-soccupati incrementino la loro attività di ricerca del lavoro e la loro disponibilità alla mobilità. Ne è derivato uno spostamento nel *core* del modello danese: dal principio della *flexicurity* ad un mero inasprimento delle condizioni di eleggibilità alle prestazioni di disoccupazione unite all'accento posto sulla capacità delle politiche di attivazione di incrementare le azioni di ricer-ca del lavoro da parte dei disoccupati. A seguito di questi interventi, la Danimarca ha rivisto il precedente sistema di assicurazione contro la disoccupazione, introducendo criteri di eleggi-bilità più selettivi e riducendo la durata dei benefici (Halvorsen, Jensen 2004, Torfing 2004). Il governo ha inoltre limitato la generosità dei congedi e smantellato i pre-pensionamenti (Jo-hansson, Hvinden 2007). Come nel resto dell'Europa, i beneficiari di assistenza sociale sono stati sempre più stigmatizzati per la loro incapacità di accumulare reddito (Van Oorschot 2006) e indicati come meno responsabili, capaci o competenti di altri cittadini nel trovare la-voro e mantenerlo, oltreché bisognosi di disciplina e controllo. Come ha osservato a questo proposito Lodemal (2004: 202), «in alcuni casi i programmi sono presentati agli assistiti come una nuova offerta e il carattere obbligatorio è rivelato solo se la proposta non è accettata».

Una terza esperienza nazionale degna di nota e relativa a un paese appartenente ad un re-gime di welfare differente rispetto a Gran Bretagna (liberale) e Danimarca (universalistico), è la Germania. Il paese tedesco, infatti, emblema di un regime di welfare di tipo bismarkiano (Ritter 1996), ha vissuto anch'esso una stagione di mutamenti nelle politiche pubbliche forte-

mente influenzate dall'idea di attivazione e dalla tendenza a privilegiare approcci dal lato dell'offerta. Ci riferiamo alle riforme promosse dalla commissione Hartz che è intervenuta su una molteplicità di arene di *policy*: la prima riguarda la riforma dei servizi per l'impiego; la seconda è legata al riordino della normativa relativa ai sussidi di disoccupazione; la terza è connessa alla de-regolazione del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda la riorganizzazione dei servizi per l'impiego è stabilito che i centri per l'impiego locali siano obbligati a raggiungere obiettivi quantitativi e misurabili. Al termine del processo, le persone da collocare sono inquadrate in diverse tipologie a seconda della loro occupabilità. Alla formazione sono ammessi solo quei soggetti che si presume abbiano almeno il 70% di possibilità di inserimento occupazionale, e di conseguenza sono avviati rapporti da parte dei centri per l'impiego pubblici solo con quelle agenzie di formazione che rispettano questo criterio nella loro prassi operativa. Al contrario e specularmente, le politiche di creazione diretta di lavoro da parte dell'attore pubblico sono dirette a coloro che sono molto difficilmente ricollocabili e riguardano attività a bassa qualificazione e di bassa qualità.

Per quanto riguarda la revisione dei sussidi di disoccupazione, attraverso il quarto atto delle riforme Hartz (Hartz IV), il sistema subisce un cambiamento radicale. Innanzitutto, il sussidio di disoccupazione, tarato sull'entità dell'ultimo salario percepito prima del licenziamento, ora denominato indennità di disoccupazione I (*Arbeitslosengeld I*), viene limitato ad un massimo di 12 mesi per tutti e di 18 mesi per gli over 55. In seguito è stato esteso a 24 mesi per le persone con età superiore a 58 anni. Terminato questo periodo, i disoccupati transitano nel programma *Arbeitslosengeld II* (indennità di disoccupazione II) che riunisce in un unico istituto la precedente assistenza alla disoccupazione (*Arbeitslosenhilfe*) e le prestazioni di assistenza sociale (*Sozialhilfe*). Esso è calibrato sulla prova dei mezzi. Il livello di trasferimento monetario è fissato a quello della precedente assistenza sociale ed è perciò indipendente dall'ultimo salario percepito. È questo l'aspetto che rappresenta la più rilevante discontinuità rispetto al passato, poiché i disoccupati che prima del licenziamento percepivano alti salari, vedono ora drasticamente ridotti i benefici a 345 Euro al mese se residenti nella parte occidentale del paese, e a 331 se insediati nella zona orientale.

Terzo tassello delle riforme Hartz sono gli interventi volti ad incrementare l'occupazione nel mercato del lavoro secondario. Essi sono retti dall'obiettivo "*make work pay*" e si prefiggono lo scopo di incoraggiare la partecipazione al lavoro a basso salario. La principale misura è quella che fa riferimento all'introduzione dei cosiddetti *Mini-Jobs* che prevedono una decurtazione dei contributi sulla sicurezza sociale in capo a quei lavoratori che possono contare su guadagni mensili inferiori o pari a 400 euro. Gli impieghi caratterizzati da stipendi che vanno da 400 a 800 euro sono invece chiamati *Midi-Jobs* e prevedono anch'essi una riduzione rispetto alla media dei contributi sociali, con importi pari allo zero nel caso di retribuzioni di poco superiori a 400 euro, fino a raggiungere lo standard contributivo, quando il compenso si avvicina agli 800 euro mensili.

Infine, facendo riferimento all'obiettivo di aumentare l'offerta di lavoro, oltre alla riduzione del livello e della durata delle indennità di disoccupazione la cui nuova architettura abbiamo più sopra illustrato, sono introdotte due sostanziali modifiche. Innanzitutto, parallelamente all'istituzione del programma *Arbeitslosengeld II*, muta la definizione di lavoro accettabile. Se i disoccupati sono senza lavoro da più di un anno e dunque sono sostenuti dal sussidio di disoccupazione II, sono obbligati ad accettare un lavoro senza riguardo al livello della

remunerazione, a patto che esso rispetti un piano di legalità. La legge afferma esplicitamente che la minore qualificazione professionale non può più essere una ragione valida per il rifiuto, come invece accadeva prima della riforma Hartz. Si aggiunge inoltre che il salario può essere inferiore agli standard locali o agli accordi collettivi e si stabilisce che entro determinate circostanze le persone devono essere disponibili anche a un lavoro lontano dalla residenza. Un secondo aspetto di novità delle riforme Hartz è l'inasprimento dell'apparato sanzionatorio per coloro che rifiutano un'occasione di impiego. Tradizionalmente i servizi pubblici per il lavoro in Germania sanzionavano relativamente pochi disoccupati e la ragione risiedeva nella presenza di un apparato inflessibile che prevedeva la totale revoca del sussidio per un'unica durata di 12 settimane. Ora è ammissibile una modulazione delle sanzioni che possono essere imposte per tre, sei, fino a 12 settimane.

Dal rapido esame di ciò che è avvenuto in Gran Bretagna, Danimarca e Germania, ci pare emerga con una certa chiarezza, che al di là delle differenze fra singoli paesi, l'attivazione si è concretizzata in un inasprimento della condizionalità del sostegno al reddito, sempre più legato alla disponibilità ad accettare qualunque tipo di lavoro. L'Italia non fa eccezione, dal momento che dal 2004 ha uniformato i requisiti per il godimento dei diversi dispositivi di sostegno alla disoccupazione all'approccio della pro-attività (Marocco 2007, Liso 2008). Nel dettaglio ha sancito la decadenza dei trattamenti nel caso in cui il lavoratore rifiuti di essere attivato a un progetto di reinserimento nel mercato del lavoro; rifiuti di essere attivato a un corso di formazione o non lo frequenti regolarmente; non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello precedentemente avuto.

I casi nazionali evidenziano dunque quella declinazione sempre più marcatamente "lavorista" del welfare state accennata precedentemente. Come abbiamo visto, seppure con diversa accentuazione, la disponibilità al lavoro diviene la condizione essenziale per la fruizione dei sostegni al reddito in caso di disoccupazione. E ciò avviene sia nel caso si applichi un moderato approccio *welfare to work*, che ha lo scopo di sostenere i soggetti in carico al welfare nel passaggio verso il lavoro, sia che si metta in atto invece una prospettiva fondata sul principio del *work for welfare*, che nella versione più radicale prevede la sostituzione completa dei sostegni al reddito con il lavoro. Con un effetto paradossale, tuttavia: «dal momento che i benefici sono legati al lavoro, i datori di lavoro divengono i "guardiani" delle tutele. In un sistema in cui il rapporto di impiego è la base della protezione sociale, la perdita dell'occupazione è pagata due volte, poiché non solo si dissolvono i redditi da lavoro, ma anche i diritti sociali» (Alber 2010: 120).

4. Conclusioni

In questo contributo abbiamo cercato di sottolineare come la liberalizzazione delle norme che regolano il mercato del lavoro mediante forme di impiego temporaneo con protezioni normative e di welfare ridotte rispetto a quelle assegnate al rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, e il ricorso a politiche di attivazione che vincolano la possibilità di ottenere sostegni economici alla disponibilità ad accettare qualsiasi lavoro, hanno posto al centro della soluzione dei problemi occupazionali gli stessi attori che ne sono direttamente coinvolti, individualizzando i rischi e facendo ricadere i costi dell'attività imprenditoriale sui lavoratori.

Ciò è stato favorito dall'istituzionalizzazione di credenze e indiscutibili parole chiave che hanno promosso un ordine del discorso a proposito del rapporto tra welfare e lavoro dominato da termini quali capitale umano, occupabilità e attivazione. Come abbiamo visto, gli effetti di una tale impostazione sono stati vari. Da un lato è avvenuta una crescita del lavoro temporaneo e del prolungato intrappolamento di particolari categorie in spirali della precarietà (bassi salari, bassa sicurezza e qualità del lavoro, insufficiente protezione sociale, impossibilità di pianificare la costruzione di una famiglia e le scelte procreative), dall'altro abbiamo assistito all'affermazione di una versione delle politiche di attivazione che tendono a scaricare sui singoli le responsabilità di (ri)entrare nel mercato del lavoro, tagliando sussidi, restringendo i criteri di eleggibilità ai dispositivi di protezione sociale, riducendo la durata delle indennità, provocando in ultima istanza una crescente polarizzazione tra chi possiede le risorse personali (nei termini di capitale umano e sociale per esempio) per "essere attivato" e chi al contrario ne è privo. Per questi ultimi, le difficoltà nella costruzione di percorsi di inclusione attraverso il lavoro sono spesso imputate a colpe personali, deficit individuali, all'incapacità di essere autonomi, e la dipendenza da welfare si trasforma viepiù in uno stigma e in una condizione di cui vergognarsi.

Una delle conseguenze sulle carriere professionali si concretizza in un'aspettativa sociale istituzionalizzata e normativamente cogente che induce i lavoratori a configurarsi come imprenditori di se stessi: ognuno è chiamato, in vista delle proprie chance di impiego, ad organizzare la propria biografia professionale secondo il modello dell'autorealizzazione e dell'autonomia, e a questa subordinare le pur presenti e pressanti aspettative di sicurezza sociale ed economica. L'autonomia e l'autorealizzazione individuali tendono così ad essere concepite non tanto come una possibilità o un diritto, ma come una "pretesa", una necessità e le metafore che descrivono nei discorsi e nelle pratiche il lavoro (adattabilità, flessibilità, mobilità, occupabilità), finiscono per divenire forza produttiva dell'economia capitalistica (Hartmann, Honneth 2006).

Avviene così che l'eventuale fallimento della carriera lavorativa, non viene più ricondotto anche alla responsabilità delle imprese, ma alle scelte (sbagliate) dei lavoratori e alla loro incapacità di navigare in un mercato del lavoro turbolento.

Bibliografia

- Alber, J. (2010) *What the European and American welfare states have in common and where they differ: facts and fiction in comparison of the European Social Model and United States*, «Journal of European Social Policy», n. 20, pp. 102-125.
- Avola, M. (2009) *La differenziazione territoriale dei modelli di instabilità occupazionale in Italia*, in R. Palidda (a cura di) *Vite flessibili*, Milano, Angeli.
- Barbier, J.C. (2008) *La longue marche vers l'Europe sociale*, Paris, Presses universitaires de France.
- Barbieri, P., Scherer, S. (2005) *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del lavoro in Italia*, «Stato e mercato», n. 2, pp. 291-322.
- Barbieri, P., Cutuli, G. (2010) *A uguale lavoro, paghe diverse. Differenziali salariali e lavoro a termine nel mercato del lavoro italiano*, «Stato e mercato», n. 3, pp. 471-504.
- Becker, G.S. (1964) *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York, National Bureau of Economic Research.

- Berger, S., Dore, R. (a cura di) (1996) *National diversity and global capitalism*, Ithaca, London, Cornell University Press.
- Bifulco, L. (2008) *Gabbie di vetro*, Milano, Mondadori.
- Booth, A.L., Francesconi, M., Frank, J. (2002) *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?*, «The Economic Journal», vol. 112, n. 480, pp. 189-213.
- Borghi, V. (2006) *Do we know where we are going? Active policies and individualization in the Italian context*, in R. Van Berkel, B. Valkenburg (a cura di) *Making it personal*, Bristol, Policy Press.
- Borghi, V., Rizza, R. (2006) *L'organizzazione sociale del lavoro*, Milano, Mondadori.
- Bosch, G., Weinkopf, C. (a cura di) (2008) *Low-Wage Work in Germany*, New York, Sage.
- Bonvin, J., Favarque, M. (2005) *Occupabilità e capability: il ruolo delle agenzie locali nell'attuazione delle politiche sociali*, «Rivista delle politiche sociali», n. 1, pp. 47-78.
- Buchholz, S., Kurz, K. (2008) *A new mobility regime in Germany? Young people's labour market entry and phase of establishment since the mid-1980s.*, in H.P. Blossfeld, S. Buchholz, E. Bukodi, K. Kurz (a cura di) *Young Workers, Globalization and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Cheltenham, Northampton, MA, Edward Elgar.
- Cahuc, P., Kramarz, F. (2004) *De la précarité à la mobilité: vers un sécurité sociale professionnelle*, Paris, Rapport au Ministre de l'Emploi.
- Castel, R. (2003) *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Editions du Seuil.
- Clark, J.M. (1957) *Economic Institutions and Human Welfare*, New York, Alfred A. Knopf Press.
- Commons, J.R., Andrews, J.B. (1967) *Principles of labor legislation*, New York, Kelley.
- Crespo Suárez, E., Serrano Pascual, A. (2007) *Political Production of Individualized Subjects in the Paradoxical Discourse of the EU Institutions*, in B. Valkenburg, R. van Berkel (a cura di) *Making it personal*, Bristol, Policy Press.
- Cimaglia, M.C., Corbisiero, F., Rizza, R. (2009) *Tra imprese e lavoratori. Una ricerca sul lavoro non standard in Italia*, Mondadori, Milano.
- Crouch, C., Streeck, W. (a cura di) (1997) *Political economy of modern capitalism: mapping convergence and diversity*, London, Sage.
- de Leonardis, O. (2001) *Le istituzioni: come e perché parlarne*, Roma, Carocci.
- DiMaggio, P., Powell, W. (1991) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press.
- Esping Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (1999) *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford, Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G., Regini, M. (2000) *Why deregulate labour markets?*, Oxford, Oxford University Press.
- ETUI (2010) *Benchmarking Working Europe*, Brussels.
- Ferrera M. (1996) *Il modello sud-europeo di welfare state*, «Rivista italiana di scienza politica», n. 1, pp. 85-110.
- Ferrera, M. (1993) *Modelli di solidarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Gallie, D. (a cura di) (2004) *Resisting marginalization: unemployment experience and social policy in the European Union*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallie, D., Paugam, S. (a cura di) (2000) *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y., Tomlinson, M. (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Oxford University Press.
- Golsch, K. (2001) *Transition to Adulthood in Great Britain and the process of globalization*, Globalife Working Paper, n. 17, University of Bielefeld.
- Güell, M., Petrolongo, B. (2007) *How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain*, «Labour Economics», vol. 14, n. 2, pp. 153-183.

- Hartmann, M., Honneth, A. (2006) *Paradoxes of Capitalism*, «Constellations», vol. 13, n. 1, pp. 41-56.
- Huber, M., Lechner, M., Wunsch, C., Walter, T. (2009) *Do German welfare-to-work programmes reduce welfare and increase work?*, «IZA Discussion Paper », n. 4090.
- Johansson, H., Hviden, B. (2007) *Re-activating the Nordic welfare states: do we find a distinct model?*, «International Journal of Sociology and Social Policy», vol. 27, n. 7/8, pp. 334-346.
- Jorgensen, H. (2002) *Consensus, cooperation and conflict, the policy making process in Denmark*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Kemmerling, A., Bruttel, O. (2006) *New politics in German labour market policy? The implications of the recent Hartz reforms for the German welfare state*, «West European Politics», vol. 29, n. 1, pp. 90-112.
- Lodemel, I., Trickey, H. (a cura di) (2001) *An offer you can't refuse: workfare in international perspective*, Bristol, Policy Press.
- Lodemel, I. (2004) *The development of workfare within social activation policies*, in D. Gallie (a cura di) *Resisting marginalization: unemployment experience and social policy in the European Union*, Oxford, Oxford University Press.
- Liso, F. (2008) *Gli ammortizzatori sociali*, in L. Guerzoni (a cura di) *La riforma del welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Madsen, P.K. (2004) *The Danish Model of Flexicurity*, «Transfer», vol. 10, n. 2, pp. 187-207.
- Marocco, M. (2007) *Ammortizzatori sociali. L'ordinamento italiano tra condizionalità crescente e polverizzazione della governance*, «La Rivista delle Politiche Sociali», vol. 2, n. 1, pp. 213-230.
- Mingione, E. (1997) *Sociologia della vita economica*, Roma, Carocci.
- Murgia, A. (2010) *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Bologna, Odoya.
- Putnam, R.D. (a cura di) (2002) *Democracies in flux: the evolution of social capital in contemporary society*, New York, Oxford University Press.
- Ritter, G. (1996) *Storia dello Stato sociale*, Roma, Laterza.
- Rizza, R. (a cura di) (1999) *Istituzioni sociali e vita economica*, Milano, Angeli.
- Salais, R. (2006) *On the correct (and incorrect) use of indicators in public action*, «Comparative Labour Law & Policy Journal», vol. 27, n. 2, pp. 237-256.
- Saraceno, C. (2005) *Le differenze che contano tra i lavoratori atipici*, in S. Bertolini, R. Rizza (a cura di) *Atipici?*, Milano, Angeli.
- Scherer, S. (2004) *Stepping stones or traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy*, «Work Employment and Society», vol. 18, n. 2, pp. 369-394.
- Titmuss, R. (1958) *Essays on the Welfare state*, London, Allen & Unwin.
- Valkenburg, B., van Berkel, R. (2007) *Making it personal*, Bristol, Policy Press.
- Van Berkel, R., Hornemann Moller, I. (2004) *The Experience of Activation Policies*, in D. Gallie (a cura di) *Resisting marginalization: unemployment experience and social policy in the European Union*, Oxford, Oxford University Press.
- Van Berkel, R., Hornemann Moller, I. (2002) *Active social policies in the EU: inclusion through participation?*, Bristol, Policy Press.
- Van Oorschot, W. (2006) *Making the difference in social Europe: deservingness perceptions among citizens of European welfare states*, «Journal of European Social Policy», vol. 16, n. 1, pp. 23-42.
- Wilthagen, T., Tros, F. (2004) *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*, «Transfer», vol. 10, n. 2, pp. 166-186.

11. (Precarity)²

di Patrizio Di Nicola

A partire dagli anni Ottanta, e ancor più dalla metà del decennio successivo, la flessibilità del lavoro è stata invocata da molte parti come bisogno urgente e inevitabile, connesso allo sviluppo del nuovo sistema economico, produttivo e organizzativo post-fordista. Quasi fosse una formula magica, la flessibilità è stata vista come soluzione universale, che avrebbe permesso di superare le congiunture economiche globali rispondendo tempestivamente all'instabilità dei mercati¹. In accordo con tali assunti, subito ripresi da policy maker ed esperti - quasi sempre detentori di solidi contratti tutt'altro che flessibili - una maggiore flessibilità è stata ritenuta condizione necessaria per segnare il passaggio alla "modernità" anche per il mercato del lavoro, ritenuto troppo rigido e segnato da significativi fattori di debolezza, quali un'elevata disoccupazione giovanile e di lunga durata, nonché una bassa partecipazione delle donne e degli over 50.

Al fine di contrastare tali fenomeni, innalzare i livelli di occupazione e migliorare l'occupabilità, molti paesi europei hanno portato a compimento importanti riforme nei meccanismi di funzionamento e regolazione dei rispettivi mercati del lavoro finalizzate ad ottenere maggiore flessibilità. In Italia, il processo di ammodernamento ha comportato una profonda ridefinizione del quadro normativo che regolava l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. L'obiettivo di rendere il mercato del lavoro italiano più fluido e permeabile è stato perseguito principalmente attraverso la liberalizzazione di alcune tipologie contrattuali esistenti (come le collaborazioni coordinate e continuative) e soprattutto con l'introduzione di nuovi contratti di lavoro flessibili, primo fra tutti il lavoro interinale. Così, la flessibilità del lavoro si è concretizzata nell'affermazione di nuove relazioni di impiego che hanno delineato inediti profili di dipendenza e di autonomia, determinando un cambiamento di prospettiva rispetto al modo di rappresentare il lavoro come un'esperienza continuativa, unica nel tempo e fortemente tutelata da un sistema di welfare costruito anche con il concorso delle associazioni sindacali.

La frantumazione dei rapporti di lavoro ha sortito come effetto una vasta segmentazione dell'occupazione a più livelli caratterizzati da differenze, anche ampie, nelle condizioni di lavoro, nelle possibilità di carriera, di stabilità e di crescita professionale, nei livelli di tutela, nei diritti (Accornero 2000). Con il risultato che ampie fasce della popolazione lavorativa sono state interessate da fenomeni di precarizzazione delle condizioni di lavoro e non solo. Ovvia-

¹ Per approfondimenti si veda Atkinson (1986), Atkinson, Meager (1986), Piore, Sabel (1987), Dore (2004).

mente *flessibilità* e *precarietà* non rimandano a situazioni lavorative perfettamente sovrapponibili, per cui è sbagliata l'equazione "lavoro flessibile uguale lavoro precario". Il concetto di flessibilità racchiude una molteplicità di significati, la cui valenza non è necessariamente negativa. Si pensi ai lavori che prevedono una modulazione oraria, come nel caso del part-time o a quelli basati sulla flessibilità geografica, come il telelavoro: queste fattispecie non individuano condizioni lavorative con caratteri di discontinuità e di insicurezza tipiche della precarietà; al contrario permettono un più agevole inserimento nell'impiego di fasce di popolazione con particolari bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Di Nicola 1999).

Secondo l'Istat (2006) la precarietà attiene a un senso di insicurezza esistenziale derivante da una condizione di lavoro nella quale la temporaneità contrattuale è associata sia a una discontinuità nella partecipazione al mercato del lavoro, sia alla mancanza di un reddito continuativo e adeguato che consenta di avere una progettualità di vita di medio-lungo periodo. Altri elementi che connotano situazioni di indubbia precarietà lavorativa sono: le minori tutele previdenziali, la mancanza di strumenti di sostegno al reddito per i periodi di non lavoro, l'intermittenza e la brevità dei contratti, la lunga permanenza in relazioni contrattuali instabili con la conseguente difficoltà a transitare verso soluzioni contrattuali più stabili.

Il nostro punto di partenza è che la flessibilità diventa precarietà quando il lavoratore non ha la possibilità di scegliere tra un lavoro stabile e uno a termine e quando la sua situazione di instabilità diventa tendenzialmente permanente, intrappolandolo in una sequenza di lavori temporanei e condizionandone negativamente identità sociale e professionale, relazioni personali, situazione familiare, colpendo insomma l'intera esistenza (Sennett 1998).

La condizione di precarietà in cui si trovano molti lavoratori flessibili si è aggravata con la crisi internazionale iniziata nel 2008. In una congiuntura economica fragile, le aziende italiane, in seria difficoltà per la riduzione della domanda e delle fonti di finanziamento, hanno attuato piani di ridimensionamento delle potenzialità produttive, sfociati in licenziamenti, cassa integrazione e mobilità. In tale situazione, la disoccupazione ha colpito per primi i lavoratori assunti con contratti di lavoro flessibili, per definizione maggiormente esposti alle oscillazioni del ciclo economico. Per questi lavoratori, la crisi ha costituito un moltiplicatore di precarietà: oltre ad essere i meno retribuiti e i primi a rischiare il lavoro, sono anche quelli cui è precluso l'accesso a un adeguato sistema di ammortizzatori sociali in grado di ridurre i rischi di vulnerabilità ed esclusione sociale.

Il presente contributo, partendo dalle considerazioni appena fatte, intende esplorare la "storia" della flessibilità del lavoro in Italia e della sua metamorfosi in precarietà, ripercorrendo i momenti principali che, introducendo un ventaglio di opzioni contrattuali, hanno permesso alle aziende e agli Enti pubblici di "fare a meno" del lavoro dipendente a tempo indeterminato. Cercheremo quindi di capire quanti sono i lavoratori flessibili e precari in Italia, e quale sia la gravità della loro condizione. Ragioneremo infine attorno alla possibilità che oggi, nel pieno di una crisi economica che ha amplificato la debolezza e l'ingiustizia del nostro mercato del lavoro e dei sistemi di welfare, possa esistere una "riforma perfetta" che renda giustizia ai precari, ovvero se qualsiasi innovazione non possa che essere introdotta a piccoli passi, scontando la necessità di abbandonare al loro destino una intera generazione.

1. Le tappe della flessibilità in Italia

Durante gli anni '60 del Novecento, il legislatore introdusse alcune norme, come le leggi n. 1369/60, n. 230/62, e soprattutto la 300/70, meglio nota come “Statuto dei Lavoratori”, miranti a fornire maggiori tutele al lavoratore e al rapporto di lavoro a tempo indeterminato; nei decenni successivi, con l'evolversi della domanda di lavoro flessibile, generata da un mercato sempre più esteso e instabile, tale sistema di tutele non ha tardato ad entrare in crisi. Tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90, il legislatore ha profondamente rivisto il funzionamento del mercato del lavoro, rivisitando i meccanismi di assunzione e licenziamento, all'insegna di un incremento dei livelli di flessibilità.

Una prima tappa del percorso di flessibilizzazione del lavoro è rappresentata dalla legge n. 863 del 1984, che istituiva il contratto di inserimento formativo per i giovani, introduceva la possibilità di sottoscrivere contratti a tempo parziale e dava la possibilità di ricorrere a contratti di solidarietà finalizzati alla riduzione concordata dell'orario di lavoro (e del salario) in caso di crisi aziendale.

Secondo importante passo verso la flessibilità è rappresentato dalla legge n. 223/91 che ha ridotto le restrizioni per i licenziamenti collettivi dovuti a crisi o ristrutturazioni industriali (Semenza *et al.* 2007). Norma rinforzata poi dal Protocollo di intesa del luglio 1993, che lanciò l'idea che la flessibilità potesse contribuire a stimolare l'occupazione, ma che sottendeva sullo sfondo la convinzione che il lavoro, per vari aspetti, è una merce come altre (Gallino 2007).

Il terzo step sulla strada della flessibilità è costituito dalla Riforma Dini sulle pensioni che nel 1995 introdusse un trattamento previdenziale minimo per i cosiddetti lavoratori parasubordinati istituendo presso l'Inps una apposita gestione pensionistica.

Un vero punto di svolta si ha nel 1997, quando viene approvata la legge n. 196 - il cosiddetto “Pacchetto Treu” - che introdusse la novità del lavoro interinale, allargando ulteriormente le possibilità di impiego a termine (Accornero 2006b). Infine, il processo di flessibilizzazione culmina con il decreto 276/2003, attuativo della legge 30 o “legge Biagi” (dal nome dello studioso che ha lavorato alla prima bozza della proposta di legge), che ha ampliato ulteriormente le novità contrattuali, introducendo nuove tipologie di contratti di lavoro².

Durante tutto l'iter descritto il principio che ha ispirato il legislatore e gli organi di governo è stato quello di superare le rigidità del mercato italiano nei processi di accesso e di uscita dal mercato del lavoro, individuati come una delle cause principali della stagnazione economica. La legislazione italiana però ha perso l'occasione di “governare gli eventi”: cercando una strada alternativa alla rigidità, è stato creato un *far west* della flessibilità. Le riforme che si sono succedute, infatti, hanno creato troppi profili occupazionali, alcuni dei quali inutili e non utilizzati dagli imprenditori (Accornero 2006a). Inoltre vi è stata la moltiplicazione dei soggetti abilitati ad intermediare manodopera: oltre al collocamento pubblico, anche quello

² Tra le diverse forme contrattuali è previsto: il lavoro ripartito, che consente a due persone di svolgere una sola obbligazione lavorativa; il lavoro intermittente; il contratto di inserimento (di durata tra i 9 e i 18 mesi); il lavoro a chiamata; l'apprendistato più o meno professionalizzante; il part-time; il lavoro a termine; la somministrazione a tempo determinato e indeterminato che ha sostituito il lavoro interinale; e il lavoro parasubordinato (a progetto, occasionale e accessorio). Si veda, in merito: Legge 30/2003; Brunetta (2007).

privato, le imprese di somministrazione di manodopera, addirittura le Università per i propri laureati. Allo stesso tempo tutte queste misure, pur modificando l'intero contesto legislativo con l'introduzione di nuove figure professionali, non hanno previsto una parallela riforma del sistema di welfare e di sostegno per le fasce deboli, che è rimasto sostanzialmente ancora al lavoro dipendente a tempo indeterminato (Semenza *et al.* 2007).

A tal scopo, durante la XV Legislatura, il Governo di centro-sinistra, attraverso le Leggi Finanziarie 2007 e 2008 e il Protocollo sul welfare, ha emanato alcuni interventi normativi, che pur con limiti e criticità nella loro attuazione, erano intesi a facilitare i processi di “stabilizzazione” dei lavoratori assunti con formule contrattuali flessibili, ed avevano quindi lo scopo di iniziare a sanare un mercato del lavoro che, anziché flessibile, era ormai smaccatamente precario (Berton, Richiardi, Sacchi 2009a). Un esempio di tali interventi era la riserva, nei concorsi pubblici indetti per il reclutamento di dipendenti a tempo indeterminato, di posti da destinare a lavoratori precari che avessero maturato esperienze significative nelle Pubbliche Amministrazioni.

Nel maggio 2008, al Governo di centro-sinistra è subentrato quello di centro-destra, il quale ha introdotto ulteriori novità in materia di lavoro, anche modificando le disposizioni del precedente esecutivo. Il nuovo Governo ha mutato di nuovo la prospettiva nell'approccio alla flessibilità del lavoro, spostando l'attenzione dall'obiettivo di contenere il precariato dando maggiori tutele ai lavoratori flessibili, a quello di incoraggiare le imprese ad assumere, semplificando le norme e ricorrendo ad una ulteriore deregolamentazione contrattuale. Impostazione questa che, anche con il Governo tecnico entrato in carica nel novembre 2011, è rimasta pressoché immutata.

In sostanza, a partire dagli anni Novanta le norme per la flessibilità del lavoro hanno generato una accentuata precarizzazione, dovuta particolarmente alla possibilità di stipulare contratti brevi, ripetuti e senza livelli retributivi minimi discussi con i sindacati o fissati per legge; per contrastare tale fenomeno i policy makers avrebbero dovuto adottare un approccio multidimensionale al problema, compensando la precarietà dei contratti con migliori misure di protezione sociale, come avviene nelle nazioni scandinave; questa strada avrebbe richiesto riforme mirate e costose. Ad esempio rendere universale l'indennità di disoccupazione, estendendola ai precari comporterebbe una spesa di circa 18 miliardi di euro l'anno (Berton, Richiardi, Sacchi 2009b). I Governi, di destra, di sinistra e tecnici, hanno chiuso gli occhi davanti a cifre simili - in fin dei conti si sarebbero posti a carico dei bilanci pubblici i vantaggi ottenuti dalle imprese - e si è preferito rinunciare a costruire un sistema sociale in cui la flessibilità avrebbe potuto costituire un'opportunità - oltre che per le imprese - anche per i lavoratori.

2. I lavoratori flessibili e precari: molti numeri e poche tutele

Vi è una crescente attenzione nel tentare di quantificare il fenomeno del lavoro flessibile e precario e di misurarne la distribuzione tra le diverse fasce della popolazione attiva. Per venire a una stima dell'occupazione flessibile, nelle sue varie dimensioni, che sia universalmente condivisa, è compito arduo: le statistiche a disposizione spesso non collimano a causa della eterogeneità delle fonti (indagini campionarie vs dati amministrativi), dei periodi di rilevazione e dei metodi di calcolo. Ancor più difficile è

isolare, all'interno del lavoro flessibile, la componente della precarietà, dal momento che essa, come già detto, si riferisce anche a una condizione sociologica di insicurezza esistenziale che coniuga sia aspetti oggettivi contrattuali che percezioni soggettive. Per dirla con l'IRES: con la crisi «si allarga l'area della “sofferenza” composta dai disoccupati in cerca di lavoro, dagli inattivi “senza impiego”, dagli occupati in cassa integrazione, dai lavoratori atipici/precari e dai part-timer involontari: si stima che l'aggregato nel suo insieme contasse nel 2010 8-8.5 milioni di persone» (Altieri *et al.* 2011: 5).

2.1 De-regulation e statistiche ufficiali

In linea con la definizione dell'Eurostat, l'Istat diffonde i dati sui lavoratori alle dipendenze temporanei, che comprendono i lavoratori con contratti a tempo determinato (inquadriati in un contratto collettivo di categoria), i lavoratori in somministrazione (ex interinali), quelli con contratti di formazione e lavoro (fattispecie cancellata per legge nel novembre 2006), di inserimento e di apprendistato. Completano secondo l'Istat l'universo dei lavoratori dipendenti temporanei tutti coloro che sono assunti con tipologie contrattuali di recente introduzione, come il lavoro a chiamata o quello ripartito.

Nel 2007, gli occupati dipendenti con un lavoro a termine erano in media 2 milioni 269-mila, pari all'11,9% dell'occupazione totale³.

Nei tempi più recenti le statistiche Istat rilevano anche il lavoro parasubordinato, che comprende le collaborazioni coordinate e continuative (le cosiddette co.co.co, permesse solo nel settore pubblico) e il lavoro a progetto (co.co.pro), nonché le prestazioni di lavoro occasionale. Nella tabella che segue riportiamo la situazione complessiva del mercato del lavoro a termine elaborata dall'Istat nel 2007.

Tabella 1 - Il lavoro temporaneo nelle stime dell'Istat - anno 2007 (valori assoluti in migliaia)

	Totale	Uomini	Donne	15-29 anni	30-39 anni	Oltre 40 anni
Dipendenti a termine	2.269	1.100	1.169	956	641	672
Co.co.co./ lavoro a progetto	392	172	220	129	129	134
Prestazioni di lavoro occasionale	98	44	53	36	29	33
Totale lavoro a termine	2.759	1.316	1.442	1.121	799	839

Fonte: Nostra elaborazione su dati Istat.

Va notato che, secondo l'indagine campionaria dell'Istat, i contratti di collaborazione interessavano 392mila persone (pari all'1,7% dell'occupazione totale), mentre le prestazioni occasionali si attestavano sulle 98mila unità (pari allo 0,4% dell'occupazione totale). Si tratta di

³ Valore che nonostante la crisi economica non è cambiato di molto: nel 2010 i lavoratori con contratto a termine erano 2 milioni 189mila (Istat 2011).

cifre che, a causa delle metodiche di rilevamento, si discostano sensibilmente da quelle diffuse dall'Inps⁴.

Lasciamo quindi per il momento il lavoro parasubordinato fuori dell'analisi e concentriamoci sull'occupazione dipendente a termine. Nell'ambito di questo aggregato, è possibile operare varie distinzioni, considerando sia le caratteristiche socio-demografiche degli individui, sia quelle del lavoro svolto; ciò ci consente di individuare sotto-insiemi di soggetti più o meno svantaggiati sotto il profilo della precarietà del lavoro.

Secondo le elaborazioni effettuate dal CNEL (Dell'Aringa 2009) sui microdati dell'Istat, oltre il 90% dei lavoratori dipendenti a termine dichiara che la propria condizione non è il risultato di una scelta volontaria, dal momento che essi lavorano a termine in quanto non hanno trovato un lavoro a tempo indeterminato. Sono, quindi, stati costretti ad essere flessibili. Solo un gruppo ristretto di persone (meno del 10%) sono catalogabili come lavoratori a termine volontari. Questi ultimi sono più frequentemente o molto giovani o molto anziani: è probabile che per entrambi l'attività lavorativa sia in qualche modo "accessoria" rispetto ad un'altra condizione prevalente, ad esempio quella di studente o pensionato. Non esistono, invece, significative differenze rispetto alla variabile di genere tra lavoratori a termine volontari e lavoratori involontari.

Il sesso è, per altri versi, un importante criterio di segmentazione dell'universo dei lavoratori temporanei: i dati disaggregati per sesso, infatti, rilevano una diffusione del lavoro a tempo determinato più marcata tra le donne. Rispetto al numero complessivo delle occupate (9.123.000 nel 2007) il 15,7% svolge lavori a termine, mentre tra gli occupati (14.076.000 nel 2007) la percentuale scende al 9,3%.

L'età rappresenta un altro fattore discriminante: i giovani tra i 15 e i 29 anni costituiscono il 40,6% dei lavoratori a tempo determinato. Tuttavia, il dato più allarmante riguarda le persone con oltre 30 anni, che rappresentavano nel 2007 poco meno del 60% dei lavoratori a termine, per metà nella fascia 30-39 anni e nell'altra metà ultraquarantenni. Si tratta di dati che suggeriscono che per le fasce adulte vi sia il concreto rischio di rimanere intrappolati in una condizione permanente di instabilità lavorativa: per loro il lavoro flessibile non necessariamente costituisce una via d'accesso verso un lavoro stabile e meglio garantito.

Nel dibattito mediatico, al contrario, si suppone che esista una qualche "autostrada" che collega il lavoro flessibile - in quanto fase di ingresso ed acclimatemento nel mercato del lavoro - e il lavoro stabile. In questa semplificazione, un'occupazione temporanea si trasforma rapidamente in occupazione permanente, per cui non si può parlare di precarietà, dal momento che il lavoro flessibile funziona come "facilitatore" del transito verso quello stabile. In realtà le elaborazioni del CNEL sulle matrici di transizione fornite dall'Istat⁵ restituiscono un quadro a dir poco sconcertante (Dell'Aringa 2009). Su 2 milioni e 560 mila lavoratori con contratti a termine o di collaborazione del 2005, nel 2006 solamente il 23,7% (pari a circa 590 mila persone) aveva modificato la propria condizione ottenendo un contratto a tempo inde-

⁴ Nella banca dati amministrativa dell'Inps sono registrati tutti coloro che nell'arco di un anno hanno versato almeno un contributo alla Gestione Separata. L'indagine campionaria dell'Istat, invece, rileva coloro per i quali la collaborazione coordinata e continuativa rappresenta l'occupazione prevalente e l'elemento fondante della condizione lavorativa; sono quindi esclusi sia i soggetti per i quali la collaborazione è un'attività secondaria sia figure quali amministratori di società, professionisti, componenti di collegi societari.

⁵ Tramite le matrici di transizione è possibile osservare i passaggi da uno status occupazionale ad un altro. Si veda in merito: Istat 2010.

terminato. Il 56,3% (1 milione e mezzo di persone) restava nella condizione di lavoratore precario, mentre il 4,7% (135mila individui) era finito nella disoccupazione involontaria. Nel biennio successivo i precari che rimangono tali sono il 55,1% del totale, confermando che i contratti a termine forse sono un passaggio transitorio verso l'occupazione stabile, ma di certo la strada non è così corta come si potrebbe sperare e tutt'altro che sicura.

2.2 Le rilevazioni amministrative

Accanto alle rilevazioni campionarie periodiche dell'Istat sulle forze di lavoro, si collocano le rilevazioni di carattere amministrativo, che consentono di indagare e quantificare altri specifici segmenti dell'occupazione flessibile.

L'Osservatorio Ebitemp (2008) ad esempio effettua elaborazioni sui dati degli archivi Inail al fine di cogliere le dimensioni qualitative e quantitative del lavoro in somministrazione (ex interinale). Secondo Ebitemp nel 2007 i lavoratori somministrati sono stati 582mila, con un incremento del 13,6% rispetto all'anno precedente, aumento dovuto in larga parte ai lavoratori stranieri. Il lavoro interinale è maggiormente diffuso nelle regioni del nord (70%) e utilizzato soprattutto dall'industria (52%) o nel terziario privato. Tra i somministrati, la componente maschile è maggioritaria (56,5% nel 2007), mentre la composizione per età vede una prevalenza di lavoratori al di sotto dei 30 anni (poco meno del 50%); tuttavia, un'analisi longitudinale dei dati evidenzia che l'incidenza delle classi più giovani sul totale dei lavoratori somministrati è diminuita dal 2002 di 8 punti percentuali. Al contrario, la quota degli ultraquarantenni sfiora il 20% nel 2007 (nel 2003 era del 13%); analogamente cresce anche il peso degli ultracinquantenni che passa dal 2,6% nel 2003 al 4,3% nel 2007. Tali tendenze sembrano confermare che anche il lavoro interinale rappresenta sempre più spesso un canale di ricollocazione di lavoratori esperti, non solo una modalità di ingresso nel mercato del lavoro per i giovani. Per concludere va ricordato che, probabilmente a causa del suo maggior costo rispetto sia al lavoro dipendente che a quello parasubordinato, nel triennio 2007-2010 il lavoro somministrato è stato fortemente colpito dalla crisi economica, riducendosi del 23% (-133mila lavoratori) (Osservatorio Ebitemp 2011). Come vedremo nel prossimo paragrafo, è lo stesso andamento che si riscontra anche tra i collaboratori a progetto.

2.3 L'universo dei parasubordinati

Per concludere la panoramica sul lavoro flessibile, è necessario considerare i dati sui lavoratori parasubordinati, che l'Inps diffonde con cadenza regolare sia sotto forma di rapporti annuali, sia come tabelle in Excel⁶, a cui chi scrive si è dedicato in varie occasioni⁷.

Secondo gli ultimi dati disponibili, relativi al 2009, i lavoratori parasubordinati sono stati circa

⁶ Inps, *Osservatorio sui lavoratori parasubordinati*, vari anni,

www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/parasub/parasub.html

⁷ Si veda in particolare: Di Nicola, Mingo, Bassetti, Sabato (2008); Di Nicola, Mingo (2007). È possibile trovare altre analisi periodiche sul lavoro parasubordinato all'indirizzo <http://www.dinicola.it/osserv/index.htm>

1 milione e 463mila⁸, di cui un terzo (493mila) costituito da amministratori di società, sindaci, revisori, ecc., cioè da persone che svolgono un'attività tipicamente professionale e gestionale, e che l'Inps ha in varie occasioni definito "lavoratori tipici" (Inps 2009). I restanti due terzi (poco meno di 1 milione di persone) sono invece "atipici", ovvero collaboratori (occasionalni, coordinati e continuativi, a progetto, che rappresentano oltre 772 mila lavoratori), nonché laureati in formazione (medici specializzandi e dottorandi di ricerca) o volontari del servizio nazionale.

Va subito detto che nel triennio 2007-2009, quello maggiormente segnato dalla crisi, il numero dei parasubordinati si è ridotto di 209 mila unità, quasi tutti (202 mila) collaboratori, in particolare di sesso femminile (-114mila lavoratrici nel triennio). Si tratta della riduzione occupazionale più consistente che si sia verificata in Italia nel corso della crisi, ed è stata attuata dalle aziende e dalle Pubbliche Amministrazioni in maniera silenziosa, tramite il mancato rinnovo dei contratti in scadenza. La tabella che segue sintetizza l'andamento del lavoro parasubordinato nel periodo considerato.

Tabella 2 - Il lavoro parasubordinato nella crisi - valori assoluti

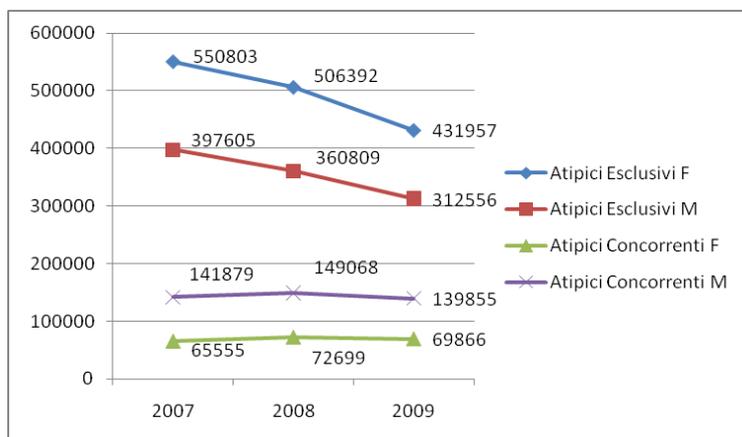
	Tipo contratto	2007	2008	2009	Differenza 2009-07	
					N.	%
Donne	Amministratori e assimilati (<i>tipici</i>)	116.574	117.804	114.394	-2.180	-1,87
	Collaboratori	511.972	447.373	398.007	-113.965	-22,26
	Volontari	34.371	52.546	24.218	-10.153	-29,54
	Persone in formazione	32.307	39.742	41.362	9.055	28,03
	Altro	37.708	39.430	38.236	528	1,40
	Totale	732.932	696.895	616.217	-116.715	-15,92
Uomini	Amministratori e assimilati (<i>tipici</i>)	400.205	403.822	394.586	-5.619	-1,40
	Collaboratori	463.187	419.116	374.469	-88.718	-19,15
	Volontari	15.050	24.145	11.154	-3.896	-25,89
	Persone in formazione	25.954	30.769	31.247	5.293	20,39
	Altro	35.293	35.847	35.541	248	0,70
	Totale	939.689	913.699	846.997	-92.692	-9,86
Totale	Amministratori e assimilati (<i>tipici</i>)	516.779	521.626	508.980	-7.799	-1,51
	Collaboratori	975.159	866.489	772.476	-202.683	-20,78
	Volontari	49.421	76.691	35.372	-14.049	-28,43
	Persone in formazione	58.261	70.511	72.609	14.348	24,63
	Altro	73.001	75.277	73.777	776	1,06
	Totale	1.672.621	1.610.594	1.463.214	-209.407	-12,52

Fonte: Nostra elaborazione su dati Gestione Separata Inps, 2009.

⁸ Si tratta ovviamente di "lavoratori attivi": persone per le quali nell'anno di riferimento un'azienda ha effettuato almeno un versamento contributivo a fronte di un contratto di lavoro.

Ma la gravità della disoccupazione tra i collaboratori varia di molto se si considera la distinzione esercitata dall’Inps tra “esclusivi” e “concorrenti”. I primi svolgono solo lavoro parasubordinato e, dunque, non hanno al di fuori di questo altri tipi di entrate o coperture previdenziali. I secondi svolgono invece anche altre attività - come dipendenti o nelle professioni liberali - oppure sono titolari di pensioni che concorrono alla formazione del reddito finale. Per gli “esclusivi”, quindi, perdere il lavoro è un evento drammatico, che li priva di qualsiasi forma di sostentamento derivante da un’occupazione. Inutile dire che, nel corso del triennio, il calo occupazionale maggiore si è verificato tra i collaboratori con contratto esclusivo: uno su 5 ha perso il lavoro. I detentori di altri redditi, al contrario, hanno fatto misurare una sostanziale stabilità tra gli uomini e addirittura un aumento superiore al 6% tra le donne. Si veda in merito la figura 1.

Figura 1 - Andamento occupazionale dei lavoratori parasubordinati atipici - valori assoluti



Fonte: Nostra elaborazione su dati Gestione Separata Inps, 2009.

Tale situazione di aumento della disoccupazione non è stata attenuata, neanche in minima parte, da forme di welfare pubblico. E ciò nonostante la presentazione, a fine 2008, da parte del Ministero del Lavoro, di apposite norme intese a “dare copertura” ai precari (collaboratori e interinali) che perdevano l’impiego (si veda allo scopo il box 1). Analizzando i bilanci dell’Inps, scopriamo che nel 2009 l’ente ha erogato un sostegno al reddito una tantum a soli 1.499 collaboratori, con una spesa di 2,5 milioni di euro (pari a poco più di 1.600 euro a persona)⁹. Nello stesso periodo i lavoratori interinali assistiti sono stati 13.399, per un costo di 17,3 milioni Euro (1.300 Euro a lavoratore), mentre la sola Cassa integrazione ordinaria dei lavoratori dipendenti ha interessato nel 2009 circa 1,3 milioni di persone ed è costata 1.583 miliardi di euro.

⁹ Va detto che il governo aveva stanziato 200 milioni, sottostimando l’effetto negativo delle strettissime maglie che regolavano la concessione dell’indennità “una tantum” ai precari (Inps 2010: 184).

BOX 1: P'indennità una tantum a favore dei collaboratori coordinati e continuativi e a progetto
(Inps, 2010: 225)

Il D.L. 185/08, recante “Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale”, convertito dalla L. 2/09 ed integrato dalla L. 33/09, assume particolare rilievo, in quanto prevede all'articolo 19, l'istituzione, in via sperimentale, dell'indennità “una tantum”, pari al 20% del reddito da lavoro per il solo 2009, da corrispondere a favore dei collaboratori coordinati e continuativi a progetto. Al fine di realizzare quanto previsto dalla citata norma, l'Istituto, con la circolare n. 74 del 26 maggio 2009 ed il messaggio n. 15.387 del 6 luglio 2009, ha fornito le istruzioni per poter accedere ai benefici previsti. L'indennità spetta, nei soli casi di fine lavoro, ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'Inps, per i quali sussistano, in via congiunta, le seguenti condizioni:

- operino in regime di monocommittenza, ovvero i collaboratori devono aver svolto la propria attività esclusivamente per un unico committente. Tale caratteristica riguarda l'ultimo rapporto di lavoro o quello per il quale si è verificato l'evento di “fine lavoro”;
- abbiano conseguito nell'anno precedente (per il 2009 si deve considerare il reddito 2008) un reddito superiore a 5.000 euro e pari o inferiore al minimale di reddito (pari a 13.189 euro) e sia stato accreditato presso la predetta gestione separata un numero di mensilità non inferiore a tre;
- abbiano accreditato contributivo nell'anno di riferimento, presso la relativa gestione separata, di almeno tre mesi (es. per il 2009, con un minimale vigente di 14.240 euro, il reddito deve essere di almeno 3.560 euro per avere diritto a tre mesi di accreditamento).

Le domande acquisite a fine 2009 sono state 10.091, le liquidate 1.499 e le respinte per mancanza di requisiti 8.374, per un importo totale erogato pari a 2,5 milioni di euro.

Incrociando le due dimensioni dell'atipicità/tipicità della prestazione e della esclusività/concorrenza del reddito, si ottiene il modello tipologico riportato nella tabella 3. Tra i quattro tipi indicati, il segmento degli atipici/esclusivi rappresenta il nucleo più critico dei precari della gestione separata Inps (circa 744 mila persone, ma erano 848 mila nel 2007, prima di essere falciati dai licenziamenti o dai mancati rinnovi contrattuali) in quanto sommano una condizione di debolezza contrattuale al fatto di poter contare su un unico reddito, peraltro molto ridotto (in media circa 8mila euro annui). La variabile di genere gioca un ruolo fondamentale nel determinare condizioni di maggiore o minore rischio di precarietà, nel senso che le donne che svolgono attività professionali “tipiche” (sindaci, amministratori, revisori di società) e che possono contare su guadagni derivanti da altre fonti non raggiungono neppure il 4% (contro il 15,7% dei maschi) del totale dei parasubordinati. Esiste insomma in Italia una coorte di donne con contratto di collaborazione a progetto che lavora a forte rischio di precarietà. Si tratta, nel 2009, di circa 432 mila persone, di cui la quasi totalità (308 mila, pari al 71%) intrattiene rapporti di collaborazione con un solo committente. Gli uomini che si trovano nella stessa condizione sono molto meno: 228 mila, pari al 27% degli iscritti maschi alla Gestione Separata.

Tabella 3 - Iscritti alla Gestione Separata per sesso, tipologia e reddito medio annuale - anno 2009, valori assoluti e percentuali

Tipologia lavoro parasubordinato	Donne	Uomini	Totale	Reddito medio in euro/anno
Tipico/concorrente	57.557	230.628	288.185	25.949,88
Tipico/esclusivo	56.837	163.958	220.795	35.707,86
Atipico/concorrente	69.866	139.855	209.721	8.519,98
Atipico/esclusivo	431.957	312.556	744.513	8.201,93
<i>Di cui collaboratori esclusivi con un solo committente</i>	<i>308.123</i>	<i>228.015</i>	<i>536.138</i>	<i>8.023,51</i>
Totale	616.217	846.997	1.463.214	17.037,00

Fonte: Nostra elaborazione su dati Gestione Separata Inps, 2009.

Per quanto concerne l'età, il lavoro parasubordinato riguarda "i giovani ma non troppo" (tab. 4): nel 2009 l'età media era pari a circa 40 anni, ma se limitiamo l'analisi ai soli collaboratori del settore privato e pubblico, vediamo che essi sono soprattutto giovani adulti, con età media di circa 34 anni. Ancora una volta, quindi, abbiamo conferma che le collaborazioni sono tutt'altro che un "rito di passaggio" giovanile verso il lavoro dipendente, ma dopo circa 15 anni di espansione, sono diventati un ricettacolo di lavori precari destinati a persone non più giovanissime. Basti ricordare, a testimoniare, il fatto che il 37% dei co.co.pro e il 47% dei collaboratori della Pubblica Amministrazione hanno oltre 40 anni.

Tabella 4 - Iscritti alla Gestione Separata per età e tipologia di contratto - anno 2009

Età	Totale parasubordinati		Di cui a progetto		Di cui nella PA	
	N.	%	N.	%	N.	%
<25	136.211	9,31	93.426	14,33	1.709	2,76
25-29	214.746	14,68	125.649	19,27	8.299	13,38
30-39	383.293	26,20	190.916	29,27	22.768	36,71
40-49	313.715	21,44	111.766	17,14	14.268	23,01
50-59	208.778	14,27	64.631	9,91	8.229	13,27
60+	206.471	14,11	65.794	10,09	6.745	10,88
Totale	1.463.214	100,00	652.182	100,00	62.018	100,00

Fonte: nostra elaborazione su dati Gestione Separata Inps, 2009.

Rimanere molto tempo alle dipendenze di un'azienda o di un ente con un contratto di collaborazione indica una condizione di precarietà prolungata, specialmente considerando le

basse retribuzioni percepite e la brevità dei periodi contrattualizzati nell'anno, che non superano in media i sette mesi. Purtroppo questi casi sono frequenti: quasi la metà dei collaboratori rimangono nell'impiego atipico per oltre un anno e circa il 34% per oltre due, con retribuzioni medie che, per le donne, non arrivano ai 1.000 euro mensili (tab. 5).

Tabella 5 - Anzianità contributiva dei collaboratori - anno 2009, valori assoluti e percentuali

Sesso	Anzianità contributiva	N.	%	Reddito medio
Donne	<12	226.112	59,98	2.988,77
	12-23	63.320	16,80	9.171,39
	24-35	35.065	9,30	11.980,20
	36-47	22.622	6,00	14.632,24
	48-59	17.691	4,69	17.544,53
	60	12.177	3,23	32.478,38
Donne - Totale		376.987	100,00	7.197,85
Uomini	<12	163.432	48,47	4.127,77
	12-23	59.490	17,64	14.124,10
	24-35	37.093	11,00	17.491,86
	36-47	26.179	7,76	20.803,91
	48-59	23.592	7,00	22.588,99
	60	27.427	8,13	43.234,21
Uomini - Totale		337.213	100,00	13.128,22
Totale complessivo		714.200	-	9.997,90

Fonte: Nostra elaborazione su dati Gestione Separata Inps, 2009.

Per completare la nostra panoramica non possiamo tralasciare la situazione dei titolari di partita Iva che, quando sono privi di un albo professionale, sono "arruolati" nella gestione separata Inps. Si trattava, nel 2009, di circa 237mila professionisti, che in larga maggioranza (71%) non svolgono altre attività concorrenti e quindi non hanno redditi da lavoro dipendente o da pensione. Le loro caratteristiche, pur fatta salva la possibilità che tra di loro si nasconda una quota di evasione fiscale e contributiva, li fa somigliare più ai collaboratori che non a professionisti tradizionali. Come si vede dalla tabella che segue, hanno redditi medi stimati nel 2009 inferiori ai 20mila euro lordi, sui quali va applicata l'aliquota contributiva che, a secondo dei casi, è pari al 17 o al 25,72%.

Tabella 6 - Redditi delle partite Iva afferenti alla Gestione Separata Inps - anno 2009

Sesso	Modalità	N.	Stima reddito in euro
Donne	concorrenti	17.040	12.295
	esclusivi	72.924	14.410
Donne - Totale		89.964	14.009
Uomini	concorrenti	51.188	19.080
	esclusivi	95.859	20.400
Uomini - Totale		147.047	19.940
Totale complessivo		237.011	17.689

Fonte: Nostra elaborazione su dati Gestione Separata Inps, 2009.

In definitiva i lavoratori coinvolti nel lavoro flessibile (anche se non tutti sono precari) superano i quattro milioni secondo alcuni (Mandrone 2008), addirittura 5,4 milioni secondo altri che mettono nel novero anche praticanti, stagisti e lavoratori autonomi senza dipendenti e con un unico committente (tabella 7).

Tabella 7 - I lavoratori flessibili in Italia - 2011

Tipologia di contratto	Numerosità
Dipendenti a tempo indeterminato	14.726.000
<i>di cui part time</i>	2.159.000 <i>(di cui involontario: 933.000)</i>
Dipendenti a tempo determinato	2.182.000 <i>(di cui part time involontario: 240.000)</i>
<i>di cui a chiamata</i>	111.068
<i>di cui in somministrazione a tempo determinato</i>	255.987
Apprendistato	541.874
Co.co.co. e co.co.pro.	731.231
Collaborazione occasionale	74.719
Associazione in partecipazione	52.459
Professionisti con partita iva individuale <i>(iscritti alla Gestione Separata INPS)</i>	252.504
Lavoro occasionale accessorio - “Voucher”	68.152
Dottorato di ricerca, assegno di ricerca, medici in formazione specialistica	73.200
Tirocini e Stage	310.820
Pratica Professionale	300.000
Lavoratori autonomi senza dipendenti e monocommittenti <i>(escluse p. Iva gest. sep. Inps)</i>	787.391
Cessione diritti d’Autore	21.101
TOTALE Rapporti di lavoro standard	14.726.000
TOTALE Rapporti di lavoro flessibili	5.395.451

Fonte: Associazione XX Maggio, <http://www.tutelareilavori.it>

La tabella conferma che il popolo dei lavoratori flessibili è costruito da molte “tribù” e la precarietà rappresenta una condizione trasversale a tutte, seppur con diverse gravità, in quanto connessa alla questione fondamentale dei livelli di tutela di cui esse godono. In una situazione di generale difficoltà, alcuni lavoratori flessibili, come i dipendenti a tempo determinato o i somministrati, sono più “fortunati” di altri, come i collaboratori, in quanto hanno migliori retribuzioni fissate nei contratti nazionali e aziendali, e un sistema di welfare un po’ più

generoso. Ma ciò non cambia la sostanza del fatto che la precarietà è ormai ampiamente diffusa, ricercata dalle imprese e temuta dai lavoratori.

3. Il destino occupazionale dei lavoratori precari in un'epoca di crisi

Al momento in cui scriviamo la ripresa economica dopo la crisi globale esplosa nella seconda metà del 2008 è ancora lontana, e le prospettive del mercato del lavoro sono fosche. Secondo l'ILO nel periodo 2008-2011 si sono persi nel mondo circa 50 milioni di posti di lavoro, in particolare nelle nazioni occidentali. La disoccupazione in USA e nell'Unione Europea è destinata a mantenersi ancora molto elevata, con 15 milioni di disoccupati in più rispetto al 2007 (International Labour Office 2012). Il tasso di disoccupazione tra i giovani in particolare è in crescita, anche in virtù dello scoraggiamento circa la possibilità di trovare un lavoro, mentre la nuova occupazione viene trainata dal lavoro part time. Il lavoro precario (o per usare i termini dell'ILO: il "lavoro vulnerabile") si espanderà ancora, interessando oltre il 45% degli occupati nel mondo (oltre 46 milioni di lavoratori nelle nazioni occidentali); molti di questi, con la propria retribuzione, non riusciranno a mantenere dignitosamente la famiglia (International Labour Office 2011: 22-23). Particolarmente colpiti in questa congiuntura sono i giovani: in Occidente il tasso di disoccupazione giovanile è cresciuto dal 12,4% del 2007 al 17,4% del 2009 e viene calcolato dall'ILO al 18,2% a fine 2010 (International Labour Office 2011: 29). Il Italia, come noto, supera il 33%.

Il Bureau of Labor Statistics degli USA, che misura l'andamento del mercato del lavoro quasi in tempo reale, ha certificato, nel mese di aprile 2012, un numero di disoccupati pari a 12,5 milioni di persone, pari ad un tasso del 8,1%. Un valore di 0,9 punti inferiore rispetto ad un anno prima, ma del 70% superiore rispetto ad aprile 2007. Anche negli USA a pagare di più la crisi sono i giovani (che hanno oggi un tasso di disoccupazione del 23,2%, rispetto al 15,2 del 2007), e, seppur in misura più contenuta, le minoranze etniche.

Anche in Italia le ricadute della crisi sono preoccupanti. Confindustria, nel gennaio 2008 ha lanciato al governo un allarme urgente: nel settore automobilistico, senza incentivi e supporti alle aziende, si stimava la perdita di 300mila posti di lavoro, di cui circa 60mila alla Fiat, la maggiore impresa del settore; nell'edilizia si temevano 250mila disoccupati (circa il 20% dei dipendenti al 2007). Il Governo, con qualche ritardo, ha risposto alle richieste degli imprenditori in maniera più che altro simbolica: sia finanziando con limitati incentivi le vendite di auto nuove ecologiche, sia con norme per rilanciare l'edilizia residenziale e le grandi opere, come il ponte di Messina tra l'Italia e la Sicilia. Tutte iniziative annunciate più volte, soprattutto in occasione delle competizioni elettorali, ma mai realmente decollate. Così la crisi occupazionale, scarsamente governata, è proseguita e si è aggravata sino ai giorni nostri, costringendo a novembre 2011 il Governo Berlusconi a "passare la mano", in vista della necessità di fare forti sacrifici, ad un Governo tecnico di professori. Nel frattempo le aziende, alla ricerca di una valvola di sfogo che garantisca la propria sopravvivenza, hanno accentuato il processo di sostituzione del lavoro dipendente: come fa notare la Banca d'Italia le nuove assunzioni sono avvenute soprattutto «con contratti di lavoro interinale e di collaborazione; sono rimaste invece estremamente contenute quelle a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a termine in posizioni permanenti» (Banca d'Italia 2011: 32). L'Istat conferma l'andamento: nel quarto trimestre 2010 le posizioni di lavoro dipendente

permanenti a tempo pieno sono scese dell'1,7% rispetto a un anno prima (-223.000 occupati), mentre sono aumentate del 5,4% (+231mila unità) quelle a tempo determinato e a tempo parziale (Istat 2011). E la disoccupazione, ufficialmente all'8,5%, sarebbe secondo Bankitalia ben superiore, all'11%, se si tenesse conto sia dei disoccupati che rinunciano a cercare lavoro, sia delle persone in cassa integrazione (Banca d'Italia 2010: 35).

L'Inps, a cui è demandata l'erogazione delle indennità di disoccupazione e la Cassa Integrazione Guadagni (CIG), a febbraio 2009 aveva certificato un aumento delle indennità di compensazione del 553% rispetto ai 12 mesi precedenti, che equivale a 72 milioni di ore lavorative perse. Questo ha costretto il governo a stanziare, per il supporto dei redditi dei lavoratori dipendenti nelle imprese in crisi, 8 miliardi di euro. Ma in Italia gli ammortizzatori sociali, come già detto, vanno soprattutto ai lavoratori titolari di un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, e il supporto è tanto più generoso quanto più l'azienda è di maggiori dimensioni o opera nei settori tradizionali (Berton, Richiardi, Sacchi 2009b). Per i lavoratori delle micro imprese, ma ancor di più per gli assunti con contratti flessibili, le tutele in caso di crisi occupazionale sono quasi nulle. I precari, pur essendo i lavoratori che rischiano di più la disoccupazione a causa del contratto a termine che hanno firmato, sono esclusi da qualsiasi indennità che li assista nel passaggio tra un impiego e il successivo. Condizione, questa, che può essere di scarsa importanza nelle fasi espansive del mercato, ma diviene estremamente critica nelle fasi di crisi.

Il futuro dei precari in Italia è tutt'altro che radioso. Come detto in precedenza, tra i collaboratori a progetto, dal 2007 al 2009 sono scomparse 199 mila posizioni lavorative, di cui 25 mila nel settore pubblico. Vista la necessità di ridurre le spese del settore pubblico, neanche saranno rimpiazzati da altre tipologie contrattuali. Nel lavoro interinale, secondo le stime di Ebitemp, la riduzione occupazionale ha riguardato circa il 23% degli occupati su base mensile. Che la crisi avrebbe colpito duro sui precari era cosa nota, e le previsioni fatte da più fonti su questo concordavano. La Cgil aveva lanciato un allarme sin da novembre del 2008, stimando che circa 400mila lavoratori a termine e a progetto - solo nel settore privato - rischiavano di perdere il posto nei mesi successivi. Il calcolo del sindacato era basato su una platea di riferimento di 3,4 milioni di lavoratori precari nel privato, di cui 1,8 milioni a tempo determinato, 1 milione di collaboratori, 200 mila lavoratori interinali, 300 mila con partita Iva e 100 mila occasionali (La7.it 2008). Gli economisti del sito web La Voce, basandosi su serie storiche, stimavano che i contratti flessibili¹⁰ a scadenza a fine 2008 fossero oltre 300mila, e che la successiva fase di disoccupazione potesse durare tra i 9 e i 19 mesi (Berton, Richiardi, Sacchi 2008a). Chi scrive, utilizzando i dati Inps del 2007, stimava nello stesso periodo per la trasmissione televisiva Ballarò che, tra i soli lavoratori a progetto del settore privato iscritti alla Gestione Separata Inps (781mila nel 2007), il tasso di riconferma da un anno all'altro fosse del 61% e che pertanto i contratti in scadenza e a rischio di non rinnovo avrebbero interessato 212mila collaboratori, tre volte di più, quindi, dei 64 mila indicati dagli esperti de *Lavoce.info*.

I lavoratori flessibili, in periodi difficili diventano ancora più a rischio. La loro, è una *precarietà elevata al quadrato*: non solo hanno un lavoro a termine, ma sono anche i primi ad essere

¹⁰ Si intendono: contratti di formazione, apprendistato, interinali, collaborazioni a progetto ed altre tipologie varie per un totale di oltre 2,5 milioni di lavoratori.

sacrificati quando la produzione si riduce, e allo stato attuale delle legislazione italiana, senza diritto ad ammortizzatori sociali universali. Per dirla con Mario Draghi, all'epoca Governatore della Banca d'Italia (2009), la crisi si scarica sui più deboli; e nel mercato del lavoro i più deboli sono i precari.

4. Rendere il lavoro flessibile meno precario

Se la situazione è quella sinora detta, la domanda che lo studioso di fenomeni sociali deve porsi non è soltanto quali conseguenze essa avrà sulla società nel suo complesso - oltre che sulla vita degli individui coinvolti - ma soprattutto come evitare che tutto ciò abbia gravi conseguenze sulla coesione sociale. La mancanza di occasioni di “lavoro decente”, ovviamente nell'accezione che di lavoro decente si può fare nelle nazioni maggiormente industrializzate (ITUC 2010) e l'alto tasso di disoccupazione e sottoccupazione giovanile, specialmente se associati a un sistema di welfare carente ed ingiusto, minano alla radice l'esistenza stessa delle nostre società, come riaffermato anche di recente dal governo inglese:

«material conditions are fundamental to social cohesion, particularly employment, income, health, education and housing. Relations between and within communities suffer when people lack work and endure hardship, debt, anxiety, low self-esteem, ill-health, poor skills and bad living conditions. These basic necessities of life are the foundations of a strong social fabric and important indicators of social progress» (Aa.Vv. 2006, p. 109).

La specificità italiana può riassumersi nella troppo rapida introduzione di una legislazione intesa a flessibilizzare il lavoro e nel continuo rimando a momenti successivi per la revisione del sistema di welfare, che rimane tuttora ancorato alla tutela del lavoratore “standard”: maschio, con contratto a tempo indeterminato e full time, occupato in una azienda di dimensioni medio-grandi. Ciò ha creato un fenomeno peculiare, che è stato correttamente definito di “flex-insecurity”: bassa retribuzione del lavoro flessibile, elevata discontinuità contrattuale e protezione sociale quasi nulla hanno trasformato la flessibilità in precarietà (Berton, Richiardi, Sacchi 2009a).

In tale contesto sono nate varie proposte intese a cambiare la situazione. Gli economisti Boeri e Galasso (2007), ad esempio, hanno suggerito di bloccare la proliferazione di contratti flessibili (40 le tipologie introdotte dalla legge Biagi) introducendo un contratto “unico” a tempo indeterminato, opportunamente riformato per prevedere tre fasi (prova, inserimento e stabilità) caratterizzate da protezioni crescenti contro i licenziamenti. L'idea dei due economisti è poi diventata proposta di legge al Senato a firma del parlamentare del PD ed ex-sindacalista Paolo Nerozzi¹¹. Ma in casa democratica sono state presentate ben cinque proposte di legge intese a riformare il mercato del lavoro e a contrastare il precariato:

- DDL n. 1481/09 sulla flexicurity, primo firmatario Pietro Ichino;
- DDL n. 1873/09, ancora di Pietro Ichino, che ipotizza un nuovo Codice del Lavoro;

¹¹ Senato della Repubblica, DDL n. 2000/10.

- DDL n. 2630/09, prima firmataria Marianna Madia, in cui si ipotizza la nascita di un contratto unico di inserimento formativo (CUIF);
- DDL Senato 2419, presentato nell'ottobre 2010 da Ghedini, Passoni e Treu;
- il citato DDL n. 2000/10 di Paolo Nerozzi e altri.

Dopo l'assemblea nazionale del PD del 21-22 maggio 2010, si sono aggiunti alla lista due ulteriori testi dell'ex ministro Cesare Damiano, intesi a regolare l'uno gli stage e i praticanti e l'altro il lavoro autonomo, in particolare quello svolto al di fuori dei sistemi ordinistici tradizionali¹². Punto comune di tutti i progetti è la ricerca di una maggiore equità tra chi entra oggi nel mercato del lavoro e chi vi è entrato nei decenni precedenti, quando il lavoro a tempo indeterminato costituiva il normale contratto d'impiego (si veda: Deputati PD 2011).

È comunque evidente che per affrontare il tema della riduzione della precarietà vanno attuate rapidamente politiche molto decise: anzitutto il lavoro flessibile deve costare di più - anche per pagare gli *unemployment benefits* - di quello stabile, in quanto il rischio della disoccupazione è tutt'altro che teorico, e non può essere posto a carico della fiscalità generale o peggio ancora del singolo lavoratore. Ma soprattutto le tipologie contrattuali vanno molto ridotte: è possibile garantire alle imprese un ottimo livello di flessibilità (del lavoro, non solo retributiva) anche solo ricorrendo al lavoro dipendente a tempo determinato (ad esempio per contratti che superano i 12 mesi) o a quello somministrato tramite le agenzie di lavoro temporaneo nei casi di assunzioni di minore durata. A tal scopo va ricordato che il lavoro interinale, introdotto nel 1997 con il "pacchetto Treu", ha dato buona prova di sé, ma la sua capacità di espansione è stata fortemente limitata dalla concorrenza dei contratti flessibili che, non essendo regolati sindacalmente, sono diventati un'alternativa a basso costo al lavoro somministrato. Rivalutare il lavoro a tempo determinato e interinale come unici contratti alternativi al lavoro stabile dipendente e aggiornarli per introdurre una migliore assicurazione contro la disoccupazione porterebbe notevoli vantaggi. Infatti le imprese di intermediazione di manodopera: a) operano in un chiaro contesto normativo, nell'ambito di un controllo ispettivo esercitato dal Ministero del Lavoro che le costringe a stipulare patti chiari e in forma scritta; b) sono in reale concorrenza tra di loro e ciò garantisce le migliori condizioni economiche per le imprese che si rivolgono al lavoro interinale o al collocamento privato; c) i salari dei lavoratori sono contrattati tra le parti sociali e sono per tutto equivalenti a quelli dei dipendenti delle imprese utilizzatrici; d) ai lavoratori che si affidano alle agenzie è garantito per legge un fondo per la formazione (amministrato da un apposito ente bilaterale) e le diverse imprese nella competizione per fidelizzare i lavoratori migliori offrono bonus aggiuntivi, come rimborsi per i trasporti o garanzie per l'accesso al credito; e) la selezione dei candidati è tendenzialmente meritocratica, in quanto le imprese di intermediazione hanno anzitutto l'incarico di trovare i lavoratori "giusti" per i loro clienti: mandare un raccomandato, se non ha le caratteristiche richieste, non è una buona strategia.

A quanto sopra, però, mancano ancora due ultime condizioni chiave per rendere la flessibilità una possibilità aggiuntiva per i giovani e non una condanna al precariato e al disagio sociale. La prima condizione è che venga fissata una retribuzione minima oraria, applicabile a tutti i lavori, da fissare nei contratti nazionali (e in una prima fase per legge). L'imposizione di un salario minimo è

¹² Per i testi di queste nuove proposte si veda <http://www.precarietazero.it/web/proposte-di-legge>

tutt'altro che una rivoluzione dagli effetti dirompenti sui costi del sistema imprenditoriale: esiste nei paesi più liberisti, come Stati Uniti e molti altri. Ma proprio l'esperienza americana mostra che, per essere efficiente, la retribuzione minima deve seguire il costo della vita (Shulman 2007), altrimenti rischia di posizionarsi sotto la soglia di povertà. Affidare l'aggiornamento della retribuzione minima alla contrattazione risolverebbe il problema in moltissimi settori. Un'ulteriore innovazione che permetterebbe di non aver paura della flessibilità consiste nel far nascere un effettivo supporto al reddito dei lavoratori flessibili e dei giovani che entrano nel mercato del lavoro. Per questi lavoratori esistono due problemi: l'inesistente tutela nel passaggio tra un lavoro e l'altro, che include sempre un periodo di disoccupazione, e l'incertezza pensionistica. In merito al primo aspetto, va ricordato che l'Italia, nel periodo 2000-2006, ha mediamente speso in indennità di disoccupazione lo 0,48% della spesa sociale totale. In UK, nello stesso periodo, si spendeva l'1,49%; in Francia lo 0,86%. È tempo di riequilibrare tali grandezze, garantendo - anche ai precari - un reddito di disoccupazione e migliori servizi sociali.

In merito al secondo aspetto, è chiaro che non è possibile pensare di applicare, a lavoratori che guadagnano poche migliaia di euro l'anno, le regole finanziarie dei sistemi pensionistici contributivi. E ciò per il semplice motivo che, quantunque sia alta la percentuale di prelievo, quando i redditi sono sotto la soglia della povertà non riusciranno mai a garantire una pensione dignitosa, mentre il prelievo previdenziale tende a scoraggiare il lavoro regolare e a spingere verso il lavoro nero. Per evitare ciò, bisognerebbe progettare un meccanismo pensionistico misto per il lavoro flessibile, in cui alla quota versata dal lavoratore si aggiunga, qualora la sua retribuzione sia sotto un minimo definito, una parte variabile proveniente da fondi di solidarietà, Enti bilaterali e da contributi pubblici. La quota a carico della collettività, man mano che il lavoratore aumenterà la sua retribuzione diverrà meno importante, sino ad esaurirsi completamente e, superato un livello di reddito prefissato, il lavoratore inizierà a restituire al fondo un surplus a compensazione del prestito ottenuto in precedenza.

Di tutto ciò, purtroppo, nelle politiche anticrisi del Governo italiano non vi è traccia. I precari, a volte visti come "lavoratori autonomi di seconda generazione"¹³, in altri casi come "giovani in cerca di prima occupazione", sono sinora stati oggetto soltanto di piccolissimi interventi, intesi ad erogare, al verificarsi di alcune particolari condizioni, indennità "una tantum". Quella decisa dal Governo Berlusconi nel 2008, ad esempio, garantiva tra i 500 e i 1.000 euro a persona che avesse perso l'impiego. Una analisi svolta a ridosso dell'approvazione di tale normativa stimava che le condizioni di erogazione previste dalla legge erano tanto restrittive che, degli 800mila precari registrati presso il fondo pensionistico pubblico, avrebbero percepito l'indennità solo 10 mila persone, con una spesa complessiva di appena 8 milioni di euro (Berton, Richiardi, Sacchi 2008a). Ma, come abbiamo visto in precedenza analizzando i bilanci dell'Inps, le cose sono andate ancora peggio, e quell'indennità nel 2009 è andata a meno di 1.500 persone.

Anche la recente Riforma del Mercato del Lavoro, presentata nel 2012 dal Governo Monti e approvata in Senato il 23 maggio 2012, nonostante il battage mediatico centrato sul superamento della precarietà, sancisce la discriminazione dei lavoratori flessibili: mantiene in vigore quasi tutte le forme di lavoro flessibile; assicura - con molte condizioni - una copertura

¹³ L'ovvio riferimento qui è a Bologna e Fumagalli (1997), ma anche alle recenti analisi di Bologna e Banfi (2011) sulle associazioni che i freelance vanno creando al fine di rivendicare il loro ruolo e le loro specificità.

limitata e selettiva a una piccola percentuale di precari che perdono il lavoro (Di Nicola, 2012); non ostacola il ricorso delle aziende alle false partite Iva, e soprattutto aumenta l'aliquota previdenziale di collaboratori e professionisti al 33%. Lo stesso importo dei lavoratori dipendenti, ma con prestazioni molto meno generose (Imola, 2012).

5. Precarietà e senso del lavoro

Perché il sistema sociale dovrebbe avere paura della precarietà del lavoro? In fin dei conti si potrebbe supporre che un meccanismo di stratificazione sociale, quello stesso che in passato ha creato le classi e i gruppi (Dahrendorf 1963), non possa fare a meno dei conflitti derivanti da qualche meccanismo ingiusto, se non altro in quanto la loro eliminazione costituisce un obiettivo che fornisce identità ai gruppi emergenti, i quali propongono a tal scopo nuove norme sociali, migliori di quelle esistenti.

In verità non è così, e dobbiamo chiederci se, sotto i colpi della precarietà, può esistere ancora il Lavoro con la maiuscola, come afferma Accornero (2000), o esso si debba declinare soltanto con la minuscola, come sostengono i teorici del post industriale e della “fine” del lavoro (Rifkin 2002). Il lavoro è ancora un valido strumento di creazione di senso per l'individuo, o è solo una attività tra le altre, come il consumo e il tempo libero?

Nessuno oggi vive più “per il lavoro”, ma tutti vivono “del lavoro”. I giovani precari, finché gli eventi della vita lo permettono e il welfare familiare li sostiene, non cercano un lavoro qualsiasi, ma quello per cui si sentono portati, pensano di possedere la professionalità o semplicemente hanno studiato per fare. Per un lavoro che piace sono disposti a fare sacrifici, personali (orari lunghi) ed economici (retribuzioni basse). Poi, quando l'affitto va pagato, l'età aumenta, le speranze di trovare un buon lavoro diminuiscono, si cede a lavori qualsiasi, a volte improbabili se non umilianti.

Letteratura e arte cinematografica, negli ultimi anni, hanno descritto e a volte anticipato quello che la politica e la ricerca stentavano a vedere. Sono nate così le storie precarie dei call center raccontate da Virzi in *Tutta la vita davanti*, che è quella che si apre a Marta, giovane brillante laureata in letteratura, abbandonata dal fidanzato “cervello in fuga”, e inchiodata alla cornetta a vendere improbabili prodotti; oppure le storie di precariato raccontato in *Fuga dal Call Center* di Federico Rizzo, che vedono protagonista Gianfranco, laureato eccellente in vulcanologia, declassato all'ultimo gradino della scala professionale di un call center assieme a Marzia, aspirante giornalista e centralinista in un telefono erotico. Sono film che raccontano meglio di molte ricerche la realtà improbabile di un mondo sottosopra, dove le aziende sono dirette da individui ambigui e ignoranti, dove non valgono lauree o competenze, ma solo lo spirito di adattamento e l'obbedienza.

Il lavoro “che manca” (la disoccupazione) di cui parla Accornero (2000) e il lavoro “che umilia” (il precariato) costituiscono oggi, in particolare per le giovani generazioni, fenomeni che sconsigliano di fare investimenti emotivi sul lavoro. Negli anni dello studio i giovani costruiscono una percezione idealtipica del sé, e nascono le aspettative di ruolo (sarò un ingegnere, farò il ricercatore...). Tali aspettative, in un mercato del lavoro contraddistinto da fortissimi dualismi (chi ha un contratto regolare e chi no, chi sopravvive con 1.000 euro e chi è pagato milioni, chi ha una forte rete di assistenza familiare e chi è solo) vengono frustrate rapidamente: dopo una laurea, un master e un dottorato di ricerca ci si accorge che il sistema

delle imprese e la stessa Pubblica Amministrazione offrono soprattutto attività occasionali, stage non retribuiti e lavori dequalificati. Si insinua così un disallineamento di status, che suggerisce di proteggersi rifiutando di fare del lavoro un elemento costitutivo della propria identità. La quale va ricercata altrove: in altre nazioni e culture, alla ricerca di sistemi di valorizzazione delle competenze basate sul merito; in altri settori, con il fenomeno, nuovo e spiazzante, dell'indipendenza tra competenze formali e lavori svolti: gli ingegneri che gestiscono ristoranti o i ricercatori che aprono fitness center la dicono lunga sul ruolo delle attitudini e degli hobby nella creazione dei percorsi lavorativi; in altri valori, quali il consumismo visto come struttura di creazione di senso che sostituisce quella un tempo fondata sul lavoro (Bauman 2008, Totaro 2010), oppure i fenomeni del velinismo per le donne o del tronismo per gli uomini, improbabili vie d'uscita salvifiche verso una rapida realizzazione economica che passa per la capacità di parlare davanti a una telecamera di fatti privati e pseudo affettivi, e soprattutto per la prestanza fisica.

Molto di questa situazione dipende dalla incapacità delle imprese e della Pubblica Amministrazione (intesa come datore di lavoro) di valorizzare il capitale umano e metterne a frutto il potenziale di innovazione. Per le imprese, qualunque sia la professionalità di un giovane, essa non basta mai, non è mai utile, non è mai giusta per le proprie esigenze. Ma le imprese a volte non hanno le idee chiare circa le nuove professioni di cui avranno bisogno di lì a qualche anno, e rimangono cristallizzate su quelle che hanno già in azienda. In realtà, a prescindere dagli studi svolti, il mondo degli adulti imputa ai giovani soprattutto la loro età, che impedisce di avere esperienza, ma non competenze utili. Una visione miope, che ha portato l'Italia al disastro in termini di capacità di innovare e progettare il futuro.

In tale contesto occorre fare un passo indietro e rilanciare l'attualità del lavoro stabile come valore. L'identità che nasce dal lavoro è certamente parziale, ma non è obsoleta e quindi il lavoro deve tornare a costituire, assieme ad altri, un elemento fondamentale per la creazione di senso del futuro. È tramite il riconoscimento di sé come lavoratori che i giovani possono riappropriarsi della cittadinanza attiva in una società che valorizzi competenze e merito.

Bibliografia

- AA.VV. (2006) *State of the English Cities*, London, Office of the Deputy Prime Minister.
- Accornero, A. (2006a) *Lavoro, mercato, regole: quando il difetto sta nel manico*, in AA.VV. (a cura di) *La legge Biagi: anatomia di una riforma*, Roma, Editori Riuniti.
- Accornero, A. (2006b) *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Accornero, A. (2000) *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- AlmaLaurea (2011) *XIII Indagine - Condizione occupazionale dei laureati*, Bologna.
- Altieri G., Birindelli L., Dota F., Ferrucci G. (2011), *Un mercato del lavoro sempre più "atipico": scenario della crisi*, Ires Rapporti di Ricerca n. 08/2011.
- Atkinson, J., Meager, N. (1986) *Changing working patterns: how companies achieve flexibility to meet*, London, NEDO.
- Atkinson, J. (1986) *Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets*, in R. Dahrendorf, E. Kohler, F. Piore (a cura di) *New Forms of Work and Activity*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Banca d'Italia (2010) *Bollettino economico*, Ottobre, n. 62.
- Banca d'Italia (2011) *Bollettino economico*, Aprile, n. 64.
- Bauman, Z. (2008) *Lavoro, consumismo e nuove povertà*, Troina, Città Aperta.
- Berton, F., Richiardi, M., Sacchi, S. (2009a) *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Berton, F., Richiardi, M., Sacchi, S. (2009b) *Chi ha paura dei sussidi di disoccupazione?*, www.lavoce.info, 17 febbraio.
- Berton, F., Richiardi, M., Sacchi, S. (2008a) *Indennità ai co.co.pro: un bel gesto che non impegna*, www.lavoce.info, 3 dicembre.
- Berton, F., Richiardi, M., Sacchi, S. (2008b) *Flex-insecurity, dalla flessibilità alla precarietà*, www.lavoce.info, 28 novembre.
- Boeri, T., Galasso, V. (2007) *Contro i giovani*, Milano, Mondadori.
- Bologna, S., Fumagalli, A. (a cura di) (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bologna, S., Banfi, D. (2011) *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli.
- Brunetta, R. (2007) *Giù le mani dalla Legge Biagi*, Milano, Mondadori.
- CNEL (2008) *Rapporto sul mercato del lavoro*, Roma.
- Dahrendorf, R. (1963) *Classi e conflitto di classe nella società industriale*, Bari, Laterza.
- Dell'Aringa, C. (2009) *I lavoratori temporanei e le transizioni verso il lavoro stabile*, in CNEL, *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e Raccomandazioni*, Roma, mimeo.
- Deputati PD (2011) *Il lavoro dei giovani: stabilmente instabile*, Roma, mimeo, www.deputatipd.it
- Di Nicola, P. (a cura di) (1999) *Il nuovo manuale del telelavoro*, Roma, Seam.
- Di Nicola, P., Mingo, I., Bassetti, Z., Sabato, M. (2008) *Stabilmente precari? Rapporto 2008 sui lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione Separata INPS*, Roma, Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia.
- Di Nicola, P., Mingo, I. (2007) *Flessibilità e dintorni: dimensioni concettuali, empiriche e risultati a confronto*, paper presentato al Congresso dell'Associazione Italiana di Sociologia, Convegno della Sezione di Metodologia *Esplorare la coesione sociale: teorie, ipotesi, modelli, tecniche di analisi dei dati*, Facoltà di Sociologia, Trento, 28-30 giugno 2007.
- Di Nicola, P. (2012) *Riforma del lavoro: il 90% dei precari senza indennità*, Rassegna online, <http://www.rassegna.it/articoli/2012/04/12/86123/riforma-del-lavoro-il-90-dei-precari-senza-indennita>
- Dore, R. (2004) *New Forms and Meanings of Work in a Increasingly Globalized World*, trad. it. *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino.
- Draghi, M. (2009) *Saranno due anni difficili. Occupazione: il peggio deve arrivare*, 21 febbraio, <http://www.gazzettino.it>
- Freni, M. (2003) *Biografie rapsodiche*, in M. Casagrande, G. Cepollaro (a cura di) *Il lavoro senza confini*, Milano, Guerini e Associati.
- Gallino, L. (2007) *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Imola D., (2012) *Quello che non ti dicono della riforma del mercato del lavoro*, <http://www.tutelareilavori.it/website/mercato-del-lavoro/la-riforma-del-mercato-del-lavoro.html>
- Inps (vari anni) *Osservatorio sui lavoratori parasubordinati* <http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/parasub/parasub.html>
- Inps (2009) *Il lavoro parasubordinato nel 2007*, Roma.
- Inps (2010) *Rapporto annuale 2009*, Roma.
- International Labour Office (2011) *Global employment trends. The challenge of a job recovery*, Geneva.
- International Labour Office (2012) *World of Work Report 2012. Better jobs for a better economy*, Geneva.
- Istat (2011) *Rilevazione sulle forze di lavoro. Media 2010*, Roma

- http://www.istat.it/dati/dataset/20110422_00
- Istat (2010) *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati del periodo 2004-2008*, Roma, 1 febbraio.
- Istat (2006) *Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro*, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Luigi Biggeri, XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato - Camera dei Deputati).
- ITUC (2010) *Congress resolution on decent work*, Brussels.
- La 7.it (2008) *Cgil: "Entro Natale a casa 400 mila precari"*, 23 Novembre, <http://www.la7.it>
- Mandrone, E. (2008) *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, «Collana Studi Isfol» n. 6, ottobre.
- Osservatorio Ebitemp (2008) *Il lavoro interinale nel 2007*
http://www.ebitemp.it/system/files/compendio_2008.pdf
- Osservatorio Ebitemp (2011) *Indicatori del lavoro interinale in Italia. Un aggiornamento al 2010*
http://ebitemp.it/files/indica_2010.pdf
- Piore, M., Sabel, C. (1987) *Le due vie dello sviluppo industriale. Produzione di massa e produzione flessibile*, Torino, Isedi.
- Rifkin, J. (2002) *La fine del lavoro, il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, Mondadori.
- Semenza, R. et al. (2007) *Le riforme del mercato del lavoro in Europa: e gli ammortizzatori sociali in Italia*, «La Rivista delle politiche sociali», Roma, Ediesse.
- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of the Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism* [trad. it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 1999].
- Shulman, B. (2007) *Making Work Pay*, in J. Edwards, M. Crain, A.L. Kalleberg (a cura di) *Ending poverty in America*, New York, The New Press.
- Totaro, F. (a cura di) (2010) *Il lavoro come questione di senso*, Macerata, EUM edizioni università di Macerata.

12. Precarietà del lavoro, precarietà del legame sociale. Sintesi interpretativa di una ricerca Ires Emilia-Romagna su lavoro, giovani e cittadinanza sociale

di Federico Chicchi

1. Frame ed ipotesi della ricerca: lavoro, vita e processo di individualizzazione sociale

1.1. *Dall'oggettivazione del lavoro all'oggettivazione del lavoratore*

In questo contributo cercheremo di leggere, seguendo alcune nostre particolari linee interpretative, i risultati di una ricerca empirica recentemente realizzata dall'Ires-Cgil dell'Emilia Romagna sul rapporto tra giovani, lavoro e cittadinanza sociale¹. Il contesto in riferimento al quale si sono originate le principali domande di ricerca riguarda l'apparente intensificarsi della tensione tra qualità della condizione lavorativa e drammatico diffondersi, anche in una regione da questo punto di vista tradizionalmente "privilegiata", di condizioni sociali caratterizzate da una crescente vulnerabilità sociale.

Per leggere l'emergente *forma sociale* della disuguaglianza, occorre allora tentare di comprendere la *dinamica* delle trasformazioni dell'economia capitalistica contemporanea e, in particolare, le modalità attraverso cui, nel cambio di paradigma, si è organizzata la *re-istituzionalizzazione* del lavoro al fine di adeguarlo alle nuove filiere di produzione del valore. In altri termini - diciamo, in senso lato, *operaisti* - non sarebbe possibile interpretare la ridefinizione del lavoro e le sue complesse fenomenologie sociali senza tematizzare il rapporto esistente oggi tra composizione tecnica e sociale del lavoro e le mutate dinamiche di valorizzazione del capitale. In secondo luogo ci pare utile sottolineare, sempre in premessa, come le nuove forme di disuguaglianza sociale, intrinsecamente connesse a quella che si può definire la "generalizzazione sociale della precarietà", siano maggiormente comprensibili nelle trame sociali delle nuove generazioni che iniziano a fare esperienza del lavorare in un contesto molto differente, e da molti punti di vista (giuridici, politici, culturali ed economici), rispetto al recente passato.

In primo luogo occorre considerare come il lavoro tenda oggi ad essere sempre di più

¹ Il saggio qui proposto è una sintesi dei risultati di una ricerca a cura di Ires Emilia-Romagna, intitolata "Giovani, lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità" (2010). Si ringrazia sentitamente l'Ires E-R per averci consentito di usare i dati e i materiali della suddetta ricerca.

configurato e rappresentato nel discorso sociale come una forma particolare di impresa, diluendo così in un campo semantico nuovo le sue tipiche caratteristiche industriali e moderne; forme queste ultime che avevano creato i presupposti sociali e politici per consolidare, attorno alla centralità della figura dell'*operaio massa*, forme condivise di resistenza allo sfruttamento e forme di rappresentanza collettiva e generale del lavoro. L'esperienza lavorativa sarebbe quindi oggi sempre più interpretabile come un'esperienza che non si esaurisce prevalentemente nell'esercizio della sua *operazionalità cooperativa*, ma che tracima sul mercato come azione individuale di messa in gioco del proprio *capitale umano*. È in questo senso, in un contesto in cui si passa dall'oggettivazione del lavoro (la fase del taylorismo-fordismo) all'oggettivazione del lavoratore, che si può parlare del lavoratore come di una sorta di impresa in sé (Borghesi, Chicchi 2007).

Il lavoro diventa, dunque, oltre che "un'attività produttiva immediata" sempre più complessa e articolata nelle sue competenze interne, "un'attività strategica rischiosa", che si esercita solo parzialmente all'interno di un rigido e disciplinato comando di eterodirezione. In buona parte il suo campo d'estrinsecazione comprende ora il mercato del lavoro e lo spazio tutt'altro che lineare della progettazione/organizzazione della propria carriera professionale. Il concetto di occupabilità (*employability*), che ricopre una posizione fondamentale nelle *guidelines* comunitarie per la promozione e lo sviluppo del lavoro in Europa, rimarca, in questo senso, e in modo sintomatico, tale trasformazione. Le cause di quest'ultima sono da rintracciarsi nel definirsi di un nuovo "regime di accumulazione" (e regolazione) capitalistico; questo regime vede le risorse di tipo immateriale e cognitivo acquistare un crescente rilievo (seppur mai esclusivo) nelle filiere produttive e vede il complicarsi, fino alla sua coalescenza, della distinzione marxiana tra *capitale costante* e *capitale variabile* (riattualizzando anche il portato ideologico ed eufemizzante che denunciava Marx nei confronti dell'economia politica "borghese"). Occorre precisare inoltre che tale *trasfigurazione* non è rappresentabile empiricamente come un mero e progressivo scivolamento del lavoro dipendente verso quello autonomo; non è, infatti, la forma giuridica del lavoro il *driver* di tale cambiamento, ma le inedite modalità sociali di produzione e regolazione del valore. In tal senso la distinzione tra lavoro dipendente e indipendente, tende a perdere di importanza e a complicarsi in forme originali, confuse e imprevedibili. Alla luce di ciò è necessario inoltre evidenziare come oggi il *comando* sul lavoro si attivi sempre di più all'esterno della fabbrica e quindi dell'attività di produzione immediata e faccia invece presa ad un livello differente (che potremmo definire *biopolitico*), come potere di "inibizione" e controllo del lato propriamente sociale e politico del lavoro. La progressiva trasformazione del lavoro all'interno del capitalismo post-fordista e cognitivo spinge, dunque, la *tipica* forza-lavoro salariata (ora disfunzionale al suo sviluppo perché troppo rigida e resistente) a prendere la forma di una "impresa individuale comunicativa" e a costituire quindi un momento chiave dell'esercizio della nuova egemonia produttiva e sociale del Capitale sul lavoro.

L'ingresso e l'attraversamento del mercato del lavoro si presenta dunque, soprattutto per le nuove generazioni, come una sorta di intrapresa rischiosa (ingresso che oggi si concretizza per lo più con contratti non-standard di lavoro) non inserita in percorsi socialmente tutelati, da praticare in modo riflessivo (perché da correggere continuamente), instabile e mai definibile una volta per tutte e composta da complesse fenomenologie sociali di ibridazione tra tempi/spazi formativi, lavorativi e relazionali. Alla seppur persistente presenza nel tessuto

sociale contemporaneo di forme di disuguaglianza tradizionale (caratterizzate per lo più da povertà “tradizionali” e da biografie segnate da eventi traumatici) si affianca quindi oggi il tema di una vulnerabilità emergente diffusa, che riguarda le nuove soggettività al lavoro immerse, fino al collo, nel campo della “costituzionale” *precarietà ontologica*, dove un progetto autonomo di vita diventa tanto imperativo quanto aleatorio e per certi versi addirittura velleitario. Da qui la sofferenza e il disagio diffuso della condizione anomica di separatezza tra lato individuale e lato sociale del proprio agire soggettivo (Chicchi 2005). Una sofferenza che è quindi radicata nel grave difetto di legame sociale che la precarietà diffusa generalizza, difetto che pone come concreto il rischio della progressiva erosione di tutto ciò che è *comune*, a causa della estrema rivalità competitiva diffusa nel lavoro (Ehrenberg 2010).

Questi processi di trasformazione strutturale del lavorare, come già sottolineato, sono maggiormente comprensibili osservando le esperienze sociali delle nuove generazioni che, non solo iniziano a lavorare in un contesto produttivo già profondamente trasformato, ma che al contempo, nel lavoro, circoscrivono e definiscono loro malgrado i nuovi contesti sociali del divenire vulnerabile e ricattabile del desiderio e della soggettività.

1.2. Il processo di individualizzazione: una torsione paradossale

La ricerca e la teoria sociale hanno d'altronde, oramai da molti anni, messo a fuoco la questione sottolineando la crescente centralità nella società contemporanea di un processo che è stato definito come processo di *individualizzazione sociale*. In modo differenziato, e con risvolti anche assai diversi da contesto a contesto, tale processo investe “senza pietà” i differenti modelli nazionali di *welfare capitalism*, producendo (in concomitanza ad altri fattori destabilizzanti) la significativa riconfigurazione degli orizzonti di *aspirazione* sociale dei giovani (e dei meno giovani). Si tratta crediamo di un processo strutturale, il cui significato ed i cui effetti reali sono tutt'altro che già chiariti esaurientemente ma che certamente disegna uno scenario in cui si fa urgente la messa in forma di una nuova articolazione istituzionale di mediazione dei contemporanei rapporti tra economia e società.

In estrema sintesi, il punto che ci preme qui evidenziare è da un lato la torsione paradossale cui il processo di individualizzazione è sottoposto negli sviluppi del capitalismo contemporaneo (Borghi, Rizza 2006) e dall'altro l'ambivalenza intrinseca a cui va incontro tale dinamica (Fumagalli 2011).

In tale contesto, infatti, il *moderno* processo di individualizzazione non configura più un percorso di generazione di libertà positive, di emancipazione e di progressiva affermazione dell'autonomia soggettiva ma si iscrive (non senza tensioni, certamente) come un nuovo modello di *management* delle *risorse umane* dove le persone sono continuamente chiamate a dar prova di sé nelle diverse pratiche in cui sono coinvolte. Sul piano più circoscritto delle trasformazioni del lavoro, tale torsione paradossale è chiaramente rintracciabile nel crescente processo di oggettivazione del lavoratore, di cui abbiamo accennato più sopra: alla relazione sociale gerarchica con un capo si sostituisce (o si affianca) sempre più la sottomissione del lavoratore al potere anonimo degli obiettivi da raggiungere (dal controllo delle procedure al controllo dei risultati) e dei meccanismi di mercato cui è sempre più direttamente e personalmente esposto. Al tempo stesso, anche soltanto sul piano delle rappresentazioni sociali e dell'egemonia su di esse, il richiamo al principio di individualizzazione pare avere, soprattutto

sulle giovani generazioni, una indubbia forza di richiamo. Ci pare pertanto imprescindibile ripensare il rapporto tra giovani, lavoro e cittadinanza sociale proprio a partire dalle problematiche che esso solleva: piuttosto che bloccare la riflessione su una valutazione a priori (in senso negativo o positivo che sia) del significato sociale del processo di individualizzazione, riteniamo opportuno assumerlo problematicamente come ipotesi di ricerca, cercando di precisare il modo in cui i giovani ne fanno esperienza e in che misura prefigura o meno un'effettiva inflazione degli spazi di autodeterminazione e autonomia sociale (Cfr. Ires E.-R. 2010).

2. Il progetto di ricerca: il lavoro delle capacità

L'obiettivo prioritario della ricerca empirica di cui intendiamo qui presentare alcuni spunti interpretativi è stato in primo luogo quello di comprendere le rappresentazioni, gli atteggiamenti e i comportamenti che i lavoratori più giovani manifestano rispetto al sempre più complesso e intricato rapporto tra vita e lavoro. In particolare si è tentato di precisare il contenuto fenomenologico della difficoltà a mettere in forma esperienziale coerente e soddisfacente un progetto autonomo di vita nella cosiddetta società della precarietà generalizzata. L'indagine ha, quindi, inteso approfondire il tema del ruolo del lavoro in relazione alla *capacità* di scegliere e di agire da parte dei giovani, interrogandosi su come l'esercizio di tale capacità sia condizionato dai contesti organizzativi ed istituzionali all'interno dei quali le biografie lavorative e sociali sono immerse e contestualizzate.

La ricerca - di tipo qualitativo - si è svolta tra il 2008 e il 2010. I materiali empirici che presentiamo sono stati raccolti tra il febbraio e l'agosto del 2008, quando cioè la crisi economica globale attuale non si era ancora pienamente manifestata; di questo importante aspetto è necessario tenere conto in quanto la *crisi globale* non è stata, necessariamente, tematizzata all'interno del progetto di ricerca e per questa ragione le testimonianze empiriche dei giovani intervistati non ne fanno menzione. Più specificatamente sono stati realizzati 19 *focus group* in tutti gli undici territori sindacali della regione Emilia-Romagna interessando un numero elevato di giovani delegati/e della Cgil - oltre 100 in totale - di età inferiore a 39 anni². Per l'individuazione dei giovani lavoratori da coinvolgere in sede di *focus group*, oltre ai criteri del *sex* e dell'*età* - uomini e donne in proporzioni quasi uguali, con meno di 39 anni - vi è stato, poi, un terzo criterio adottato concernente l'*anzianità sindacale*. Si è cioè optato per il coinvolgimento di delegati/e che ricoprivano il loro incarico dal minor tempo possibile e, quando possibile, fossero alla loro prima esperienza (di "prima nomina") come rappresentanti nei luoghi di lavoro. Vi era naturalmente la piena consapevolezza che le risultanze della ricerca sarebbero state "inquinata" dal fatto che i partecipanti ai *focus* avessero instaurato un rapporto formale con l'organizzazione sindacale, ma al contempo si è ritenuto che tale rapporto non fosse sufficiente a rendere euristicamente non validi ed attendibili i dati raccolti. Il coinvolgimento di delegati con la minore anzianità sindacale possibile aveva inoltre lo scopo di interrogare la questione delle forme di rappresentanza sindacali alla luce delle radicali trasformazioni del mondo del lavoro in atto nello scenario post-fordista (Armano 2010, Morini 2010, Chicchi 2010). In più è stato tenuto in considerazione, nella

² Per la precisione sono stati intervistati 108 giovani delegati sindacali della Cgil (53 maschi e 55 femmine) distribuiti in quasi tutti i settori produttivi della regione Emilia-Romagna.

scelta dei casi, il “peso” degli iscritti alle diverse federazioni di categoria. A partire dal numero di lavoratori iscritti alle differenti categorie dell’organizzazione sindacale in Emilia Romagna, sono state quindi fornite indicazioni alle strutture territoriali volte a individuare i giovani delegati tenendo in considerazione la complessità presente all’interno delle realtà rappresentate dalle categorie medesime (ad esempio le tipologie contrattuali, le figure professionali, i contenuti del lavoro, le modalità di orario, ecc.), così come sono state prese in esame le più significative attività e vocazioni produttive riguardanti i diversi territori provinciali considerati. Si è cioè tentato di raffigurare, da un punto di vista qualitativo³, la complessità che caratterizza il mercato del lavoro regionale, cercando, al contempo, di cogliere le specificità dei singoli contesti territoriali.

L’approccio seguito aveva, secondo noi, il suo punto di forza nella valorizzazione del ruolo e della funzione del sindacato, in quanto organizzazione di rappresentanza del mondo del lavoro, radicata nel territorio e con un forte insediamento sociale e collettivo. I *focus group* sono stati organizzati attorno a tre principali aree tematiche: Area I - *Lavoro, capacitazione e processo di individualizzazione*: in questa area si è inteso indagare il significato che i giovani lavoratori attribuiscono al lavoro, e se tale significato varia a seconda del settore produttivo di appartenenza, del genere, dell’età, ecc. Al contempo, è stato indagato quanto il lavoro oggi permette di raggiungere un adeguato grado di autonoma progettualità sociale, o se al contrario esso viene sempre più vissuto come un problema da affrontare e tentare di risolvere quotidianamente. Area II - *Lavoro e giustizia sociale*: in questa area si è inteso indagare quali sono, nel parere dei giovani, le situazioni da loro esperite nel mondo del lavoro che presentano aspetti di ingiustizia, mettendo al centro sia le problematiche che le discriminazioni percepite nei luoghi di lavoro, sia il loro rapporto con i tempi di vita al di fuori dal lavoro. Area III - *Lavoro, rappresentanza e cittadinanza*: in questa area tematica si sono indagate, infine, le modalità attraverso cui i giovani lavoratori vivono oggi la questione della rappresentanza, dentro e fuori dal lavoro. È stato dunque analizzato il rapporto dei giovani con il sindacato e con le istituzioni territoriali, e la capacità di queste ultime di sostenerli o agevolarli nella realizzazione del loro progetto di vita.

Di seguito presentiamo, dunque, una sintesi delle principali risultanze emerse, facendo soprattutto riferimento alla prima delle aree di ricerca sopra individuate⁴. Più specificatamente ci limiteremo a dare conto di alcuni degli elementi teorici emersi (grazie alle testimonianze dei delegati sindacali coinvolti) che riguardano i processi di individualizzazione e precarizzazione della vita sociale.

3. Precarietà vs. autonomia. Sintesi di alcune della più significative risultanze emerse

Le contemporanee e radicali trasformazioni del regime di produzione capitalistico si ripercuotono, lasciando tracce indelebili, sui modi attraverso cui si organizzano le traiettorie biografiche dei lavoratori. In generale le dinamiche strutturali di ristrutturazione delle filiere

³ L’insieme empirico di riferimento della ricerca, è bene precisarlo, non formava un campione statistico rappresentativo della realtà regionale presa in considerazione.

⁴ Rimandiamo dunque chi fosse interessato ad una visione di insieme delle risultanze al già citato rapporto Ires Emilia-Romagna (2010).

di produzione rendono sempre più incerto e confuso, minando la stabilità, la coerenza e la sicurezza del lavoro, l'agio soggettivo e sociale delle giovani generazioni che intraprendono (o tentano di intraprendere) una storia lavorativa. Le condizioni attuali di ingresso e attraversamento del lavoro non permettono, infatti, di inscrivere con relativa facilità la propria carriera di vita all'interno di un percorso coerente, stadiale e relativamente stabile (ma per tali motivi anche assoggettante dentro un preciso "schema" sociale) di inclusione sociale. E questo, come i dati raccolti mettono in evidenza, è drammaticamente vero anche per i giovani che abitano le province della un tempo "privilegiata" Emilia-Romagna: anche loro oggi sono infatti esposti senza più efficaci difese istituzionali agli effetti destabilizzanti dell'economia globale. Essi appaiono per lo più disorientati, preoccupati e in continua difficoltà a causa del progressivo e tangibile indebolimento del loro status lavorativo (e ancor di più dalla perdita di valore del loro reddito) e più in generale per l'incapacità del sistema pubblico di regolazione dei rapporti tra economia e società a mediare positivamente tale condizione. Le parole di un partecipante ad uno dei *focus group* ci paiono essere efficaci, più di ogni sintesi teorica, nel descrivere tale senso di smarrimento e incertezza che attraversa i giovani al lavoro:

Secondo me li hanno quasi azzerati i progetti di vita, io ho molti amici coetanei, o poco più giovani, poco più grandi, che non hanno un vero e proprio progetto di vita, il futuro è sempre molto incerto, molto instabile, perché questi contratti a tempo hanno un attimo cambiato molte cose; l'incertezza del lavoro... non c'è più la sicurezza del lavoro, che porta a non poter fare dei programmi a lungo termine, per cui quest'incertezza coinvolge sicuramente anche alcuni progetti legati alla famiglia, il fare figli, andare a convivere... e quindi la precarietà, secondo me, ha stroncato il futuro dei giovani. [Intervistato2/Ravenna2]

Non ci stupirà, quindi, il fatto che la precarietà emerge come il tema più rilevante che caratterizza le retoriche discorsive dei giovani delegati coinvolti nei *focus group* raccolti nella presente indagine. In generale, anche se con toni e vissuti differenti a seconda delle diverse caratteristiche biografiche e occupazionali di ciascuno, i giovani lavoratori emiliano romagnoli paiono vivere la precarietà come il tratto distintivo, il tema strutturante e vincolante, della loro esperienza di vita, sia all'interno delle organizzazioni produttive, sia e soprattutto nel loro contesto di vita sociale. Occorre però assumere questo dato empirico con precauzione interpretativa. Come cercheremo di mostrare meglio in seguito, infatti, se da un lato i giovani esprimono senza mezzi termini un forte e preciso bisogno di sostegno istituzionale nel faticoso lavoro di progettazione e composizione della loro sempre più traballante e frammentata esperienza lavorativa/professionale, nello stesso tempo, dai dati non emerge affatto una "ingenua" e nostalgica domanda di ritorno all'interno del modello fordista del lavoro e delle soggettività produttive, che aveva caratterizzato la società di fabbrica e le sue tradizionali forme di gerarchizzazione sociale. Si evidenzia altrimenti una energica e per certi versi inedita (nella sua sintassi fondativa) domanda di giustizia sociale (che come vedremo attraversa con non poca preoccupazione il riaffacciarsi negli ambienti di lavoro di pratiche informali e arbitrarie di promozione e riconoscimento sociale) che non può che passare attraverso una richiesta di radicale riorganizzazione sociale dei rapporti tra formazione e lavoro, tra tempi di vita e tempi di lavoro, tra istanze di espressione di

soggettività e esigenze strumentali, di compatibilità tra bisogni e capacità personali, e funzionamento del sistema economico.

L'altro grande problema emerso rispetto alla condizione sociale dei giovani lavoratori è stato quindi quello del reddito. Il più delle volte la questione si è intrecciata con il tema della precarietà occupazionale e quindi salariale, ma in altri casi esso si è precisato a prescindere dalla tipologia di impiego. Quasi tutti gli intervistati (anche coloro che godono delle protezioni sociali previste dal contratto a tempo indeterminato) esprimono infatti un forte disagio sociale rispetto alla possibilità di concretizzare i propri bisogni (primari e secondari) e provvedere a quelli della propria famiglia. Insomma, il dato teorico più rilevante che emerge dai *focus* e dall'analisi dei materiali empirici raccolti ci pare essere senz'altro quello di una forte ed urgente richiesta di radicale riorganizzazione (ma espressa solo nella impellenza della rivendicazione e davvero poco articolata politicamente) della cittadinanza sociale, in modo tale che essa sia in grado di tornare a conciliare i bisogni soggettivi, essenziali ed espressivi, con quelli più strumentali e sistemici del modello di produzione e distribuzione della ricchezza.

Nelle opinioni espresse dagli intervistati il tema della flessibilità si confonde, inoltre, spesso e volentieri con quello della precarietà, quasi ad indicare cognitivamente un rapporto senza scarti semantici tra i due diversi concetti. Ci pare però che tale sovrapposizione dipenda da una sorta di ingenua semplificazione discorsiva, dettata dalla crescente incertezza del contesto economico e della propria condizione lavorativa. Nelle parole dei giovani delegati non mancano infatti di evidenziarsi manifestazioni di disagio personale verso un'ereditata cultura del lavoro che fa della subordinazione e dell'iscrizione passiva della propria facoltà lavorativa il suo elemento caratterizzante. Insomma si constata un atteggiamento ambivalente nei confronti della flessibilità, atteggiamento che se da un lato esprime con forza l'esigenza di maggiore sicurezza e protezione sociale dall'altro non rinuncia a domandare la possibilità di organizzare in relativa autonomia i propri tempi e ritmi sociali.

Ci paiono esemplificative di questo atteggiamento le seguenti affermazioni:

Ma poi il problema è che il sistema economico in cui viviamo è malato, almeno dal mio punto di vista, nel senso che comunque è un sistema di profitto. Cioè per esistere questo sistema ha bisogno di pochissimi che si arricchiscono a dismisura e di una massa di popolazione che è una manodopera sempre disponibile che muore anche. (...) Più va in crisi il capitalismo... e la conseguenza è che noi perdiamo diritti, perdiamo la possibilità di vivere bene. Perché la prospettiva si ripete sempre al ribasso. Tu oggi puoi dire "sì, bene o male stiamo un po' meglio", ecc. Ma quale è la prospettiva che ci stanno proponendo? Ragioniamo della prospettiva. [Intervistato2/Modena1]

Secondo me tra tutti questi cambiamenti negativi c'è una nota positiva: intanto, che siamo arrivati nel mercato del lavoro che ormai la stabilità e il posto fisso non è più un obiettivo perché quando ci siamo arrivati abbiamo già visto che quello che ci aspettava era altro... siamo stati una generazione e ancora quelli più giovani di noi sono entrati nel mercato con la prospettiva di precarietà. Questo è un dato di fatto. A livello personale ci ha però dato una capacità organizzativa e di gestione dell'imprevisto che le vecchie generazioni se la sognano [ride]. Quando penso a qualcuno della generazione dei miei genitori a gestire gli imprevisti che abbiamo noi quotidianamente con una organizzazione sempre a breve periodo, è difficile. Secondo me noi abbiamo capacità superiori alle vecchie generazioni [ride]. [Intervistato4/Parma1]

Perché ho scelto di fare il part-time? Per avere una vita, più tempo per me, per la mia vita, per seguire i miei desideri, non solo mia figlia, ma anche per me stessa. Adesso come adesso, è una questione egoistica, non lavorerei più, secondo me, se potessi. [Intervistato6/Forlì]

Ci sono diverse donne che lavorano con noi - nella parte degli uffici siamo soprattutto donne - che vorrebbero chiedere di fare il part-time, perché alcune sono sposate, hanno esigenze personali... niente, terrore! Il part-time non viene più concesso, per le donne in Italia il part-time è un lusso, io infatti mi sento una fortunata, sono fortunata perché me lo posso permettere a livello economico, ma sono fortunata anche perché me lo hanno concesso... [Intervistato6/Forlì]

3.1. Quale individualizzazione del lavoro?

L'individualizzazione delle carriere lavorative e/o professionali degli intervistati è emersa dai dati empirici soprattutto su alcune specifiche questioni e non sempre in linea con le nostre attese di ricerca. In proposito occorre tenere presente che gli intervistati coinvolti nei *focus* sono prevalentemente occupati in organizzazioni produttive sindacalizzate di medie e grandi dimensioni e che la loro condizione di impiego è riconducibile in gran parte a forme di lavoro dipendente. La ipotizzata progressiva *imprenditorializzazione* del lavoro, a prescindere dalle forme giuridiche del lavoro esperite, non emerge, ad esempio, in modo evidente e incontrovertibile all'interno dei contesti lavorativi da noi esplorati con l'indagine. L'individualizzazione ha riguardato piuttosto, da un lato la crescente segmentazione delle carriere lavorative e la difficoltà a coordinare in modo virtuoso (da caso a caso in modo differente) i diversi frammenti che tale traiettoria prevede, e dall'altro la percepita diffusione di comportamenti organizzativi di alcuni lavoratori (soprattutto dei giovani assunti con contratti atipici) che cercano di instaurare canali comunicativi personali e diretti con l'impresa, allo scopo di rafforzare la possibilità di stabilizzare la loro instabile o non molto soddisfacente condizione di lavoro o addirittura solo per cercare di aumentare la propria gratificazione economica.

Diciamo che tendenzialmente stiamo cercando di eliminare questi comportamenti su cui ci marcia l'azienda, ovviamente, ma ci marciano anche gli interessati che quando hanno la possibilità di guadagnare qualcosa dalla situazione, poco importa se poi questo va a discapito della collettività, o non può essere portato come conoscenza per la collettività... si tende molto a "ok, posso guadagnarci qualcosa, non c'è niente con nessuno, me lo metto in tasca", funziona. [Intervistato5/Ravenna2]

In altri termini la definizione della propria condizione di "cittadinanza organizzativa" e i comportamenti che ne derivano non farebbero più riferimento privilegiato ai diritti formali acquisiti collettivamente (e quindi alla capacità delle rappresentanze sindacali di promuoverne il rispetto e l'applicazione) ma alla manifestazione di atteggiamenti individuali di *autosfruttamento* (disponibilità agli straordinari, non partecipazione a scioperi di cui si condividono le ragioni, ecc.) per dirla alla Bourdieu (1998), o di disponibilità totale (quasi servile) alle decisioni dell'impresa sulle modalità di gestione della forza lavoro⁵.

⁵ Ricordiamo che da un punto di vista clinico l'esperienza della precarietà è una forma di patologia del legame sociale (Cfr. Recalcati 2010, in particolare: 44-52).

Vedo un cambiamento nel modo di lavorare delle persone, nel senso che nel mio settore, proprio ristretto, dei capitreno, quando c'è stato un rinnovo contrattuale, che cosa si è andato a vedere? Si è andato a vedere che cosa faceva la gente; la gente lavorava in straordinario *a gogo*, ma proprio a livelli... questo mio 80 per cento di iscritti... probabilmente la metà lavorava in straordinario contrattando privatamente, soggettivamente, il suo proprio orario di lavoro, gli straordinari, “lavoro il giorno di riposo”... che è come lavorare la domenica... “se tu mi dai tot, io ti lavoro anche il giorno di riposo e ti lavoro anche il giorno di intervallo, il festivo e tutto quello che vuoi”; facendo un'autocontrattazione personale. E questo è venuto fuori in maniera veramente molto evidente. Quando c'è stato il rinnovo contrattuale l'azienda ha detto: “oh, ragazzi: la metà dei lavoratori fa questo, questo e questo... vuole dire che tutto ciò è possibile... Quindi come sindacato, dite pure quello che volete, ma la realtà dei fatti è questa... [Intervistato6/Bologna1]

Non riesci neanche a pagare l'affitto con quello che guadagni... figurati il resto... e quindi la paura è secondo me il nodo centrale... è chiaro che poi quando vai a chiedere a questi ragazzi qua: facciamo una protesta, facciamo uno sciopero, questi qua ti dicono: “ma sei pazzo?!”. Allora accetti di essere sfruttato... accetti perché tanto sai che se tu te ne vai ce ne sono cinquecento dietro di te che prenderebbero comunque il tuo lavoro, mal pagato, dove ti prendono in giro... perché hanno ancora più paura di te... perché tu ce l'hai... ti senti un minimo a posto... anche se non sei sicuro... basta una spesa improvvisa e tu non ci stai più dentro... [Intervistato1/Modena2]

La diffusione di tali atteggiamenti sembra quindi confermare, anche se solo indirettamente e non totalmente, il superamento della mediazione (collettiva) privilegiata del *diritto* nei rapporti di lavoro contemporanei e quindi, anche in virtù di ciò, la progressiva individualizzazione degli stessi.

Cioè.. siamo arrivati a un punto che le cose naturali di una persona normale... Stiamo quasi arrivando alla presunzione che quando ci danno qualcosina diciamo “quella è una conquista”, invece no, quello è già un diritto che tu avevi dalla nascita; invece no, ora sembra quasi che tu devi lottare per dei diritti che tu già avevi acquisito dalla nascita. Cioè non riesco più a decifrare neanche i diritti... Ma non solo, trovano soltanto *escamotage* per scavalcare la legge, non so come fanno, avranno uno staff legale apposta. [Intervistato4/Reggio_Emilìa1]

Se uno analizza un certo campo ci può anche stare, il discorso è che se analizzano la contrattazione come individuale sarebbe anche un vantaggio perché a questo i giovani sono arrivati a una condizione tale che sono sempre sotto ricatto quindi non sanno neanche più cosa è la contrattazione. Cioè non esiste proprio più la contrattazione. È un contratto unilaterale che o ti va bene così o ti va bene così. Questo è ancora peggio della contrattazione individuale. [Intervistato6/Ferrara2]

Spesso si preferisce una trattativa individuale soprattutto quando si è giovani per l'aumento della parte economica, spesso anche a discapito dei diritti. Non ci guardi molto, un po' come il problema della pensione, quando hai una certa età non ci guardi, o tanti altri problemi quando hai una certa età non ci guardi, preferisci avere un aumento retributivo quindi preferisci andare a contrattare direttamente piuttosto anche lavorando sette giorni su sette. [Intervistato1/Modena1]

Questo nel senso, come mette bene in mostra Christian Marazzi, che «i salari vengono fortemente individualizzati: la qualifica acquisita dall'operaio (età, competenze e livello di formazione iniziale) determina solo una parte del reddito salariale, mentre una parte crescente si determina sul posto di lavoro sulla base del grado di implicazione, di “zelo” e di interessamento dimostrati durante il processo lavorativo, ossia dopo il momento della contrattazione. In questo modo il salario si dissocia dal posto di lavoro occupato, perde le sue connotazioni di settore o di industria per trasformarsi sempre più in remunerazione individuale. [...] La connotazione servile del lavoro post-fordista si inserisce perfettamente in questa forma del rapporto salariale, proprio in quella parte variabile e reversibile del salario che dipende dall'implicazione e dall'interessamento personali dell'operaio alle sorti dell'impresa» (Marazzi 1994: 41-42).

Lo “spazio” dell'individualizzazione si crea dunque anche in virtù e in connessione con l'approfondimento delle qualità che vengono ritenute oggi direttamente valorizzanti i processi di produzione. I lavoratori hanno maggiori spazi di “movimento” individuale perché nella pratica negoziale oggi possono mobilitare risorse appartenenti al loro privato “saper essere” e non solo al loro bagaglio di competenze professionali.

Infine, un dato sottolineato da più delegati durante le discussioni dei *focus group*, attorno alla questione dell'individualizzazione delle condotte organizzative, è la esposizione di una differenza sensibile di comportamento rilevabile tra impiegati e operai di uno stesso sito produttivo. Oltre a mostrare (e confermare) la difficoltà tra questi due “ceti” produttivi a costruire comuni e condivise azioni rivendicative, i delegati descrivono gli impiegati di fabbrica come maggiormente avvezzi a ricercare spazi negoziali di tipo individuale e non mediati dalle rappresentanze sindacali.

Io nell'industria vedo due gruppi diversi. Gli operai se hanno un problema o se hanno una richiesta da fare ne parlano con il sindacato, gli impiegati con il padrone, al di là che siano giovani o vecchi, questo è! Gli impiegati vanno direttamente dal padrone o dal direttore. Gli operai prima vengono da te delegato, chiedono cosa si può fare... poi se c'è necessità si va insieme o anche da soli all'ufficio personale o dal caporeparto ma generalmente prima passano da te delegato, dal sindacato... poi ci sono le eccezioni naturalmente... [Intervistato2/Reggio_Emia1]

Ma io farei due divisioni. La prima tra operai e impiegati, secondo la mia esperienza, e l'altra all'interno degli impiegati di età. Tra i giovani che dicevi... tra quelli di venti e quelli di trenta. Gli operai, io ho visto in realtà per mia esperienza, tra ragazzi che conosco, giovani, tutte persone tra i venti e i trent'anni, sono più sindacalizzati... [Intervistato1/Modena2]

3.2. L'irrompere della “norma domestica” nelle relazioni di lavoro

Un dato teorico-empirico trasversale ai diversi *focus* realizzati che risulta particolarmente significativo riguarda il sostanzinarsi nelle relazioni di impresa di *regimi di azione pratica* che trovano giustificazione all'interno di una sfera plurale (e dunque anche confusiva) di razionalità sociali all'interno della quale, però, un ruolo crescente è giocato dal significativo riemergere del cosiddetto “ordine domestico”. Per ordine domestico, sulla scorta delle riflessioni di Laurent Thévenot (2006) intendiamo riferirci alla specifica “natura” normativa di un paradigma dell'azione caratterizzato dalla diffusione e dalla cogenza di pratiche, orientamenti

morali e convenzioni che si legittimano ed esprimono attraverso stati emotivi come la lealtà, la fiducia, la disponibilità, ma anche l'aspetto estetico, la simpatia, la complicità e la reputazione. Se la diffusione di queste pratiche informali nell'impresa produce, da un lato una maggiore opacità nelle azioni di promozione professionale che suscitano malcontento in gran parte della forza-lavoro, dall'altro lato essa ingenera la diffusione di nuovi compromessi capitale-lavoro (non collettivi ma puntuali e inter-individuali) che permettono alle azioni organizzative di coordinarsi prescindendo da alcune inefficienze e rigidità che caratterizzano l'architettura organizzativa e sociale della tipica azienda fordista orientata e stabilizzata, in modo prevalente, da un ordine di giustizia di tipo *civico-industriale* (Cfr. Boltanski, Thévenot 1991).

Sì, sono d'accordo con loro che adesso gli avanzamenti di carriera vanno anche per simpatia, se uno è sempre attaccato al responsabile anche se non fa niente dalla mattina alla sera il giorno te li vedi responsabili. Vanno in base alla simpatia, anche a me hanno richiesto di diventare capo reparto, che vuole dire dare quei tempi lì ovvero andare contro gli operai, e io nel carattere di andare dal collega dicendogli "devi andare avanti, devi produrre", stargli sempre addosso, io non ce la facevo. Io penso di essere... [Intervistato5/Ferrara2]

Comunque io, in generale, temo che, almeno il 95% delle ingiustizie o delle discriminazioni che vedo io, sono legate a motivi che ritengo insufficienti e futili. Io personalmente non lo concepisco il fatto che debba "mobbizzare", discriminare una persona solo perché, non so, lui *c'ha* i capelli lunghi e a me mi fa schifo, secondo me è una cosa propria della nostra società moderna, ma non era così; ecco perché dicevo prima anche il discorso dell'impoverimento dei rapporti; cioè, su 10 che ne vedo io, 9,5 di queste discriminazioni sono senza senso, perché magari sono legate ad antipatie personali, perché magari tu sei del meridione e io sono del settentrione, perché tu sei bello e io sono brutto, allora io ho la possibilità di metterti i bastoni tra le ruote e... te li metto... che discorso è? [Intervistato4/Bologna1]

D'altronde il formarsi di questa sorta di tema "comunitario" in seno all'impresa, inteso come un modello alternativo tanto arbitrario quanto efficiente di organizzazione del lavoro, che sostituisce ad un ordine gerarchico verticale e spersonalizzato (razionalizzato e formale) un principio di coordinamento orizzontale basato sul diretto coinvolgimento personale dei lavoratori, è una delle "lezioni" più note lasciateci in eredità dal cosiddetto "modello giapponese" (Thévenot 2006) e dal tessuto delle piccole e medie imprese distrettuali. Il problema è che tale modello non garantisce alcun criterio trasparente e razionale di gestione del personale e dei percorsi di carriera interni all'impresa (La Rosa, Borghi, Chicchi 2008); per questo motivo esso è causa della diffusione (come è possibile ricavare dai *focus group*) di diversificate forme di ingiustizia di trattamento professionale e lavorativo⁶. Come ad esempio, quelle che riguardano la dimensione di genere o l'appartenenza etnica, o ancora l'attribuzione di diversi status organizzativi, a parità di funzioni svolte, a seconda della anzianità di servizio o del "peso" del contratto di impiego. E soprattutto quelli che riguardano la rilevanza crescente, su tali questioni, dei personalismi e delle volontarie dimostrazioni di disponibilità all'interno dell'impresa.

⁶ Chiaramente molte di queste "ingiustizie" hanno sempre caratterizzato i luoghi di lavoro. Ciò che risulta nuovo è il modo in cui queste sono ora rappresentate dai lavoratori: e cioè come quasi inevitabili e "normali".

Non ti dico quello che vediamo di ingiustizie perché se no stiamo qui fino a domani mattina [ridono]. Pensando a quello che ho vissuto io. Sicuramente nell'ambiente pubblico c'è questo conflitto tra vecchi dipendenti e nuovi dipendenti, questo è una discriminazione fortissima e poi penso che l'ingiustizia più grossa è l'isolamento del lavoratore, lo scollamento dal gruppo, una delle ingiustizie più pesanti alla fine, al di là di tutto il resto che ci può essere in azienda. È prendere il lavoratore e isolarlo l'uno dall'altro che toglie la forza nell'ambiente di lavoro. [Intervistato4/Parma1]

Per quel che riguarda l'uomo sul posto di lavoro o sei andato a giocare a calcio con il tuo direttore o con il figlio del tuo direttore da piccolo o rimani a fare l'operaio e basta, non hai diciamo o entri nel cerchio o fai il satellite fuori, ti danno, ti fanno annusare la possibilità di, ti tengono sempre sulla corda, come per dire "se fai meno assenze, se fai quello che ti dico io, se vieni a lavorare il sabato, se mi fai nove ore alla settimana", *se...se...se...se, bi ba...* e alla fine sei sempre lì che giri intorno. Cambi mansione ma la tua mansione rimane sempre a parità. [Intervistato5/Modena1]

Allora, io penso che al di là di tutto che ultimamente ce la stanno togliendo la dignità come lavoratori perché giorno dopo giorno dobbiamo sempre combattere con le cose più stupide, non parliamo più di diritti... quelle belle battaglie, quelle cose che poi ti ritrovi con le mani piene... noi della "***-Servizi" combattiamo ancora... per esempio il servizio mensa, chi è dentro lo sa, noi andiamo a mangiare con il cosiddetto badge... abbiamo un badge magnetico, strisciamo e una parte ce la mettiamo noi ed una parte ce la mette l'azienda. Siamo ancora nella condizione che l'azienda non ci acconsente il ticket, spiego... c'è la maggior parte dei lavoratori che non usufruisce di questo servizio, quindi questi soldi dove vanno? Io lo so dove vanno perché il presidente si arroga il diritto di dare i premi di produzione a chi vuole con i miei soldi... penso che è una mancanza di rispetto verso di me che lavoro. Perché questa cosa mi spetta (...) È triste, dobbiamo combattere ancora per quelle piccole cose, stiamo tornando indietro invece di andare avanti. [Intervistato2/Rimini1]

3.3. Le traiettorie di precarietà (o la vita in frantumi)

Quali sono le traiettorie di precarietà descritte durante i *focus group* dagli intervistati?

In primo luogo è bene sottolineare come sia difficile, se non impossibile, vista l'eterogeneità delle condizioni e dei percorsi sociali dei lavoratori emiliano-romagnoli, identificare a riguardo degli schemi generali (dei modelli tipici) di precarietà sociale. Quello che però è possibile circoscrivere e sottolineare nell'analisi sono alcuni *nodi* o passaggi di vita che paiono essere considerati in modo più o meno condiviso passaggi decisivi nell'approfondire il rischio di una condizione biografica di disagio sociale. Cerchiamo dunque di meglio precisare, attraverso i dati empirici, tale questione.

Innanzitutto, essi mostrano (e confermano) la difficoltà dei giovani lavoratori a connettere in modo coerente le esperienze formative e di studio con le concrete esperienze lavorative. In altre parole la carriera biografica ha come primo ostacolo da fronteggiare quello del prodursi di un significativo *mismatch* tra scuola e lavoro (tra contenuti appresi e contenuti del lavoro, ma anche tra aspettative che il titolo di studio produce rispetto al lavoro e l'effettiva qualità del suo esercizio) che rischia di segnare in negativo, fin dal suo esordio, la fiducia nel proprio progetto di inserimento sociale.

Il titolo di studio non vale niente; la percentuale più alta della popolazione, diciamo, dei lavoratori, sono laureati o laureandi, e di fatto, seppure siamo, sulla carta, operatori, siamo operai, seppure non manuali, ma operai. [Intervistato4/Bologna1]

Adesso la maggior parte studiano tutti, sono tutti laureati e faticano ad adattarsi a orari, a tipi di lavoro... a parte lo stipendio, anche con mansioni non adeguate al loro diploma o alla loro laurea. Ci si adattava in modo diverso. Adesso vedo che le assunzioni sono molte di più... c'è molto più giro di persone che vengono... ma comunque sono tutti con l'idea di appoggiarsi... nel senso: faccio questo lavoro per poco perché la mia aspettativa è quella di andare a fare un lavoro che mi dia più soddisfazione o comunque, visto che sono laureato, non mi abbasso a fare l'impiegato o l'amministrativo. Questo è quello che vedo io nella mia azienda. Io sono in ufficio quindi posso dire che la maggior parte degli interinali che arrivano sono tutti laureati. Poi ovviamente nei reparti non sarà così. [Intervistato4/Modena2]

L'ultima testimonianza sopra riportata evoca la questione delle cosiddette "carriere esterne" (Cfr. Franchi 2005). Tale prospettiva interpretativa indica il contesto di una transizione lunga e articolata ma che generalmente ha come esito la finale stabilizzazione sul mercato del lavoro. Più specificatamente le diversificate forme di lavoro instabile, attraverso cui i giovani transitano dopo l'uscita dal sistema formativo, costituirebbero tappe di momenti successivi verso condizioni di lavoro progressivamente più soddisfacenti. La nostra impressione (ma i dati raccolti non sono sufficienti a chiarire del tutto la questione) è che invece la maggior parte dei giovani lavoratori oggi si trovi costretta a compromettere le proprie aspirazioni e i propri talenti in virtù di una soluzione pragmatica e al ribasso delle aspettative legate al titolo di studio acquisito. È la pressione che la paura di rimanere intrappolati in condizioni di precarietà esercita sui loro percorsi di inserimento lavorativo che influisce fortemente sulle loro scelte:

Quindi... tu hai rinunciato a fare un lavoro inerente ai tuoi percorsi di studio per la tua stabilità lavorativa, giusto? Sì, fondamentalmente sì. Perché poi il precario, paradossalmente... non dico chi lavora in aziende... però io lavoravo a progetto per un centro di formazione e paradossalmente lavoravo molto di più e prendevo meno, quindi alla fine, visto che poi la riconoscenza nei posti di lavoro penso che non sia elargita così... Va bene, bello, esperienza interessantissima, ho fatto un paio di anni, ma poi preferivo fare d'altro, alla fine. [Intervistato1/Reggio_Emilias2]

Altro nodo da sciogliere nelle traiettorie di attraversamento del mondo del lavoro da parte dei giovani lavoratori è dunque il conseguente rischio della *frammentarietà* e non componibilità virtuosa delle proprie variegate e "puntuali" esperienze lavorative (Cfr. Gallino 2001).

Perché comunque, come hai detto tu prima, un giorno sono fornai, l'altro giorno sono gastronomi, l'altro giorno sono cassieri, poveretti, questi arrivano alla fine che non hanno imparato praticamente niente, però comunque tappano i buchi di quello che manca. [Intervistato3/Ferrara2]

Però oltretutto, oltre a creare un grandissimo ricatto, anche coloro che hanno garanzie in più, piano piano si stanno perdendo per questa quota crescente di lavoro precario, e poi abbiamo anche un fenomeno crescente di precarizzazione del contenuto del lavoro, quindi è vero il di-

scorso della professionalità, dove comunque la parcellizzazione di queste giornate di lavoro, di questi tempi di lavoro in pezzi, come se le persone fossero dei componenti di una macchina, impediscono di creare quello che il lavoro dovrebbe essere per la crescita umana delle persone; e che non può essere diviso da una crescita professionale, dalla formazione, da altri concetti che possono essere vissuti solo guardando nel lungo periodo i rapporti di lavoro e concedendo quindi anche la possibilità di farsi dei progetti nella vita privata. [Intervistato4/Ferrara2]

L'altro grande nodo biografico che emerge dai *focus* è poi rappresentato dalla crescente difficoltà ad acquisire le risorse materiali per dare vita ad un proprio nucleo familiare. La questione più rilevante emersa durante gli incontri riguarda, in particolare, la possibilità di acquistare una casa o di poter sostenere le spese per affittarne una, sulla base della propria disponibilità economica.

I problemi per i giovani cominciano quando decidono di mettere su famiglia, perché finché sono in casa, non hanno la minima intenzione di andare a vivere da soli, e possono permettersi di spendere tutto il loro stipendio in divertimento, diciamo, come sta facendo l'interinale che mi ha affiancato, va tutto bene. In fin dei conti, non devono spendere i soldi per il mangiare, non devono... Nel momento in cui devono mettere su casa, devono mettere su famiglia o devono andare a vivere da soli, si rendono conto che gli stipendi quelli sono... La parte residua per i divertimenti si riduce a una parte così... [Intervistato3/Reggio_Emilìa2]

Io vivo ancora a casa con i miei, contribuisco alle spese dando una cospicua parte del mio stipendio a casa, però se prendessi e me ne volessi andare a vivere da solo di punto in bianco, con il fatto che devo pagare le rate della macchina, che ho delle spese anche per vivere, arriverei a filo, i soldi quasi non mi basterebbero. Quindi diciamo che sono più influenzato dallo stipendio, piuttosto che dal lavoro precario. Perché i lavori a tempo indeterminato sono... Adesso, non so se si riescano a trovare dei lavori precari pagati bene, però ho in mente il tempo indeterminato che non ne riesco a trovare uno pagato decentemente. I miei obiettivi sono bloccati per questo. [Intervistato3/Modena2]

La “questione salariale” o meglio la questione del reddito disponibile per la progettazione sociale delle proprie carriere di vita è lo sfondo condiviso che pare caratterizzare il tema del disagio dei giovani partecipanti alla ricerca. Quasi tutti gli intervistati lamentano, infatti, una difficoltà a far quadrare i bilanci familiari, a prescindere da quelli che sono i loro contratti di impiego. Questo spinge molti di essi a cercare forme di compensazione economica dei propri salari attraverso le modalità più disparate (straordinari, doppio lavoro, lavoro informale, ecc.). Un ultimo elemento fortemente caratterizzante i nostri materiali empirici riguarda la progressiva *confusione* tra tempi di vita e tempi di lavoro. In altre parole la difficoltà a formare una “temporalità sociale autonoma” che non sia continuamente attraversata e “forzata” da esigenze e istanze di tipo professionale o, più meramente, lavorative. L'affievolirsi della differenza tra momento produttivo e momento riproduttivo della vita sociale sembra comportare, cioè, anche il disagio di non potersi più sentire padroni del proprio tempo.

Io come orario sono giornaliero, però faccio un sacco di straordinario. Da quando è arrivato questo titolare nuovo faccio 9 ore, 9 ore e mezza al giorno e la settimana scorsa mi ha obbligato a fare anche il sabato, quindi è da gennaio che faccio lo straordinario, andavo anche il sa-

bato, magari due sabati al mese, non di più. Adesso invece ha deciso che siccome io mi occupo del commerciale degli ordini, tutti gli ordini dei clienti passano da me, di conseguenza la mole di lavoro è aumentata, devo gestirmela io che sono da solo anche se non ce la faccio più. Di conseguenza mi ha obbligato ad andare a lavorare almeno 3-4 sabati. Adesso vedremo se dopo questi me ne chiederà ancora. Gliel'ho detto "se vuoi metto una brandina qua dentro, non vado neanche a casa, sto qua addirittura", e così, vedremo come risolvere la situazione, intanto sabato sono al lavoro [ride]. [Intervistato2/Ferrara2]

Il fatto di fare i turni come noi, cioè noi non abbiamo mai avuto un turno fisso, noi abbiamo purtroppo tutti i giorni un orario completamente diverso. Questo secondo me è uno svantaggio, perché comunque avessi una settimana sempre uguale e allora dici "va bene, me la organizzo e posso andare", ma noi purtroppo abbiamo... ad esempio io oggi avrei avuto la mattina dalle 8 alle 11, poi ricominciavo dalle 12 alle 4. E domani solo mezza giornata e faccio chiusura fino alle 9 e mezza. Per dirti, non sono tutti giorni uguali e questo scombuscola tutta la vita, immagina chi ha dei figli da gestire perché la scuola, l'asilo, la palestra... Io vedo i miei colleghi che impazziscono durante la giornata, perché prendono la macchina, corrono, fanno robe che sinceramente non capisco. Gestire almeno le mamme con orari consecutivi, ma invece no, non funziona così. Come dice lui abbiamo delle intere famiglie che lavorano in coop con noi, perché molti son sposati con lavoratori coop quindi capisco la loro... chi non ha genitori che ti seguono i bambini e chi non ha la possibilità di avere la baby sitter, veramente sono incasinati. [Intervistato3/Ferrara2]

Conseguentemente l'organizzazione della propria quotidianità, con i suoi diversi momenti, diventa in tal senso, una difficile scommessa da vincere, necessariamente, ogni giorno da capo, attraverso espedienti improvvisati a seconda delle contingenze: ecco in tutta la sua crudeltà quella che Zygmunt Bauman (1999) definisce come *società dell'incertezza*.

Si apre dunque davanti a noi la fondamentale questione della identificazione di un nuovo modello di promozione e protezione sociale, capace di sottrarre il lavoro e la vita dal ricatto e dalla umiliazione della precarietà generalizzata. Tale modello non potrà che definirsi a partire dalla possibilità di costruire nuove alleanze, nuove coalizioni all'interno del variegato e segmentato panorama del lavoro post-fordista, lavoro che come dicono Sergio Bologna e Dario Banfi nel loro ultimo libro (2011), deve trovare un vestito nuovo adatto alle sue nuove misure, o meglio, aggiungiamo noi, alle sue nuove *dismisure*. Ma questa, seppur sia strettamente legata alla prima, è un'altra storia...

4. Note conclusive: verso una nuova forma di rappresentanza del lavoro?

I processi di frantumazione che, come abbiamo cercato di mostrare in queste pagine, attraversano oggi le istituzioni sociali della modernità, rendono particolarmente difficile favorire e promuovere interventi di tutela e di promozione del lavoro. Ciò che colpisce e suscita preoccupazione è, in particolare, il fatto che la precarietà e la vulnerabilità siano oramai divenute condizioni sociali *generali* che coinvolgono la stragrande maggioranza dei lavoratori. Inoltre, il fenomeno della precarietà si unisce a una fortissima crescita della disoccupazione (e dell'inoccupazione) giovanile (soprattutto nel Sud) che torna a raggiungere oggi elevatissimi livelli quantitativi. Il tutto è poi accompagnato, nel nostro paese in particolare, da un sistema di welfare totalmente inadeguato, sempre più debole, parziale e residuale, incapace così di mediare

in positivo la crisi economica in atto e favorire la mobilità da una condizione di difficoltà a una di maggior benessere. Sono queste le premesse che presiedono alla formazione di quella che alcuni definiscono, usando un nuovo ed efficace lemma anglosassone: la *neet generation*⁷.

Tale situazione naturalmente non può che interrogare nel vivo (come fanno gli stessi delegati sindacali coinvolti nella nostra indagine) la responsabilità e il ruolo del sindacato, interpellandolo nel senso di un pronto e adeguato processo di riorganizzazione, che lo metta in condizione, prima che sia troppo tardi, di tornare a promuovere efficaci azioni di contrasto e affrontamento della grave situazione economica e sociale. Occorre allora, a questo scopo, tenere ben presenti le profonde trasformazioni che hanno attraversato, dall'interno e dall'esterno, il lavoro negli ultimi anni, trasformazioni che hanno profondamente mutato lo scenario della cittadinanza, all'interno del quale, tentare di favorire un'azione di *capacitazione sociale*. Nel contesto di quello che abbiamo definito come capitalismo cognitivo, biopolitico e finanziario, la condizione di occupazione, l'essere occupato è, infatti, sempre di meno, una risorsa intrinsecamente sufficiente a supportare l'autonoma e soggettiva progettazione di una carriera di vita; e questo, è bene precisarlo, anche al di là e a prescindere dalla specifica forma giuridica che può assumere oggi il lavoro (Cfr. Minghini, Chicchi, 2011).

L'inchiesta promossa dall'Ires Emilia Romagna a partire dal 2008 e i cui risultati abbiamo cercato di presentare qui in estrema sintesi, affiancava quindi alla sua intenzione conoscitiva, l'ambizione di stimolare una riflessione sulla necessità di immaginare i contenuti di una rinnovata, e adeguata al presente, pratica sindacale. In tal senso siamo, infatti, fortemente convinti che a partire dalla qualità delle domande sociali emergenti, sia necessario pensare, con urgenza, a inediti spazi di federazione dei lavori, spazi capaci di stimolare pratiche di autorganizzazione mutualistica, nuova partecipazione e nuova militanza. In altre parole per proteggere il lavoro dal rischio di una sua ulteriore ed estrema umiliazione, ciò che non si può più rimandare è il tentare di mettere assieme in modo nuovo, connettendoli tra loro senza mai includerli in un unico movimento centripeto, i numerosi frammenti del lavoro, che caratterizzano il panorama economico e sociale del contemporaneo.

Bibliografia

- Appadurai, A. (2004) *The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition*, in R. Vijayendra, M. Walton (a cura di) *Culture and Public Action*, Stanford, Stanford University Press.
- Armano, E. (2010) *Precarietà e innovazione nel postfordismo*, Bologna, Odoya.
- Bauman, Z. (1999) *La società dell'incertezza*, Bologna, Il Mulino.
- Boltanski, L., Thévenot, L. (1991) *De la justification: Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Bologna, S., Banfi, D. (2011) *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli.
- Borghi, V., Chicchi, F. (2007) *Genealogie dell'employability. Appunti per una sociologia economica del lavoro*, in J.L. Laille, M. La Rosa (a cura di) *La sociologia economica europea. Un percorso italo-francese*, Milano, Angeli.

⁷ Il problema è piuttosto rilevante nel Mezzogiorno italiano, dove la percentuale dei cosiddetti neet (*not in employment, education and training*) sul totale della popolazione di riferimento raggiunge, secondo le stime ricavate da una ricerca di Italia Lavoro (su dati 2009), un valore pari a 30 punti percentuali, sino a sfiorare il 33,3% nel caso delle posizioni di genere femminile.

- Borghi, V., Rizza, R. (2006) *L'organizzazione sociale del lavoro*, Milano, Mondadori.
- Bourdieu, P. (1998) *Meditazioni pascaliane*, Milano, Feltrinelli.
- Buzzi, C., Cavalli, A., de Lillo, A. (a cura di) (2007) *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Chicchi, F. (2003) *Lavoro e capitale simbolico*, Milano, Angeli.
- Chicchi, F. (2005) *Capitalismo lavoro e forme di soggettività*, in J.L. Laville, M. La Rosa, C. Marazzi, F. Chicchi (a cura di) *Reinventare il lavoro*, Roma, Sapere 2000.
- Chicchi, F. (2010) *Eclissi del lavoro? Ambivalenze e contraddizioni del nuovo capitalismo biopolitico*, in B. Bonato (a cura di) *Come la vita di mette al lavoro. Forme di dominio nella società neoliberale*, Milano-Udine, Mimesis.
- Chicchi, F., Minghini C. (2011) *Quali alleanze? Giovani e sindacato di fronte alla frantumazione del lavoro*, Roma, Ediesse.
- Franchi, M. (2005) *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Roma, Donzelli.
- Fumagalli, A. (2011) *La condizione precaria come paradigma biopolitico*, in F. Chicchi, E. Leonardi (a cura di) *Lavoro in frantumi*, Verona, ombre corte.
- Gallino, L. (2001) *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Ehrenberg, A. (2010) *La società del disagio. Il mentale e il sociale*, Torino, Einaudi.
- Ires Emilia Romagna (a cura di) (2010) *Giovani, lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità*, Bologna.
- La Rosa, M., Borghi, V., Chicchi, F. (a cura di) (2008) *Le grammatiche sociali della mobilità*, Milano, Angeli.
- Marazzi, C. (1994) *Il posto dei calzini*, Bellinzona, Casagrande.
- Morini, C. (2010) *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, ombre corte.
- Recalcati, M. (2010) *L'uomo senza inconscio. Figure della nuova clinica psicoanalitica*, Milano, Cortina.
- Thévenot, L. (2006) *L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement*, Paris, La Découverte.

13. The Italian Job - Singolarità precarie tra rifiuto della rappresentanza e strategie di riconoscimento

di Alessandro Arienzo

1. Irrappresentabile precarietà

Sull'onda del moltiplicarsi delle lotte di lavoratori atipici e precari dell'ultimo decennio, la necessità di ripensare i moduli organizzativi e le forme consolidate della tradizione sindacale operaia si è associata al rinnovarsi degli sforzi di analisi sulle trasformazioni del mercato del lavoro italiano. Con l'acuirsi delle spinte verso una maggiore "flessibilità" di impiego della forza lavoro, sono d'altra parte emerse resistenze plurali e disseminate a questi processi. Resistenze che hanno posto al centro del dibattito politico la complessiva precarizzazione delle vite individuali e hanno rivendicato il proprio rifiuto verso i percorsi della rappresentazione politica collettiva. Queste spinte contrastanti e conflittuali offrono indicazioni importanti sui mutamenti nelle forme della regolazione e del governo del lavoro, ma sono anche rivelatrici di percorsi nuovi e inediti di soggettivazione e di organizzazione politica che accompagnano quella commistione tra pubblico/privato che dall'amministrazione pubblica è passata nella regolazione del lavoro.

Appare oggi evidente come questi sviluppi abbiano scavato nel profondo, ed abbiano drammaticamente scomposto tanto le tradizionali forme di aggregazione politica di classe, quanto le modalità di relazione tra soggettivazione e rappresentazione politica e sindacale; facendo risaltare le fratture che attraversano una società democratica segnata da una individualizzazione competitiva che dal lavoro si estende a tutti gli ambiti della vita individuale e collettiva. L'obiettivo di questo contributo è discutere, a partire dal caso italiano, quegli elementi che caratterizzano una modalità determinata di soggettivazione "neo-liberale". Per sottolinearne gli elementi di assoggettamento e costrizione, ma anche per mettere in evidenza come a partire dalle forme di espressione, rappresentazione e narrazione di questa condizione singolare e collettiva di sofferenza e malessere, emergano sperimentazioni politiche inedite: tanto incerte quanto disseminate e persistenti. Individualizzazione, disseminazione e persistenza, come vedremo, sono forse i tratti che - tanto in negativo, quanto in positivo - restituiscono le ragioni profonde della scelta politico-organizzativa della rete della quale discuteremo nelle pagine finali.

2. Dalla precarietà alla precarizzazione

A voler partire dai dati sulla precarietà lavorativa in Italia ci scontriamo con indicazioni contrastanti. Analisti come Pietro Ichino, Aris Accornero, Tito Boeri o Emilio Reyneri ritengono, infatti, il numero dei contratti precari più o meno limitato a fronte del dato offerto dai contratti standard a tempo indeterminato (Ichino 2006, Accornero 2006, Boeri, Galasso 2007, Reyneri 2007). Questi autori riconducono la precarietà che accompagna le politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro, pur secondo linee d'analisi e prospettive politiche differenti, ai limiti di uno stato sociale che incide in maniera ineguale su giovani e anziani, su *insider* e *outsider*, quindi incapace di temperarne e contenerne le ricadute negative. La rappresentazione pubblica di questa condizione di precarizzazione diffusa sarebbe amplificata da un più complessivo sistema di separazioni che acuirebbe la percezione di un fenomeno quantitativamente significativo, ma non ancora tale da giustificare un vero e proprio allarme sociale.

Altri autori, tra questi in particolare Luciano Gallino e Sergio Bologna, hanno invece contestato quella che interpretano come una lettura dei dati erronea e fuorviante, mettendo in evidenza come queste analisi si fondino su una triplice operazione di rimozione: a) non sono prese adeguatamente in considerazione quelle forme contrattuali modellate sul lavoro autonomo che mascherano nei fatti rapporti di lavoro subordinato; b) è ignorata quella pluralità di forme di impiego e di micro-imprenditorialità descrivibile come “lavoro autonomo di seconda generazione”; c) è ignorato il dato tendenziale del costante e progressivo incremento delle forme di lavoro non standard che si affiancano alle persistenti e larghe fasce di lavoro volontario o sommerso (Gallino 2007, Bologna 2007). Ancora, Sergio Bologna ha sottolineato come in Italia la gran parte dei lavoratori autonomi - cui spesso vengono associati in termini giuridici anche la gran parte degli atipici sebbene costituiscano fenomeni molto differenti - vengano erroneamente considerati come vere e proprie imprese individuali (Bologna 2007, Aa.Vv. 2008, Bologna, Banfi 2011). E questo processo di riduzione ha impedito di riconoscere le debolezze del sistema del lavoro italiano, ma anche di valorizzare quegli elementi di autonomia e auto-determinazione che sono propri delle nuove forme della produzione sociale; operando, invece, al ribasso, verso modalità di governo rigido di quella che costituisce una particolarissima forza lavoro. In tal senso, la “flessibilità” si è rivelata come uno strumento di individuazione, assoggettamento e subordinazione individuale al lavoro (Bologna, Fumagalli 1997) piuttosto che di liberazione dal lavoro.

I dati relativi al numero di contratti atipici, così come la loro analisi tendenziale, costituiscono certamente elementi importanti di comprensione del fenomeno. Le ultime indagini ISTAT, ad esempio, segnalano come almeno un quinto dei lavoratori dipendenti in Italia siano impiegati con forme contrattuali a termine o con collaborazioni. Un numero, peraltro, in significativo aumento dal 2004 ad oggi cui associare quello incerto dei lavoratori solo formalmente autonomi ma impiegati come lavoratori subordinati. Tuttavia, per quanto utili, questi dati non esauriscono l'analisi relativa all'ampiezza del fenomeno precarietà. In tal senso, l'espressione “precaricato”, nella sua connotazione fortemente centrata su una condizione di lavoro discontinuo ed incerto, è poco presente nel mondo anglo-sassone e nord-europeo che pure vanta tassi di impiego a termine di molto superiori a quelli italiani. E questo perché nel quadro dei sistemi flessibili di regolazione del mercato del lavoro e del welfare la *job precarity* non assume quella dura incidenza connessa alla netta separazione tra

lavoro a tempo indeterminato e lavoro a termine che caratterizza, invece, il nostro paese. In altri termini, è l'insieme delle condizioni di contesto e delle relazioni sociali nel quale le politiche di riforma del sistema del lavoro si sono inserite che qualifica gli elementi di specificità del "caso" italiano. Una specificità che permette, però, di far risaltare gli spostamenti nel legame tra capitale e lavoro, tra capitale e governo della forza-lavoro.

3. Welfare e reddito in Italia

La condizione di diffusa precarizzazione del mondo del lavoro italiano sembra essere il portato di almeno due fattori determinati: in primo luogo, le trasformazioni che dal 1993 ad oggi ha subito l'architettura legislativa in termini di flessibilità in entrata nel (e conseguentemente in uscita dal) mercato del lavoro; trasformazioni che hanno reso più difficile l'accesso ad impieghi stabili. In secondo luogo, il sistema italiano del welfare non ha pressoché risentito di questi sviluppi segnando quindi una sostanziale rigidità e immobilità che ha operato come fattore di selezione ed esclusione. Dando quindi vita ad un sistema duale di tutele, diritti e retribuzioni.

Il primo intervento di flessibilizzazione è forse individuabile nel *Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione* del 23 luglio 1993, per poi passare al cosiddetto Pacchetto Treu (L.196/97) che codificava il lavoro interinale, il lavoro part-time, quello a tempo determinato e a progetto intervenendo, peraltro, sull'apprendistato e l'inserimento. Seguirono la Legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003 (conosciuta come Legge Biagi) e il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 e il più recente *Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità* del 2007. Tutti interventi che associavano alla modifica della disciplina del lavoro un adeguamento del sistema di welfare che non è mai stato realizzato. Ed è indicativo come lo stesso Massimo D'Antona scrivesse del protocollo del 1993 che esso costituiva «un programma che ha il limite di ripercorrere sentieri battuti. L'idea che quote aggiuntive di flessibilità nelle tipologie dei rapporti di lavoro possano produrre occupazione è palesemente obsoleta. Il mercato del lavoro è ormai in Italia flessibilizzato in misura più che adeguata alle effettive esigenze delle imprese e non vi sono margini ulteriori per creare convenienza nelle assunzioni» (D'Antona 1993: 413). Questa moltiplicazione delle forme contrattuali è indice di un mutamento profondo nella regolazione giuridica del rapporto di lavoro. Nel diritto del lavoro italiano la relazione tra lavoratore e datore di lavoro è andata affermandosi fino agli anni '70 del secolo scorso come una relazione diseguale perché favorevole al secondo, e quindi da bilanciare con un sistema di tutele e con un sistema di contrattazione collettiva nazionale. Il lavoratore veniva quindi tutelato in quanto parte debole in una relazione di scambio. Il sistema della contrattazione collettiva ha quindi normato prestazioni lavorative omologhe in maniera omogenea e uniforme, facendo riferimento ad un contraente collettivo rappresentato dalle organizzazioni dei lavoratori. Il principio secondo cui il rapporto di lavoro doveva ordinare e contenere un rapporto di forza favorevole al datore di lavoro è peraltro alla base del sistema degli ammortizzatori sociali, disegnati prevalentemente secondo una logica di tipo risarcitorio.

Nel quadro teorico ed ideologico che sottende le riforme più recenti, il rapporto di lavoro è invece concepito come una transazione commerciale tra due entità, entrambe assunte come imprese, ritenute eguali sul piano di un rapporto di scambio. Il lavoratore è quindi assunto quale fornitore di competenze o di prodotti, e non riceve una retribuzione ma il compenso

per una prestazione di servizio. Nei casi della collaborazione o della prestazione d'opera, ad esempio, i tempi di non lavoro sono tutti a carico del professionista e la tutela previdenziale non è più la riserva, pubblicamente garantita, di una quota parte del salario, ma diviene piuttosto una opzione, frutto della libera scelta dei singoli. Questi ultimi, se vogliono, possono impegnare una quota parte delle loro risorse nel mercato concorrenziale pubblico-privato delle assicurazioni per massimizzare i loro investimenti a fronte di un sistema di gestione previdenziale "separato", inefficiente e opaco.

Relativamente al secondo elemento che caratterizza la condizione italiana, a dispetto di quanto tematizzato dai fautori di questo nuovo attivismo auto-imprenditoriale, il welfare è ancora oggi essenzialmente costruito intorno alla tutela della forma di lavoratore standard: quello, cioè, assunto in forma stabile e contrattualizzato in base ad accordi nazionali. Della riforma dello stato sociale che doveva accompagnare il cosiddetto pacchetto Treu, che ha funzionato come apertura alle forme di lavoro atipico, non vi è traccia. Da più parti si è richiamata la necessità di costruire un nuovo welfare, più adatto alle condizioni attuali del mercato del lavoro (Paci 2005, Berton, Richiardi, Sacchi 2009). Su questi temi, nel dibattito politico italiano sono emerse almeno due diverse ipotesi:

- un primo modello è quello del posizionamento del lavoro precario all'interno di quadro costruito sul lavoro standard a tempo determinato. L'obiettivo è quello di ricondurre l'utilizzo di forme contrattuali plurali e individualizzate ad un modello standardizzato che conservi le tutele e i diritti oltre che la configurazione giuridica del modello a tempo indeterminato (Boeri, Garibaldi 2008) pur rimanendo limitato nella sua durata;

- un modello differente è quello della *flexicurity*, che pone invece l'attenzione sulle possibilità di scelta individuale che si accompagnerebbero ad una condizione di maggiore flessibilità del sistema. Le proposte che emergono da questo ambito mirano a superare una cultura lavorista per costruire, invece, una rete di politiche di sostegno, supporto, valorizzazione dell'autonomia dei mercati e del lavoro attraverso un sistema di politiche sociali che vorrebbero compensare, fino ad azzerare, le incertezze connesse a forme di lavoro fluide e non standard.

Diverse sono invece le proposte emerse in seno alle riflessioni del cosiddetto post-operaiismo italiano che mirano ad accentuare gli spazi di autonomia del lavoro vivo *dal e nel* lavoro, e che affiancano ad un discorso sulle nuove forme del welfare anche proposte di reddito di esistenza. Se i primi cercano una più efficace *governance* della forza lavoro in un quadro di massima libertà del mercato, gli interpreti attuali dell'operaiismo italiano vogliono invece rafforzare quei processi di autonomia creativa del lavoro dal capitale, dotando i singoli della possibilità di accedere a forme universali di *basic income* (BIN 2009).

Ognuna di queste proposte tratteggia non solo ipotesi di nuove forme di welfare, ma veri e propri modelli diversi di soggettivazione politica, che variano dal modello dell'imprenditore individuale a quello del lavoratore autonomo, dalla forma operaio sociale all'idea di singolarità multitudinaria. La ragione di ciò è che la precarietà quale condizione di estrema subordinazione lavorativa costituisce innanzitutto una forma di soggettivazione, resa evidente, ad esempio, dal ruolo svolto dalla famiglia e dalle retoriche della formazione.

4. Famiglia e *life long learning*: vecchie e nuove catene

Famiglia e formazione sono due elementi che vengono solo marginalmente affrontati nel dibattito pubblico in connessione alla precarietà, pur rappresentandone due elementi decisivi. La prima costituisce un fattore di compensazione, contenimento, e di spostamento nel tempo del punto di rottura generazionale tra *insider* e *outsider* nel mercato del lavoro. All'interno del contesto italiano, essa ha reso fino ad oggi possibile la composizione di un "circolo previdenziale" che al lavoro precario sottrae risorse finanziarie che reggono, in parte, la conservazione del sistema di tutele per le fasce più anziane dei lavoratori le quali, a loro volta, attraverso meccanismi di redistribuzione familiare, tamponano i disagi che i più giovani vivono a causa delle basse retribuzioni e dell'assenza di una continuità di reddito. Questo circolo generazionale non solamente allunga e rallenta i tempi naturali dell'autonomia generazionale, ma ne trasforma le forme. I "giovani" rimangono economicamente e socialmente dipendenti sempre più a lungo, viene quindi rafforzato il ruolo della famiglia parentale accentuando, peraltro, gli elementi di blocco della mobilità sociale e consolidando quel sistema di relazioni familistiche che reggono il lato oscuro del mercato del lavoro italiano.

Il secondo elemento è relativo al rapporto tra precariato, formazione e cosiddetta valorizzazione del merito, ed è invece descrivibile con l'immagine di un "Sisifo cognitivo". Oggi si attribuisce infatti un valore determinante alla formazione permanente come elemento di crescita e qualificazione della professionalità e della forza lavoro, facendo quindi valere il principio secondo cui nella qualità e nella durata del processo di formazione risiede la possibilità del riscatto. A ben guardare, questo modello opera, invece, come una spinta incessante all'aggiornamento che sancisce la permanente inadeguatezza individuale a fronte delle richieste di un mercato del lavoro che si presume dinamico, attivo, mutevole. Un mercato del lavoro che assumendo connotati immaginari (e ideologici) sempre più rigidi, impone una logica meritocratica che - slegata da riferimenti al tema del riequilibrio degli svantaggi naturali, delle opportunità e delle storie diverse, delle differenti *capabilities* dei soggetti - colloca in questa formazione continua e permanente lo strumento vincente nella lotta tra individui flessibili e competitivi. Ed invece, quando questo mito crolla sotto l'ennesima ripetizione di esperienze formative senza esito, la presa di consapevolezza dello iato tra l'affermazione lavorativa e di vita, e i percorsi di valorizzazione e formazione professionale, lascia emergere una soggettività sofferente che vive la propria radicale inadeguatezza. La formazione permanente e continua è subita come attestazione di sconfitta a fronte delle richieste pressanti di massimo adattamento alla mutabilità del mercato del lavoro e della società. Il lavoratore precario rappresenta, quindi, se stesso a partire da una logica della prestazione che non gli permette di riconoscere in pieno la propria condizione.

I modelli di individualizzazione competitiva proposti sotto la bandiera della flessibilità impongono un protagonismo narcisistico che si ribalta in marginalità, spinta alla competizione permanente, in subordinazione alla famiglia, al lavoro, alla formazione. La retorica del merito presentata come oggettivazione dell'impegno individuale, con la ripetizione dei fallimenti, si rivela come un dispositivo di separazione e disciplinamento cui seguono rancore e malessere individuale. Ed allora, in quest'insieme di processi, è possibile trovare le ragioni per cui quella

“non rappresentabilità” politica e sociale argomentata negli anni dai movimenti dei lavoratori precari non costituisce solamente uno slogan, e neppure rappresenta esclusivamente un obiettivo politico, ma tematizza una dimensione di scissione radicale dalla politica. Infatti, se da un lato questa condizione di non rappresentabilità rimanda alla ricerca di percorsi di auto-riconoscimento e auto-rappresentazione centrati sulla messa in questione dei processi di soggettivazione e di soggezione economica subiti, dall’altro lato essa è anche il frutto drammatico della frantumazione e della volatilità del legame collettivo, e quindi alla difficoltà di perseguire una qualche sintesi politica delle istanze individuali o particolari. Le chiusure di un sistema politico costruito intorno al ruolo di corpi intermedi che appaiono oggi sempre meno capaci di rappresentare i bisogni individuali, le aspirazioni e le istanze collettive dei cittadini/lavoratori, impongono la ricerca di forme nuove di mediazione politica in grado di offrire una alternativa alle fascinazioni imposte da quella soggettivazione neo-liberale che regge e orienta le politiche di precarizzazione del presente.

5. Precarizzazione e soggettivazione neo-liberale

L’affermarsi di un mercato del lavoro altamente frammentato, flessibile, competitivo in un quadro di incertezza e crisi globale, accentuano ulteriormente il passaggio da una condizione di precarietà lavorativa ad una più generale condizione di precarizzazione (Butler 2004, Rossiter 2005, Ross 2009, Murgia 2010, Standing 2011). Come abbiamo scritto, essa tuttavia non è solo espressione reattiva alle esternalità negative proprie di un mercato specifico, quello della forza lavoro, che si tradurrebbero, per alcuni, in una condizione più complessiva di prostrazione e incertezza.

Piuttosto, essa costituisce il prodotto di un governo complesso dei soggetti, in particolare di quella crescente componente cognitiva e relazionale della produzione che è ormai largamente disponibile grazie ai processi di scolarizzazione di massa avviati negli anni cinquanta e sessanta del secolo passato. Cristina Morini sostiene che il lavoro è diventato “donna”, vale a dire che la frammentarietà della prestazione e quella complessità della dipendenza/sussunzione che le donne hanno da sempre sperimentato nel mercato del lavoro è diventato un paradigma generale che prescinde dal genere (Morini 2010). L’assenza di un confine netto tra tempo di lavoro e di non lavoro, quanto la coincidenza tra le sfere produttiva e relazionale - due aspetti che hanno caratterizzato tradizionalmente le sfere del lavoro di cura - diventano elementi paradigmatici delle nuove forme del lavoro. La condizione di subordinazione tradizionalmente associata al genere femminile e quella del lavoratore precario sono accomunate da una condizione di estraniamento diventando modello per la più generale sussunzione e messa a profitto dei corpi e del loro capitale cognitivo. La svolta linguistica che ha caratterizzato il passaggio da una economia fordista a quella post-fordista ha favorito processi di flessibilizzazione e *deregulation* determinando una più radicale sussunzione delle componenti cognitive e relazionale della vita comune (Marazzi 1994, 2001, 2002, Rullani 2004, Vercellone 2006, Fumagalli 2007, Moulier-Boutang 2007, Codeluppi 2008).

Se collocate nel quadro di una più generale crisi della società moderna (Beck 1986), l’affermarsi di incertezza e precarizzazione non costituiscono quindi una conseguenza di questa crisi, ma l’obiettivo di imposizione di una nuova governamentalità neo-liberale che promuove individualità competitive attraverso i dispositivi di produzione e gestione di

sicurezza e scarsità (Foucault 2004, 2005, Marzocca 2001). Sembra, cioè, instaurarsi un rapporto circolare e strettissimo tra precarietà e precarizzazione nel quale subordinazione e incertezza lavorativa sono il presupposto per processi di soggettivazione individualista e competitiva che, a loro volta, devono giustificare una ancora maggiore flessibilità nonché la trasformazione in chiave volontaristica e auto-assicurativa dello stato sociale. Un modello che ha come fondamento una specifica antropologia economica che è un prodotto delle teorie della scelta razionale o dei principi della scuola di Chicago (Becker 1964, Levitt, Dubner 2005). Nella riflessione di Foucault, il modello neo-liberale compone «un regime economico e sociale in cui l'impresa non è semplicemente un'istituzione, ma un modo di comportarsi nel campo economico [...] in questa società d'impresa, più la legge lascerà agli individui la possibilità di comportarsi come vogliono nella forma della libera impresa, più si svilupperanno nella società forme molteplici e dinamiche peculiari dell'unità impresa» (Foucault 2005: 148) e «progetta un'economia di mercato concorrenziale, accompagnata da un interventismo sociale che, a sua volta, implica un rinnovamento istituzionale attorno alla rivalutazione dell'unità impresa come agente economico fondamentale» (Foucault 2005: 149). Attraverso la definizione di uno stato sociale minimo, e grazie alla ri-definizione dei confini del mercato del lavoro e dei percorsi della formazione, si affermano dispositivi individualizzanti che mirano a produrre e gestire nel tempo e nello spazio questo specifico capitale umano. Prende cioè corpo una politica di sviluppo «che consisterà nel mutamento del livello e della forma dell'investimento in capitale umano. È in questa direzione, infatti, che vedremo orientarsi le politiche economiche, ma anche quelle sociali e culturali, come anche le politiche educative di tutti i paesi sviluppati» (Foucault 2005: 193). Questa visione regola i percorsi di auto-disciplinamento dei singoli e promuove l'individualizzazione estrema degli interessi individuali affermando una visione etica del mondo che allude ad una «forma di vita orientata al mercato mondiale»: un *ethos* che mira a trasformare i cittadini in «impresari del proprio capitale umano imprenditoriale» (Habermas 1989: 114).

Questi processi danno vita, allora, a processi di costruzione di identità che sono la rappresentazione ideologica delle forme più aggiornate della presa del capitale sui singoli (Chicchi 2004). La precarietà costituisce, quindi, una più complessiva condizione di subordinazione della vita individuale all'aleatorietà del lavoro e all'arbitrio del mercato; una condizione di sofferenza che viene occultata con la retorica della piena autonomia dell'individuo razionale, competitivo, e auto-imprenditoriale.

6. Tra narrazione e auto-inchiesta

Ciò che ha caratterizzato fino ad oggi l'affermarsi di un discorso sul precariato e sui precari, come cercherò di mostrare, è stato innanzitutto una forma immediata - ossia non mediata politicamente - di "presa di coscienza", quindi di parola, e di scoperta narrativa della propria condizione di sofferenza e prostrazione individuale. Gli stessi movimenti dei lavoratori precari, e le più interessanti indagini sul precariato, hanno in primo luogo posto a fondamento delle istanze di aggregazione politica dispositivi di riconoscimento, auto-rappresentazione e auto-legittimazione "narrativa". La narrazione e l'auto-inchiesta, in particolare, hanno costituito gli strumenti comunicativi più adatti a rispecchiare il proprio disagio. E se la pluralità delle narrazioni svolte da e intorno ai precari e al precariato sembra aver composto negli

ultimi anni la pluralità delle testimonianze individuali in una vera e propria epica collettiva, che potrebbe essere forse parte significativa della cosiddetta *new italian epic*¹, l'inchiesta e l'auto-inchiesta sono tornati ad essere lo strumento privilegiato di analisi e di indagine adottato per comprendere l'immagine di sé, i bisogni, la composizione sociale e professionale, che caratterizzano le lavoratrici e i lavoratori precari nei loro differenti contesti.

Per quanto riguarda il primo di questi due strumenti, la narrazione, essa sembra essere un passaggio di riconoscimento di uno status lavorativo che rimane drammaticamente emblematico della propria intera condizione di vita. Alla domanda "che lavoro fai?" non si potrà che rispondere nominando la condizione nella quale ci si trova: "sono un precario". Non, quindi, descrivendo un determinato agire lavorativo, magari associando ad esso l'aggettivazione precario (ricercatore *precario*, giornalista *precario*...). Piuttosto, questa aggettivazione, sostantivata, diventa l'espressione univoca e iconica di una continuità singolare tra vita e lavoro che non rende scindibili e rappresentabili, anche politicamente, queste due sfere differenti.

I lavoratori precari, e i loro movimenti, hanno quindi esercitato in primo luogo un diritto alla parola e al racconto attraverso lo strumento della narrazione; e non solo per rappresentare ad altri la propria condizione, ma anche - e forse prioritariamente - per narrare a se stessi il proprio stato, per assumerlo poi collettivamente, e farlo finalmente socialmente proprio.

Certo, nel contesto in cui questa figura assume una chiara visibilità politica, e in cui i processi della mediatizzazione giornalistica ne rimbalzano i temi, il rischio di vedere convertita una narrazione vissuta come presa di parola in una mera testimonianza, subita più che esercitata, è forte. Basta guardare al ruolo giocato dalle inchieste giornalistiche succedutesi nel corso degli ultimi anni, dove nella gran parte dei casi i lavoratori precari erano certamente presenti per testimoniare della propria condizione, ma sempre nella veste di oggetti di dibattito, e sempre come parte di un discorso individualizzante che non li ha né resi protagonisti attivi, né ha riconosciuto loro una qualche dimensione politica autonoma. I movimenti dei precari si sono quindi, costantemente, dovuti confrontare con il timore di essere ridotti a testimoni passivi in discorsi sul precariato che li attraversavano per non lasciare traccia: presentati, in altri termini, come "casi umani" da mostrare come indice del fallimento di politiche determinate. Da un lato, quindi, nascondendo la natura funzionale e sistemica del precariato nel quadro dell'organizzazione capitalistica del lavoro, dall'altro lato neutralizzando quella autonomia politica che queste singolarità sono capaci di esprimere.

L'ambiguità tra narrazione attiva e testimonianza passiva appare evidente anche nella pubblicazione di uno dei più diffusi volumi/inchiesta pubblicati negli ultimi anni, quello di Beppe Grillo intitolato *Gli schiavi moderni. Il precario nell'Italia delle meraviglie*, un volume che raccoglie una serie di racconti individuali, di testimonianze, in cui la serie delle storie tenta - a mio parere in maniera fallimentare - di comporre uno specifico contro-discorso sull'economia della precarietà. O l'operazione non troppo dissimile avviata dall'Espresso/La Repubblica col titolo *Generazione Perduta*, raccolta di brevi segnalazioni e racconti sul tema del lavoro per i giovani in Italia. Per contro, non sono mancati gli sforzi di coniugare la forma narrativa dell'autobiografia all'analisi dei meccanismi di funzionamento di determinati contesti produt-

¹ Quella di *new italian epic* è una definizione coniata nel 2008 dal collettivo di scrittori Wu Ming per indicare le linee di sviluppo di una parte importante della letteratura e della narrativa italiana nella cosiddetta seconda Repubblica (NIE 2009).

tivi, con l'obiettivo di mostrare le dinamiche di subordinazione prodotte dalla precarizzazione del lavoro, la funzionalità sistemica che questo precariato assume, ma anche ipotesi su possibili modalità di aggregazione e organizzazione politica (Roggero 2005, Lognoli 2007). Proprio coniugando narrazione autobiografica e analisi sociologica, Annalisa Murgia ha segnalato il carattere di permanente attraversamento di spazi simbolici e fisici, di vera e propria transizione, dei precari (Murgia 2010).

Spesso affiancando la forma della narrazione, e riprendendo le formule teoriche declinate dall'operaismo italiano tra la fine degli anni sessanta e gli anni settanta del secolo scorso, i movimenti dei precari hanno fatto proprie la prassi dell'inchiesta e dell'auto-inchiesta come elemento centrale dell'azione politica (Panzieri 1965, Negri 2003, Wright 2008). Questa dimensione conoscitiva e analitica si è infatti associata alla prassi di lotta sia nello sforzo di mappare le dimensioni, le forme, i bisogni di quel corpo produttivo composto da lavoratori atipici e anonimi, sia nel tentativo di costruire relazioni, contatti, una rete entro la quale cominciare a svolgere un ruolo politico; operando, quindi, nella duplice veste di strumento di analisi e tecnica d'organizzazione.

In tal senso, è indicativo che il variegato mondo dei precari in Italia abbia trovato nella narrazione lo strumento di maggiore rappresentazione (Aa.Vv. 2005, 2006, Monaco 2005, Bajani 2006, Murgia 2006, Nove 2006, Buratto 2007, ecc.). Questo fenomeno è forse decisivo poiché rende evidente, più di molte indagini, lo iato enorme tra il mondo politico e culturale prodotto dalle tradizionali lotte operaie e quello che invece emerge dalle lotte degli attuali precari. Se nel primo caso la struttura della cosiddetta narrativa industriale - vedi i romanzi di Luciano Bianciardi, Ottiero Ottieri, Paolo Volponi fino al drammatico e per certi versi definitivo *La Dimissione* di Ermanno Rea - reggeva su un sistema di valori forti legati a temi come la solidarietà operaia, il contrasto col padrone, il licenziamento, nella narrativa che ha al suo centro la questione precariato questo sistema di valori e rappresentazioni, di mediazioni simboliche, scompare. Al licenziamento viene sostituendosi la più neutra scadenza del contratto ed alla solidarietà tra lavoratori il parziale riconoscimento di una condizione, generalizzata ma tutta individuale, di incertezza e inquietudine; infine, alla rabbia di classe si sostituisce il rancore.

Non è quindi un caso che, solo con difficoltà, la narrativa sul precariato riesca a superare la formula del racconto breve, quasi a esprimere la difficoltà di ricomporre condizioni individuali in una sintesi narrativa più ampia, eventualmente politica, articolandosi come vero e proprio romanzo. Ed in queste difficoltà risiedono, forse, anche le ragioni della scelta di dotarsi di identità fittizie, prevalentemente virtuali, come Nora Precisa, Serpica Naro, Anna Adamolo, San Precario. Identità virtuali, fluide, non rappresentabili, insomma, se non attraverso percorsi scritturali di cui i blog sembrano essere la forma più adeguata. E che sembrano segnalare in maniera anche qui contraddittoria tanto la difficoltà nell'esporsi *de visu*, legata alla condizione di radicale subordinazione e ricattabilità lavorativa del precario, quanto il rifiuto esplicito di processi di individualizzazione attraverso la costruzione di persone fittizie, di identità collettive senza volto. Tutto ciò segnala certamente gli elementi di novità negli sforzi di costruzione di un sé comune e collettivo, sforzi che puntano sulle forme e gli strumenti nuovi della cognizione e della comunicazione e che non cercano identità rigide e chiuse in processi significativi e simbolici esclusivi; tuttavia questi percorsi segnalano anche la condizione di frammentazione di lavoratori e movimenti che non riescono a comporre una

dimensione politica collettiva strutturata e organizzata. Rese evidenti dalle difficoltà di comporre le storie individuali in un sistema simbolico fatto da valori etici, culturali e linguistici condivisi, che faccia da filo conduttore ad una narrazione (e ad una azione politica) non frammentata. Una condizione che ha spinto Stanley Aronowitz a sostenere che la precarietà non semplicemente contrasta con la costruzione di una dimensione comune, ma ha distrutto ogni possibilità di comporre una qualche memoria e una narrazione collettiva senza le quali nessun processo compositivo è possibile (Aronowitz, 2006).

7. Rappresentazione e auto-rappresentazione politica

I movimenti dei precari in Italia hanno agito, quindi, “rispecchiando” le contraddizioni che i lavoratori vivono nella loro dimensione singolare, senza cercare una mediazione di tipo rappresentativo o corporativo. Senza attribuire, in tal modo, né a partiti, né a sindacati una legittimazione a priori nella presa di parola sulle questioni connesse al precariato. Si è piuttosto guardato a modalità di azione fondate sul modulo organizzativo della rete (*network*), cercando innanzitutto di dotarsi di strumenti di analisi - l’inchiesta appunto - finalizzati al riconoscimento e all’affermazione di una identità collettiva ad oggi ancora labile. Ed in tal senso, le forme di legittimazione politica di cui si sono dotati si fondano su modalità di auto-rappresentazione che valgono come uno *standing for*, ossia modalità secondo le quali l’azione diviene essa stessa dispositivo di legittimazione e rappresentazione politica (Pitkin 1967, Cella 2003). Unite a quell’insieme di processi di individualizzazione competitiva - che rendono difficile il riconoscimento del valore dell’aggregazione politica e di una dimensione comune e collettiva - queste spinte dicono molto sia del rifiuto di aderire ai meccanismi della rappresentanza politica, o sindacale, sia della spinta verso moduli nuovi di aggregazione e organizzazione politica.

Infatti, se è vero che nella società neo-liberale si affermano modelli di soggettivazione che nella competizione e nell’(auto)imprenditorialità, quindi nell’assunzione in proprio dei rischi e delle ricadute economiche e sociali delle disuguaglianze immanenti al sistema economico, puntano sull’investimento del capitale umano di cui si dispone, il correlato di questo processo di soggettivazione è un individualismo contrattuale - oltre che culturale e politico - che si contrappone tanto all’individualismo borghese che regge il sistema della democrazia rappresentativa, quanto ad un modello politico-sindacale segnato dalla rappresentanza e dalla contrattazione collettiva. Ed allora, le ricadute politiche dell’ampliarsi del fenomeno precariato, e dell’imporsi di quei processi di soggettivazione politica che abbiamo descritto come di vera e propria precarizzazione, le troviamo nell’imporsi di una *governance* democratica a geometria variabile, che vive della crisi e della scomposizione, più che scomparsa, della classe media, così come della dissoluzione dei processi ordinari del governo rappresentativo e della mediazione partitica e sindacale.

Il ruolo dei ceti medi è decisivo nei percorsi della politica democratica; a partire da Aristotele, e lungo tutta la tradizione politica occidentale, i “mezzani” hanno sempre rappresentato quel punto di equilibrio nell’anatomia politica della città tra gli *aristoi* - i migliori o i “grandi” - e gli *aporoï*, i poveri, siano essi popolo, plebe o moltitudine. Le moderne democrazie liberali si strutturano essenzialmente come forme di governo misto-rappresentativo che vivono, come Sieyès coglieva già a fine Settecento, di processi di divisione del lavoro, anche politico, e di

conseguente rappresentazione politica degli interessi. Processi quindi che precipitano sui ceti produttivi, particolarmente i ceti medi, e sulla capacità dei corpi intermedi di mediare tra bisogni materiali e autorità politica legittima. Se l'individualismo liberale regge il sistema delle garanzie giuridico-politiche costituzionali, sono le dinamiche dei corpi e degli interessi che compongono la materia viva della hegeliana società dei bisogni. Ecco perché quella scomposizione dei ceti medi resa evidente dall'affermarsi del lavoro cognitivo, e quindi l'indebolirsi progressivo dei percorsi di riconoscimento e composizione dei ceti e delle classi basate su forme più tradizionali di produzione, hanno ricadute inedite tanto sugli svolgimenti della soggettivazione politica, quanto sull'efficacia del sistema della mediazione politica democratico-rappresentativa. Le analisi di Marazzi e di Bologna, sebbene diverse tra loro, aiutano in fondo a chiarire il legame che s'instaura tra precarizzazione e crisi della rappresentanza e delle procedure della legittimazione politica democratica.

La loro distanza dalle forme e dalle procedure della rappresentazione politica e sindacale, e le difficoltà incontrate da questi movimenti nel dotarsi di una autonoma legittimazione politica, emergono, allora, come due elementi che sono il portato degli stessi processi di soggettivazione politica, e compongono la cornice problematica entro cui i lavoratori precari tentano di trasformarsi da oggetto di discorso politico-economico o accademico a soggetto politico attivo. È allora evidente che le strutture organizzative flessibili, reticolari, relazionali della rete, del *network*, sono quelle che con minore resistenza possono esprimere gli spazi di autorappresentazione e legittimazione delle singolarità precarie. Ned Rossiter sottolinea come «there is a prevailing consensus that experiences of sharing, feedback, flexibility and friendship are primary to the culture of network» (Rossiter 2006: 14). E se è vero che le incertezze del lavoro e della vita che attraversano una società sempre più tecnologizzata e strutturata in maniera reticolare mostrano i limiti delle istituzioni e delle forme politiche oggi prevalenti, allora: «the challenges of contemporary governance can be addressed through the creation of new institutional forms that are responsive to the logic of social-technical networks and non-representational democratic processes. Communication within networks is about *relational processes* not representational procedures» (Rossiter 2006: 13). Infine, Roberto Ciccarelli e Giuseppe Allegri (2011), recuperando un linguaggio “repubblicano” - dal Terzo Stato di Sieyès e dal Quarto Stato di Pelizza da Volpedo - tematizzano la necessità di un nuovo discorso sull'indipendenza e l'autonomia di “cervelli” la cui fuga è innanzitutto fuga dai canoni strutturati della società lavorista, e quindi anche dalla gabbia degli equilibri tra ceti e classi. Ed allora, reddito di base universale quale elemento fondante una nuova repubblica del “quinto stato”: vissuta da soggettività inedite, autonome, indipendenti, che aspirano come i loro predecessori ad esser qualcosa. Ma anche riscoperta del mutualismo e di quei tratti corporativi (ma non escludenti) che erano alle origini del movimento sindacale nella forma nuova espressa, ad esempio, dall'esperienza statunitense della *Freelancers Union* fondata da Sara Horowitz: auto-organizzazione di lavoratori professionisti e autonomi che condividono strumenti di mutuo supporto e percorsi di lobby.

Quella della rete costituisce, allora, una scelta obbligata nel campo delle lotte dei precari, per almeno un duplice ordine di motivi: da un lato, essa esprime sul piano organizzativo lo sforzo di rappresentare e organizzare in maniera dinamica un insieme di lavoratori la cui condizione è essa stessa profondamente dinamica e decentrata. Dall'altro lato, il *network* impegna e valorizza proprio le capacità cognitive e relazionali che la condizione di precarietà

vissuta da questi lavoratori porta in primo piano, e sulle quali si esercitano i processi di soggettivazione implicati - come abbiamo visto - da una precarietà lavorativa che si converte in maniera permanente in una più generale *precariousness*. È indicativo come questo modulo organizzativo tagli in maniera trasversale molteplici, e diverse - anche tra loro conflittuali - esperienze politico-organizzative. Tra le esperienze italiane più significative e rilevanti c'è quella del collettivo San Precario, nato nel 2004 come proseguimento di percorsi diversi di auto-organizzazione militante, che ha stretto in un progetto complessivo i percorsi del sindacalismo di base auto-organizzato, forme nuove di mutualismo associazionistico, ed esperienze di tutela individuale e collettiva riuscendo, quindi, a durare nel tempo radicandosi e, peraltro, sul territorio milanese. A partire dall'esperienza delle *May-day Parade*, momenti di festosa e militante alternativa al Primo Maggio "lavorista", divenuto sempre più auto-rappresentazione nostalgica di un glorioso passato. Altrettanto rappresentative sono le travagliate vicende organizzative della Cgil: dalla nascita di una "Federazione" dedicata ai lavoratori precari - la Nidil - per giungere alla successiva scelta di organizzare in via prioritaria i precari nei comparti produttivi di riferimento, fino a dare vita a campagne politiche e reti di movimenti (*Il nostro tempo è adesso*) strutturate localmente e coordinate nazionalmente.

Tutte queste esperienze, pure così diverse, mostrano l'apertura alla sperimentazione di forme politiche che tentano di uscire dai moduli della rappresentazione che la modernità politica ha messo in campo, oltre che dai meccanismi di legittimazione che ne sono il correlato. Senza un universo simbolico condiviso e processi di organizzazione e composizione dei mlesseri singolari, anche la forma reticolare rischia di diventare l'espressione, più che il rimedio, di una condizione di precarietà che è il prodotto di processi di individualizzazione e che opera come un costante blocco verso la costruzione di uno spazio comune.

8. Conclusioni

Queste singolarità precarie, strette tra incertezza lavorativa e una più generale "precarizzazione della vita quotidiana", sono certamente, ed in buona parte, il risultato delle contemporanee trasformazioni nelle forme della produzione e dello scambio capitalistico. E tuttavia, esse sono pure il prodotto di modalità determinate e specifiche di governo e disciplinamento dei singoli e dei gruppi attraverso la radicale trasformazione del lavoro, dello stato sociale, dei percorsi di individuazione. Costrette in una lettura individualizzata del sé nel mondo, queste soggettività diventano parte attiva di una più complessiva soggettivazione neo-liberale che opera per la messa in crisi di quelle forme di rappresentanza politica che ha retto l'esercizio della sovranità popolare e i processi della mediazione politica democratica. Nella relazione tra precarietà e democrazia, il punto di frizione non è costituito quindi dalle ricadute che questi processi hanno sui momenti procedurali della democrazia pluralista e costituzionale. Non riguardano, cioè, quello che viene correntemente descritto col termine "deficit democratico": quei percorsi di svuotamento della partecipazione o di indebolimento della legittimazione *ex ante* del sistema politico. La rottura sembra piuttosto legata all'imporsi di una dimensione esistenziale che stride, ed appare del tutto esterna, al complesso delle mediazioni e dei processi di scambio tra corpi intermedi e autorità politica. Queste singolarità precarie, costrette in percorsi di individualizzazione esasperata, sembrano da un lato venire espulse dall'insieme delle procedure di legittimazione informali, oltre che di sistema e funzio-

nali, che si collocano dentro e intorno all'effettività procedurale del governo democratico e pluralista. Quelle mediazioni, insomma, necessarie all'aggregazione e alla composizione degli interessi, dei corpi politici collettivi, agli scambi che riempiono, e danno corpo, al processo di autorizzazione politica. Dall'altro lato, e in maniera decisamente più radicale, queste singolarità non sembrano in alcun modo riconoscere queste procedure e quel mondo di mediazioni sociali e politiche come proprie e come significative. La scelta del fare rete diventa allora la modalità più semplice ed efficace di socializzare, secondo una logica mutualistica ancora in sperimentazione, un disagio comune per riconoscersi come "parte dei senza parte" (Rancière, 2007).

Bibliografia

- Aa.Vv. (2005) *Tu quando scadi? Racconti di precari*, S. Cesaro (LE), Manni.
- Aa.Vv. (2006) *Laboriosi oroscopi. Diciotto racconti sul lavoro, la precarietà, la disoccupazione*, Roma, Ediesse
- Aa.Vv. (2008) *Condizioni e identità nel lavoro professionale. Riflessioni sul saggio di Sergio Bologna 'Ceti medi senza futuro?'*, Roma, DeriveApprodi.
- Accornero, A. (2006) *I precari non sono tanti, ma la precarietà sì: come mai?*, «Il Mulino», n. 3, pp. 482-492.
- S. Aronowitz (2006) *Post-work. Per la fine del lavoro senza fine*, Roma, DeriveApprodi.
- Bajani, A. (2006) *Mi spezzo ma non mi impiego. Guida di viaggio per lavoratori flessibili*, Torino, Einaudi.
- Beck, U. (1986) *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt a.M., Suhrkamp Verlag [trad. it. *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci, 2000].
- Becker, G.S. (1964) *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with special reference to Education*, Chicago, Chicago University Press [trad. it. *Il Capitale Umano*, Roma-Bari, Laterza, 2008].
- Berton, F., Richiardi, M., Sacchi, S. (2009) *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- BIN, (2009) *Reddito per tutti. Un'utopia concreta per l'era globale*, a cura del Basic Income Network Italia, Roma, manifestolibri.
- Boeri, T., Galasso, V. (2007) *Contro i giovani. Come l'Italia sta tradendo le nuove generazioni*, Milano, Mondadori.
- Boeri, T. Garibaldi, P. (2008) *Un nuovo contratto per tutti*, Milano, Chiare lettere.
- Bologna, S. (2007) *Ceti medi senza futuro. Scritti, appunti sul lavoro e altro*, Roma, DeriveApprodi.
- Bologna, S., Banfi, D. (2011) *Vita da Freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli.
- Bologna, S., Fumagalli A. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli
- Buratto, F. (2007) *Curriculum atipico di un trentenne tipico*, Padova, Marsilio.
- Butler, J. (2004) *Precarious Life. The Powers of mourning and violence*, New-York, London, verso [trad. it. *Vite Precarie. Contro l'uso della violenza in risposta al lutto collettivo*, Milano, Meltemi 2004].
- Cella, G.P. (2003) *La rappresentanza attraverso soggetti collettivi: rispecchiare o interpretare*, «Stato e Mercato», n. 68, pp. 217-240.
- Chicchi, F. (2004) *Lavoro flessibile e pluralizzazione degli ambiti di riconoscimento sociale*, in E. Di Nallo, P. Guidicini, M. La Rosa (a cura di) *Identità e appartenenza nella società della globalizzazione. Costumi, lavoro, territorio*, Milano, Angeli.
- Ciccarelli R., Allegri G. (2011), *La furia dei cervelli*, Roma, manifesto libri.
- Codeluppi, V (2008) *Il Biocapitalismo. Verso lo sfruttamento integrale dei corpi, cervelli ed emozioni*, Torino, Bolati Boringhieri.

- D'Antona, M. (1993) *Il protocollo sul costo del lavoro e l'autunno freddo dell'occupazione*, «Rivista Italiana del Diritto del Lavoro», vol. I, n. 4, pp. 411-428.
- Foucault, M. (1981) *Omnes et singulatum: toward a criticism of political reason*, in S. McMurrin (a cura di) *The Tanner Lectures on Human Value*, Salt Lake City, Univ. of Utah Press [trad. it. *Omnes et Singulatum. Verso una critica della ragione politica*, in M. Foucault, *Biopolitica e Liberalismo*].
- Foucault, M. (2003) *Sécurité, Territoire, Population. Cours au Collège de France 1978-1979*, Seuil, Gallimard [trad. it. *Sicurezza, Territorio, Popolazione*, Milano, Feltrinelli, 2004].
- Foucault, M. (2005) *Nascita della Biopolitica*, Milano, Feltrinelli [ed. or. *Naissance de la Biopolitique. Cours au Collège de France 1978-1979*, Seuil, Gallimard 2004].
- Fumagalli, A. (2007) *Bioeconomia e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*, Roma, Carocci.
- Gallino, L. (2007) *Il Lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza
- Habermas, J. (1999) *La costellazione post-nazionale*, Milano, Feltrinelli [ed. or. *Die Postnational Constellation*, Frankfurt a.M., Suhrkamp Verlag, 1998].
- Ichino, P (2006) *Ma i precari non crescono*, «Corriere della Sera», 26.4.2006.
- Levitt, D., Dubner, S.J. (2005) *Freakonomics: a rogue economist explores the hidden side of everything*, New York, William Morrow [trad. it. *Freakonomics. Il calcolo dell'incalcolabile*, Milano, Sperling & Kupfer 2006].
- Lognoli, D. (2007) *Ricerca Precaria*, Firenze, LuLu.com.
- Marazzi, C. (1994) *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti*, Bellinzona, Edizioni Casagrande (n.e. Torino, Bollati Boringhieri, 1999).
- Marazzi, C. (2001) *Capitale & linguaggio. Ciclo e crisi della new economy*, Soveria Mannelli, Rubettino.
- Marazzi, C. (2002) *Capitale & linguaggio. Dalla new economy all'economia di guerra*, Roma, DeriveApprodi.
- Marzocca, O. (2001) *Introduzione a M. Foucault, Biopolitica e Democrazia*, Milano, Medusa.
- Monaco, M. (2005) *Il momento è atipico. Cinque dialoghi fra lavoratori precari e lavoratori dipendenti*, Milano, Terre di mezzo.
- Morini, C. (2010) *Per amore o per forza. Femminizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, ombre corte.
- Moulier-Boutang, Y. (2007) *Le capitalisme cognitif. La nouvelle grande transformation*, Paris, Ed. Amsterdam
- Murgia, A. (2010) *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Bologna, Odoja.
- Murgia, M. (2006) *Il mondo deve sapere*, Milano, ISBN.
- Negri, A. (2003) *Logica, teoria dell'inchiesta. La prassi militante come soggetto e come episteme*, in *Guide. Cinque lezioni su impero e dintorni*, Milano, Cortina.
- NIE (2009) *New Italian Epic. Letteratura, sguardo obliquo, ritorno al futuro*, Torino, Einaudi.
- Nove, A. (2006) *Mi chiamo Roberta, ho 40 anni, guadagno 250 euro al mese...*, Torino, Einaudi.
- Paci, M. (2005) *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino.
- Panzieri, R. (1965) *Uso socialista dell'inchiesta operaia*, «Quaderni Rossi», n. 5, pp. 67-76.
- Pitkin, F.H. (1967) *The Concept of Representation*, London, University of California Press.
- Rancière J. (2007) *Il disaccordo*, Roma, Meltemi.
- Reyneri, E. (2007) *Lavoro e lavori nel contesto italiano*, in A. Perulli (a cura di) *Il futuro del lavoro*, Matelica (MC), Halley Ed.
- Roggero, G. (2005) *Intelligenze Fuggitive, Movimenti contro l'università azienda*, Roma, manifestolibri.
- Ross, A. (2009) *Nice work if you can get it: life and labor in precarious times*, New York, New York University Press.
- Rossiter, N. (2005) *From precarity to precariousness and back again: labour, life and unstable networks*, «FibreCulture Journal», vol. 5, n. 5, [http://journal.fibreculture.org/issue5/neilson_rossiter.html].

- Rossiter, N. (2006) *Organized Networks. Media Theory, Creative Labour, New Institutions*, Rotterdam, Nai Publishers.
- Rullani, E. (2004) *Economia della Conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Roma, Carocci.
- Standing, G. (2011) *The Precariat. The New Dangerous Class*, New York-London, Bloomsbury Academic.
- Vercellone, C. (a cura di) (2006) *Capitalismo cognitivo. Conoscenza e finanza nell'epoca post-fordista*, Roma, manifestolibri.
- Wright, S. (2008) *L'assalto al cielo. Per una storia dell'operaismo*, Roma, Edizioni Alegre.

Lista delle autrici e degli autori

Alessandro Arienzo è ricercatore presso l'Università degli Studi "Federico II". Si occupa di ragion di stato e di teorie della *governance*. Ha pubblicato sul tema della *security governance* e dei poteri d'emergenza, analizzando gli strumenti costituzionali, politici, amministrativi utilizzati dalle democrazie contemporanee per la gestione delle emergenze.

Emiliana Armano è dottore di ricerca in Sociologia economica presso il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università Statale di Milano, svolge attività di ricerca sul tema della precarietà nel capitalismo informazionale. Ha collaborato con Romano Alquati e pubblicato saggi e articoli sui temi della soggettività e del lavoro, tra i quali recentemente il volume *Precarietà e innovazione nel postfordismo, Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino* (2010, con prefazione di Sergio Bologna).

Vando Borghi insegna Sociologia dello sviluppo e Politiche del lavoro presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Bologna. Tra le sue pubblicazioni più recenti *Le grammatiche sociali della mobilità* (curato con F. Chicchi, M. La Rosa, 2008) e, nel 2011, *La presa della rete: tendenze e paradossi del nuovo spirito del capitalismo* («Rassegna italiana di sociologia») e *One-way Europe? Institutional guidelines, emerging regimes of justification and paradoxical turns in European welfare capitalism* («European Journal of Social Theory»).

Kristin Carls ha studiato Socio-economia e economia internazionale ad Amburgo e Orléans, ha conseguito il dottorato in Sociologia del lavoro a Brema e Milano e in questo momento vive e lavora a Torino, dove collabora con l'Organizzazione Internazionale del Lavoro per una ricerca su lavoro precario e sulle politiche sindacali a livello europeo.

Roberta Cavicchioli è dottore di ricerca in filosofia, laureata in antropologia culturale, collabora attivamente con diverse riviste cartacee e online nell'ambito delle scienze sociali ed è attiva in un'organizzazione sindacale in qualità di rappresentante dei lavoratori atipici. Si è occupata di tematiche inerenti genere e politiche assistenziali.

Federico Chicchi insegna Sociologia del lavoro e Organizzazione e impresa presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Bologna. Fa parte del coordinamento scientifico dell'Ires-Cgil dell'Emilia-Romagna. È membro associato dell'Associazione Lacaniana Italiana e segretario di redazione della rivista Letter(a). Fa parte della rete Uninomade.

Patrizio Di Nicola, sociologo del lavoro, è docente di Sistemi Organizzativi Complessi, Condirettore del Master in Comunicazione e Governance d'Impresa e responsabile delle Summer School internazionali presso il Dipartimento di Comunicazione e Ricerca Sociale - Sapienza Università di Roma. Ha diretto varie ricerche ed è stato consulente di aziende ed Enti Pubblici, tra cui il Ministero degli Affari Regionali, Telecom Italia, Poste Italiane, l'ILO, la Commissione Europea. È autore di numerosi articoli e libri per editori italiani e stranieri. Dal 2011 lavora presso la Direzione per i Censimenti dell'Istat.

Stefano Franchini, laureato in Scienze politiche e dottore di ricerca in Scienze sociali e studi storici delle religioni, conseguiti entrambi presso l'Università di Bologna. Vive e lavora a Torino, dove è assistente universitario di Storia del pensiero sociologico e svolge, per le maggiori case editrici italiane, attività autonoma di redazione e traduzione, principalmente di saggistica storico-filosofica in lingua tedesca.

Lara Maestripietri ha conseguito il titolo di dottore di ricerca in Sociologia e Ricerca Sociale presso l'Università degli Studi di Trento. Attualmente collabora con il Laboratorio di Politiche Sociali del Politecnico di Milano, dove svolge attività di ricerca su welfare locale e partecipazione femminile al mercato del lavoro. I principali temi di ricerca di cui si occupa riguardano donne e partecipazione al mercato del lavoro, precarietà e identità professionale nelle attività di servizio avanzato alle imprese, metodi narrativi e biografici nella ricerca sociale.

Cristina Morini è saggista, ricercatrice indipendente, giornalista. I suoi principali ambiti di ricerca sono il capitalismo cognitivo, la biopolitica e le forme della precarietà, con particolare attenzione all'inchiesta sociale e alla con-ricerca. Ha recentemente pubblicato *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo* (con prefazione di Judith Revel, 2010) e *La vita messa a lavoro: verso una teoria del valore-vita. Il caso del valore affetto* (con Andrea Fumagalli, 2009). Collabora con numerose riviste internazionali, partecipa alla discussione di Uninomade e Samizdat, è co-promotrice dei «Quaderni di San precario».

Annalisa Murgia è titolare di una borsa post-dottorato co-finanziata nell'ambito delle azioni Marie Curie della Commissione Europea presso l'Académie Universitaire di Louvain. È inoltre membro della Research Unit on Communication, Organisational Learning and Aesthetics e del Centro di Studi interdisciplinari di Genere presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento. Ha recentemente pubblicato *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro* (2010) e *Interventi organizzativi e politiche di genere* (con Barbara Poggio e Maura De Bon, 2010).

Sonia Paone insegna sociologia urbana e sociologia dell'ambiente presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Pisa. Tra le sue pubblicazioni più recenti *Città in frantumi. Sicurezza, emergenza e produzione dello spazio*, Angeli, Milano. Fa parte del network di ricerca internazionale *Advanced Urban Marginality* coordinato da Loic Wacquant.

Simona Paravagna, in equilibrio metastabile tra biologia, antropologia, critica radicale e medicina comunitaria, attualmente sta svolgendo un dottorato presso l'Università degli Studi di Genova.

Agostino Petrillo insegna sociologia urbana al Politecnico di Milano. Si interessa di conflitti urbani, movimenti sociali e metropoli. Tra i suoi lavori: *La città perduta*, Dedalo, Bari 2000; *Max Weber e la sociologia della città*, Angeli, Milano 2001; *Città in rivolta*, Ombrecorte, Verona 2004; *Villaggi città megalopoli*, Carocci, Roma 2006.

Roberto Rizza insegna Sociologia del lavoro presso l'Università di Bologna ed è professore associato in Sociologia dei processi economici e del lavoro presso la Facoltà di Scienze Politiche Roberto Ruffilli dell'Università di Bologna, Polo di Forlì. È autore (con Vando Borghi) dei volumi *L'organizzazione sociale del lavoro* e (con M.C. Cimaglia e F. Corbisiero) *Tra imprese e lavoratori. Una ricerca sul lavoro non standard in Italia*.

Luca Salmieri insegna Sociologia della cultura presso la Facoltà di Scienze Politiche, Sociologia, Comunicazione dell'Università di Roma La Sapienza, dove è Ricercatore di Sociologia dei processi culturali e comunicativi. Si occupa di trasformazioni culturali nel campo delle differenze di genere e del mercato del lavoro. Ha pubblicato per il Mulino *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici* (2006).

Paolo Vignola, dottore di ricerca in Filosofia, è autore di numerosi saggi sul pensiero francese contemporaneo, sul tema delle soggettività lavorative e sul rapporto tra nuovi media e processi di soggettivazione. Attualmente è borsista post-doc presso il dipartimento di Filosofia dell'Università degli Studi di Genova.

Abstract

Maps of Precariousness

Spaces, representations, experiences and critics of labour policies

In universities, as it happens more and more in all workplaces, subjects are just passing through, they stay for a short time, having little room for independent initiatives and struggle to carry out collective actions. The fragmentation of work experience and, more generally, of biographical stories, leaves in any case – at a deeper look – some spaces for surpluses which allow to envisage a process of collective subjectivation.

The idea of this editorial project, which we have called “Maps of precariousness” stems from a common interest in the transformations taking place in the world of work, but also – and perhaps especially – from the common desire to contribute to the construction of a space of collective discussion and elaboration, outside of institutional constraints and imposed deadlines.

We said to each other that we would have liked to set up an editorial collective work to reflect on the state of the art of the many interesting theoretical and empirical researches which in recent years focused on the work changes and on the topic of labour, social and existential precariousness. The aim has been from the beginning to create “public” maps which authors – precarious or not – freelance researchers, singular and collective subjects could participate to, with their reflections on the transformation of work and its interconnections with other dimensions of social life, with the common aim to take a position about the pervasiveness of labour and social precariousness, finally abandoning that “ideology of flexibility” (which, among others, Sennett 1998, Barbier, Nadel 2000 and Gallino 2001 have critically talked about) that has for long characterised a large part of labour studies in the last decades.

The risks related to changes in the work activities and the assumption – through time become almost a dogma – that the deregulation of the labour market and the reduction of employment protection would favour growth of employment have long been questioned both by social movements and, albeit marginally, in the theoretical debate (i.e. in the works of Robert Castel 1995, Pierre Bourdieu 1998, Richard Sennett 1998 or Ulrich Beck 1999). New interpretative keys are then entered into the scene in the labour studies, which tried on the one hand to avoid nostalgic readings of the fordist model and on the other to hold together the system changes with the subjects’ everyday life experiences.

From many sides light have been shed on risks and contradictions hidden behind the apparent innovations brought by “flexibility”, “employability”, “activation” and so on, and workers themselves have started to recount a changed world of work, with scarcer rights, a level

of income which continues to decrease and social protection which becomes rarer. However, for a long time the dominant discourse about work has persisted – and still persists – in pursuing the well-known neo-liberalist model, even refusing the use of the term “precariousness”.

Today – due also to the recent economic and financial crisis – precariousness is instead back in vogue in both the public and academic debate, as shown by the large spread of the recent book by Guy Standing, *The precariat. The New Dangerous Class*, and, in Italy, the lively discussion inside and outside universities around the book by Sergio Bologna and Dario Banfi, *Vita da free lance*.

Doing research starting from the experiences of the subjects, and taking seriously the stories about their experiences, has shown us that the representations of precariousness are wider than the so-called fixed-term work and go well beyond a strictly working dimension. The experience of precariousness concerns not just temporary and fixed-term jobs, but overflows and extends to freelancers and “masked” VAT positions, between those who have a permanent job in small businesses or work in outsourcing, and appears also as an existential condition that affects young people, women, migrants, people scarcely protected by a welfare system modelled on a fordist world, less and less widespread and accessible.

The contributions that make up the “maps” that we have constructed want to illustrate some elements that characterise situations of labour and social precariousness, while trying to grasp the specificity of geographical and professional contexts, as well as the homogeneous traits, the devices that operate specifically to hide systemic constraints of precariousness, making individuals feel as the sole authors of their own condition.

This editorial project thus takes place within the studies on the transformation of works and of contemporary societies. And it does so primarily through a critical analysis of the forms of production and of the contemporary labour policies, aimed to understand and elaborate new collective practices in front of precariousness. But it also does it through the method of construction of a collective editorial project, starting from the choice of a publisher that explicitly promotes the work of researchers who don't have a permanent position and that ensures the selection of texts based on a double-blind refereeing.

Finally, since we wanted to construct “public” maps, the issue of their circulation could not be neglected. Being convinced that the quality of cultural work has nothing to do with protectionist measures to protect the copyright, we opted for a Creative Commons license, with the intent to facilitate the online dissemination of the project and to allow the discussion to an audience as wide as possible.

To this editorial idea, which we launched in September 2010, have responded more than sixty authors, individual and collective, precarious and with a permanent position. Two years after the beginning of this project time has come to finally make public these “maps of precariousness” and the 28 contributions that make up the two different volumes. In the first one a scenario of the transformations of work and of representations and the experiences of precariousness is offered; the second pays particular attention to the precariousness experienced by knowledge workers and in creative work sectors.

This first part of the editorial project, whose subtitle is “spaces, representations, experiences and critics of labour policies”, is divided into three distinct sections. In the first we examine various general aspects of the reconfiguration of work, starting from the deepening of the contemporary models of capitalism, through the relationships between job insecurity, social inequality and transformation of urban spaces, to the analysis of the processes of “feminization” and “domestication” of labour. The second section relates to the subjects; different experiences and representations of precariousness are explored, based on some significant empirical studies, conducted with biographical approaches, closer to the tradition of narrative research and of the method of “con-ricerca”, which explores the everyday lives of the subjects, the characteristics of the professional contexts in which they work and their transits between work and other areas of social life. Finally, in the last section of this first volume the criticality of the current labour policies and of the current labour reforms are analysed, as well as the issues that Union representation faces nowadays, trying to figure out new scenarios of collective action.

We intend to relaunch once again our proposal to construct public maps of precariousness, designed as an open project in the making, consisting of stories and experiences who want to further nurture it. The precarious condition is for us an observatory of the entire spectrum of the social world in transformation, and not only useful to describe a segment of the labour market or a particular social group. For this reason, it is necessary that the reflection continues. As highlighted by many of the contributions in this volume, it is time to go back to do serious inquiry and to elaborate narratives which create connections between subjects, which analyse in a critical perspective issues and risks of precariousness and individualisation and which at the same time are able to give interpretations on a collective level as well as on a political level.

Finito di stampare
nel mese di novembre 2012
da Editografica (Bologna)